asrl

Humains & Engagés

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020

LE MOT
DU DIRECTEUR GENERAL

Année 2020 : “annus horribilis” ?

Sur le plan humain, assurément... Notre association a été douloureusement marquée par le décès de deux personnes accompagnées. Elle a été sérieusement affectée par la maladie plus ou moins sévère de nombre de personnes (professionnels ou bénéficiaires).
Après une première vague, placée sous le coup de la stupeur, de la crainte et la définition d’un cadre d’action et de lutte progressif, la deuxième vague subie en novembre a été éprouvante pour les personnes accompagnées, pour les familles et, bien entendu, pour les professionnels.
L’ASRL toute entière a ainsi été durablement bousculée dans son organisation et dans ses modes de fonctionnements. Des projets ont été ralentis voire stoppés par les vagues pandémiques successives... Pour autant la vie de l’ASRL ne s’est pas réduite totalement à la gestion de la crise. De nombreux projets ont été poursuivis et aboutis. D’autres sont même nés au cours de cette période. Ce rapport d’activité en témoigne.
Mais si cette année 2020 laissera à toutes et à tous un goût amer, elle aura vu aussi éclore ou se révéler de formidables élans de solidarité et d’énergie positive, d’extraordinaires facultés d’adaptation et d’imagination et une admirable propension de l’ensemble des acteurs de l’ASRL à faire vivre nos valeurs d’humanisme, d’engagement et de solidarité !
La stratégie vaccinale annoncée et démarrée en cette toute fin 2020 laisse présager, nous l’espérons, la possibilité d’enrayer au mieux et au plus vite la pandémie. Nous tentons de nous en réjouir!

Bruno Masse

SOMMAIRE

Retour sur la gestion de crise COVID 4
Liste des membres du Conseil d'Administration 8
Faits marquants pour les membres du Conseil d'Administration 9
Missions du Siège 10
Direction Qualité de l'Accompagnement des personnes et communication 13
Direction des Ressources Humaines 17
Direction des Affaires Financières....21
Systèmes d'information....23
Service des Achats groupés et des affaires Immobilières 24

A.Enfants-adolescents en situation de handicap sensoriel....25
CRESDA 25
Centre Régional d'Éducation Spécialisée pour Déficients Auditifs 25
SAFEP – SSEFS 128
SATTED....150
IJA - Établissement pour déficients visuels – Centre et SESSAD....163
ISETA 191
SESSD de Linselles 200
IME Dispositif FaciliTED 209
SESSAD, UEMA et UMIA FACILITED....226

B.ENFANTS- ADOLESCENTS EN SITUATION DE DEFICIENCE INTELLECTUELLE....258
IME L'EVEIL....258
SESSAD L'EVEIL....278
IME « AU MOULIN » 299
SESSAD DU TERNOIS....323

C.ENFANTS- ADOLESCENTS EN SITUATION DE TROUBLES DE LA CONDUITE ET DU COMPORTEMENT 258
Dispositif ITEP La Cordée 332

D.ENFANTS-ADOLESCENTS EN SITUATION DE FRAGILITE SOCIALE ET FAMILIALE 379
MAISONS D'ENFANTS A CARACTERE SOCIAL.....380
FOYER ROSE PELLETIER.....380
CENTRE ANNE FRANK 427
FOYER D'AIDE ET DE REINSERTION : FAR Le CHATEAU 468

E.ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP.....481
1. SECTEUR TRAVAIL.....482
ESAT JEMMAPES-LAMARTINE.....482
SECTION D'ACTIVITES PROMOTIONNELLES POUR ADULTES HANDICAPES (SAPAH JEMMAPES-LAMARTINE).....506
ESAT LES ATELIERS DU TERNOIS 514
SERVICE D'ACCUEIL DE JOUR L'EAU VIVE 527
2.SECTEUR ACCOMPAGNEMENT - HEBERGEMENT 541
DISPOSITIF HABITAT ET VIE SOCIALE DE LA METROPOLE DE LILLE.....541
DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT « FLANDRES - VAL DE LYS » 612
FOYER NOTRE DAME 647
DISPOSITIF HABITAT ET VIE SOCIALE DU TERNOIS 698
FOYER D'ACCUEIL MEDICALISE FaciliTED 745
ETABLISSEMENTS DE QUESNOY-SUR-DEULE.....764

F.ADULTES SOUS MESURES DE PROTECTION JURIDIQUE 795
SERVICE TUTELAIRE DE PROTECTION.....796

Retour sur la gestion de crise COVID-19 au sein de l'ASRL

De mars à avril 2020…

Début mars, au regard de la crise sanitaire qui s'amorçait, les directions ont préparé les plans de continuité de l'activité en référence à la norme de l'ARS Hauts de France.
Le 13 mars 2020, lors d'un CODIR exceptionnel, un objectif pour l'ASRL, celui d'assurer la continuité d'accompagnement des personnes vulnérables.
L'ASRL s'est mise en ordre de marche pour mettre en œuvre l'ensemble des dispositions et consignes requises par cette crise exceptionnelle. Cela en se fondant sur les valeurs associatives d'humanisme, d'engagement et de solidarité. Les lignes directrices de l'ASRL sont :

- D'accompagner au mieux les personnes les plus vulnérables et les plus isolées socialement et familialement
- De préserver la santé de chacun pour mieux préserver la santé de tous
- De concentrer les énergies sur les questions et les problèmes essentiels
- D'établir des plans de continuité de l'activité en priorisant les personnes les plus fragiles

Les dispositions prises au sein des établissements et services sont conformes aux décisions du gouvernement. Elles se réajustent au quotidien, heure par heure. L'ensemble des professionnels, les équipes de direction et la direction générale sont mobilisés et engagés pour protéger les personnes accompagnées et ce malgré les difficultés rencontrées (renforcement de la sécurité sanitaire, difficulté d'approvisionnement en moyens de protection et en produits médicaux, anxiété des personnes accompagnées, des professionnels et des familles, …).

Organisation mise en place :
L'ASRL a mis en œuvre une organisation spécifique en vue de garantir un fonctionnement optimal au soutien des personnes accompagnées, des familles et des professionnels :
1- Création d'un comité de pilotage de crise, facilitant les relais d'informations et organisant les services au plus près et de la façon la plus réactive possible pour les Directions d'établissements. Une note journalière interne recensant les nouveautés était communiquée aux établissements par la Direction Générale.
2- Création d'une cellule de coordination COVID19 permettant un pilotage, une veille et un soutien au service de l'ensemble des personnes accompagnées et des professionnels œuvrant dans les établissements et services de notre association. Paritaire, elle regroupait des directions représentant la diversité des activités de l'ASRL, des chefs de service et des représentants du personnel.
3- Renforcement des comités de Direction ASRL, visant à favoriser la continuité des accompagnements, évoquer les besoins et difficultés quotidiens enfin assurer la transversalité la plus efficiente par notamment la mutualisation des ressources. Les référents RH et comptables ont participé, également, à des visios avec les directions opérationnelles du siège pour leur apporter le soutien métier particulièrement mouvant pendant cette période.
4- Mise en place d'une plateforme de mobilité des professionnels de l'ASRL visant à mobiliser les ressources humaines disponibles d'une structure sur l'autre en fonction des besoins émanant au fur et à mesure de la crise et dans le souci de préserver les forces dans la durée.

5- Création d'une cellule psychologique et d'action sociale à destination des professionnels, personnes accompagnées, familles pour permettre la continuité des accompagnements et lutter contre la forte dimension anxiogène de la situation. Une cellule externalisée était proposée aux cadres intermédiaires et de direction.
6- Une organisation adaptée par établissements et services afin d'assurer une continuité d'accompagnement et à prendre contact avec chacune des familles pour évaluer le besoin, recueillir les problématiques apporter écoute, conseils et réponses les plus adaptées possibles.
7- Une gestion centralisée des EPI
8-Un dialogue social associatif et local : les élus ont régulièrement été informés des recommandations devant être déployées dans leurs pratiques professionnelles pour préserver leur santé et celle des personnes accompagnées. Les risques des DUERP ont été requestionnés pour y intégrer la COVID et les mesures de protection.
9-le déploiement du télétravail auprès des professionnels dont les missions pouvaient l'envisager et dont l'établissement n'accueillait plus de public, ce qui a nécessité la réorganisation du parc informatique et l'élaboration d'un cadre juridique interne pour piloter le management à distance imposé par ce nouveau mode d'aménagement des conditions de travail.
10-La mise en œuvre des mesures relatifs à la situation personnelle des professionnels par l'application des textes relatifs aux salariés vulnérables et aux gardes d'enfants.
11-L'attribution d'une prime dite COVID 19 sur la base d'une décision unilatérale de l'employeur en septembre 2020 fixant des modalités communes à tous les salariés quel que soit leur lieu de travail au sein de l'association et en prenant en considération leur présence auprès des personnes vulnérables présents dans les établissements durant la crise.
12-la poursuite des recrutements de direction par l'intégration de 3 nouveaux directeurs (Établissements de Quesnoy-sur-Deûle, CRESDA-SATTED, IME AU MOULIN)
13- Au niveau Départemental, animation d'une plateforme de coordination en lien avec les partenaires du territoire (future communauté 360)

Éléments clés sur cette première période :

- Poursuite des accompagnements au sein de nos hébergements pour Adultes en situation de handicap et sur l'un de nos sites pour enfants en situation de handicap
- Organisation d'accompagnement à distance et/ou domicile pour enfants et adultes en situation de handicap
- Poursuite de certaines prestations (blanchisserie) au sein de nos ESAT
- Poursuite des accompagnements au sein de nos MECS
- Notre service tutélaire a suivi des mesures à distance et poursuivi certaines visites à domicile pour les situations urgentes/publics vulnérables
- Création d'une cellule de soutien psychologique
- Création d'une cellule de soutien social
- Plateforme de recensement des besoins en ressources humaines
- Plateforme centralisée de gestion stocks en EPI (sourcing et achats centralisés, stockage et livraison depuis les Esat)
- Du 18 mars au 24 avril: organisation d'une cellule de confinement (équipe de direction, siège, président, élus,…) tous les jours
- À compter du 27 avril : une cellule de déconfinement et un codir trois fois par semaine

- Publication hebdomadaire d'une "newsletter COVID-19" : témoignages de soutien et initiatives internes
- Des mailings hebdomadaires d'informations (recommandations officielles, protocoles internes, …)
- Mise en place des moyens de communication virtuelle (Zoom, Teams...)
- Renforcement des équipement informatiques permettant le télétravail

De mai à août 2020…

En mai : vers un déconfinement progressif pour l'ASRL

Progressivement depuis le 11 mai, l'ASRL entame le « déconfinement » de certains sites, alors que d'autres poursuivent un quotidien désormais ponctué par le respect de règles sanitaires très strictes. A l'ASRL, la question du déconfinement se fait donc de manière très progressive avec beaucoup de vigilance et toujours dans la bienveillance.

Les priorités restent et demeurent celles :

- D'accompagner au mieux les personnes les plus vulnérables et les plus isolées socialement et familialement
- De favoriser plus que jamais la personnalisation de nos accompagnements pour répondre aux besoins et attentes actuels de chacun
- De préserver la santé de chacun pour mieux préserver la santé de tous
- De concentrer les énergies sur les questions et les problèmes essentiels

Principes de fonctionnement :

Organisation de l'information et du recueil du choix des familles/personnes accompagnées par l'intermédiaire d'un sondage téléphonique

Afin que chaque personne puisse choisir librement la façon doit elle souhaite vivre le déconfinement en tenant compte de ses besoins, de son état de santé physique, psychologique et de l'environnement familial/social. Ce choix sera respecté dans la mesure des possibilités techniques et des règles sanitaires en vigueur.

Adaptation des modalités d'accompagnement proposées aux personnes/familles

- Maintien ou renforcement de l'accompagnement à domicile,
- Reprise de l'accompagnement en établissement à temps partiel, avec maintien parallèle d'un accompagnement à domicile,
- Reprise de l'accompagnement à temps plein en établissement,

Accès prioritaire donné aux situations d'isolement social, de rupture d'aide ou de soins, d'épuisement des aidants, de fragilités psychiques ou de difficultés socio-économiques majeures.

Garantie de la sécurité des personnes accompagnées et des professionnels par le biais de mesures de prévention, de protection de tous, et d'hygiène

- Capacités d'accueil repensées en tenant compte notamment des gestes barrières (distanciation)
- Organisation de temps de sensibilisation et de prévention pour les professionnels puis pour les personnes accompagnées (nouveaux protocoles, gestes barrières)
- Quatorzaine pour les retours en structure
- Espaces dédiés aux visites familles
- Flux de circulation pour éviter les croisements
- Adaptation de la restauration
- Distribution de masques et mise à disposition d'EPI (blouses, gants…) pour chaque professionnel

- Mise à disposition de gel hydroalcoolique
- Renforcement des plans de nettoyage/désinfection au sein des établissements
- Aménagement des espaces collectifs
- Reprises progressives des sorties sur l'extérieur en évitant les lieux fortement fréquentés et dans un cadre clairement défini en amont

De septembre à décembre 2020…

En septembre : vers une reprise active de la circulation du virus.
Les établissements et services doivent faire face à une situation épidémique plus virulente. Les sites notamment avec hébergement gèrent des clusters et accompagnent jusque la fin de vie.
Une campagne de sensibilisation autour de la vaccination contre la grippe est organisée. Les vaccins sont pris en charge par l'employeur et des centres de vaccination interne sont déployés pour les professionnels et personnes accompagnées volontaires. Au global, 712 personnes vaccinées parmi lesquelles:

- 364 personnes accompagnées (Forte proportion de personnes vaccinées sur les établissements adultes)
- 348 professionnels

En décembre, dans l'attente des consignes et modes opératoires pour ses établissements et services, l'ASRL a mis en œuvre les premiers axes de la campagne de vaccination COVID-19 autour de la triade: informer/cibler/recueillir. A partir des recommandations officielles, les personnes cibles (âges, comorbidités,…) sont informées de leur possibilité de vaccination). En fonction des souhaits émis, le consentement libre et éclairé de chacun est recueilli. Il est aussi prévu que dès que le mois de janvier, chaque établissement organise des séances d'informations autour de la vaccination et campagnes d'affichages gouvernementales à destination des professionnels et des personnes accompagnées.

Quelques éléments financiers remarquables :

- budget global de dépenses en EPI: 250 K€
- montant global de la prime covid-19: 1,18 M€
- Surcoût informatique (lié notamment au déploiement Office 365): 180K€
- Montant global des indémnités télétravail: 37 000€
- Économies réalisées sur l'alimentation et les taxis (ARS): 745K€

A noter également le soutien financier de l'ensemble des autorités (sauf à ce jour le CD59) dans le cadre des primes et surcoûts COVID.
La crise COVID-19 a par ailleurs mis en exergue le besoin sur la nécessité de disposer au sein des foyers de vie d'un volet médical renforcé (présence de professionnels dédiés). Cette orientation sera un des axes forts portés par l'ASRL dans le cadre des négociations CPOM.

LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Président	Monsieur Pierre LEMAIRE Retraité
Vice-Président	Monsieur Philippe GAND Cadre Bancaire
Trésorier	URIOPSS représentée par M Ahmed HEGAZY Directeur Général
Secrétaire	Poste vacant
Administrateurs	Monsieur Bernard MOUILLE Directeur Travail Protégé en retraite Monsieur Guy GARISSON Retraité Monsieur Alain DELCAMBRE Cadre retraité de l'industrie Madame Rolande DEBONNE Retraitée de la Magistrature Monsieur Marcel LAIGLE Retraité Madame Danièle EVAIN Retraitée Madame Annick VENEL Retraitée Monsieur Jean DUMONT Retraité Monsieur François-Xavier CATTEAU Retraité

Administrateurs honoraires :

Monsieur Philippe DESCAMPS, Monsieur le Docteur BENOIT,
Monsieur François ROLIN

Faits marquants pour les membres du Conseil d'Administration

L'année 2020 a été marquée par le décès de Monsieur Michel BARON le 9 Avril 2020. Il apportait au Conseil d'Administration son expertise d'ancien cadre bancaire depuis le 19 Juin 2002.

Je tiens une nouvelle fois à lui rendre hommage dans ce rapport, reflet de la continuité de leurs actions.

Je souhaite également de nouveau remercier Monsieur Jean-Martin CHAUMEIL qui a fait part en fin d'année 2019 de son souhait de retrait du Conseil d'Administration (pour raison de santé), il s'y impliquait depuis 18 ans avec assiduité, sérieux et intérêt. Chacun des membres du Conseil d'Administration lui souhaite la meilleure suite et une amélioration rapide de sa santé. Selon son souhait, son mandat a pris fin le 1er janvier 2020 laissant le poste de secrétaire vacant.

L'année 2020 a débuté avec la cérémonie des vœux le 16 Janvier 2020 clôturant les festivités du 60ème anniversaire de l'ASRL. Le moment fort de cette soirée, outre la publication du livre et l'exposition photo, fut l'hommage rendu par l'assemblée à Madame STAQUET. Epouse de Monsieur René STAQUET, président de l'ASRL de 1962 à 2004. Elle nous a quittés le 13 Janvier 2020, trois jours avant la publication du livre « 60 portraits Humains et engagés » dans lequel figure son portrait. Le Vernissage du Livre et la cérémonie des Vœux 2020, en présence d'une partie de sa famille, lui ont été dédiées.

« Vivre au mieux, ensemble et avec un vrai esprit d'équipe » était le leitmotiv qu'avec, puis en mémoire de son mari, elle s'employait quotidiennement à transmettre. La publication du livre-portraits et l'exposition photos « 60 portrait humains et engagés » le reprennent.

S'en est suivi une soirée pleine de bonne humeur, de partage et d'échanges à laquelle tous le professionnels et partenaires de l'ASRL ont été conviés.

Après cette date, la situation sanitaire s'est fortement dégradée dans le pays embrayant sur la mise en place par le gouvernement d'un confinement national strict. Tous les rassemblements, festivités, inaugurations, séminaires programmés ont ainsi été stoppés mettant à mal la vie associative et les temps de rencontre que nous avions tous plaisir à partager.

Malgré la mise en place de rencontres numériques permettant de préserver ls liens entre les administrateurs, il n'a malheureusement pas été possible de se revoir physiquement depuis le 16 Janvier 2020.

Je forme le souhait pour l'année 2021 d'un retour à une situation plus stable nous permettant à nouveau d'organiser des moments de partage, d'échanges que nous aurons plaisir à retrouver.

Je veux remercier particulièrement Bruno MASSE et l'équipe du siège pour l'organisation de ces évènements très réussis et qui contribuent à faire vivre l'association dans la fidélité de ses engagements d'origine, tout en adaptant l'ASRL à son temps et en la positionnant de façon optimale pour l'avenir

Pierre Lemaire
Président

Missions du Siège

Le siège de l'ASRL a un rôle de promotion, de veille, d'appui technique et d'expertise de la conduite de l'ensemble des activités inhérentes à l'Association. C'est le lieu de l'autorité de coordination et de décision. Il réalise au profit de l'ensemble des établissements et services de l'Association des missions transversales de :

- gestion administrative,
- gestion financière,
- gestion des ressources humaines,
- amélioration de la qualité de l'accompagnement,
- gestion et maitrise des infrastructures et des ressources matérielles,
- mise en œuvre du système d'information,
- communication.

Depuis 2010, la volonté du Conseil d'Administration de l'Association, l'évolution des cadres réglementaires, des modes de tarification et de contrôle exercés par les financeurs ont conduit à une profonde modification du rôle du siège le plaçant dans une position de coordinateur et de décideur des choix stratégiques. Il apporte ainsi appui technique, expertise et contrôle.
Le siège contribue notamment à :

- Soutenir et sécuriser les établissements et services par son expertise déconcentrée (activité de conseil, de soutien)
- Exercer un rôle de pilotage dans les décisions stratégiques et de décision finale
- Contrôler les actions menées
- Garantir le respect des règles, des lois, des conventions et des habilitations dans les actions et les projets menés
- Assurer une veille sur les évolutions institutionnelles et réglementaires, sur les besoins des personnes et sur les évolutions des moyens d'accompagnement à promouvoir.

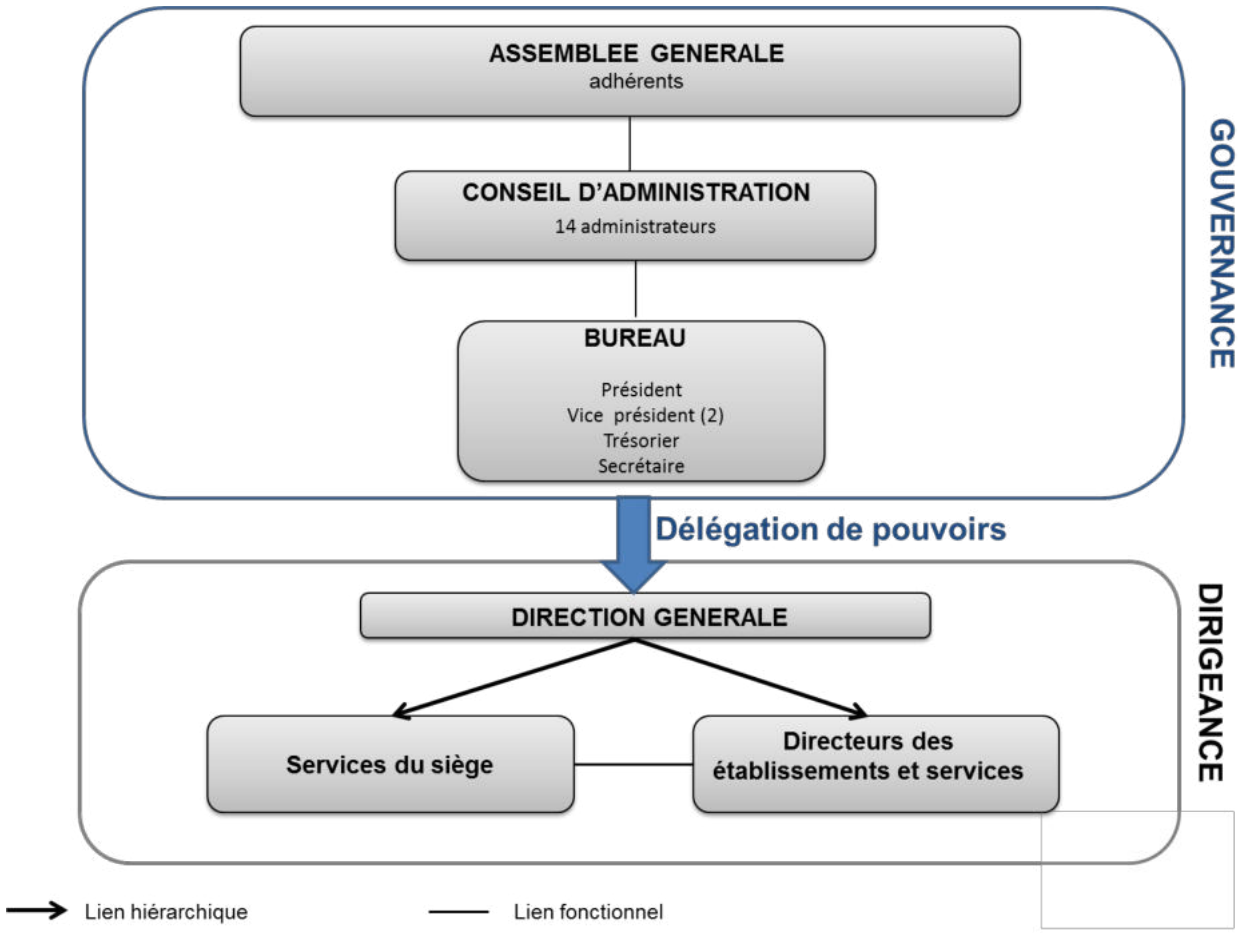
Une volonté de maitrise collective co-construite avec les directions des établissements et services sur l'ensemble de l'Association est impulsée par les services du siège concernant notamment la gestion des ressources humaines, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la mobilité des professionnels, la gestion des moyens financiers, le suivi des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens, la gestion des achats (fonction créée en 2010 suite à l'autorisation des frais de siège) …

Par ailleurs, la complexité des montages et conduites de projets sous-tend une expertise dans plusieurs domaines :

- Financier : suivi des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens, optimisation de l'utilisation des ressources financières
- Technique : notamment en lien avec l'évolution constante des règles de sécurité et de conformité des bâtis (ADAP',…)
- Qualitatif : soutien dans la rédaction des appels à projets, élaboration des outils 2002-2, accompagnement à l'écriture des projets d'établissements, mise en œuvre des démarches d'évaluations interne et externe…

L'ensemble de ces missions est assuré en étroite collaboration et en coopération avec les directions des différents établissements et services de l'ASRL.

Schéma général d'organisation du siège



Le Directeur Général assure l'autorité hiérarchique des directeurs d'établissements et des services. Il contrôle les délégations et l'autonomie accordée à chaque établissement et s'assure que l'ensemble des missions confiées aux directeurs est rempli conformément à la réglementation en vigueur.

Sous l'autorité et la responsabilité du directeur général un comité de direction « siège » composé de ce dernier, de la directrice des ressources humaines et de la directrice des affaires financières, contribue au pilotage stratégique de l'Association et des établissements.

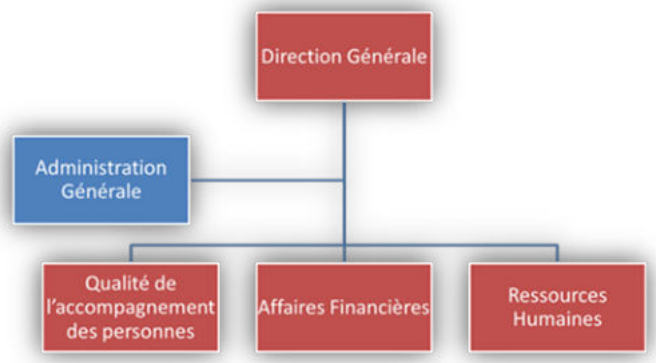
Le comité de direction participe également à la mise en cohérence de la déclinaison des axes stratégiques du projet Associatif qui transcendent les projets d'Établissements de chacun**.**

Le travail avec les directions d'Établissements se fait en étroite coopération au sein entre autres du comité de direction « ASRL »

Les directeurs d'établissements, par délégation du Directeur Général et en lien avec le service Qualité de l'Accompagnement, ont en charge la garantie de la qualité de service rendu et de l'adaptation des prestations de service aux besoins et attentes des personnes accueillies.

Les directeurs d'établissement assurent la responsabilité générale de l'Établissement dont ils ont la charge et se montrent force de proposition en termes de développement de projet, d'innovation.
Les services du siège agissent en lien fonctionnel avec les directions et les services des établissements.
L'organigramme des services du siège est disponible en annexe 1.

Les services du siège s'organisent autour de trois pôles principaux financier/ressources-humaines/qualité de l'accompagnement et d'un pôle support Administration générale. Le schéma ci-dessous présente cette organisation :



DIRECTION QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES

L'année 2020 a été pour le moins singulière et bouleversante. Mais surtout riche d'enseignements sur nos fonctionnements, nos limites et nos capacités.
Le service qualité de l'accompagnement et communication, tout comme l'ensemble du siège et de l'ASRL a été fortement impacté dans son organisation et le déploiement de ces projets et perspectives.

CONTEXTE

Sur le secteur médico-social
Poursuite de la réforme des évaluations prévues depuis l'absorption de l'ANESM par la HAS.
Au-delà de la crise sanitaire, l'année 2020 a principalement été marquée par la poursuite d'un certain nombre de réformes :

- Vers une "Société inclusive" : fil rouge des politiques publiques.
    - Chantier "école inclusive" : formation à l'école inclusive, dès la rentrée 2021, de l'ensemble des nouveaux enseignants, l'accélération du déploiement des équipes mobiles médico-sociales, le développement des unités d'enseignement externalisées pour les élèves polyhandicapés et la poursuite de celui des unités d'enseignement autisme visent à favoriser une amélioration qualitative et quantitative de la scolarisation en milieu ordinaire.
    - stratégie nationale de déploiement de l'habitat accompagné, partagé et inclus dans la vie locale (API), publiée en juillet 2020.
    - Poursuite du déploiement de la stratégie nationale pour l'habitat inclusif
- Poursuite du PRS 2ème édition 2018-2028
- La poursuite du dispositif "Une réponse accompagnée pour tous" (RAPT) généralisé depuis janvier 2018
- La poursuite des travaux autour de la réforme de la tarification des établissements et services médico-sociaux intervenant auprès des personnes handicapées (projet "Serafin-PH") : publication d'un guide sur l'usage des nomenclatures des besoins et des prestations (CNSA octobre 2020)
- Comité interministériel du handicap (investissement sur les jeunes générations en situation de handicap, la simplification des démarches administratives et le renforcement du pouvoir d'agir des personnes handicapées, le soutien inconditionnel et en proximité ainsi que la transformation de la société par l'accessibilité universelle et l'adaptation de l'offre médico-sociale)
- projet de décret modifiant le parcours de bilan et intervention précoce pour les troubles du neuro-développement (TND) : poursuite du déploiement des plateformes de coordination TSA-TND 0-6 ans afin de couvrir l'ensemble du territoire national d'ici 2022 et la mise en place des premières plateformes de coordination et d'orientation TSA-TND pour les 7-12 ans dès 2021.
- Réflexion en cours sur le 3ème schéma handicaps rares
- La loi du 7 août 2020 relative à la dette sociale et à l'autonomie a créé un nouveau risque et une nouvelle branche au sein de la Sécurité sociale consacrés à l'autonomie et pilotés par la CNSA: 5ème branche "autonomie"
- Organisation de la Conférence nationale du handicap (CNH)
- Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNPH) (définitions de recommandations sur les communautés 360 Covid)

- stratégie de prévention et de protection de l'enfance 2020-2022. L'une d'entre elles prévoit la prise en compte des enfants en situation de handicap relevant de la protection de l'enfance par l'agence de la prévention et de la protection de l'enfance qui sera installée au 1er janvier 2022.
- Sur le secteur Enfance, famille, jeunesse, démarche de consensus sur la maltraitance (initiée en 2019)- définition brève; catégorisation destinée à éclairer l'analyse des situations...

REALISATIONS 2020

1. Démarche qualité de l'accompagnement et gestion des risques

Démarche qualité et gestion des risques Associative
Poursuite de la mise en œuvre de la démarche qualité
Diffusion sur office 365 (Sharepoint) d'un système documentaire associatif

L' année a été très largement centrée sur l'appropriation, d'adaptation puis la diffusion des nombreux protocoles sanitaires, procédures de bonnes pratiques et conduite à tenir (gestion de crise, …)
Un kit Covid-19 a été mis à disposition sur le Sharepoint ASRL.
Au fil des publications du ministère de la santé, les supports ont été actualisés.
Définition associative de plans de continuité et de reprise d'activité

Poursuite du déploiement du logiciel FUSION de la société Humane Projet.
4 modules sont aujourd'hui activés : Evaluations/ Plans d'actions/Enquêtes de satisfaction (à ce jour au niveau siège)/Gestion des risques (à ce jour au niveau siège).
Préparation de l'outil pour un déploiement du module Gestion des risques et plus particulièrement du DUERP 2.0.

Etat des lieux et équipements de l'ensemble des sites en défibrillateurs. Organisation de formations de prise en main et gestes de premiers secours

RGPD
Poursuite de la feuille de route de mise en conformité autour de 5 grands domaines :
- Organisation interne et gouvernance
- Conformité des traitements
    - Formalisation en cours du registre des traitements
    - Revue des contrats prestataires : clauses RGPD, états des lieux
- Sensibilisation/formation aux bonnes pratiques (professionnels): diffusion d'un tryptique
- Respects des droits des personnes
    - Sensibiliser/informer sur les droits (professionnels et personnes accompagnées)- diffusion d'un tryptique
- Politiques et procédures de protection des données
    - Diffusion d'une charte informatique
    - Publication des mentions légales et politique de confidentialité du site internet
    - Élaboration et diffusion des procédures RGPD (archivage et délai de conservation, droit d'accès aux données, droit à l'image, violation…)- en cours
    - Procédure d'impacts (PIA)
- Sécurité des données personnelles

Dossier unique informatisé de l'usager

Relance la démarche en fin d'année avec la reprise des auto-diagnostic sur chacun des établissements et services autour de:

- Identification des professionnels concernés par l'informatisation (accès) et besoin en formation illectronisme
- Observation des dossiers: harmonisation des contenus et dénominations
- État des lieux des pratiques

2. Evaluations

Maintien malgré la crise covid du suivi des plans d'actions
Mise en stand de l'évaluation sur référentiel (axe 3) sur l'outil FUSION

3. Projets

Appel à projets Culture Santé

Annulation de la résidence artiste prévue initialement sur le dispositif Facilited.
Réflexion fin 2020 sur l'organisation d'une large opération de "ré-enchentement" des professionnels.

Projets de recomposition de l'offre

Poursuite de la réflexion sur le projet de recomposition globale du DHVST
Poursuite de la réflexion sur le projet de recomposition globale du DAFVDL
Réflexion sur le projet de recomposition du DHVSM

4. Communication

Stratégie de communication

Poursuite de la refonte des outils de communication (plaquette établissement, trombinoscope, …)
Développement d'un outil d'emailing associatif : diffusion de newsletter thématique (60 portraits, RGPD, sharepoint système documentaire, …)
Relance de la stratégie digitale : audit du site actuel, réflexion vers une actualisation du site, vers plus d'accessibilité et de fonctionnalités.

60 ans ASRL

L'année 2020 a été marquée par la fin du 60ème anniversaire de l'ASRL et notamment la publication et diffusion en janvier du livre réalisé autour de 60 portraits humains et engagés : à partir de témoignages d'administrateurs, de personnes accompagnées, de familles, de professionnels, de bénévoles.

Démarche de communication adaptée associative

Création et diffusion sur le sharepoint ASRL d'une boite à outil 2002-2 et travail sur des versions FALC.
Mise à disposition de maquette et partage de supports FALC.

PERSPECTIVES 2021

- Poursuivre la démarche autour de l'informatisation du DUU
- Poursuivre la structuration du système documentaire associatif

- Appropriation de la réforme des évaluations et déclinaison sur l'ASRL
- Poursuite de la structuration de la démarche de gestion des risques (boite à outils)
- Renforcer la place des animateurs qualité (journée échanges de pratiques, réflexions,…)
- Poursuite de la mise en œuvre du plan d'actions relatif à la mise en conformité au RGPD Associatif
- Relance des audits circuit du médicament (secteur enfance/MECS)
- Relance des groupes de travail transversaux (inter-services, inter- foyers,…)
- Site internet : renforcer la mise en accessibilité des contenus
- Travailler sur le référencement et plus globalement la visibilité de l'ASRL
- Mener une réflexion autour des réseaux sociaux
- Relance de la dynamique associative autour de la Culture
- Poursuivre la démarche de communication adaptée associative : essaimage de bonnes pratiques associatives : sensibilisation de l'ensemble des professionnels volontaires puis des personnes accompagnée, déploiement de la boite à outils sur O 365.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'année 2020 devait permettre le déploiement de projets ou réformes initiés antérieurement. La crise sanitaire est venue rabattre les cartes en focalisant la direction des Ressources Humaines sur des missions support de conseils auprès des directions quant à l'application immédiate d'une multitude de textes relatifs à cette situation inédite et de vigilance quant à la qualité de vie au travail.

CONTEXTE

1. L'actualité légale et réglementaire

L'épidémie de la COVID 19 s'est traduite par l'élaboration de différents textes dont l'objectif était d'adapter les relations individuelles et collectives de travail aux contraintes sanitaires. Aucune réforme majeure déconnectée de la COVID 19, n'a été publiée en 2020.

Ainsi, tout au long de l'année, s'est constitué un corpus juridique dérogatoire et temporaire au droit commun.

Sans être exhaustif, les principales mesures exceptionnelles ont porté sur :

-des bonnes pratiques sanitaires à destination des employeurs face au risque épidémique sous la forme de protocoles actualisées régulièrement

-des guides sur le travail à distance

-l'organisation du dialogue social avec le développement de la visio, par exemple, ou la négociation facilitée d'accords d'entreprise

-l'activité partielle pour les salariés vulnérables/cas contact/garde d'enfant et le chômage partiel pour les salariés travaillant dans des secteurs très impactés par une baisse d'activités

-des mesures salariales comme la prime COVID 19 ou des aides à l'embauche pour certains contrats (comme les apprentis)

-des contrats de travails ou des dispositifs de mobilité garantissant des renforts ou des continuités d'accompagnement dans les structures en difficulté

-le rôle de la médecine du travail (prévention, vaccination, soutien psychologique)

Certaines dispositions ont été reconduites en 2021.

2. L'actualité de la branche sociale et médico-sociale

Depuis plusieurs années, les représentants employeur de la branche tentent d'impulser une réorganisation des conventions collectives applicables dans le secteur pour aboutir au projet suivant : 1 convention collective unique étendue = 1 branche.

La crise sanitaire a retardé l'atteinte des objectifs fixés par la confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social. L'année 2021 s'annonce déjà comme étant une période de rattrapage en la matière par les accords LAFORCADE signés fin mai 2021 qui font suite aux accords SEGUR pour la fonction publique hospitalière et les EHPAD principalement.

Dans l'attente du prochain rapport d'activité qui déclinera cette thématique de refonte conventionnelle, la branche a poursuivi ses travaux concernant notamment :
-la formation professionnelle et le développement des compétences
-l'attractivité des métiers
-l'expérimentation des CDD multi-remplacements
-la classification et les niveaux de rémunération.

La valeur des points CCN 66 et 51, n'a pas évolué en 2020. L'indemnité de sujétion spécifique des salariés non-cadres a été revalorisée dans la CCN 66.

REALISATIONS 2020

Par souci de clarté, les principales réalisations 2020 sont présentées par thème, sans ordre d'importance ou de priorité.

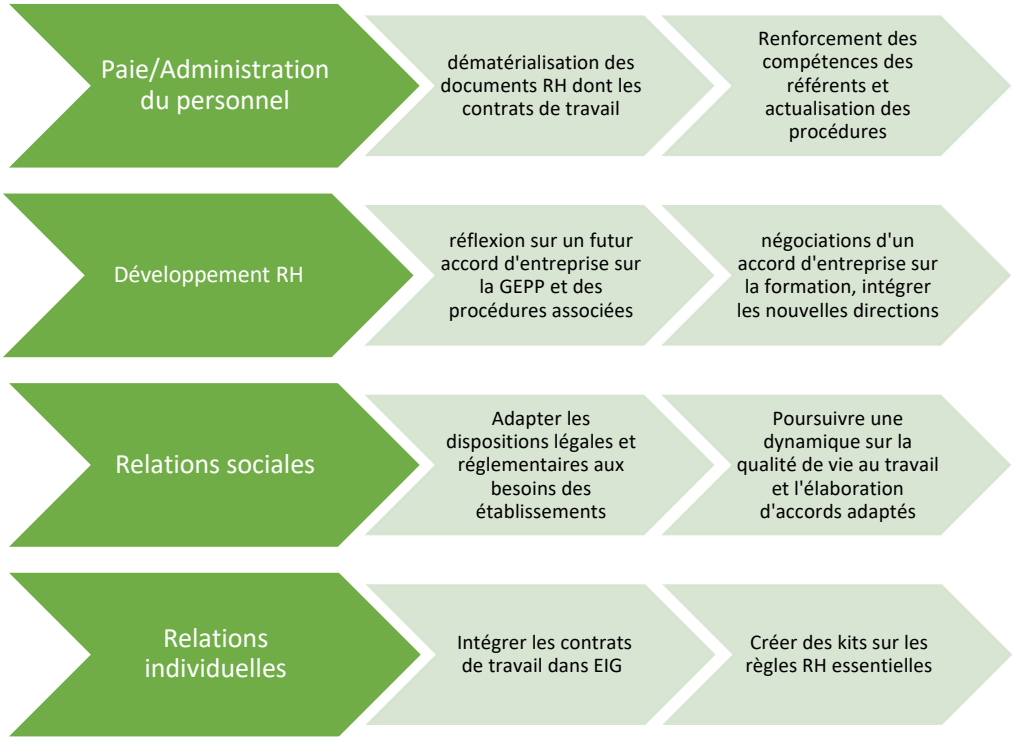
Thèmes	Actions
Dialogue social centré sur les effets de la crise sanitaire	Sur les 17 CSE mis en place, 300 réunions ont été référencées en 2020. 5739 heures de délégation ont été posées par les représentants du personnel élus et syndicaux. Le sujet traité prioritairement en 2020, était la COVID 19 et la protection de la santé des salariés. Le CSEC s'est réuni en mars, avril, mai, juin, septembre, octobre, novembre et décembre 2020, soit 3 fois plus que les années précédentes. En parallèle, au moins de 2 sessions de travail des commissions santé, égalité, GPEC et économie ont été organisées. A nouveau, le sujet de prédilection était l'impact de la crise sanitaire sur l'activité des établissements (plans de continuité d'activité, plans de déconfinement) Des représentants du personnel ont participé à la cellule COVID 19. Les réunions de Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) ont été marquées par les négociations sur la prime COVID, le télétravail, la journée solidarité, les effets de la pandémie (mobilité, temps de travail particulièrement).
Le recrutement de directions et de cadres intermédiaires	Les procédures de recrutement sur ces postes clés ont été poursuivis. 3 postes de direction étaient à pourvoir pour cause de départ en retraite (DHVSML et IME L'EVEIL/Rose PELLETIER) et de mobilité interne (dispositif FACILITED). Ils ont été pourvus en fin d'année 2020 avec des prises de fonction au cours du 1er trimestre 2021.
La qualité de vie au travail	Malgré la crise, de nombreuses actions ont été initiées pour poursuivre la dynamique « qualité de vie au travail » dont : -la création d'une cellule psychologique et sociale pour soutenir les professionnels fragilisés -la mise en place de CODEV pour les cadres intermédiaires -la poursuite des ateliers de développement personnel pour les directions -la formation des salariés à OFFICE 365 pour développer le travail collaboratif -l'intervention d'un prestataire extérieur pour accompagner des salariés en individuel ou des équipes sur des sujets précis -l'octroi d'une journée de repos supplémentaire par la journée de solidarité pour les salariés présents dans les effectifs durant le 1er confinement La Direction des RH a aussi mis l'accent sur le renforcement des compétences des référents RH : -des groupes de travail participatifs avec des référents RH : la dématérialisation des contrats de travail, la prévoyance en complément des visios sur des thématiques RH du quotidien -des sensibilisations sur des thématiques spécifiques avec un kit : la procédure disciplinaire, l'élaboration d'une offre d'emploi, les congés …
L'accompagnement sur les projets d'évolution de l'offre des établissements	Même si l'année 2020 a moins été marqué par des projets de restructuration, le service des RH a participé aux réunions budgétaires dont les comités CPOM, pour évaluer les projets d'évolution des organigrammes. Ces travaux sont toujours menés en transversalité avec les directions des affaires financières et de l'accompagnement.

La formation professionnelle	En 2020, l'ASRL a décidé de poursuivre l'effort de formation à hauteur de 2% tout en sollicitant les Fonds mutualisés de la Branche à hauteur de 70 000€, pour financer des formations qualifiantes et les actions Humanitude. Le budget Formation, toutes contributions, représente la somme de **624 268**€. Les plans de formation ont alors été fixés sur une base de 1% de la masse salariale. Les orientations associatives privilégient les actions de formation collectives, permettant au plus grand nombre de bénéficier de formation et de répondre à l'obligation de développer les compétences des professionnels, de manière continue. L'association a continué à favoriser les actions visant à promouvoir les évolutions professionnelles des salariés leur permettant ainsi d'adapter leurs compétences et pratiques aux besoins des usagers. Une convention sur mesure 2020, a été signée avec l'OPCO Santé, pour améliorer l'efficacité de la politique de formation par rapport aux besoins repérés. L'objectif en 2020 était également d'utiliser au maximum les enveloppes de formation et de mettre en œuvre la loi sur l'avenir professionnel. Les entretiens professionnels permettent aussi d'avoir davantage de visibilité sur le parcours des salariés et d'ajuster les actions. Le budget des plans de développement des compétences (PDC) des établissements en 2020 était de 268 000 € (*dont 50 000 € de report de l'année 2019*). Il a été consommé à hauteur de 139 050 € (52%). Ce chiffre fortement en baisse s'explique par le report en 2021 ou l'annulation de nombreuses actions de formation compte tenu de la crise sanitaire. L'ASRL poursuit, malgré tout, sa politique volontariste de formation en matière de déficience auditive et visuelle, pour adapter les accompagnements aux particularités du handicap. Elle porte aussi une attention particulière sur des qualifications spécifiques, tels que le CNC de délégué mandataire judiciaire qui concerne les professionnels du Service Tutélaire de Protection (STP). Un budget spécifique, principalement financé par les fonds de branche, a été consacré aux actions de formation sur la Méthodologie Humanitude, pour trois Etablissements : l'Internat familial du DAFVL, le Foyer de l'arbre de guise et le Dispositif Vie Sociale Habitat du ternois. Cette orientation se poursuivra en 2021 avec un nouveau budget spécifique négocié avec l'OPCO SANTE. Ainsi, en 2020, ont été dispensées 20 661 heures de formation *(41 832 en 2019)* à 579 salariés *(889 en 2020)* dont 504 employés *(779 en 2019*). La durée moyenne d'une action de formation s'établit donc, pour 2020, à 35.68 heures *(47.05 en 2019)*. Ces chiffres confirment le choix associatif de maintenir et la formation pour tous, mais en cette période de crise sanitaire, les actions de formation plus courtes ont principalement été maintenues.

La paie	En complément des missions habituelles dévolues au service paie, Les mesures dérogatoires à raison de la crise sanitaire ont conduit l'équipe paie du siège social à faire preuve d'une flexibilité et d'une adaptabilité importantes compte tenu des échéances mensuelles et des textes nombreux parfois lacunaires : paramétrages, nouvelles rubriques, information et soutien des référents sur de nouvelles modalités d'absence ou de gestion du personnel (par exemple : l'activité partielle), versement de la prime COVID. Par ailleurs, il est à noter qu'en 2020, le service est intervenu sur des remplacements de référents RH absents dans les établissements. Le projet majeur du service en 2020, a porté sur la prévoyance avec le changement d'organisme gestionnaire. La bascule a été réussie en janvier 2021 tant auprès des salariés qu'en terme de technique paie (cotisations, DSN).

PERSPECTIVES 2021

De nombreux chantiers ont été envisagés fin 2020 pour l'année 2021



DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIÈRES

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire comme toutes les directions du siège . La mise en place du télétravail a permis d'assurer une continuité de service auprès de nos interlocuteurs internes comme externes et n'a pas perturbé les travaux de l'équipe qui a su d'adapter au contexte.

Nous avons maintenu notre présence dans différents réseaux ou commissions sur des sujets d'actualité :

- Géraldine Lagache (la directrice) est membre du réseau des pairs RSE de l'ANAP.
- Participation au Club SI URIOPSS Hauts-de-France (sujets d'actualité du SI dont le RGPD)
- Participation à compter de 2019 à une commission PRETDISS (plateforme régionale de digitalisation du système de santé)

La DAF a participé sur ses domaines de compétence aux projets de recomposition de l'offre.

L'organigramme n'a pas évolué en 2020 : Il se compose d'une directrice financière, de 3 cadres comptables, d'un assistant facturation (en longue maladie depuis juin 2019) et d'une assistante comptable. En septembre 2019, nous avions recruté une professionnelle en contrat d'alternance pour nous aider sur la mise en œuvre des projets comptables mais cette dernière n'est pas allée au bout de son contrat et a terminé en juin 2020.

CONTEXTE

Le contexte financier est inscrit aujourd'hui dans les CPOM en cours de signature.

Pour le CPOM avec le Département du Nord, la dotation globale n'a pas connu d'augmentation après 3 années de baisse consécutive La situation financière du CPOM CD59 reste tendue, surtout au regard des projets portés comme la recomposition de l'offre du dispositif Flandres Val de lys (Internat familial de Merris et SAJ / résidence service de la messagère). Toutefois, la crise sanitaire n'a pas impacté négativement les comptes même si le département n'a accordé aucun financement complémentaire pour faire face aux dépenses spécifique en cette période (prime versée au personnel, achat d'équipements de protection)

Concernant les établissements sous CPOM avec le CD 62, secteur PH, la DAF a travaillé sur le projet de recomposition de l'offre du dispositif DHVST en lien avec le département, notamment sur la potentielle création d'une SCI pouvant abritant tout ou partie de l'immobilier lié à cette opération

Dans le cadre de la crise sanitaire, nous avons fait le choix de ne pas solliciter les financements sur les surcouts au regard des économies réalisées par ailleurs, économies substantielles liées à la fermeture des IME et Sessad pendant le premier confinement de 2020.

Pour le CPOM DEF CD 62, l'année 2020 a été l'objet de nombreuses réunions pour la négociation du nouveau CPOM 2021-2025 , CPOM signé en début d'année 2021.
Ceci se traduit financièrement par un rebasage pérenne de dotation globale et par la reprise des excédents 2019.

Seuls 2 établissements ne sont pas couverts par un CPOM

- Le STP : les enveloppes complémentaires sont négociées chaque année. A date, le STP peut financer son exploitation et également ses projets d'externalisation de SI.
- Le FAR Pont de Metz. La situation financière très tendue nécessite à court terme une rencontre avec le département CD 80 pour évoquer les pistes de retour à l'équilibre financier. La négociation d'un CPOM est évoquée. Nous avons obtenu des financements pour les surcouts liés à la crise sanitaire

Le fonctionnement par CPOM et la mutualisation des dotations en découlant doivent modifier les approches financières. Cela nécessite également un décloisonnement dans les prises de décision.

La stagnation des moyens financiers sur certains établissements nous amène également à travailler sur des prévisionnels réalistes et non plus sur des reconductions budgétaires pour orienter les économies à réaliser. Nous nous plaçons davantage dans la logique EPRD.

REALISATIONS 2020

- Réalisation d'une situation comptable semestrielle, permettant de prévoir les résultats de fin d'exercice. Cette clôture intermédiaire est désormais systématique
- Mise en œuvre du nouveau règlement comptable sur l'exercice 2020. Les principaux changements affectent la comptabilisation des subventions et des fonds dédiés ainsi que la comptabilisation des contributions volontaires (bénévolat, mise à disposition gratuite de locaux ….)
- Des groupes de travail sur la rédaction des procédures comptables se sont poursuivis en 2020 à un rythme pertubé par la crise sanitaire
- Participation aux divers dialogues de gestion de suivi ou en préparation de la négociation de nouveaux CPOM
- Mise en place d'une comptabilité par abonnement
- Bascule des cartes prépayées LCL (arrêt du service) vers les cartes entreprise Cadrol du CIC
-

PERSPECTIVES 2021

- La mise en œuvre d'un plan comptable général associatif
- La poursuite de l'écriture des procédures administratives
- La négociation du CPOM CD 59-PH
- La définition d'une nouvelle organisation de l'équipe à moyen terme en lien avec le projet de siège
- La mise en place de Resid ESMS pour le suivi de l'activité des FAM, IME et Sessad.

SYSTEME D'INFORMATION

CONTEXTE

Le contexte après la phase de fiabilisation de l'infrastructure est celui de favoriser la performance, la collaboration et la fiabilité du système d'information au cout le plus juste
Par ailleurs et dans un contexte de cybercriminalité toujours plus exacerbé, nous travaillons constamment renforcer la sécurité de notre système d'information.
Sur 2020, nous avons recruté un DSI à mi-temps , arrivé en février 2020.

REALISATIONS 2020

- Déploiement de 500 nouveaux PC en janvier/ février
- Démarrage de migration chez SFR des réseaux et de la téléphonie sous IP
- Bascule progressive des serveurs chez AZURE en lieu et place de SCALAIR
- Implantation progressive des bornes Wifi dans l'ensemble des établissements avec une couverture à 100 %, point d'ancrage au développement de solutions mobiles de prise en charge
- Migration sous Office 365 de l'ensemble des établissements (utilisation des outils Teams, Sharepoint, One drive, Outlook et suite Office). Cette migration a nécessité la formation de l'ensemble des utilisateurs. Ces formations ont été effectuées en présentiel sur 2020.
- Déploiement du nouveau parc de copieurs sur octobre / novembre 2020 avec mise en œuvre de la fonctionnalité des impressions sécurisées
- Externalisation du support niveau 1 des utilisateurs pour améliorer la réactivité dans la prise en charge des incidents et des demandes de changement

PERSPECTIVES 2021

- Poursuite du déploiement de la fibre et téléphonie IP SFR
- Poursuite du déploiement de l'architecture Wifi
- Intégration dans le SI ASRL des SI éducatifs de certains établissements
- Renforcement de la sécurité informatique

SERVICE DES ACHATS GROUPES ET DES AFFAIRES IMMOBILIÈRES

CONTEXTE

La mutualisation des moyens, la réflexion sur les achats groupés sont 2 axes aujourd'hui présents dans les CPOM. Nous devons donc travailler à davantage de synergie entre les établissements de l'ASRL, voire d'autres associations.

Par ailleurs, l'ASRL mène d'importants projets immobiliers dans le cadre de la recomposition de l'offre de certains de ses établissements. La stratégie immobilière doit être définie et un plan pluri annuel d'entretien des bâtiments doit être initié. Nous avons donc sollicité un cabinet extérieur pour réaliser un audit du parc immobilier ainsi que des différents contrats de maintenance.

REALISATIONS 2020

- Poursuite des mises aux normes Ad'ap selon l'agenda défini .Les délais sont tenus
- Démarrage des travaux de l'IME Barbieux pour une fin estimée en fin de 3er semestre 2021
- Réception de la construction de l'internat de l'IME Saint Michel
- Choix de l'architecte sur la construction de 55 logements à Saint Michel sur ternoise et dépôt du permis de construire
- Livraison du bâtiment de l'accueil de jour du dispositif Flandres val de Lys à Armentières
- Négociation du contrat « Defibrilateurs » pour l'association
- Début de réflexion sur l'avenir immobilier du Cresda
- Réflexion sur l'immobilier lié aux Sessad
- Réalisation de travaux d'isolation de certains bâtiments financés par les C2E
- Consultation juridique sur la création d'un fonds de dotation et de SCI

PERSPECTIVES 2021

- Poursuite des projets de reconstruction des foyers de la Ternoise, de la recomposition de l'offre Flandre - Val de Lys sur Merris et Armentières
- Livraison de la construction de l'IME Barbieux
- Poursuite du programme Ad'ap
- Négociation d'un contrat ASRL pour le gaz
- Déménagement du Sessad de l'Iseta et du Sessad Moulin, agrandissement du Sessad du DITEP
- Réalisation de l'audit immobilier sur l'ensemble du parc

Enfants - adolescents en situation de handicap

A. Enfants-adolescents en situation de handicap sensoriel

CRESDA
Centre Régional d'Éducation Spécialisée pour Déficients Auditifs

FICHE DE PRESENTATION DU CRESDA	
Adresse : 64 rue Nationale 59710 PONT-A-MARCQ	Directrice de l'établissement : Juliette SAGOT Chefs de service : Marie-Christine BARCA Sylviane CHESNAIS Véronique COSTA Isabelle CROHEN Pierre DESNYDER Véronique DONAINT Dominique LAUNAY
Projet d'établissement	Le CRESDA est un centre d'éducation spécialisée pour enfants et adolescents dont la déficience auditive entraîne des troubles de la communication nécessitant le recours à des techniques spécialisées pour le suivi médical, l'apprentissage des moyens de communication, l'acquisition des connaissances scolaires, la formation professionnelle et l'accès à l'autonomie sociale. La prise en charge peut concerner les enfants et adolescents déficients auditifs aux stades de l'éducation précoce, préélémentaire, élémentaire, secondaire et technique. Elle comporte : • L'accompagnement de la famille et de l'entourage habituel de l'enfant dans l'apprentissage des moyens de communication • La surveillance médicale régulière générale et du handicap • La surveillance médicale et technique de l'adaptation prothétique • L'éveil et le développement de la communication entre le déficient auditif et son entourage selon des stratégies individualisées faisant appel à l'éducation auditive, à la lecture labiale et ses aides, à l'apprentissage et à la correction de la parole ainsi qu'à la langue des signes française suivant la demande parentale, et la Communication Concrète

	• L'enseignement et le soutien pour l'acquisition des connaissances et d'un niveau culturel optimum • Des actions tendant à développer l'autonomie, la personnalité, l'insertion sociale et professionnelle. Date d'ouverture : 01/09/1977
Autorisation et public	Quelques faits marquants de l'histoire de l'ESMS Les jeunes déficients sensoriels, sourds et aveugles ont été accueillis un temps sur le modèle scolaire par l'institution de la rue Royale à Lille, créée en **1835** et gérée par l'institution des Sœurs de la Sagesse. Au fil du temps, il apparaît préférable de créer des institutions distinctes pour sourds et aveugles. Entre **1966 et 1970**, le constat est fait qu'une quarantaine d'enfants sourds déficients intellectuels est répartie dans les établissements du Nord et du Pas de Calais (à Ronchin, rue Royale et à Arras). Ainsi germe le projet d'un lieu d'accueil spécifique pour déficients auditifs ne pouvant suivre un rythme normal d'acquisitions. Le 6 décembre **1973**, Frère Gérard, Directeur de la Fédération des Institutions des Sourds et Aveugles de France, présente un projet d'ouverture, à Pont-à-Marcq, d'un Centre pour déficients auditifs avec handicaps associés (déficiences mentales moyenne ou profonde, motrice sévère, amblyopie sévère ou cécité, troubles caractériels, tendances psychotiques) avec une capacité de 150 lits. En **1976**, le besoin est estimé par la CRAM à 115 places pour le Nord/Pas-de-Calais et 52 places en Picardie pour enfants ayant une hypoacousie profonde avec troubles associés. En octobre **1977,** un avis favorable est donné, au titre de l'aide sociale aux grands infirmes, pour l'ouverture d'un IME d'une capacité d'accueil de 144 enfants des deux sexes, âgés de 3 à 16 ans, internes et semi internes, atteints de déficiences auditives, handicapés mentaux ou physiques. En réalité, les enfants orientés au CRESDA sont majoritairement issus du projet de transfert (enfants et personnels) de l'institution pour sourds et aveugles de la rue Royale de Lille. L'établissement se voit tenu de remplir une double mission : accueillir des enfants sourds sur handicapés et poursuivre avec les personnels mutés, l'action éducative engagée avec les enfants transférés de la rue Royale. L'organisation qui en découle en 1977, en moyens humains et matériels, est alors adaptée à cette première population accueillie. Elle se traduit par la structuration en deux sections :

	▪ L'une regroupant 87 enfants sourds dits simples, venant de la rue Royale ▪ L'autre accueillant 57 enfants sourds avec handicaps associés. Le personnel spécialisé, majoritairement composé de responsables pédagogiques, enseignants, est issu dans sa quasi- totalité du transfert de la rue Royale. Ainsi quelle que soit la section, les enfants sont confiés aux enseignants durant les horaires scolaires et pris en charge par le personnel éducatif pour le reste du temps. En **1980**, le CRESDA est autorisé à accueillir des sourds simples, sous réserve de privilégier les admissions d'enfants sourds « surhandicapés », et de faire évoluer l'accueil vers 50% d'enfants sourds « surhandicapés » et 50% d'enfants sourds simples. Le CRESDA s'oriente donc vers l'accueil d'enfants plurihandicapés. Conformément aux textes préconisant l'intégration des enfants en milieu ordinaire, l'établissement travaille à la diversification de ses réponses et ajuste son projet. **Le 31 juillet 1990**, le CRESDA sollicite et obtient un nouvel agrément incluant un SAFEP-SSEFIS, conformément aux obligations liées à la réforme des annexes XXIV QUATER. SAFEP : Service d'Accompagnement Familial et d'Education Précoce de 0 à 3 ans. SSEFIS : Service de Soutien à l'Education Familial et à l'Intégration Scolaire de 3 à 20 ans. L'agrément délivré en 1991 est le suivant : 160 places qui se répartissent : - 90 en internat - 50 en semi-internat - 6 en SAFEP, Service d'Accompagnement Familial et d'Éducation Précoce - 14 en SSEFIS, Service de Soutien à l'Éducation Familiale et à l'Intégration Scolaire L'accompagnement dans les sections concerne : - 56 enfants en Section d'Éducation et d'Enseignement Spécialisé - 48 enfants en Section de Première Formation Professionnelle - 36 enfants en Section pour Déficients Auditifs avec Handicaps Associés

En **1992,** le CRESDA ouvre dans le cadre de la SEHA (Section pour Enfants avec Handicaps Associés) 36 places un groupe de 10 places pour enfants plurihandicapés autistes.

En **1997**, un accord est donné dans le cadre des budgets 1998 et suivants pour un passage de 36 à 46 places pour la section avec handicaps associés. Les sections passent de 140 places à 150 places. Le maintien des services à 20 places est confirmé. La capacité totale passe à 170 places.

En **2004,** l'ouverture d'une antenne SSEFIS-SAFEP de 10 places à Valenciennes est acceptée à moyens constants. Cela se traduit par une diminution de 10 places en sections, établissant l'effectif à **140 places en sections et 30 places dans les services, soit le maintien de la capacité totale à 170 places.**

En **2011,** projet d'établissement du CRESDA : 126 places + 30 places service
En **2012,** Evaluation Interne
En **2016,** Evaluation Externe
Janvier 2017, renouvellement de l'autorisation par l'ARS :

- Projet validé unité d'enseignement externalisée (2017)
- Accueil Unité d'enseignement (2017)

<u>Caractéristiques du public accueillis :</u>

Le CRESDA accueille des enfants et jeunes âgés de 3 à 20 ans déficients auditifs, présentant majoritairement un ou des handicaps associés.
Il est implanté sur la commune de Pont-à-Marcq ; le recrutement est régional et interrégional (sur notification MDPH).

Les transports sont assurés par des véhicules spécialisés (taxis), par les véhicules de l'établissement ou familles.

L'accueil peut se faire en internat ou semi-internat, en fonction des attentes des familles et des projets personnalisés.

En fonction des besoins, un jeune peut passer de l'internat au semi-internat et vice-versa.

Dans tous les cas, les jeunes accueillis doivent pouvoir vivre en collectivité, sans se mettre ou mettre la vie d'autrui en danger.

Nombre de places : 126 (75 places en internat et 51 places en semi-internat)

Nombre de jours d'ouvertures : 210 jours

Ressources humaines	122 salariés en CDI
Ce qu'il faut retenir de l'année	La crise sanitaire COVID a entraîné la fermeture du CRESDA du 16/03/2020 au 11/05/2020 dans le cadre du confinement. Nombre de journées réalisées sur l'internat : 8 002 journées en 2020 soit un taux d'occupation de 50,81% Nombre de journées réalisées sur le Semi-internat 8 053 journées en 2020 soit un taux d'occupation de 75,91 % Nombre de personnes accueillies sur l'année 2020 : 140 enfants Nombre d'entrée en 2020 : 10 enfants Nombre de sorties en 2020 : 6 enfants

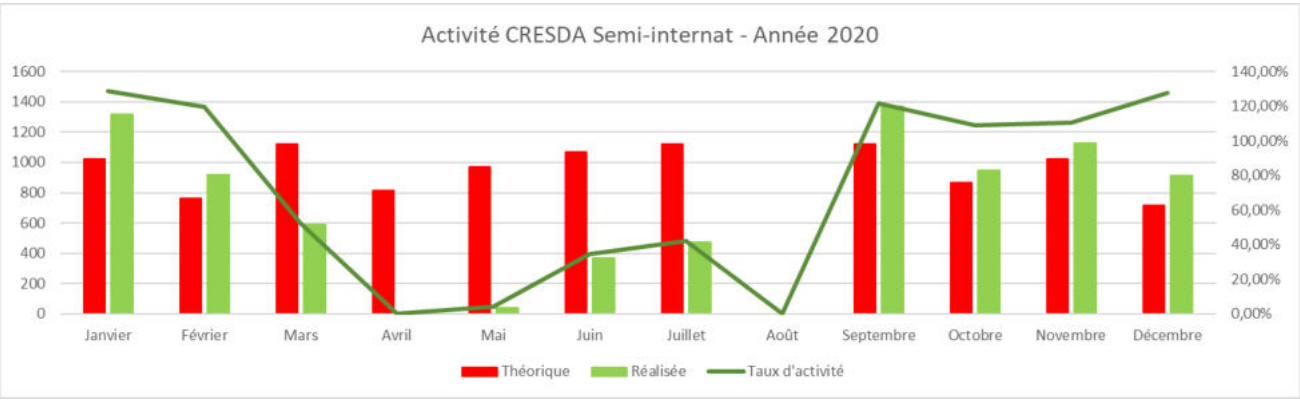
1. Activité réalisée

Le « volume d'activité »

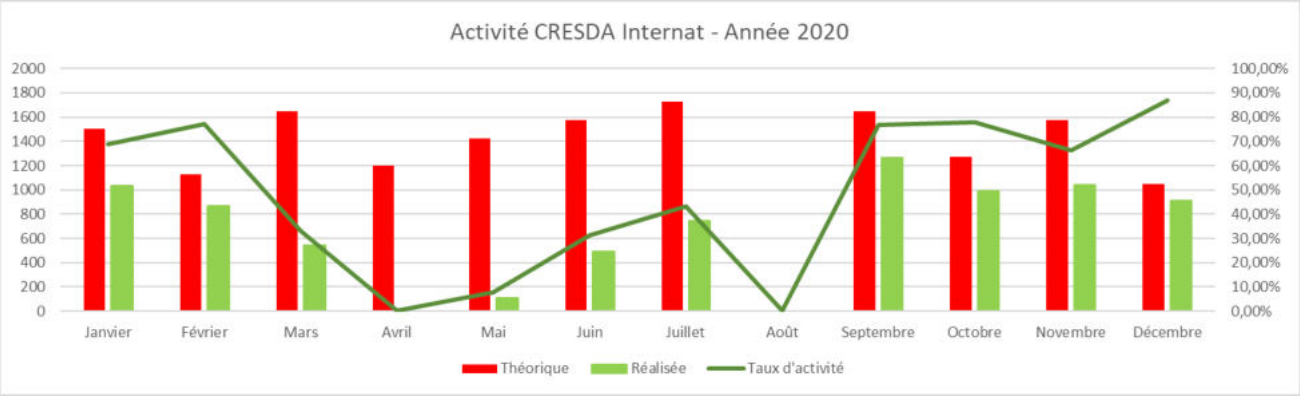
1- *ACTIVITE REALISEE 2020*

Le CRESDA a été fermé du 16 mars au 11 mai 2020 dans le cadre du confinement lié à la crise sanitaire.

Depuis 2011, le CRESDA a une autorisation pour 126 places : 75 places d'internat et 51 places d'internat.



Le semi-internat du CRESDA a été ouvert 210 journées, soit pour 51 places, 10 608 journées théoriques. En 2020, 8 053 journées d'accueil en semi-internat ont été réalisées, soit 75,91 % du volume d'activité théorique.



L'internat du CRESDA a été ouvert 210 journées, soit pour 75 places, 15 750 journées théoriques. En 2020, 8002 journées d'accueil en internat ont été réalisées, soit 50,81 % du volume d'activité théorique.

L'activité du CRESDA a fortement été impacté pendant le premier épisode COVID. En effet en comparaison avec l'activité de 2019, de mars à juillet, ce n'est pas moins de 7 400 journées non effectuées, représentant près de 30 % de l'activité annuelle habituelle (respectivement 36 % pour l'internat et 22 % pour l'activité du semi-internat).

Hors épisode COVID, l'activité du CRESDA suit les tendances observées ces précédentes années :

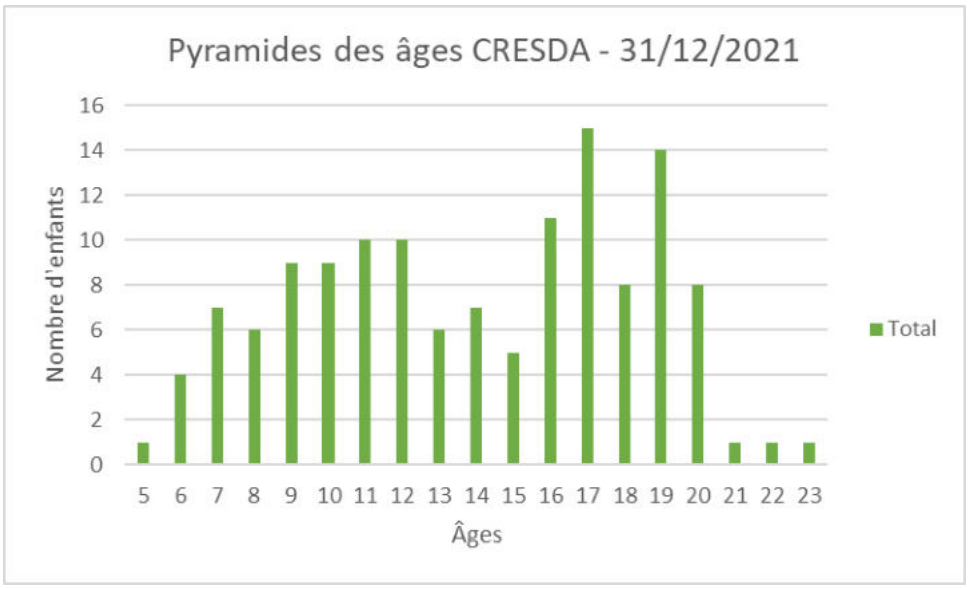
- Une suractivité du semi-internat (115% de l'activité théorique)
- Une sous-activité de l'internat (75 % de l'activité théorique)

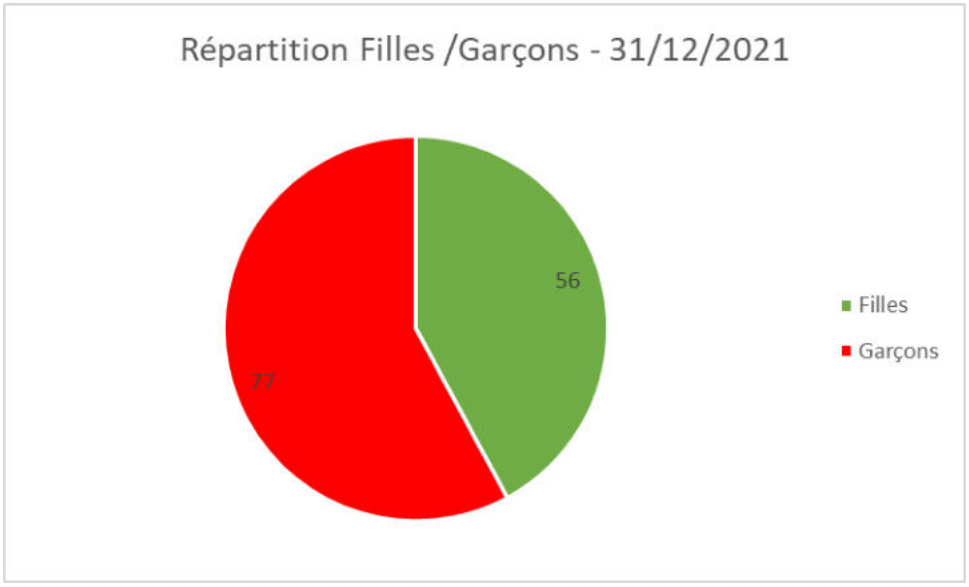
2- *INFORMATION SUR LES JEUNES ACCUEILLIS*

Effectifs :

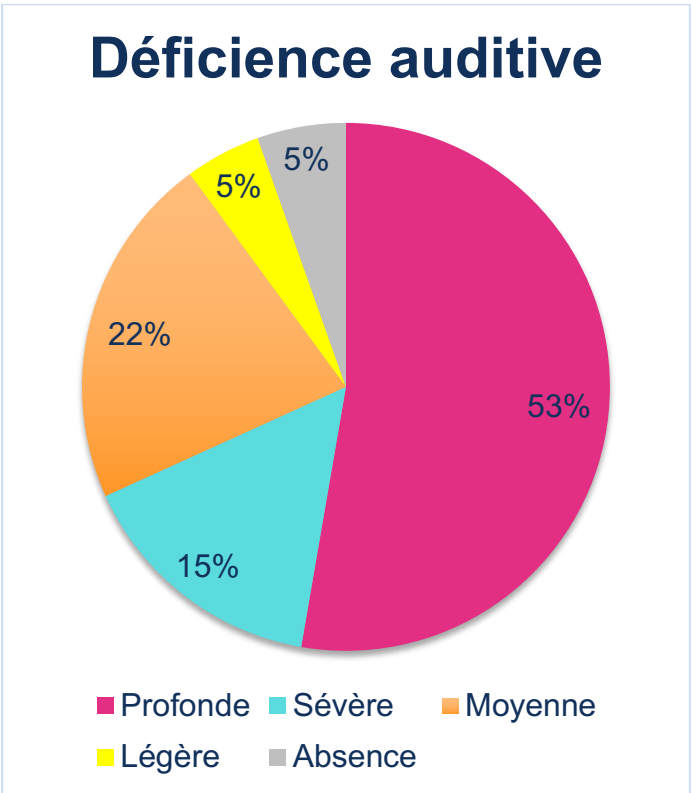
Sur l'année 2020, 140 jeunes ont été accueillis au CRESDA.

Au 31 décembre 2020, l'enfant le plus jeune avait 5 ans, le plus vieux en avait lui 24 ans dans le cadre des amendements CRETON. Dans l'effectif, 42 % sont des filles contre 58 % de garçons.





Au quotidien, le CRESDA accueille des enfants présentant une déficience auditive, des troubles de la communication avec ou non des troubles associés.



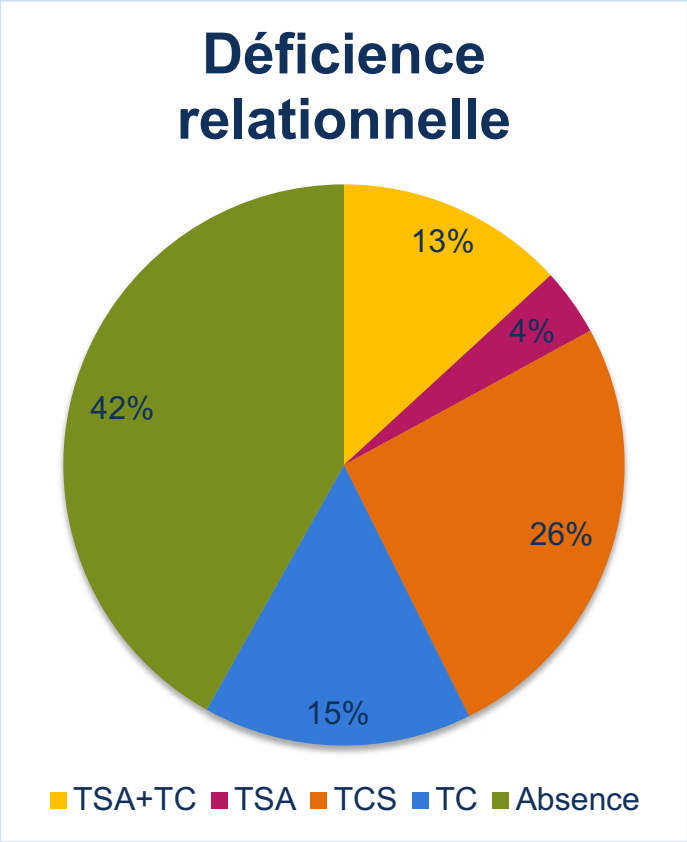
Déficience profonde : seuil > 90 dB

Déficience sévère : seuil entre 70 et 90 dB

Déficience moyenne : seuil entre 40 et 70 dB

Déficience légère : seuil entre 20 et 40 dB

Audition normale : seuil entre 0 et 20 dB



TSA + TC : Troubles du spectre de l'autisme et troubles du comportement.

TSA : Troubles du spectre de l'autisme.

TCS : Troubles de la conduite sociale.

TC : Trouble du comportement.

Selon l'OMS :

Troubles du spectre de l'autisme	L'autisme est un trouble envahissant du développement (TED), caractérisé par un développement anormal ou déficient, manifesté avant l'âge de trois ans avec une perturbation caractéristique du fonctionnement dans chacun des trois domaines suivants : - Interactions sociales réciproques - Communication, à la fois verbale et non verbale - Comportement avec gestes répétitifs, stéréotypés, des rituels, des intérêts restreints
Trouble de la conduite sociale	Un ensemble de conduites répétitives et persistantes, dans lequel sont bafoués les droits fondamentaux d'autrui ou les normes et règles sociales correspondant à l'âge de la personne.

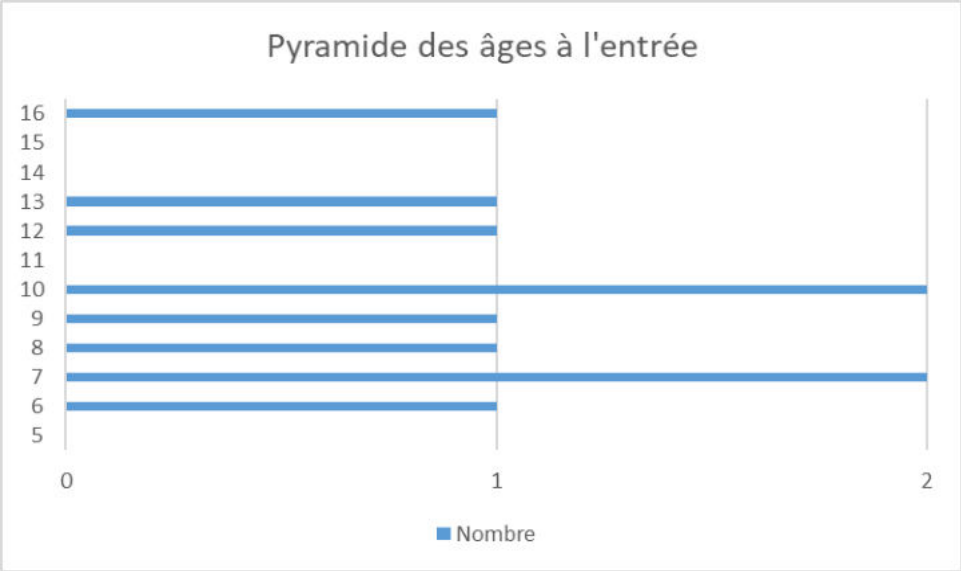
Entrée en 2020 :

10 enfants en attente d'une visite de préadmission

6 stages d'immersion réalisées
10 enfants entrés

10 enfants sont entrées au CRESDA. Leurs établissements de provenance :

- 7 d'un établissement ou service médico-social (dont 1 jeune du SAFEP-SSEFS)
- 2 d'hôpital de jour
- 1 jeune présent au domicile sans solution



Sur ces 10 jeunes, 1 est originaire du département du Pas-de-Calais, 1 de l'Oise, et 8 du Nord. Deux familles ont déménagé pour se rapprocher de l'établissement.

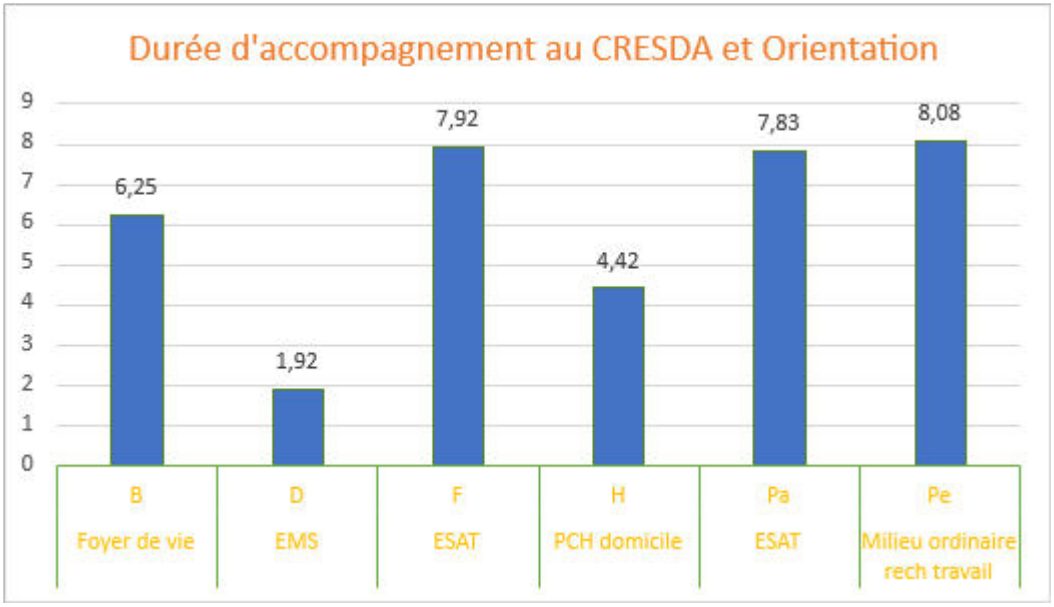
Sortie en 2020 :

6 jeunes ont quitté le CRESDA en 2020, principalement à leur 18 ans mais également pour l'un d'entre eux, à la suite du déménagement de la famille dans une autre région.

La durée moyenne d'accompagnement est de 6 ans et 8 mois.

L'orientation des 6 jeunes est variée :

- Orientation en foyer de vie
- Travail en ESAT
- Intégration dans un EMS (autre région)
- Recherche d'un travail en milieu ordinaire
- PCH au domicile



Les éléments financiers

Le CRESDA est financé dans le cadre d'un CPOM (2017 – 2021).

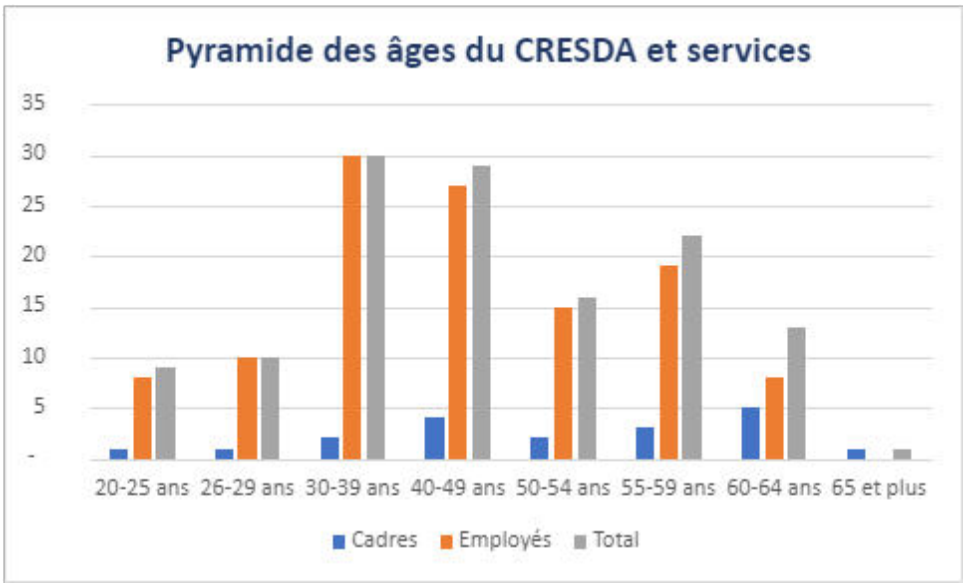
Pour l'année 2020, la dotation globale attribuée par l'ARS est de 7 297 944 €.

Les ressources humaines

TABLEAU DES EFFECTIFS :

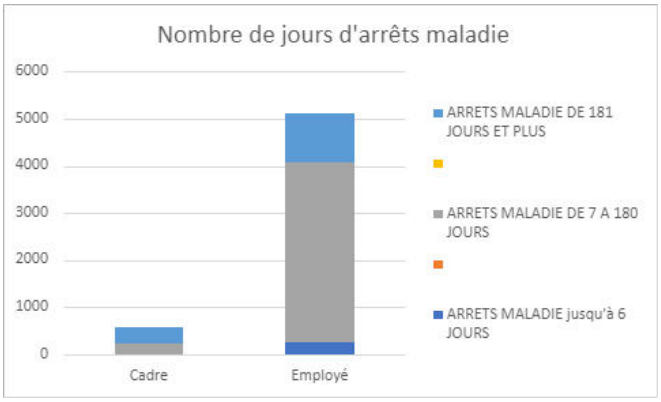
Fonction	Nombre	ETP	Personnes physiques
Directeur	1	1	1
Chefs de service	7	7	7
Administratifs	4	4	4
Sociaux éducatifs	65	59,47	65
Enseignants	11	11	11
Médical Paramédical	21	10,07	21
Services généraux	13	11,8	13

Le CRESDA compte 122 salariés en CDI, pour 104,34 ETP.
3 d'entre eux sont reconnus en qualité de travailleurs handicapés.



Environ 150 CDD ont été signés sur l'année 2020 pour recourir aux remplacements.
A partir du mois de septembre, 5 personnes sont venues en renfort des équipes pour faire face à la crise sanitaire (surcroit de travail) et ainsi éviter les brassages entre les différents groupes. Le cloisonnement en « unité » de l'activité évite la propagation du virus.

En termes d'absence pour maladie, nous comptons 222 arrêts sur l'année 2020, pour un total de 5700 jours d'absences.



Concernant les accidents de travail, nous en comptons 4 avec arrêts de travail, pour un total de 496 jours.

MOBILISATION PENDANT LE PREMIER EPISODE COVID :

Du 13 mars au 31 août 2020, 28 professionnels du Site de Pont-à-Marcq ont été mobilisés sur 5 autres établissements de l'ASRL. Cette mobilisation a été réalisée en prenant en compte le secteur d'habitation des professionnels, mais également avec l'appétence ou l'expérience pour l'accompagnement de certains publics (foyer de vie, ESAT, foyer d'accueil médicalisé, service d'accueil temporaire, …).

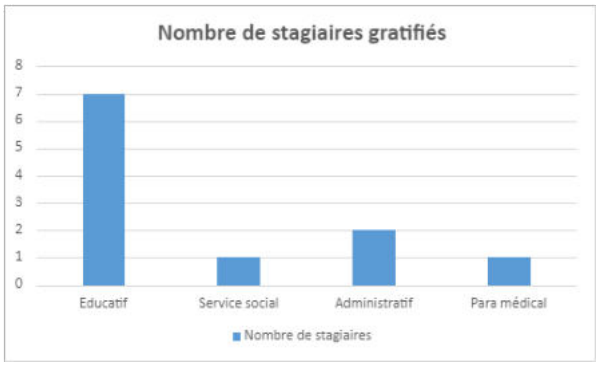
Les professions mobilisées appartiennent au corps éducatifs (éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs, aide-médico-psychologique, surveillants de nuit), aux infirmières, mais également aux agents des services généraux.

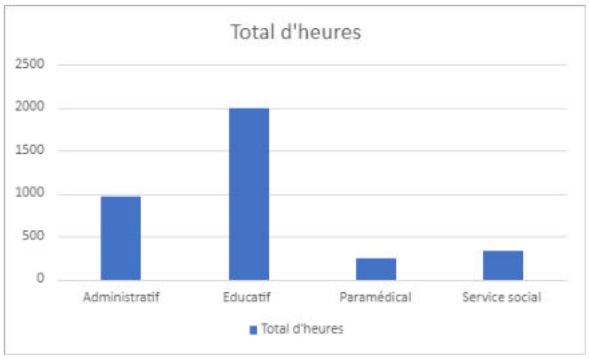
Cette mobilisation représente 971 jours calendaires.

Durant cette période, 5 professionnels ont été mobilisés sur le CRESDA sur des accueils d'urgence pendant 3 semaines.

ACCUEIL DES STAGIAIRES :

11 stagiaires gratifiés ont été accueillis sur l'année 2020, pour un total de plus de 3500 heures, principalement dans le service éducatif.





FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020 :

Intitulés formations/colloques…	Professionnels concernés (nombre et fonctions)	Durée (heures/jours)
DNP	2 para médicaux SAFEP SSEFS 2 éducatifs SAFEP SSEFS 14 éducatifs CRESDA 2 para médicaux CRESDA	1er module de 14h Les 2e et 3 e modules sont reportés en 2021.
Echelles et escabeaux	15 (entretien)	3h30
Autisme et sexualité	4 éducatif CRESDA 1 psychologue CRESDA 1 éducatif SATTED	12 h
Facile à lire et à comprendre	1 éducatrice spécialisée	12 h

2. Zooms sur les différents services du CRESDA

Présentation du service médical et paramédical

1- *ACTIVITE ET STATISTIQUES*

En annexe paramédicale 1, vous trouverez les différentes déficiences qui nous sont demandées dans le cadre de ANAP et de l'enquête 32.

Nous avons mis en exergue dans le 1er tableau le pourcentage par rapport à la déficience auditive, critère principal dans le cadre d'une admission sur site. Nous pouvons constater, au regard des chiffres, que 7% des enfants accueillis n'ont pas de déficience auditive.

Annexe 1 : Statistiques des déficiences sur 133 enfants accueillis au 31/12/2020

Déficience auditive	**Enfants au 31 /12/20**	**%**	**Enfants entrés en 2020**	**Enfants sortis en 2020**
Principale	114	85.7%	6%	3.6%
Associées	10	7.5%	0.7%	0
Absence	9	6.8%	0.7%	0

Déficience Visuelle	**Enfants au 31 /12/20**	**%**	**Enfants entrés en 2020**	**Enfants sortis en 2020**
Principale	0	0	0	0
Associées	38	28.6%		
Absence	95	71.4%		

Déficience Motrice	**Enfants au 31 /12/20**	**%**	**Enfants entrés en 2020**	**Enfants sortis en 2020**
Principale	1	0.7%		
Associées	98	73.7%		
Absence	34	25.6%		

Déficience Intellectuelle	**Enfants au 31 /12/20**	**%**	**Enfants entrés en 2020**	**Enfants sortis en 2020**
Principale	6	4.5%		
Associées	89	67%		
Absence	38	28.5%		

Déficience Métabolique	**Enfants au 31 /12/20**	**%**	**Enfants entrés en 2020**	**Enfants sortis en 2020**
Principale	0	0		
Associées	25	19%		
Absence	108	81%		

Troubles Psychiques	**Enfants au 31 /12/20**	**%**	**Enfants entrés en 2020**	**Enfants sortis en 2020**
Principale	1	0.7%		
Associées	28	21.2%		
Absence	104	78.2%		

Autisme et autres TED	Enfants au 31 /12/20	%	Enfants entrés en 2020	Enfants sortis en 2020
Principale	8	6%		
Associées	18	13.5%		
Absence	107	80.5%		

Polyhandicap	Enfants au 31 /12/20	%	Enfants entrés en 2020	Enfants sortis en 2020
Principale	1	0.7%		
Associées	25	18.8%		
Absence	107	80.5%		

Troubles du langage et des apprentissages	Enfants au 31 /12/20	%	Enfants entrés en 2020	Enfants sortis en 2020
Principale	0	0		
Associées	133	100%		
Absence	0	0		

Cérébro-Lésions	Enfants au 31 /12/20	%	Enfants entrés en 2020	Enfants sortis en 2020
Principale	0	0		
Associées	13	9.8%		
Absence	120	90.2%		

Troubles du comportement et de la communication	Enfants au 31 /12/20	%	Enfants entrés en 2020	Enfants sortis en 2020
Principale	0	0		
Associées	50	37.6%		
Absence	83	62.4%		

2- *BILAN MEDICAL*

Rédigé par le docteur Raphael DEROUBAIX

3- *SEMAINES D'IMMERSIONS*

En annexe paramédicale 2, vous trouverez le récapitulatif des semaines d'immersion effectuées sur l'année 2020 qui ont permis l'accueil de 10 enfants sur site, étalé de septembre à décembre 2020. Durant ces périodes d'immersion, des bilans paramédicaux sont mis en place permettant de définir les prises en charge qui seront nécessaires à l'accueil définitif en fonction des possibilités tant sur le plan orthophonique, psychomoteur que psychologique et médical.

Lorsque les bilans transmis par l'établissement d'origine sont récents, dans ce cas, il n'y a pas d'autres bilans paramédicaux prévus lors de l'immersion. Les bilans des partenaires seront utilisés pour la construction du dossier d'admission.

Nom	Date de naissance	Date entrée	Date sortie	Interne / Semi-interne	Accueil jour	Décision accueil	BILANS réalisés sur site	Dossier arrivé complet
1	06/06/2012	22/06/2020	26/06/2020	SI	Primaire	01/09/2020 UE2	x	x
2	08/08/2010	22/06/2020	26/06/2020	GP	SEP	01/09/2020 GP et SEP	x	x
3	11/04/2013	29/06/2020	03/07/2020	GE	Primaire	01/09/2020 GE et UE1		x
4	26/08/2008	29/06/2020	03/07/2020	SI	SEP	01/09/2020		x
5	18/11/2010	29/06/2020	03/07/2020	SI	Primaire	01/09/2020 SI et UE4		x
6	03/05/2004	30/06/2020	02/07/2020	SI	Pro	01/09/2020 SI et CAP1	x	
7	28/10/2014	06/07/2020	10/07/2020	SI	SEJE	01/09/2020 SI et SEJE		x
8	11/07/2011	26/11/2018	30/11/2018	GE		01/09/2020 GE et UE3	x	
9	14/08/2013	03/02/2020	07/02/2020	SI	SEJE	01/09/2020 SI SEJE	x	
10	10/01/2008	21/09/2020	25/09/2020	GC		accueil à réévaluer		
11	28/10/2013	05/10/2020	09/10/2020	SI	Primaire	accueil au CRESDA	x	x
12	06/06/2007	02/11/2020	06/11/2020	SI	UE5 primaire déménagement	16/11/2020 SI et UE2	X	

Toutefois, à la lecture du dossier transmis accompagné de bilans récents, s'il nous parait nécessaire de faire notre propre observation, tout est mis en œuvre afin que ces bilans soient réalisés.
D'où toute l'importance d'avoir un dossier complet pour la préadmission.

4- *ACTIVITE SALARIALE*

Les départs :

Orthophonistes :
Janvier 2020 : Démission de 0.5 ETP
Aout 2020 : 2ème démission 0.5 ETP
Le recrutement est difficile en lien avec l'absence de stagiaire.

Psychologues :
Début 2020 : départ d'un 0.5 ETP

Médecin :
Déc 2020 : Arrêt des prestations d'un médecin ORL réalisant les consultations d'admission 0.01 ETP
Objectif 2021 : recherche d'un médecin assurant les consultations d'admission au sein du site. Recrutement effectué en mars 2021.

Les arrivées :

Orthophonistes :
Nov. 2020 : arrivée de 2 orthophonistes équivalent temps plein 0.6 ETP

Psychologues :
Septembre 2020 : arrivée d'un 0.69ETP

Kinés :
Septembre 2020 : arrivée d'un 0.1 ETP en prestation extérieure.
Cette arrivée est en lien avec la diminution du 0.06 ETP kiné.
Au regard des besoins de PEC en kinésithérapie, une augmentation de l'activité a été nécessaire.
L'arrivée du troisième Kinésithérapeute a été réalisée pour une intervention sur des temps d'internant.

Les absences :

Orthophonistes :

- Absence d'un 0.5 ETP du 25/11 au 31/12/2020 suite à un accident de travail (chute dans les escaliers) : pas de remplacement possible.

IDE :

- Absence d'un 0.8 ETP IDE de fin janvier 2020 au 31 décembre 2020 pour congés maternité.
- 1er CDD : 0.8 ETP de février 2020 à juin 2020 : arrêt du contrat
- 2ème CDD 1 ETP pour juillet 2020 : arrêt du contrat
- 3ème CDD 1 ETP de septembre 2020 au 31 décembre 2021.

Il a été mis un surcroit de travail du fait du contexte de la crise sanitaire.

Psychologues :
Congé maternité de janvier 2020 à début mai 2020 d'un 0.5 ETP. En raison de la crise sanitaire, reprise de son activité en télétravail.

Modifications du temps d'intervention :

Psychomotriciennes :
Modification du temps de présence pour l'un des deux 0.5 ETP présents sur site : Arrêt du CDD de 4h à compter de septembre 2020 à la demande de la salariée.

Modification de l'équipe paramédicale :

Changement de chef de service à partir de juin 2020.
Les 4 temps de présence psychologues sont répartis de la manière suivante :

- 1 ETP qui intervient sur le secteur de l'Unité B, Unité C et Primaire
- 0.8 ETP interviennent sur le secteur SEJE et Unité A

5- *PROJETS ET OBJECTIFS DE L'EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE*

- L'équipe des psychologues :

Les projets mis en place par les psychologues sur la SEJE et unité A qui ont été réfléchis et rédigés et mis en place entre septembre et décembre 2020 sont les suivants :

- Structuration du temps et de l'espace dans les groupes
- Leur (re)mise en place de certaines pratiques (système de renforçateur, suivi des apprentissages)
- Evaluation comportementales et sensorielle des enfants
- Sensibilisation théorique des équipes au comportementalisme et au handicap : projet de la mise en place de la formation avec la box immersion.
- Sollicitation de l'Unité C pour l'accompagnement et l'encadrement d'un jeune.
- Prises de contact avec les parents
- Travail en équipe sur les différents projets de chaque groupe

L'ETP Unité B/Unité C/Primaire : en lien avec la crise sanitaire, les deux psychologues ont été fortement sollicitées depuis la rentrée de septembre 2020 pour assurer des suivis de manière occasionnelle, en lien avec le mal-être des jeunes par rapport à la crise sanitaire et les interdits en lien avec cette crise.
Le comportement et l'attitude de certains jeunes sur site ont aussi déclenché des prises en charge non prévues dans leur emploi du temps générant du retard pour le suivi et la rédaction des bilans pour les dossiers MDPH.

- Travail et réflexions entre psychologues et psychomotricienne sur différents projets pour l'unité A.

Cette réflexion porte sur l'accompagnement des jeunes ayant des troubles du comportement et des traits du spectre autistique.

- Formations des IDE présentent sur site au prélèvement PCR Covid + test antigénique. La formation au prélèvement PCR a été réalisée en partenariat avec le laboratoire Diagnovie et le biologiste Monsieur GUFFOND.

- Formations des gestes barrières à l'ensemble des professionnels du site en mai 2020.

6- *OBJECTIFS/PROJECTIONS POUR 2021*

- Remplacement du médecin assurant les visites d'admission
- Rédaction de la procédure d'admission
- Projet Santé qui nous permettra de définir des pistes de travail et d'amélioration au sein du service paramédical.
- Partenariat avec les CMP adultes et pédiatrie de Pont-à-Marcq
- Démarche pour un projet de partenariat avec le CRA de Lille en lien avec les besoins des enfants accueillis sur le site.

Prise en charge sur l'unité A

A) SPECIFICITES ET FONCTIONNEMENT DE L'UNITE A

- Une bonne partie du public accueilli dans l'unité A semble relever de la notion de handicap rare (décret du 02/08/2000).

Afin d'organiser les démarches de reconnaissance, nous avons interpellé le CNRHR (Centre National de Ressources Handicaps Rares : surdité, troubles du langage) Robert Laplane.
Sont atteintes de handicaps rares, les personnes qui présentent des déficiences relevant de l'une des catégories suivantes :

- L'association d'une déficience auditive grave et d'une déficience visuelle grave.
- L'association d'une déficience visuelle grave et d'une ou plusieurs autres déficiences.
- L'association d'une déficience auditive grave et d'une ou plusieurs autres déficiences.
- Une dysphasie grave associée ou non à une autre déficience.
- L'association d'une ou plusieurs déficiences graves et d'une affection chronique, grave ou évolutive telle que :
    - Une affection mitochondriale
    - Une affection du métabolisme
    - Une affection du système nerveux
    - Une épilepsie sévère

- Des pathologies associées qui génère une prise en charge complexe.

Le CRESDA constate depuis quelques années une évolution importante de la population accompagnée. Historiquement le public accueilli souffrait principalement de surdité. Depuis plusieurs années les jeunes présentent en plus de la surdité des troubles, des handicaps associés plus importants : ***surdité et déficient visuel, surdité et trouble du langage, surdité et épilepsie, surdité et déficience intellectuelle, surdité avec maladies rares, surdité et affection chronique grave et évolutive, des pathologies et syndromes complexes, surdité et autisme ou trouble du spectre de l'autisme sans déficience auditive et sans mode de communication.***
Ces complexités accentuent les difficultés de communication et engendre des troubles du comportement. Au quotidien cela s'exprime par des besoins très variés, qui nécessitent des techniques particulières de prise en charge voire des prises en charge individuelles en fonction des handicaps présentés et l'âge des enfants concernés.

Cela renforce encore davantage la difficulté à repérer, à évaluer et à émettre des priorités dans les solutions d'accompagnement.

Enfants accueillis au sein de l'unité :

Nous distinguerons l'internat et le semi-internat.

En internat 22 jeunes sont répartis en 3 groupes :

- GG : Groupe mixte des grands (15 à 20 ans).
- GP : Groupe mixte des petits (6 à 10 ans).
- Petit Prince : Groupe mixte du Petit Prince (9 à 20 ans).

En semi-internat 31 jeunes sont répartis en 4 groupes :

- SEP : section éducative petits (9 à 12 ans mixte)
- SEG1 : section éducative grands (16 à 20 ans mixte)
- SEG2 : section éducative grands (14 à 23 ans mixte)
- Petit Prince : groupe de petits (5 à 9 ans mixte)

Tableau des effectifs :

Année scolaire	GG	GP	PtP	Effectif Internat	SEG1	SEG2	SEP	PtP	Effectif Journée
2019/2020	8	8	6	22	9	6	7	6	28
2020/2021	8	8	6	22	9	7	8	7	31
Mouvement	0	0	0	0	0	+1	+1	+1	+3

2 enfants (AB, ER) entrées en septembre
1 enfant arrivé de la SEJE

L'unité A accueille 35 enfants de 5 à 23 ans.

- 12 jeunes sont atteints de surdité avec handicaps associés et diverses pathologies.

- 23 jeunes ont des troubles du spectre de l'autisme (dont 5 non atteints de surdité) très peu ont bénéficié d'un diagnostic.

Répartition des jeunes et objectifs dans chaque groupe :

En internat :

GG : Groupe des Grands 8 jeunes de 15 ans à 20 ans.

Les jeunes accueillis dans ce groupe ont une autonomie limitée dans les actes de la vie quotidienne, ils ont besoin de stimulations, de guidances physiques ou verbales d'un cadre rassurant, apaisant et bienveillant. Depuis la rentrée de septembre 2020 le GG accueille des jeunes en mixité. Les chambres individuelles et certaines avec un espace sanitaire permettent de respecter l'intimité de chacun.
Il est important de leur permettre de développer leur participation à la vie en communauté pour généraliser des comportements compatibles à la vie en société. L'équipe a donc rédigé avec les jeunes une charte des bonnes conduites et des bonnes pratiques, afin de valoriser les attitudes positives.
Nos interventions visent à développer un but essentiel : accéder à une certaine forme d'autonomie en les aidant à développer leurs capacités à gérer leur temps libre, à faire des choix opportuns et mettre en éveil leur curiosité (jeux de société, sorties extérieures, parcs, bowling, cinéma, magasins, confection de repas…)
Il s'agit également d'adopter pour l'équipe un positionnement qui favorise des conduites apaisées, afin de réduire l'incompréhension et la frustration source de comportements agressifs. Ces comportements ont généralement pour origine un déficit dans la communication, qui demande aux salariés de mettre en place des modes de communication alternatifs, propre à chaque jeune et des outils adaptés (un environnement structuré, règlement, tableau des tâches, emploi du temps, séquentiel…)

GP : Groupe des Petits mixte 8 jeunes de 6 ans à 10 ans.
La réorganisation des groupes en septembre 2020 a permis un groupe plus homogène au niveau de l'âge. Cependant il reste très hétérogène dans les profils et les besoins.

Les gestes de la vie quotidienne ; toilette, propreté, repas, rangement ne sont pas encore atteints et les enfants du groupe nécessitent un accompagnement individuel afin de les amener progressivement, suivant les capacités de chacun vers plus d'autonomie. Les enfants bénéficient de chambres individuelles certains avec un espace sanitaire qui permet le respect de l'intimité et favorisent la recherche de l'autonomie.
On observe également que les sorties extérieures permettent de généraliser les apprentissages au niveau des habilités sociales afin d'avoir un comportement adapté aux situations rencontrées (parc de jeux ferme pédagogique, centre équestre, magasins…).
Les déficits de communication et autres carences nécessitent le besoin d'un environnement organisé, rassurant, bienveillant et sécurisant. Le besoin de repères, d'espace structuré, de règles de vie, la prévisibilité de l'organisation et des supports adaptés restent les axes essentiels de travail afin de diminuer toutes tensions liées à l'incompréhension et la frustration.
Pour répondre aux besoins de chacun ,2 jeunes du groupe sont intégrés dans » un groupe classe » en journée.

Petit Prince : groupe mixte 6 jeunes de 9 ans à 20 ans.

Dans ce groupe les jeunes accueillis ont besoin d'un environnement calme ou le rythme de chacun est respecté, c'est ce qui explique la constitution hétérogène du groupe.
Ils apprécient beaucoup les sorties extérieures, source de bonheur et de stimulation et la confection de goûters et repas…
Le positionnement de l'équipe éducative se différencie des autres groupes, les stimulations sensorielles de tous ordres sont privilégiées et liées au bien-être et au cocooning.
L'autonomie y est travaillée à des degrés différents car les jeunes sont dans une situation de plus grande dépendance, dans les actes de la vie quotidienne, nécessitant une aide partielle ou totale. La guidance physique est pour certains jeunes leur seul mode de communication, pour d'autres une communication par échange de photos ou d'objets les aide à clarifier les demandes.

<u>En journée :</u>

Petits princes : groupe mixte de 8 enfants de 5 ans à 9 ans (3 internes et 5 semi-internes)

L'axe essentiel du travail des intervenants vise à faire évoluer les comportements des enfants pour les placer en situation d'apprentissage. La priorité reste bien évidemment de rendre possible ou de perfectionner des modalités de communication. Pour chacun d'entre eux les professionnels doivent trouver les outils les mieux adaptés : classeur PECS, objets concrets, pointage, guidance, etc.…

Mais d'autres obstacles doivent être vaincus, liés à la propreté, aux troubles alimentaires, aux particularités sensorielles…L'équipe doit donc proposer un accompagnement individuel, où les activités proposées favorisent les interactions, la motricité, les apprentissages cognitifs, le développement de compétences sociales et de bien-être.

SEP : groupe mixte de 8 enfants de 9 ans à 12 ans (4 internes et 4 semi-internes)

Le groupe quoique plus homogène au niveau des âges cette année reste très hétérogène dans les profils. En effet certains ont accès au langage oral qu'il faut impérativement stimuler et développer, d'autres ont besoin de communications alternatives. Les besoins d'accompagnement sont quasi individuels pour permettre à chacun de progresser.

En effet l'accès aux apprentissages des enfants du groupe est entravé par des troubles du comportement qu'il faut réussir à canaliser comprendre et apaiser. Développer la communication est essentiel et les supports visuels sont indispensables pour aider à la compréhension, diminuer les frustrations et les troubles pour accéder progressivement aux apprentissages. Structurer l'environnement, donner un cadre, des règles, une prévisibilité sur l'emploi du temps donne plus de repères aux enfants et leur permet de s'apaiser.

Les activités proposées favorisent l'apaisement, le bien-être, mais aussi la motricité, les interactions, le partage, les apprentissages cognitifs, l'autonomie, la socialisation…

Cette année 3 jeunes ont pu bénéficier d'un accompagnement pédagogique individuel. Lors des synthèses nous avons constaté le bénéfice de ces séances et la pertinence de poursuivre ces accompagnements pour plusieurs jeunes de l'unité.

SEG1 : groupe mixte de 9 jeunes de 16 ans à 20 ans (7 internes et 2 semi-internes)

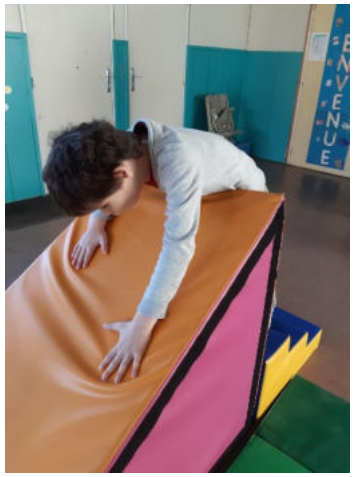
Ce groupe travaille dans la continuité de la SEP. Il y a beaucoup de frustrations à gérer avec des crises d'auto ou d'hétéro agressivité. Il est donc important d'être à l'écoute pour comprendre et répondre au mieux à leurs attentes et à leurs angoisses. L'espace est structuré, les modes de communication adaptés. Les emplois du temps sont affichés chaque jour. Les différents ateliers mis en place permettent aux jeunes de s'apaiser tout en continuant d'être stimulés pour continuer de progresser.

Les objectifs étants de les préparer au mieux à leur sortie et leur vie d'adulte. Les axes principaux des ateliers sont la recherche d'autonomie dans les tâches quotidiennes (confection de repas, courses, mise de table, vaisselle, nettoyage…) savoir faire des choix et s'occuper seul de façon adaptée.
Ce dispositif favorise le développement de compétences et contribue également à leur épanouissement personnel.

SEG2 : groupe mixte de 6 jeunes de 14 ans à 23 ans (5 internes et 2 semi-internes)

Les jeunes de ce groupe sont en grande dépendance et leur autonomie est limitée
L 'accompagnement des jeunes est essentiellement basé sur le bien-être, le sensoriel, tout en stimulant leurs capacités dans les actes de la vie quotidienne. La communication est restreinte et des outils sont mis en place comme des échanges de photos ou d'objets concrets.

Depuis la rentrée de septembre 2020, l'organisation s'est modifiée. L'année dernière ce groupe partageait en journée les mêmes locaux que la SEG 1. 15 jeunes aux besoins différents, dans le même espace, étaient source de beaucoup d'agitation et la promiscuité favorisait les troubles de comportement. Afin de respecter leurs rythmes, nous avons décidé de réaménager les locaux de l'internat. Un espace structuré est dédié à l'accueil, qui est ritualisé de façon à planifier avec les jeunes, l'organisation de la journée. Cependant les locaux de la SEG1 restent mutualisés pour certains ateliers : espace détente, pédiluve, travail sur table, activités manuelles…



La constitution des groupes se modifie en fonction des jeunes accueillis. L'âge des jeunes n'est pas le critère principal pour intégrer un groupe, nous essayons de porter un regard individuel sur les besoins de chacun pour constituer les groupes.
De même les équipes éducatives sont susceptibles de se modifier en cours d'année en fonction des problématiques rencontrées.

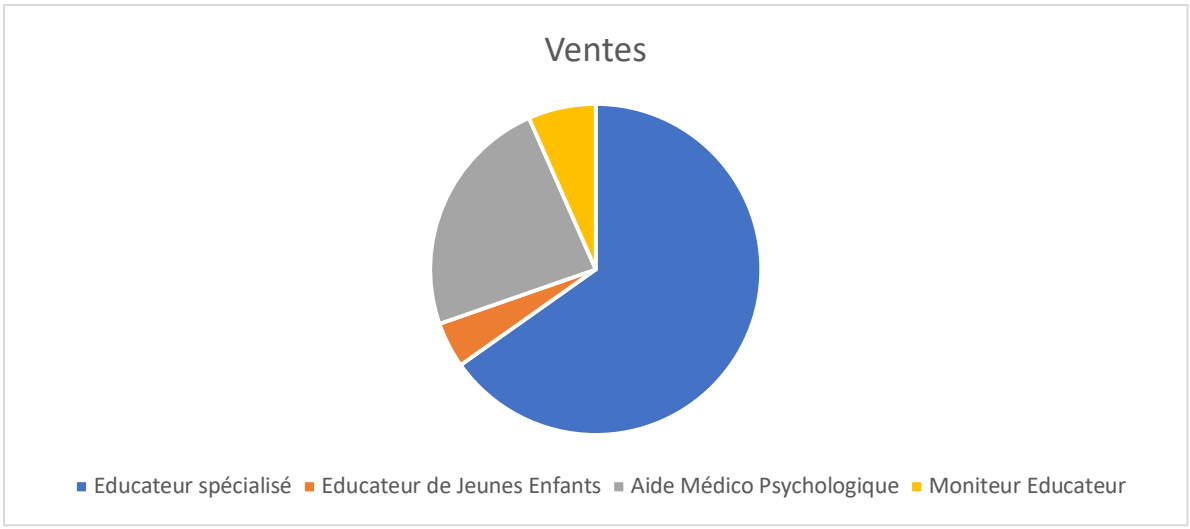
Dans chacun des groupes d'internat et de journée, les professionnels doivent faire face à des situations complexes : déficit de la communication, frustration, violence, stéréotypies, troubles obsessionnels, troubles alimentaires… Cette réalité met en lumière la nécessité d'organiser des temps de concertation efficaces pour s'entendre sur les constats, harmoniser les démarches et adapter l'accompagnement des enfants, qui s'appuiera sur des connaissances solides et actualisées par la formation continue.

Par des formations spécifiques des colloques et des partenariats :

- ✓ Partenariat avec le Centre Ressource en Psychiatrie de l'Enfant et de l'Adolescent Sourd de Paris pour des synthèses en présence de leur psychiatre.
- ✓ Partenariat avec les CMP de secteur pour le suivi de nos jeunes.
- ✓ Partenariat et travail avec le groupe Continuum TED de la région.
- ✓ Groupe de travail ASRL dans le comité technique Autisme, avec la mise en place de mutualisations de formations, de formation à l'interne, de rencontres entre professionnels pour des échanges de pratiques et d'outils.
- ✓ Articles de presse ou livres et surtout les guides de recommandations de bonnes pratiques édités par l'HAS.
- ✓ Formation LSF.
- ✓ Pour les équipes : une analyse des pratiques avec un psychologue et un psychiatre extérieur à l'établissement.
- ✓ La crise sanitaire a cependant limité les interactions et reporté certaines conférences et réunions et des formations : DNP, LSF, conférence sur la sensorialité ou sur l'état de connaissance des personnes avec autisme

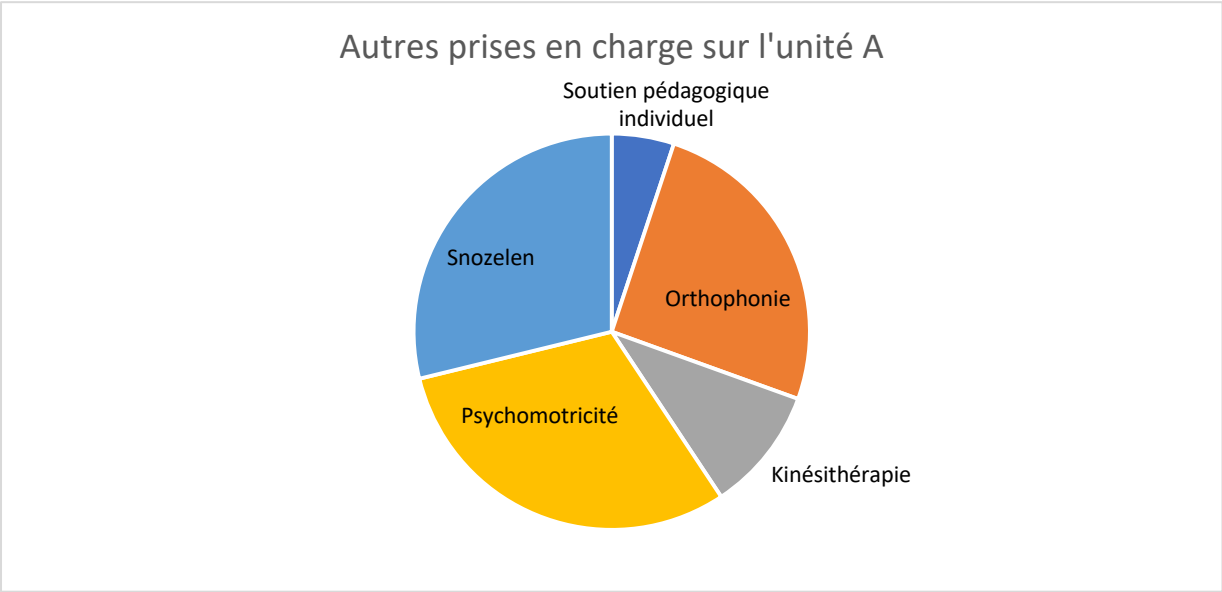
Professionnels de l'unité :

Les professionnels éducatifs qui interviennent dans l'unité sont au nombre de 26, soit 698h30 + 95h30 (2 ES 70h + 1ME 11h + 1AES 14h30) en surcroit lié à la crise sanitaire afin de faire des équipes dédiées et éviter le brassage.



- 16 éducateurs spécialisés 448h + 70h en surcroit
- 2 éducatrices de jeunes enfants 35h30
- 6 Aides médico- psychologique ou Accompagnants éducatif et social 174h +14h30 surcroit
- 2 moniteurs éducateurs 41,5h +11h surcroit

Privilégier l'interdisciplinarité comme mode de fonctionnement
Pour répondre aux besoins observés ; l'accompagnement éducatif est étoffé par des prises en charge paramédicales et pédagogiques :



- 3 enfants bénéficient de soutien pédagogique individuel.
- 15 enfants bénéficient de séances d'orthophonie.
- 6 enfants de séances de kinésithérapie.
- 18 enfants de psychomotricité.
- 17 enfants bénéficient de séances de snoezelen.

Pour mener à bien nos missions, nous devons échanger, nous concerter, partager en équipe pluridisciplinaire. Il faut apprendre à travailler avec des professionnels de cultures et de formations différentes. Chacun apporte un éclairage complémentaire sur les situations rencontrées et c'est dans les interactions qui s'opèrent que la réflexion se développe et que des pistes d'action peuvent être envisagées pour une prise en charge réussie.
Les psychologues ont un rôle important, tant auprès des enfants que des professionnels. En effet leur première mission est d'évaluer le niveau de l'enfant, ensuite de donner des pistes de travail dans les différentes activités, de veiller à l'équilibre de l'emploi du temps et à la cohérence du PI et également d'élaborer avec l'équipe des stratégies éducatives à mettre en place. Elle peut mener des ateliers avec un éducateur ou la psychomotricienne, elle se rend disponible pour observer et participe à des activités ou à la vie quotidienne sur des temps d'internat, afin de mieux cerner les difficultés et apporter son expertise. Elle est un réel soutien aux équipes.

B) ORGANISATION DES PARCOURS :

Eduquer, stimuler, favoriser les échanges, développer la communication, favoriser le bien-être, gagner en autonomie et mettre en éveil leur curiosité sont les objectifs transversaux pour la plupart des ateliers mis en place cette l'année :

- Activités proposées, levier pour réussir à répondre aux besoins des jeunes :

  - ✓ Suivant les capacités de chacun, des objectifs différents par atelier, par enfant, sont définis en équipe.

Ecole du cirque, So Jump, randonnées, balades, fitness, ferme pédagogique, jardinage, gestion des temps libre, piscine, balnéothérapie, équitation, activités manuelles, pâtisserie, confection de repas, atelier de la vie quotidienne, atelier des gestes médicaux, pédiluve, ateliers sensoriels, parcours moteur, travail sur table (méthode TEACH), informatique, tableau blanc inter actif, médiation par l'animal et l'hypo thérapie qui étoffent l'offre éducative. L'équipe a souhaité souligner les bienfaits apportés par ces nouvelles activités autour de l'animal pour les jeunes : communiquer pour interagir avec l'animal, gérer ses émotions, favoriser la perception du schéma corporel et le repérage dans l'espace, sont autant de facteurs d'apaisement et de bien-être…

- ✓ Ces activités fluctuent et s'adaptent quotidiennement suivant la disponibilité des jeunes. Un temps de préparation est nécessaire pour penser, organiser et évaluer l'activité, …
- ✓ Les groupes ont participé aux temps forts de l'établissement organisés de façon différente avec à la crise sanitaire : le carnaval, la fête de noël.

<u>La crise sanitaire :</u>

Le confinement et les restrictions sanitaires entravent notre travail. Beaucoup d'activités pourtant importantes pour l'équilibre des jeunes ne peuvent se faire, des projets de séjour ont été annulés. Les équipes doivent s'adapter et trouver de nouvelles alternatives.

Mais cette crise a donné certaines opportunités :

- L'opportunité aux équipes de travailler autrement :

Même si le télétravail n'est pas notre cœur de métier, il a cependant permis de renforcer le travail avec les familles, de tisser des liens plus importants, d'instaurer un climat de confiance et de soutien à la parentalité de rencontrer les fratries.

Chaque référent a contacté les familles deux fois par semaine suivant les demandes. Les familles se sont senties soutenues.

Afin de maintenir un lien avec l'établissement les référents ont fait des visios avec les jeunes et ont envoyé des activités quand cela était possible.

Quand cela a été nécessaire, des visites de familles se sont organisées, de façon ponctuelle ou de façon régulière pour venir en soutien aux familles, venir faire des activités au domicile, sortir avec le jeune dans le quartier….

Il a été aussi nécessaire de faire revenir un jeune dans l'établissement en internat car il y avait une mise en danger pour lui et sa famille. Les équipes se sont alors mobilisées sans hésitation pour accompagner ce jeune 24h/24h durant 4 semaines, 7 jours sur 7.

De la même façon un autre jeune est revenu en accueil de jour plusieurs semaines. Là aussi les salariés ont su se mobiliser.

Tous ces événements ont été tracés sur document partagé, ce qui permettait à chaque membre de l'équipe de rester informé de la situation de chaque enfant.

- L'opportunité aussi de découvrir d'autres établissements de l'ASRL :

En effet certains établissements de l'association accueillant un public adulte restent continuellement ouverts, nous avons donc mutualisé les moyens et organisé des mobilités de salariés. Les retours de ces expériences ont été riches d'enseignement. L'occasion de découvrir d'autres fonctionnements, d'ajuster de nouvelles pratiques professionnelles liées au public, de découvrir des problématiques différentes. La rencontre avec des nouveaux professionnels a permis d'enrichir les échanges débouchant sur des nouvelles idées et projets à construire.

C) PROJET GLOBAL DE L'UNITE A POUR 2021 :

- Poursuivre les partenariats existants.
- Etoffer l'offre de formation pour que chaque salarié puisse y trouver les outils d'une pratique toujours plus efficace : SNOEZELEN, COMVOOR, EVALUATION SENSORIELLE, SEXUALITE MAPA.
- Poursuivre l'analyse de pratique avec un organisme extérieur.
- Organiser des visites d'autres établissements afin de croiser nos pratiques et les enrichir.
- Accentuer la collaboration avec le service médical et paramédical par des rencontres plus fréquentes en pluridisciplinarité.
- Mettre en place un groupe de travail dédié aux professionnels de l'unité A sur la vie affective et sexuelle des jeunes.
- Renforcer le temps des psychologues, des orthophonistes, de l'enseignant et du sport adapté.
- Continuer d'améliorer l'organisation, le déroulement des synthèses afin de mieux envisager en équipe les objectifs transversaux.
- Accentuer la collaboration avec les familles
- Favoriser des projets quotidiens et innovants :
  - ✓ Poursuivre la restauration et les aménagements nécessaires des salles d'activité.
  - ✓ Envisager les différents travaux : salle de bain, insonorisation des pièces.
  - ✓ Réfléchir à la pertinence dans certains groupes d'une aide de ménage supplémentaire pour le rangement et les tâches quotidiennes (le matin après le petit déjeuner, la réfection des lits…)

- ✓ Maintenir la cohésion de l'Unité A et la collaboration avec le SATTED.
- ✓ Augmenter les prises en charge en snoezelen (séance en individuelle pas toujours possible), donc besoin de mutualisation institutionnelle.
- ✓ Réaménager le jardin sensoriel du petit prince.
- ✓ Organiser des petits séjours ou un grand parc de jeux.
- ✓ Remettre à jour la nouvelle organisation.

➢ Garder à l'esprit les axes du projet de l'unité :

- **En favorisant** l'autonomie et les relations sociales**.**
- **En développant** les outils de communication propre à chacun.
- **En améliorant** le mieux-être et stabiliser les troubles.
- **En favorisant** les situations d'apprentissages.
- **En améliorant** le travail de pluridisciplinarité**.**
- **En favorisant** l'entraide et la cohésion des équipes**.**
- **En multipliant** la transversalité entre les groupes et les unités.
- **En augmentant** la collaboration avec les familles.
- **En mettant** en adéquation avec encore plus d'efficience le contenu et la prise en charge en atelier et le projet individuel des jeunes.

Ce sont ces objectifs qui doivent guider et donner du sens à nos actions au quotidien. Ce sont ces objectifs encore qui au-delà de nos différences permettent de nous retrouver sur des valeurs communes et partagées.

Marie Christine BARCA
Cheffe de service de l'unité A

Cutie

Prise en charge sur l'unité B

L'unité B accueille des enfants et adolescents de 4 à 20 ans en internat, déficients auditifs, qui présentent des handicaps associés tels que troubles du comportement et de la conduite, difficultés familiales et sociales, déficience intellectuelle.

La prise en charge en internat se fait par un accompagnement éducatif au quotidien et en fonction des projets individualisés rédigés en début d'année scolaire.

Les objectifs éducatifs sont centrés sur le respect des règles, la communication, la socialisation et l'accès à l'autonomie. L'accompagnement de la scolarité est également un axe travaillé, il s'étend de l'aide aux devoirs jusqu'à l'accompagnement à la mise en stage.

Le travail en lien avec les différents partenaires (UTPAS, URSAVS, CMP, CSPA, gendarmerie, réseau sourd/santé…) est un atout indispensable pour l'accompagnement des jeunes dans leur problématique.

L'internat est constitué de 5 groupes répartis comme suit :

GA : groupe de filles âgées de 15 à 20 ans

GB : groupe de filles âgées de 13 à 20 ans

GC : groupe de garçons âgés de 14 à 20 ans

GD : groupe de garçons âgés de 15 à 20 ans

GE : groupe mixte âgés de 5 à 13 ans

Les groupes verticaux permettent une prise en charge plus adaptée, qui répond mieux aux capacités et projets des jeunes. Cependant, ces groupes sont hétérogènes puisque l'écart d'âge est important et fonctionnent donc sur plusieurs niveaux.

Les groupes ont une capacité d'accueil de 10 places.

Effectif des groupes :

GA: 8 filles

GB: 8 filles

GC: 9 garçons

GD: 7 garçons

GE: 10 enfants dont 5 filles et 5 garçons

Les objectifs principaux de l'unité B en fonction des besoins et des compétences de chacun sont :

- Apprentissage des actes de la vie quotidienne

- Respect des règles
- Travail sur la communication

- Apprentissage de la socialisation
- Accès à l'autonomie
- Accompagnement à la scolarité
- Démarches administratives
- Repérage transports

- Accompagnement à la mise en stage
- Travail avec les familles
- Travail en partenariat (ASE...)
- Maintenir le lien avec les jeunes et leurs familles pendant le confinement
- Visites à domicile

- Projets transfert

A ces objectifs généraux, s'ajoutent les projets de chaque groupe établis en début d'année scolaire, définis en équipe selon les souhaits et volontés des jeunes.

Profil des groupes :

GA :

Jeunes filles qui présentent une déficience intellectuelle légère ou moyenne, avec pour certaines des troubles relationnels entrainant des relations sociales « inadaptées ». Il existe une restriction de l'autonomie dans la vie quotidienne qui nécessite le soutien d'un adulte de manière systématique dans les tâches parfois élémentaires. Elles ont peu de capacité d'autonomie lors des sorties. Par exemple, elles ne savent pas gérer les situations imprévues ou effectuer des déplacements en dehors de l'établissement. Elles se montrent vulnérables vis-à-vis des dangers (humains ou matériels) à l'extérieur.

Le projet de groupe est de renforcer l'autonomie du quotidien pour accéder à un niveau d'autonomie de base dans les domaines élémentaires de la vie quotidienne.

GB :

Jeunes filles qui présentent une autonomie suffisante dans la vie quotidienne. Leurs difficultés se situent essentiellement dans la construction de repères sociaux affectifs stables.

Issues de familles déstructurées ou disloquées, elles n'ont pas reçu de sécurité affective suffisante pour normaliser leur comportement. Leur surdité a renforcé l'isolement et l'absence de communication au sein de leur famille. Les apprentissages instrumentaux s'en trouvent peu investis. Elles manifestent un déséquilibre comportemental et communicationnel qui peut se traduire par des débordements, des comportements explosifs et excessifs.

Le projet de groupe est d'apporter une sécurité affective ainsi que des repères qui leurs permettront de se structurer. Le travail sur l'autonomie est un axe essentiel à développer avec les plus âgées pour les préparer au mieux à leur vie d'adulte et à la suite de leur parcours.

GC :

Jeunes qui présentent un niveau d'autonomie limitée dans la vie quotidienne, ce qui nécessite la présence d'adultes pour évoluer. Ils se montrent extrêmement vulnérables sur le plan socio-affectif et émotionnel, ce qui les rend peu disponibles pour les apprentissages instrumentaux (scolaires). La surdité a majoré l'insécurité socio-affective en empêchant la communication au sein de la famille. Ils présentent également des comportements inadaptés et excessifs s'ils sont confrontés à des frustrations ou dès que la famille dysfonctionne (besoin de protection).

Leur intégration sociale est souvent limitée à cause d'une communication pauvre et peu maitrisée. Les échanges archaïques empêchent une bonne compréhension des exigences et une difficulté à respecter les règles. Les apprentissages se font très lentement à cause d'une absence de référence à la norme et d'une absence de désir de grandir et de réussir.

Le projet de groupe est d'apporter une sécurité pour libérer l'accès aux apprentissages, donner des repères et des modèles adaptés.

GD :

Jeunes qui ont une certaine autonomie dans leur vie quotidienne mais qui ont besoin de repères socio-affectifs (familles démunies). Ces jeunes ont manqué de moyens de communication dans leur quotidien et se montrent souvent impulsifs face aux frustrations.

Le respect des règles et le cadre sont des éléments importants pour leur permettre d'avoir des repères, de se sentir sécurisés afin de pouvoir investir les apprentissages. Il est important qu'ils comprennent les situations inhérentes à la vie quotidienne pour pouvoir exprimer ce qu'ils ressentent et réfléchir et apprendre à mettre de la distance face à ces situations (ne pas réagir de manière impulsive).

Le projet du groupe est d'enrichir la communication, d'apporter de la sécurité affective, des repères sociaux et des repères par rapport à la loi. Le travail sur l'autonomie est également un enjeu important pour les plus âgés afin de les préparer à leur future vie d'adulte quand ils seront sortis de l'établissement.

GE :

Groupe mixte d'enfants présentant soit une limite intellectuelle entravant l'accès habituel à l'autonomie et à la communication, soit une histoire familiale compliquée ou désorganisée. Pour la plupart d'entre eux, l'absence de cadre ou l'absence de référence à la loi constitue une limite importante au développement harmonieux de la personnalité.

Leur surdité a souvent constitué une barrière de compréhension des situations familiales plus ou moins compliquées. Ces jeunes sont peu repérés vis-à-vis de la constitution de leur famille ou même de leur lieu de vie. Certains ont multiplié les séparations ou abandons ou se sentent rejetés du milieu familial.

Le projet du groupe est axé sur l'apprentissage du quotidien, le développement de la communication et l'échange. Se structurer grâce à une vie en groupe organisée et prévisible, donner des repères (temps, espace, loi), découvrir des lieux, effectuer des déplacements et avoir un comportement adapté à l'extérieur. C'est un accompagnement important au quotidien qui nécessite rigueur et disponibilité de la part des professionnels.

Ressources humaines

Les professionnels qui interviennent dans l'unité sont au nombre de 24, soit :

- 17 éducateurs spécialisés dont 14 ETP et 3 temps partiels
- 3 moniteurs éducateurs ETP
- 1 AMP à temps partiel
- 1 psychologue à temps partiel
- 2 veilleurs de nuit ETP

Afin de pouvoir répondre à un encadrement de qualité et dans le respect des amplitudes horaires et du temps de travail, il est nécessaire d'avoir une équipe de 4 professionnels par groupe d'internat.

Une personne en surcroit de travail permet de compléter l'équipe du GA en adéquation avec l'évaluation du besoin actuel.

La priorité dans l'organisation des horaires est de veiller au bon fonctionnement de l'encadrement de l'internat. Cet encadrement est variable selon la configuration des groupes et peut être réadapté au cours de l'année en fonction des besoins des jeunes accueillis. A l'horaire d'internat, s'ajoute des temps de prises en charge en journée sur l'unité C et l'unité A pour répondre aux besoins d'encadrement et favoriser la mise en place de projets. La place des éducateurs à l'unité C est cohérente dans la mesure où les jeunes de l'internat sont à l'unité C en journée. Ce qui permet une continuité dans la prise ne charge.

L'intervention à l'unité A est plus particulière, c'est essentiellement un renfort d'encadrement pour permettre la réalisation des activités mises en place. Cela demande aux professionnels qui interviennent une souplesse et une adaptation de leurs champs d'action. Cette mutualisation a largement été réduit du fait des « cloisonnements » d'équipe pour éviter le brassage pendant la crise sanitaire.

L'accompagnement éducatif est large et varié selon les groupes, les demandes des jeunes, leurs capacités. Les activités proposées peuvent se faire au sein même du groupe ou s'ouvrir aux autres groupes, ce qui permet un échange intéressant entre les jeunes.

Cet accompagnement se fait aussi en lien avec la psychologue qui est attachée à l'unité et qui intervient régulièrement en réunion d'équipe ou lorsqu'elle est sollicitée pour certaines situations d'urgence.

Le travail en lien avec l'unité C est primordial dans la mesure où les jeunes de l'internat y sont accueillis la journée. Les projets individuels doivent être définis en co-construction avec des références éducatives et pédagogique.

Des temps d'échanges sont indispensables pour un accompagnement cohérent et de qualité du parcours des jeunes.

Zoom de l'année 2020

L'année 2020 s'est montrée particulière, nous avons été confrontés comme tous à la crise COVID avec une fermeture d'établissement de mars à mai. Nous avons accueilli à nouveau les jeunes de manière progressive avec une priorité pour ceux dont les familles étaient en difficultés et ceux qui étaient inscrits pour le passage du CAP.

Pendant ce confinement, les équipes éducatives se sont adaptées pour assurer le suivi des enfants dans leur famille et répondre aux besoins des familles. Appels téléphoniques, visio, visites à domicile se sont développées durant ce confinement. Une rigueur également des écrits professionnels et compte rendus afin de tracer le travail effectué et dans un souci d'informer les professionnels qui gravitent autour des enfants.

Le retour sur site a aussi nécessité de l'adaptation des équipes : réaménagement des emplois du temps des enfants, gestes barrière à respecter, limitation des sorties extérieures... Une vie en internat qui se complique de par les mesures sanitaires : limiter le contact physique, se mettre à distance pour prendre les repas, moment qui normalement se veut convivial, des projets éducatifs qui se trouvent limités voire impossible. Toutes ces contraintes dont nous sommes tributaires ont un impact direct sur certains jeunes et fragilisent les équipes qui ont parfois du mal à donner un sens éducatif à leurs actions.

Cette crise a permis de mettre en avant les ressources, les adaptations et la disponibilité des professionnels. Ce sont des points positifs à retenir.

Projets des groupes d'internat :

Projet GA: Danse

Description du projet initial

L'équipe du GA a basé son année sur le thème de la danse, qui fut un fil conducteur des activités réalisées tout au long de l'année. La majorité des filles présentent dans le groupe apprécient beaucoup la danse et les activités qui gravitent autour. L'équipe est donc partie des besoins et des appétences des jeunes.

Ce projet avait pour objectifs : de travailler autour de l'estime de soi, la confiance en soi, d'accepter le regard d'autrui, d'apprendre à gérer l'espace, le temps, prendre conscience des autres, gérer son stress et travailler autour de la socialisation.

Tout au long de l'année, étaient prévues des séances de danse avec des éducatrices du groupe, afin d'apprendre des chorégraphies pour la fin de l'année scolaire.
Ainsi que des séances de diverses types de danse avec des intervenants extérieurs, permettant de découvrir les mondes divers et variés autour de la danse.
Nous aurions aimé participer à des spectacles, des représentations, voir divers films sur le sujet, afin de découvrir les différents champs autour du thème de la danse, ainsi que les différents types de danses existantes.

But final du projet :

Pour cela, nous avions souhaité organiser un séjour au puy du fou, afin de rentrer dans le monde du spectacle et de la danse, d'un point de vue professionnel.

Le but final de l'année étant de participer au concours national Handidanse, travaillé tout au long de l'année avec les éducatrices du GA et les différents intervenants extérieurs.

Point sur le projet :

- Ce qui n'a pas été réalisé

Malheureusement, ce projet n'a pas pu aboutir. Le concours final de Handidanse a été reporté, puis annulé. Et nous n'avons pas pu réaliser des cours de danse au vue de la situation sanitaires (séances de sport interdites, etc). Nous n'avons pas pu découvrir la danse à travers les différents intervenants, qui n'ont pu se déplacer au CRESDA. Le séjour au puy du fou n'a pas pu être envisagé.

Néanmoins, nous nous sommes toutes adaptées à la situation et nous avons suivi notre fil rouge tout au long de l'année, en proposant des activités autour de la danse.

- Ce qui a été réalisé :

Nous avons réalisé des portes clefs sur le thème de la danse, afin d'amener un fond de financement pour nos différentes sorties prévues cette année (en lien avec notre projet).
Dans un premier temps, nous avions pu faire les courses en début d'année scolaire afin de choisir les matériaux, les décorations. Puis, à travers plusieurs séances d'activités manuelles, les jeunes du GA ont customisé différents porte-clefs, en forme de danseuses, clé de sol ou notes de musique que nous avons pu vendre pour Noël.
Malgré la crise sanitaire nous nous sommes toujours tournées vers notre fil conducteur, et nous avons pu regarder différents films et vidéos autour de la danse, réalisé de superbes parties de « Just Danse » sur la wii à défaut de pouvoir profiter pleinement des lieux extérieurs (cinémas, salles de spectacles, etc.)

Ce qui est envisagé

Il nous faudra nous réadapter encore selon l'évolution de la situation sanitaire ainsi que de nouvelles jeunes qui arriveront sur le groupe.
Les filles déjà présentes sur le groupe sont toujours motivées pour réaliser ce projet et pour découvrir le monde de la danse. Elles attendent avec impatience de rencontrer différents intervenants et de pouvoir danser et s'exprimer par ce biais.

« La vie n'est pas d'attendre que l'orage passe, c'est d'apprendre à danser sous la pluie. » Sénèque.

Pour l'équipe du GA
Mélaine Spriet, Educatrice Spécialisée

Projet GB: Zéro déchets

Objectifs :

- Sensibiliser les jeunes sur l'écologie et les conséquences.(Vidéos, reportages, ramassage de déchets)
- -Informer les jeunes.
- Agir ensemble pour un avenir meilleur avec le moins de déchets possible.

Pourquoi mettre en place ce projet ?

- Après observation, nous avons remarqué que les jeunes laissaient souvent les lumières allumées, et n'éteignaient pas systématiquement après leur départ d'une pièce.
- Le gaspillage alimentaire fait partie de notre vie quotidienne sur les groupes.
- Le tri sélectif des poubelles est à revoir.
- Améliorer les gestes de la vie quotidienne pour limiter une surconsommation. (Alimentaire, eau, produits d'entretiens…)

Moyen mis en place :

- Créer des affiches à titre d'information au sein de l'établissement.
- Créer une B.D avec les jeunes et l'inclure dans le journal du CRESDA.
- Sensibiliser les jeunes aux 0 déchets.
- Récupérer les bouteilles d'eau vides et les donner dans un magasin afin de les recycler ; cela nous permettra de récolter un peu d'argent en contrepartie
- Récupérer les bouchons et les donner aux associations.

Dans le groupe GB confectionner des lingettes démaquillantes lavable pour ne plus utiliser de coton.
Visionner un reportage en présence d'une interprète dans la grande salle de réunion avec les différents groupes de l'unité B et participer en avril prochain à un ramassage de déchets sur la côte tous ensemble.

Il n'y a pas de petits gestes tous les efforts sont bon à prendre 😊
Agissons tous ensemble pour un avenir meilleur !!!

Ce qui a été mis en place :

- Achat d'une machine à coudre

- Création de coffret 0 déchet
- Visionnage pour l'ensemble des groupes du reportage 2050.
- Sensibilisation auprès des jeunes sur le réchauffement climatique (visionnage de reportage 0 déchet, apparition dans la gazette du CRESDA de BD de chaque groupe mis en place sous forme de photo…)
- Récolter des bouteilles d'eau sur toute l'unité b afin de les déposer dans une borne de recyclage.
- Ramassage de fruits à la cueillette de Férin afin de confectionner des confitures.
- Ce qui n'a pas pu être mis en place :
- Sortie sur la plage pour ramasser les déchets et faire une randonnée en raison de la COVID 19 et des restrictions sanitaires.
- Confection de charlotte pour protéger les plats (COVID 19)

LA BD DU ZERO

NE GÂCHONS PAS LE

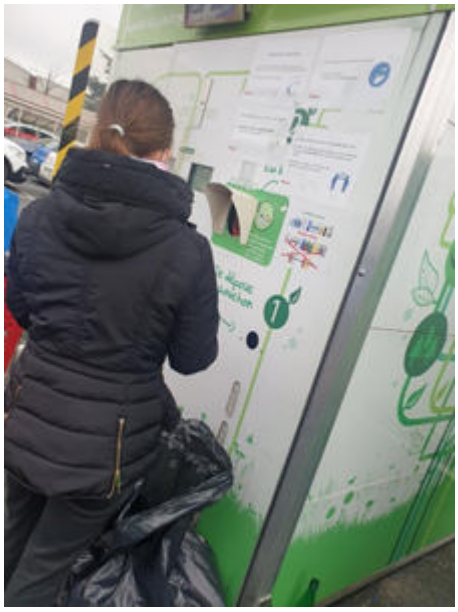
Confection de lessive aux lierres :

Récolte du lierre sur l'extérieur :

Après avoir lavé le lierre et l'avoir cuit, on le dépose dans des petits contenants.

Et voilà ! les lessives aux lierres sont faites, elles sont prêtes à être distribuées aux personnels du CRESDA !!

Les filles du GB participent également à la confection de coffret 0 déchet et au dépôt des bouteilles d'eau dans une borne recyclable tous les mois.

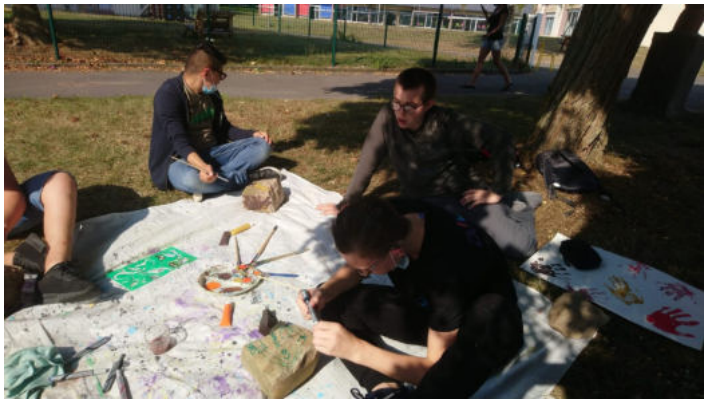


Pour l'équipe du GB
Cécilia Lemaitre, AMP

Projet GC : Voyage dans le temps, **autonomie**

Le GC a mis en place en septembre 2020 un projet « Voyages dans le temps ». Ce projet se déroule sur toute l'année scolaire. Effectivement, le groupe parcourt les différentes époques tout au long de l'année. Nous avons commencé par la préhistoire, ensuite l'antiquité et pour finir le Moyen Age. Le projet devait se poursuivre avec l'époque contemporaine cependant les conditions sanitaires ne nous ont pas permis de continuer. En effet, pour le réaliser ce projet nous utilisons les supports multimédias (films, vidéos), nous réalisons des activités manuelles, des repas en rapport avec l'alimentation de l'époque et des visites culturelles. Les musées étant fermés nous avons choisi de ne pas poursuivre et de reconduire ce projet à l'année prochaine. Ces visites permettaient aux jeunes de mieux se situer et de se repérer visuellement dans l'époque.

Cependant, durant les périodes étudiées, les jeunes ont réalisé de la peinture sur pierres (ces peintures sont disposées dans le bois du CRESDA.



Ils ont chacun écrit un mot, un objectif ou un souhait les concernant personnellement), fait de la mosaïque, de la poterie, une visite au musée d'histoire naturelle, des rencontres avec des dinosaures virtuels, regarder des films ou documentaires, participé à un jeu de piste sur l'Egypte antique, et à un « memory » géant sur le thème du Moyen Age. Ils ont également joué à des jeux de société et élaboré des repas.

De plus, l'équipe éducative à créer des supports visuels afin d'aider les jeunes à se repérer dans les époques. Une frise chronologique a donc été accrochée sur le groupe et un livret explicatif comprenant les photos des activités est en cours de création pour garder un souvenir et de montrer aux familles le projet.

En complément de ce projet, un autre projet a été mis en place : le projet autonomie. En effet, les jeunes élaborent, durant les périodes de vacances, un repas. Au commencement, il était prévu que les jeunes élaborent un repas en duo ou trio, une fois par mois. Ils devaient alors choisir une recette, établir une liste de courses, faire les courses puis réaliser le repas pour eux et le reste du groupe. Cependant, il y a eu des changements de groupe pour deux jeunes du GC et un aménagement pour un autre jeune.

Un jeune du groupe continue de réaliser des repas sur le groupe, en autonomie, tous les mercredis soir, en lien avec son projet professionnel et de vie futur. L'objectif étant qu'il apprenne à se faire à manger, seul, ainsi que de respecter un budget et une liste de courses.

Le GC a également investi dans le nécessaire pour entretenir le linge (table à repasser, centrale vapeur, étendoir, pinces à linges, panières, cintres…) afin de permettre aux jeunes de gérer et d'entretenir leur linge. Certains jeunes sont à l'étape de ranger correctement dans leur armoire, leurs vêtements, de choisir leur tenue pour le lendemain, de trier linge propre et sale…

Les jeunes du GC sont des jeunes actifs qui ont besoin d'être accompagnés et friands de nouvelles activités ou jeux. L'équipe du GC essaye donc, tout au long de l'année de mettre en place et de créer de nouveaux supports. Effectivement, durant l'année, un « memory géant » a été créé, ainsi que de nombreuses enquête policière, des jeux de rôles, des activités sportives et tournois sportifs et des jeux de sociétés (« Lynx », jeu de l'oie…). De plus, les après-midis du mercredi nous permettent de sortir, de se balader et de proposer aux jeunes différentes activités ludiques. Nous profitons des espaces verts de Pont-à-Marcq ainsi que des modules sportifs sur la voie verte, du terrain de basket, des parcours pédestres… Nous profitons également des différents espaces et lieux proposés au sein du CRESDA : terrain de foot, terrain de basket, salle de sport, vélos, terrain de pétanque …

Pour l'équipe du GC
Léa Herbaut, éducatrice spécialisée

Projet GD : Autonomie, socialisation, citoyenneté

L'année 2020, année particulière face aux conditions sanitaires liées au Covid-19, fut, tout de même une année riche en évènements sur le GD.
Le projet du groupe s'orientait autour de l'autonomie, axe sur lequel nous avons essentiellement placé nos objectifs avec une mise en situation en appartement pour deux jeunes. Nous avons aussi accompagné un jeune dans un projet d'apprentissage du code la route pour lequel un repère de transport fût nécessaire afin de lui permettre de se rendre aux leçons traduites en LSF. Cette mise en situation a dû malheureusement s'interrompre face à la crise sanitaire de mars 2020. En « stand-by » durant quelques mois, et le suivi des jeunes se faisant à distance, le retour en internat n'a permis qu'à demi-mesure de reprendre nos objectifs établis en début d'année. Seuls 3 jeunes étaient de retour sur site, jeunes priorisés par rapport à leur projet scolaire (passage CAP, difficultés scolaires…).

Petit à petit, nous arrivions à un « retour à la normale » sur le groupe. Les jeunes pouvaient alors profiter de certains investissements mis à leur disposition et pour lesquels ils ont participé à la création tels que le terrain de pétanque, potager, barbecue…mais aussi de quelques activités ludiques en période de vacances (initiation au golf par exemple).

A la rentrée de septembre, nous réadaptons notre projet de groupe. Groupe qui, durant cette année 2020-2021 se verra rajeunir dès le mois de janvier. Nous élaborons alors un projet tourné autour de la transversalité, de la socialisation et la citoyenneté. Le travail autour de l'autonomie reste le fer de lance de notre projet. La réussite au CAP, en octobre 2020 de 2 de nos jeunes, nous permet de continuer notre travail autour de la recherche active de stage en entreprise en lien avec les enseignants. De plus, une inclusion totale d'un jeune en lycée professionnel s'est décidée rapidement en septembre 2020. Décision qui a entrainé un arrêt de notre prise en charge en internat en lien avec la famille et un relai pris par les services du CRESDA.

De nouveaux investissements sont réalisés sur notre unité et par la même occasion sur notre groupe. Investissements qui ont pour but d'améliorer le quotidien de nos jeunes et ainsi mettre à l'aise et dans de bonnes conditions nos nouveaux pensionnaires. De nouveaux vélos sont achetés, de nouveaux canapés, un chalet ainsi qu'une console de jeux et une télévision connectée. Groupe qui se rajeunit, du coup nous estimons essentiel de pouvoir travailler autour de sujet sociétal en utilisant le support de la plateforme Netflix dans le but de débattre tous ensemble autour de séries ou films préalablement choisis par l'équipe éducative, les sorties culturelles et ludiques n'étant plus possibles au vu des restrictions sanitaires et des fermetures des établissements.

Malheureusement la situation sanitaire ne s'est pas améliorée et cela a un impact conséquent sur nos idées et envies de projet avec le groupe. Notre axe de travail est effectivement impacté par la crise, les restrictions ne nous permettent pas toujours d'assurer nos objectifs établis en amont mais nous essayons dans la mesure du possible de perdurer dans ce sens.

Pour l'équipe du GD
Thibaut Descatoire, éducateur spécialisé

Projet GE:

De janvier à mars, les activités mises en place en début d'année scolaire se poursuivent :

- Billard les lundis soir
- Tir un lundi par mois
- Atelier cuisine : préparation du repas le mardi soir et pâtisserie le mercredi
- Snoezelen
- Aménagement d'une nouvelle salle de jeux
- Continuité du tableau de comportement journalier (lions de couleurs différentes) avec récompenses ou avantages
- Accueil d'une stagiaire avec mise en place de son projet sur l'hygiène bucco-dentaire quotidienne
- Travail sur un nouveau règlement du groupe d'internat
- Sorties extérieures les mercredis une fois par mois comme le cinéma, le bowling, les parcs de jeux
- Marche pour deux jeunes le mercredi après midi
- Accueil d'une stagiaire de troisième en observation

De mars à mai, le confinement nous oblige à fermer l'établissement. Mise en place de télétravail : maintien du lien familial par le biais du téléphone, les visites à domicile, écrits professionnels.

De mai à juillet, retour sur site pour quelques enfants. Aménagement de l'emploi du temps avec temps de classe et activités manuelles et extérieures.
Le mois de juillet s'organise autour d'activités différentes et de sorties : restaurant, ferme pédagogique, asinerie, parcs...

De septembre à décembre, l'organisation est compliquée au quotidien avec les 10 enfants dont 2 petits nouveaux. Il est important pour l'équipe de trouver son rythme de croisière afin de pouvoir se passer plus facilement des relais.
L'accueil d'enfants à situation familiale compliquée nécessite d'être en binôme pour la référence.

Le projet du groupe se poursuit comme la décoration, l'amélioration de la salle de jeux et d'autres éléments dans le groupe comme une nouvelle télévision connectée, un nouveau canapé, de nouveaux vélos...
L'accueil de deux stagiaires de troisième en stage d'observation se poursuit

Pour l'équipe du GE
Nathalie Pouille, éducatrice spécialisée

Perspectives 2021 :

Par rapport aux jeunes :

- Accompagner au mieux les jeunes dans leur parcours et l'accès à leur vie future
- Prévention sur l'utilisation des réseaux sociaux
- Reconduction des projets qui n'ont pas pu être finalisés en raison de la crise sanitaire

Par rapport à l'équipe :

- Formation à poursuivre en LSF
- Formation concernant la sexualité avec l'URSAVS
- Poursuivre le travail auprès des famille
- Développer le partenariat avec le département du fait des enfants placés
- Travailler autour du projet d'autonomie et d'inclusion

Isabelle Crohen
Cheffe de service éducatif

Prise en charge sur la SEJE

Pendant l'année 2020, nous avons dû faire face à de nombreux rebondissements à la suite de l'arrivée de la covid19. Une année exceptionnelle avec un accompagnement particulier.

Les objectifs qui ont été établis pour l'année 2020 concernent :

- **La parentalité** avec la remise en question de la place des familles dans l'accompagnement des jeunes enfants en situation de handicap. Cette réflexion avait mené sur un projet d'ateliers parents- enfants et professionnels au sein de la section. Des ateliers ayant pour principal objectif l'acceptation du handicap par la famille et la continuité des actions éducatives.

- **Préparer les passages des enfants** où l'orientation était décidée. L'équipe éducative avait repensé ce moment crucial et délicat de la vie de l'enfant et de sa famille. Ce changement de groupe entraîne des pertes de repères (environnement, encadrement, organisation) chez l'enfant mais aussi pour sa famille. L'idée de l'équipe, en accord avec les groupes concernés par l'orientation, était de participer régulièrement à des activités dans la nouvelle section avec l'enfant et un éducateur de la SEJE. Et d'augmenter ces temps au fur et à mesure.

- **Le travail en pluridisciplinarité**. Après plusieurs constats, nous avions remarqué que plusieurs informations intéressantes à la prise en charge de l'enfant n'étaient pas transmises ou transmises en peu de temps (présence des enfants, entre deux prises en charge…) avec l'équipe pluridisciplinaire. Ce qui nous a amené à

créer une réunion hebdomadaire afin de répondre à cette problématique. Les professionnels du paramédical sont conviés à celle-ci lorsqu'un des enfants qu'elles accompagnent est sujet de la réunion.

- **Le développement des partenariats**. En effet, l'équipe était à la recherche de nouveaux partenaires après l'observation des besoins des enfants du groupe.

Bilan sur l'évolution des objectifs 2020 :

- En ce qui concerne l'accompagnement de l**a parentalité** au sein de la SEJE. Les ateliers parents-enfants avaient débuté en ce début d'année. Des relations de confiance commençaient à se construire entre toute l'équipe et les parents. Suite au COVID19, cela n'a pas pu être poursuivi. D'autres prises en charge ont eu lieu, les visites à domicile. L'accompagnement à la parentalité a pu être travaillé mais autrement et plus en individuel. La découverte de l'environnement des familles a permis à l'équipe de mieux comprendre certaines problématiques et de s'adapter davantage.
Les ateliers n'ont pas pu reprendre, les parents ayant l'impossibilité de rentrer sur le groupe et de se réunir.

- **Le travail en pluridisciplinarité** a évolué positivement. Dès la rentrée de septembre 2020, les réunions pluridisciplinaires ont été remises en place. Tous les professionnels y répondent présents lorsqu'ils sont disponibles. Ce qui a permis une continuité dans nos prises en charge. On peut y observer un échange des compétences entre tous les corps de métiers.

- **La recherche des partenariats** a été concluantes, nous avons mis en place les activités répondant aux besoins des enfants. Mais celles-ci restent très irrégulières à cause de la crise sanitaire et des réglementations qu'elle engendre. Nous reprenons peu à peu nos activités lorsque la crise sanitaire nous le permet et nous les arrêtons lorsque celle-ci ne nous le permet plus.

- L'objectif concernant **les passages des enfants** dans un autre groupe n'est pour nous pas atteint, en partie à cause de la crise sanitaire. Nous n'avons pas pu faire visiter les groupes aux familles ni participer à des ateliers avec la section concernée comme prévu initialement. Les passages se sont faits sans réelle préparation. L'équipe est en cours d'écriture pour un projet répondant à cette problématique.

Les ambitions pour l'année 2021 :

- **Réussir à s'adapter à la crise sanitaire** tout en continuant de répondre aux besoins des enfants. Cet objectif reste la priorité actuelle et fait partie de notre quotidien. Nous devons utiliser nos capacités d'adaptation très régulièrement afin de répondre aux consignes ARS sans que cela n'impacte négativement les enfants et les familles que nous accompagnons, en tout cas le moins possible.

- À la suite des résultats des objectifs de 2020, la **SEJE est en cours de réécriture** afin d'adapter ses missions au public qu'elle accueille. Les remises en question portent essentiellement sur la parentalité, les passages des enfants dans les autres unités et que ce groupe soit officiellement reconnue comme un groupe d'observation, d'évaluation et d'orientation.

- **La réalisation d'un transfert**, à la suite de la crise sanitaire, la SEJE souhaite organiser un séjour. Un séjour qui permettrait aux enfants et aux professionnels de se retrouver en dehors de l'institution surtout après des mois de confinement. Un moment de partage, de découverte et de dépaysement. En respectant les mesures sanitaires qui seront établies.

A travers cette crise sanitaire et toutes les réglementations qui ont suivi, nous avons su nous adapter et parfois en très peu de temps. Les enfants et les familles nous ont fait assez confiance pour ne pas être trop déstabilisés lors des changements de repères, ce qui a aussi favorisé notre prise en charge.

Pour l'équipe SEJE
Orlane Papin, EJE

Prise en charge sur l'unité C – Primaire

A) LES OBJECTIFS PRINCIPAUX

- Motiver les jeunes dans leurs apprentissages en favorisant les projets interdisciplinaires
- Amener les jeunes à être plus confiants
- Multiplier les situations de communication
- Savoir lire (pour ceux qui sont en capacité)
- Les amener à être plus autonomes à la fin de leur parcours au primaire
- Maintenir le lien pendant le confinement, continuité pédagogique, lien social, soutien des familles

B) ZOOM SUR L'ANNEE 2020

➔ Les formations
- Accueil d'une stagiaire Educatrice de Jeunes Enfants (ce qui a permis de travailler en partenariat avec l'école de formation)
- Formation des professionnels : formation DNP (Dynamique Naturelle de la Parole) qui n'a pas pu se poursuivre en raison du COVID. Réalisation d'un module sur les 3.
-

La poursuite s'effectuera dès que la situation sanitaire le permettra.
Très peu de formations ont pu être réalisées, cela a été un réel manque pour les professionnels.

➔ Les projets
- Poursuite de l'activité journal « la petite gazette », participation des groupes pour leur plus grand plaisir… Quelques extraits de Novembre

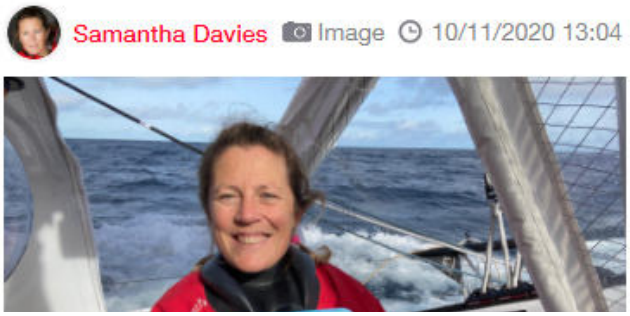
La gazette du CRESDA permet de faire du lien entre l'ensemble des enfants accompagnés sur le site de Pont-à-Marcq.

- Les élèves de l'UE2 ont réalisé une histoire de Noël style BD-photos. Ils en ont offert un exemplaire à Sylviane Chesnais, directrice pédagogique.

De plus, leur livret a été publié dans la Petite Gazette du CRESDA. Extrait :

- Les élèves de l'UE3 ont participé à un grand projet, faisable uniquement tous les 4 ans : le Vendée Globe.

  L'objectif est de suivre un skipper en particulier et de communiquer avec lui. Samantha Davies est un skipper engagée. Les élèves ont travaillé en classe avec du matériel provenant de « initiative cœur ».



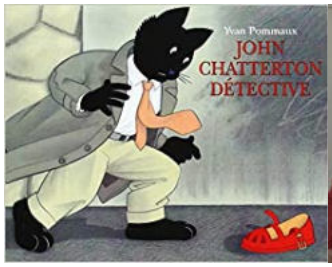
Merci aux 23 000 classes qui ont suivi les aventures de Sam sur ce Vendée Globe

Outre les avantages pluridisciplinaires (maths, français, questionner le monde, les émotions, les valeurs en EMC, … les élèves ont suivi Sam Davies, un skipper anglais en « live ». Ils lui ont envoyé des messages d'encouragement et ils l'ont suivie tout au long de son périple autour du monde dans son quotidien (ses repas, son rythme de sommeil, …).

Classe UE3 CRESDA 12/11/2020 14:33

Bonjour Sam, On veut que ce soit toi qui gagne. Léana Ca fait peur de voir tout le vent et la tempête. Enzo Bon courage pour la course. Elias Merci pour tout. Tom On a travaillé sur le sommeil en classe. Quelle différence avec toi ! Bon vent ! Nathalie et ses élèves

- Les élèves de l'UE5 ont fabriqué un théâtre d'ombre avec les personnages du livre « John Chatterton Détective » de Yvan Pommeaux travaillé en littérature. Ils ont donc réalisé une vidéo.



Projet ferme pédagogique pour l'UE3 (année scolaire 2019/2020)

Présentation du projet :

Cette activité s'est déroulée en demi-groupe. Chaque demi-groupe s'est rendu à la ferme pédagogique de Genech environ une fois par mois. Les objectifs principaux étaient :
-d'être un lieu d'éveil de tous les sens
-un lieu d'apprentissage (vocabulaire...) et de développement de l'autonomie
-un support relationnel (respect des règles de la ferme, des animaux, savoir collaborer).
Cette sortie, en dehors du CRESDA, en petit effectif, a permis la mise en place d'un projet particulier : en accord avec l'animatrice et l'institut de Genech, un partenariat avec une classe de 4ème a été mis en place. Ce partenariat s'est organisé de la façon suivante : des élèves volontaires de classe de 4ème ont marrainé/parrainé les enfants du CRESDA, de sorte qu'à chaque séance, un élève de 4ème était en binôme avec un jeune du CRESDA. Le même binôme a été maintenu pendant plusieurs séances afin de se laisser du temps pour apprendre à se connaitre et créer du lien.

Ce projet a eu pour but de donner l'occasion aux jeunes du CRESDA de côtoyer " le milieu ordinaire" et aux élèves de 4ème de pouvoir être sensibilisés à la situation de handicap.
Cela a été aussi et surtout l'occasion de valoriser les compétences de chacun !
A la demande de l'institut de Genech, une séance de découverte de la Langue des Signes Française a été proposée à l'ensemble de la classe de 4ème (en demi –classe), pendant laquelle les jeunes du CRESDA ont été acteurs. (JANVIER 2020)
Ce projet s'est donc inscrit dans une démarche d'inclusion, qui a veillé à être adaptée aux jeunes concernés (petit effectif, encadrement), afin que chacun puisse en tirer bénéfice.
Ci-dessous; article réalisé par des élèves de l'institut de Genech pour leur page Facebook

Langage des signes

S'entendre au-delà de la parole

Chaque semaine, des enfants malentendants du CRESDA *(Centre Régional d'Education Spécialisée pour Déficients Auditifs)* de Pont à Marcq, viennent partager des ateliers à la ferme pédagogique de l'Institut. Nos élèves de 4ème les accueillent afin de réaliser tous ensemble des activités diverses et variées.

Ainsi, ils ont pu participer à l'atelier LSF *(Langue des Signes Française)*, en effectuant l'apprentissage de l'alphabet dactylogique sous un format ludique. Par exemple, en essayant d'épeler leurs prénoms ou encore en devinant des animaux via le langage des signes.

Ces rencontres ont permis aux enseignants de les sensibiliser au handicap. Ils ont notamment pu comprendre le fonctionnement du conduit auditif, en connaître les pathologies mais aussi les solutions pour palier à ce handicap dans la vie quotidienne.

« Grâce à Tom, Elias, Julia, Fabian et Enzo, nous avons vu la surdité sous un autre angle. Cela a été très enrichissant de rencontrer ces enfants un peu différents de nous. Avoir vécu une heure à jouer avec eux, appris grâce à eux, nous a beaucoup ouvert l'esprit. »

Nos 4ème ressortent enrichis de cette expérience, tout en élargissant leur ouverture d'esprit sur les différences de chacun. Une belle leçon de vie !

Un merci tout particulier à Eline, Kim et Nathan, élèves de 4ème pour le travail fourni qui a permis l'écriture de cet article et le partage de leur expérience.

- Projet équithérapie pour l'UE2
  Présentation du projet :
  Partenariat avec "l'école de la forêt "à Phalempin.

Des objectifs individuels ont été déterminés avec la thérapeute tels que ; renforcer le tonus musculaire, l'équilibre, la confiance en soi, canaliser son énergie, identifier et verbaliser ses émotions, savoir interagir avec ses pairs de façon adaptée, gagner en autonomie....
"l'école de la forêt" ayant désormais pour mission de n'accueillir qu'un public lillois, nous avons pu mettre en place un nouveau partenariat depuis septembre 2020 avec "Instant Présent" à Ennevelin. L'équithérapeute a ainsi pu maintenir une continuité et une cohérence dans les objectifs fixés par enfants.

- Projet équitation pour l'UE4 et l'UE5
  Présentation du projet :
  Cette activité se déroule 1 semaine sur 2 en partenariat avec l'Ecuries Romain David à Cappelle en Pévèle.

  Les objectifs de cette activité sont :
  - Observer et comprendre les conseils de sécurité du centre équestre
  - Contrôler ses réactions et ses émotions face à l'animal
  - Favoriser la concentration, la volonté, la patience et le respect des autres cavaliers.
  - Maîtriser quelques gestes techniques (étape du pansage et du sellage du poney) pour développer l'autonomie et la responsabilisation
  - Apprivoiser son poney (médiation avec l'animal)

- Savoir illustrer la théorie basique liée à l'apprentissage de la discipline et les acquis

- Ateliers pâtisserie pour l'UE5 une fois par semaine

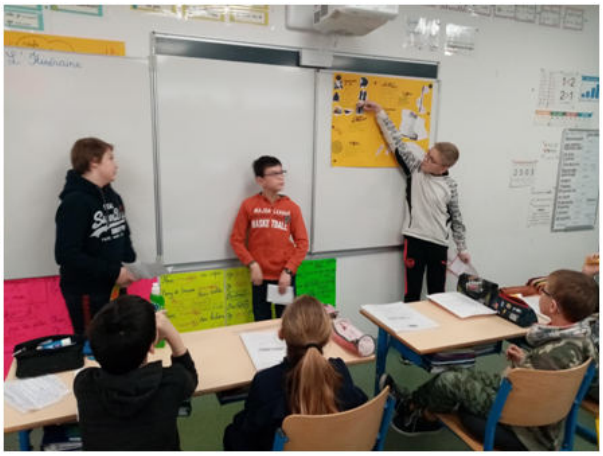
L'objectif est de comprendre l'équilibre alimentaire (il est meilleur de manger des gâteaux faits maison que d'acheter tout fait sous vide), de faire le lien avec la classe (lecture de recettes, travail sur les nombres, les quantités, les calculs : addition …)
L'objectif final est de pouvoir réaliser un gâteau ou toute autre recette sans l'aide de l'adulte. Les élèves participent aux ateliers avec beaucoup de plaisir.

Projets classe externalisée : poursuite des inclusions :

- Projet sur la **semaine du goût** avec des élèves de CM1 : "le potiron dans tous ses états", les classes ont été mélangés de manière à valoriser le travail collaboratif, et chaque groupe a réalisé une recette différente que nous avons dégusté dans l'après-midi.

(photos prises avant la crise sanitaire)

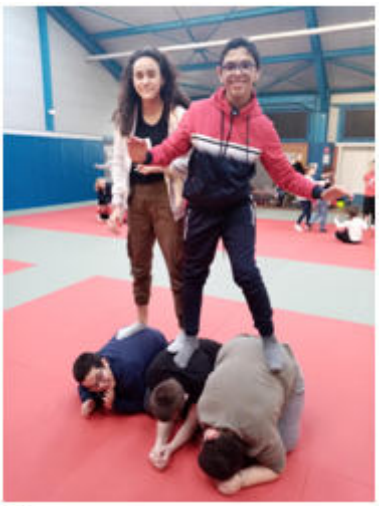
- Projet **classe de neige** avec les CM2 : échanges entre les 2 classes pour préparer des exposés autour du ski, de la montagne, des sports de glisse, …avec des groupes de 3-4 élèves dont les élèves de l'UEE. Malheureusement, les échanges ont été interrompus avec la crise sanitaire.



(photos prises avant la crise sanitaire)

- Projet **musique** autour des 4 éléments, débuté avec une dumiste (intervenante extérieure) et avec les autres classes du primaire…stoppé avec le confinement. Les élèves avaient commencé à préparer des bâtons de pluie pour le spectacle.

- **Sport** tout au long de l'année avec la classe de CM1 et l'éducateur sportif avec en alternance, la moitié des élèves du groupe UEE. Les élèves ont pratiqué les sports collectifs en salle et à l'extérieur, l'escrime et le cirque acrobatique.



(photos prises avant la crise sanitaire)

- Projet avec l'enseignante de la classe de Grande Section de l'école Roland : objectifs : faire découvrir aux enfants le handicap de la surdité et aider oublier les différences. Les élèves de l'UEE ont fait apprendre aux plus jeunes une comptine et ils ont participé à des jeux de société tous ensembles pour découvrir les gestes LSF des couleurs, des formules de politesse, …

-

(photos prises avant la crise sanitaire)

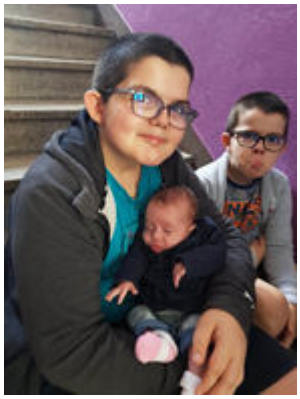
Voici le témoignage de l'enseignante de maternelle :
« Merci Nathalie ! et encore merci à toi d'avoir accepté de monter ce projet avec moi, car sans ton accord je n'aurai pas pu choisir ce sujet, et vraiment c'est un sujet qui était vraiment porteur de sens à mon regard et j'ai vraiment pris plaisir à le mettre en place et à relever les effets qu'il a eu sur les élèves ! Même si je n'ai pas eu tous les retours souhaités, la tendance montre quand même que le projet, le fait que mes élèves soient entrés en contact avec tes élèves, permet d'améliorer les représentations autour du handicap (de la surdité surtout) ! Et cela me fait dire que même si je n'accueille pas d'élève en situation de handicap dans ma classe, je peux contribuer à leur inclusion en améliorant le regard que porte mes élèves sur le handicap ! Car si eux ont un regard positif alors ils contribueront à l'inclusion d'élèves en situation de handicap, ils les accepteront plus facilement (et ça ne se limite pas qu'au sein de l'école). Donc encore merci à toi ! ».

- Projet **"une journée au collège de Pont-à-Marcq"** : chaque année les élèves de l'UEE participent avec les CM2 à la journée d'immersion au collège Dolto de Pont-à-Marcq. Elle se déroule sous la forme d'ateliers en maths, technologie, physique-chimie, prévention, culture générale, etc. Et les élèves mangent au collège le midi dans le réfectoire avec les autres collégiens. Sacrée expérience !

(photos prises avant la crise sanitaire)

- Projet **carnaval** avec les classes de CM1et CM2 sur le thème du nouvel an chinois. Chaque année une classe de l'école Roland est invitée à participer au carnaval du CRESDA, cette journée est préparée en ateliers de décloisonnement arts plastiques. Les enfants de l'école découvrent l'environnement du CRESDA, participent au défilé, à la boum ainsi qu'au goûter. C'est un riche moment de partage et d'échange.

Puis il y a eu le confinement…
Durant cette période inédite nous avons gardé le contact avec les enfants et leur famille par téléphone en visio ou en réalisant des visites à domicile, ils ont reçu régulièrement des devoirs et des activités, un lien nouveau s'est créé ! Les familles ont été très collaboratives. Nous remplissions un tableau sharepoint afin que chaque professionnel gravitant autour de l'enfant ait les mêmes informations et puisse adapter sa prise en charge qu'elle soit pédagogique, éducative, orthophonique ou psychomotrice.



A la rentrée de septembre, le cours des choses reprend...

Avec le confinement de nouveaux outils se sont mis en place et nous avons créé un groupe what'sapp avec les parents et famille d'accueil de l'UEE : l'occasion de communiquer de façon plus rapide et pratique avec les parents s'est vite élargie à un moyen de communication entre parents, qui n'ont pu se rencontrer cette année. Possibilité d'échanger des vœux et des encouragements sur les instants heureux ou difficiles de la vie quotidienne de leurs enfants (réimplantation cochléaire, maladie, isolement en tant que cas contact...échange de devoirs et de documents administratifs, mais aussi pensées autour des festivités d'Halloween, Noël, Nouvelle année et autres instants de vie de classe...). Au quotidien, la possibilité d'obtenir des précisions ou des explications sur les devoirs.
De vrais liens tissés malgré la distance : un site d'échanges humains et chaleureux qui compte d'autant plus dans le contexte actuel, tant dans l'esprit des enfants que dans ceux des parents et des professionnels !"

Les professionnels ont réalisé également une vidéo pour les enfants. Lors du déconfinement partiel et progressif, chaque professionnel a, en petits groupes, eu une formation « gestes barrières ». Le retour des enfants s'est fait progressivement en fonction des souhaits des familles, des priorités (certains enfants présentaient des signes de mal-être, avaient besoin de retrouver leurs amis).

- Projet **pressage de pommes,** les enfants ont récolté les pommes du jardin de l'école pour qu'ensuite un artisan les presse et les transforme en jus.

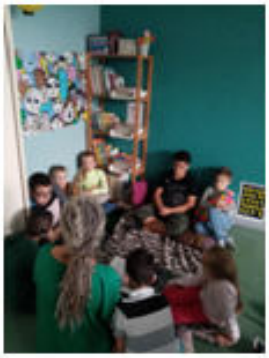
- **Hommage à Samuel Paty** avec les classes de CM1 et CM2 et quelques membres du conseil municipal, l'occasion de retravailler sur la notion de liberté, de fraternité, et d'égalité.

- Projet sur **la liberté**, avec l'étude de la poésie "Liberté" de Paul Eluard et un travail collaboratif au sein de l'UEE et avec la classe des CM2 pour illustrer notre propos.

- Projet **chorale** avec les CE2-CM1 interrompu par les nouveaux protocoles liés au covid, celui de la dumiste a lui aussi été adapté

- Les repas au réfectoire ont bien changé depuis le covid

- Malgré cela les projets existent toujours et nous les réalisons en interclasse. Nous nous les partageons : ateliers de lecture, de sports en extérieur, de prévention, de vie affective et sexuelle...



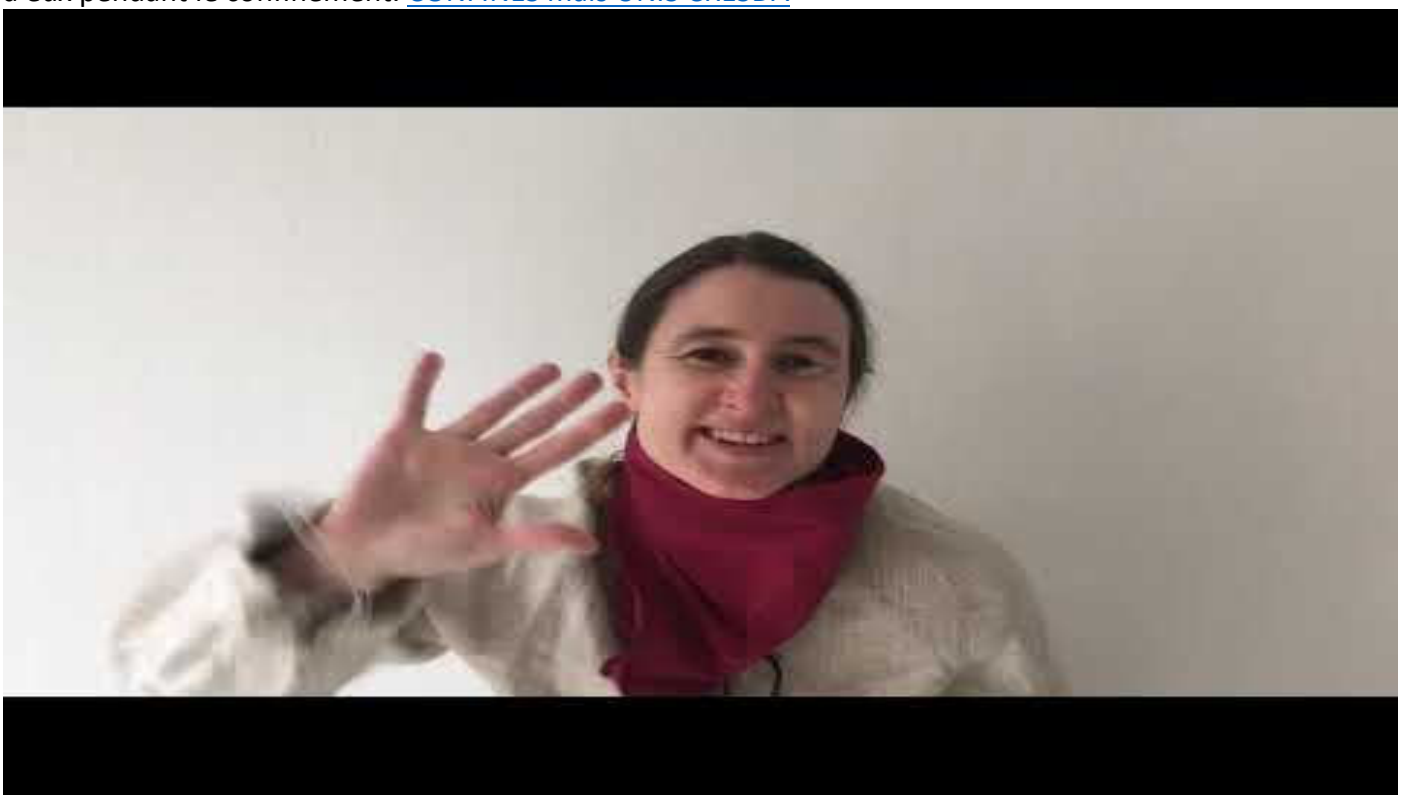
Et heureusement !!! Le Père-Noël est venu récompenser les enfants de tous leurs efforts en cette année compliquée

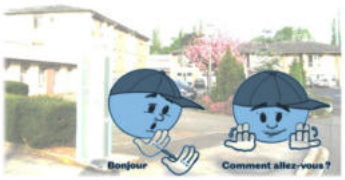
Fini 2020 ! En avant pour 2021 !!!

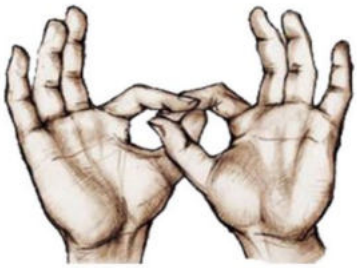
➔ Les évènements marquants/les bons moments

- Accueil de notre nouvelle directrice Juliette Sagot et départ de Yves-Benoît Toulemonde en Mars 2020 : les jeunes ont préparé un petit goûter et un petit questionnaire pour mieux connaître notre directrice.
- Le 1er confinement est l'évènement qui a le plus marqué pour tous !

Pendant ce confinement, tous les professionnels ont créé des liens avec les familles et les jeunes autant que possible pour un bon suivi (en étant à l'écoute, en proposant des activités) : rendez-vous en visio, rendez-vous à domicile… Une jolie vidéo a été créée pour les jeunes : l'équipe s'est lancée dans un défi avec des petits films de chacun pour illustrer un message « *même en confinement, il est possible d'imaginer, de créer, de danser, de lire… »*. Les jeunes ont eu la surprise de voir leurs éducateurs et enseignants qui pensaient bien à eux pendant le confinement. CONFINÉS mais UNIS CRESDA







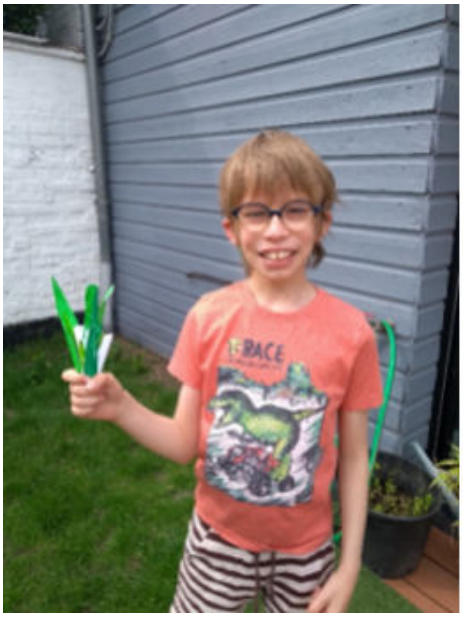
On reste unis !

https://www.youtube.com/watch?v=RXkh0I9G1Vs&t=27s

Captures d'écran du film « confinés mais unis »

Document visuel envoyé aux familles pour expliquer le confinement aux enfants :

Et quelques photos envoyées par les parents durant le confinement :



- Quelques aménagements mis en place avant la réouverture des classes au mois de mai:

Les bons moments :

- Les anniversaires

Gâteau anniversaire « anti virus »
Création avec les enfants d'un gâteau
factice p
bougies l

- La galette des rois

- Le carnaval (thème chinois)

- La fête de Noël a pu être maintenue pour le plus grand bonheur des jeunes mais avec une organisation différente des années précédentes : un beau spectacle de magie par petit groupe, un repas amélioré et apprécié par tout le monde, distribution des cadeaux avec un budget plus important que d'habitude pour compenser les activités et sorties qui ont été annulées.

- Les sorties pendant les vacances d'été

Préparation du laser-game au primaire

Départ d'un élève de l'UEE

Sortie au parc Mozaïc avec les jeunes du petit prince

Malheureusement, le contexte sanitaire actuel a engendré l'annulation de certains projets, de certaines activités comme :
- le cirque
- la bibliothèque
- la piscine
- la ferme pédagogique
- la chasse à l'œuf
- la grande kermesse que tous les jeunes avaient l'habitude de préparer une danse, une pièce de théâtre, une chanson… en lien avec les activités réalisées en classe
- les olympiades
- les sorties de fin d'année/classes de neige/classes découverte
- la randonnée pédestre

C) PERSPECTIVES 2021

Par rapport aux jeunes :
- Accompagner au mieux les jeunes (qui passent au pré professionnel) dans leur parcours de vie, choix d'orientation
- Prévention sur les dangers des écrans et sur les risques des réseaux sociaux
- Atelier vie sexuelle et affective
- Augmenter le nombre de classes externalisées
- Reconduire les sorties scolaires, les transferts, les classes découvertes, les partenariats (ferme pédagogique…) pour développer les inclusions

Par rapport aux parents :
- Permettre aux parents de se rencontrer plus souvent
- Sensibiliser les parents aux dangers des réseaux sociaux

Par rapport à l'équipe :
- Former l'équipe de façon plus régulière (formation Langue des Signes Françaises, suite formation dynamique Naturelle de la Parole, FALC, box immersion autisme…)

Par rapport à l'établissement :
- Travailler en partenariat avec l'IRPA de Ronchin
- Travailler en partenariat avec le CNFEDS (école de formation à Chambéry) : formation CAPEJS des professionnels.

Prise en charge sur l'unité C – Pré professionnel et professionnel

2020 a irréversiblement marqué un tournant dans nos pratiques professionnelles !

L'année 2020 se pose sous le signe de l'agilité qui induit de la part tous une très grande autonomie, de la réactivé et de la créativité. Toutes nos actions, réflexions, projections ont été conditionnées par cette agilité. Les réunions en Visio dès le mois d'avril, le « jour de Marmotte » pour créer un lien entre tous les services du CRESDA, les jeunes et leurs familles, les Visites A Domicile (VAD) sous le signe des protections sanitaires et de la bienveillance ou encore la création d'un site internet pour la diffusion d'activités à la maison. De l'agilité et de l'adaptation à tous les étages, des outils numériques que nous avons appris à utiliser, à maitriser, aux mesures sanitaires à faire appliquer pour les jeunes et pour nous même dans les moindres gestes de la vie quotidienne. Durant toute cette année, rien ne fut figé une fois pour toutes, les modèles mis en place au mois de mai devaient être réadaptés en juin en fonction de l'évolution de la pandémie, des connaissances médicales et du retour progressif des jeunes dans notre unité. Pourtant, durant cette année 2020, nous avons été au rendez-vous de la progression des jeunes et de l'accompagnement des familles. Les CAP ont été passés et réussis, les stages réalisés, les formations suivies, les projections en inclusion mise en place et les partenariats avec des organismes d'insertion réalisés.

LES CHIFFRES DE L'ACTIVITE

Depuis quelques années, l'activité du service Préprofessionnel et Professionnel est peu soumise aux entrées extérieures. Nous avons accueilli, autour des années 2013 à 2015 beaucoup de jeunes entrant venant d'autres établissements de la région ou encore de la région parisienne. Ce phénomène est beaucoup moins vrai aujourd'hui avec une seule entrée en 2020. Les entrées sont liées avec l'évolution des jeunes de la section primaire.

Effectifs des Usagers de la section en septembre 2020 :
Par année de naissance

1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
1	3	14	9	7	15	4	7	2

Un effectif très peu homogène au regard des différentes années de naissance avec certaines tranches d'âges surreprésentées, pour les 19-20 ans et les 15-16 ans. L'année 2007 n'est pas représentative, cela représente deux jeunes qui sont passés avant d'avoir 14 ans. En 2020, on note peu d'amendement CRETON ou encore de prolongation au-delà de 20 ans pour préparation de nouveau diplôme.

Effectif global de la section, évolution depuis 7 ans

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
14-15 ans	14	17	18	27	21	23	13
16-20 ans	31	34	31	37	39	31	44
Total	45	51	49	64	50	54	57

L'activité en termes d'effectif est en augmentation entre septembre 2020 où nous avions 57 jeunes, contre 54 en 2019 et 50 en 2018.

Répartition des effectifs en fonction des âges

	14 ans	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19ans	20 ans et +
Prépro	**7**	**3**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
SAE	**2**	**1**	**2**	**1**	**-**	**4**	**1**
AASP	**-**	**-**	**7**	**5**	**5**	**2**	**1**
CAP	**-**	**-**	**5**	**2**	**4**	**4**	**1**

LES RESSOURCES HUMAINES

Une équipe pluridisciplinaire de 17 personnes représentant 14 ETP sur notre unité :

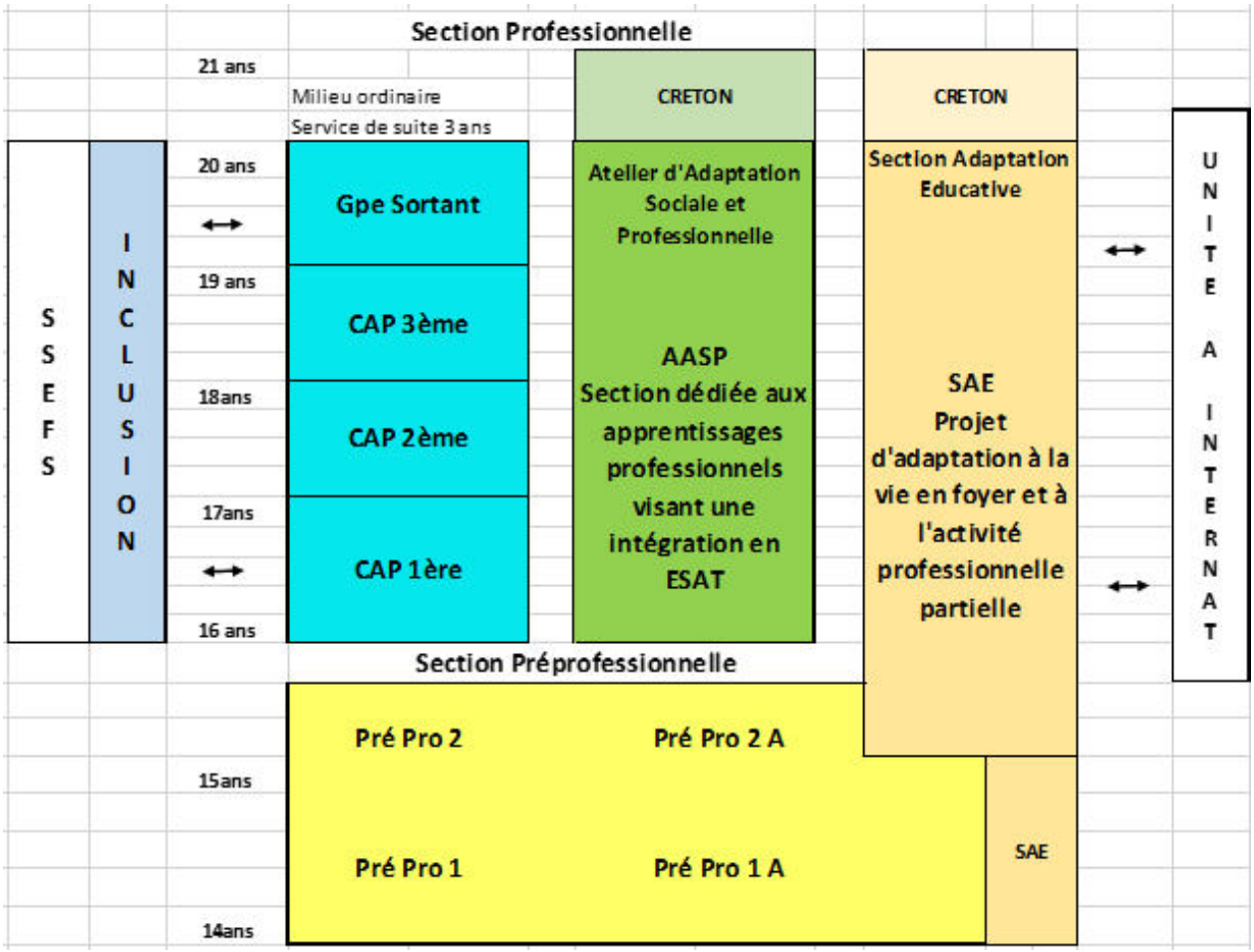
- 1 chef de service
- 4 professeurs d'enseignement général représentant 3 temps pleins
  - 2 professeures CAEJDA et 2 professeurs titulaires de master 2
  - 1 professeure est actuellement en arrêt long remplacement CDD
- 4 éducatrices spécialisées
- 7 éducateurs/trices techniques
  - 2 éducateurs techniques spécialisés et 5 éducateurs techniques
  - Au cours de l'année 2020, deux recrutements d'éducateurs techniques
    - Mme JANKOWSKI en cuisine de collectivité et entretien des locaux
    - Mr LIEPPE en maintenance des bâtiments, menuiserie et sculpture
- 1 éducateur sportif et 1 moniteur sportif se répartissant sur l'ensemble de l'établissement
- Des interventions partagées des éducateurs de l'unité B
  - Intervenants ES, ME ou AMP de l'Unité B pour un volume de 15 heures
  - La gazette du CRESDA est portée par deux éducatrices du l'unité B sur 2 demi-journées de semaine

Formations professionnelles :

- Un recyclage au dispositif MAPA pour une des formatrices
- 2 éducatrices spécialisées en formation sur la Dynamique Naturelle de la Parole (DNP)

SCHEMA DE L'UNITE C PREPROFESSIONNELLE ET PROFESSIONNELLE (UCPP)

L'unité C Pré et Pro accueille les jeunes qui ont de 14 à 20 ans. Elle est organisée autour d'un schéma qui permet à chacun de découvrir, se questionner et expérimenter entre 14 et 15 ans pour ensuite construire, apprendre et se projeter entre 16 et 20 ans.



Ce tableau se découvre de bas en haut :

- En jaune, les deux années de préprofessionnel de 14 et 15 ans
- En saumon, une orientation spécifique vers des foyers de vie, avec cependant la possibilité d'intégrer des ateliers en ESAT à temps partiel.
- En vert, la section dédiée à la préparation au travail en ESAT avec sur les premières années de la polyvalence puis la possibilité de choisir une dominante professionnelle.
- En bleu, les années de préparation des CAP selon les différentes spécialités envisageables au CRESDA. Selon le projet de chacun, l'inclusion vers d'autres établissements peut être envisagées.
    - Un accompagnement spécifique se met en place pour les 4èmes années. Stages de pratique professionnelle, accompagnement vers d'autres formations ou dispositifs d'insertion à la vie professionnelle.

LA SECTION PREPROFESSIONNELLE - PPA ET PP1 :

Le passage en préprofessionnelle est une étape majeure, fondateur de ce qui deviendra ensuite le projet professionnel et le projet de vie.

Entre 14 et 16 ans, c'est une période transitoire entre l'enseignement que l'on a suivi dans la section primaire et la projection dans les ateliers du professionnel. Cette étape est essentielle et indispensable afin d'évaluer les différentes compétences, les appétences et les potentiels. Le dispositif Préprofessionnel a pour mission d'accompagner et soutenir les jeunes adolescents dans leur prise d'autonomie, leur affirmation de soi, en leur permettant de s'ouvrir le plus possible sur leur vie adulte. C'est aussi une étape essentielle durant laquelle nous construisons une relation avec la famille, les tuteurs, afin de construire à 16 ans la suite du parcours.

Cette section est divisée en 2 sous-groupes. Au cours de leur parcours en section primaire, les jeunes qui entrent dans la section préprofessionnelle sont orienté dans l'un ou l'autre classe.

- La classe PPA1 et 2, Préprofessionnelle Adaptée rassemble les jeunes dont l'évolution scolaire ne permettra pas le passage d'un diplôme de type CAP
- La classe PP1 ou 2, Préprofessionnelle regroupe les élèves qui pourraient prétendre à la préparation d'un examen sur 2 ou 3 années de formation.

(A leur entrée dans cette section, le pré positionnement n'est pas définitif, c'est la progression durant ces deux années, le désir du jeune et de sa famille qui vont déterminer du parcours.)

Les axes éducatifs principaux permettent aux jeunes d'acquérir une meilleure connaissance d'eux-mêmes et de découvrir leur environnement :

- Permettre l'accès aux apprentissages scolaires et professionnels de manière adaptée.
- Permettre à chacun d'être le plus autonome dans la prise en charge de sa scolarité. Apprendre le travail individuel et la gestion du travail personnel
- Favoriser les situations propices à l'autonomie dans la vie quotidienne.
- Permettre à chacun de prendre soin de soi et de sa santé.
- Permettre à chacun de construire sa propre identité au travers d'un accompagnement rassurant, contenant et stimulant.
- Permettre l'éducation à la citoyenneté : être élève et devenir citoyen, autonomie et déplacement
- Permettre un accompagnement du jeune en lien avec sa famille.

<u>L'enseignement sur cette section :</u>

- Pour les groupes PP1 et PP2, l'enseignement général est conçu afin d'adapter les jeunes à intégrer les groupes CAP. On retrouve un volume global de 12 heures qui se répartissent autour du Français, Mathématique, l'Histoire et Géographie, Education artistique et un début d'apprentissage d'une langue vivante (Anglais).
- Pour les groupes PPA 1 et 2, l'enseignement général concerne 6h semaine. Il est en lien avec les activités éducatives qui reprennent les thèmes abordés en Français ou en Mathématique. Pour exemple, les différentes activités manuelles et techniques intègrent l'apprentissage concret des unités de mesure, de longueur ou de grandeur. L'atelier culinaire travaille les unités de poids et de volume.

<u>Les activités éducatives supports :</u>

- Atelier cuisine : construction des repas en cuisine pédagogique, choix des menus équilibrés, achats des ingrédients en fonction des saisons et du budget, fabrication du repas pour le groupe.
- Equitation : le projet de cet atelier est global. Il vise à :
  - Prendre conscience des risques nécessitant le respect des consignes de sécurité.
  - Maitriser ses réactions émotionnelles
  - Apprendre à coopérer, échanger dans le groupe et avec les adultes
  - Apprendre à respecter la sécurité des autres en gardant la maitrise de son cheval
  - Mémoriser les consignes et les étapes techniques autour de la préparation du cheval
  - Travailler son équilibre et sa coordination
  - Savoir respecter les chevaux, les animaux
- Le projet professionnel : Cette activité ne se réduit pas à découvrir des métiers, des entreprises mais vise un travail d'introspection, de regard sur soi et la place de chacun
  - En première année autour du « savoir-être »
    - Se découvrir et savoir prononcer un avis « j'aime » / « je n'aime pas »
    - Savoir communiquer et s'exprimer face aux autres et aux adultes
    - Savoir s'affirmer en apprenant à prononcer et assumer ses choix
    - Découvrir des univers inconnus
    - Découvrir des lieux de culture, musées, villages d'artisanat, écosite.

- En seconde année, découvrir et se projeter dans le « savoir-faire »
  - ♣ Faire des visites d'entreprises et de sites industriels
  - ♣ Découverte en classe des différentes catégories socio-professionnelles
  - ♣ Découverte des métiers et des ateliers au CRESDA
- APER : Découverte du code de la route et préparation et passage de l'Attestation de Première Education à la Route
- Le projet santé : la découverte de son corps à l'adolescence
  - Travail sur l'autonomie de l'hygiène au quotidien
  - Travail sur l'équilibre alimentaire
  - L'évolution physique à l'adolescence, la puberté et la sexualité
  - L'apprentissage du respect de son corps et de celui des autres.
    - ♣ « Mon corps est à moi ! »
- L'atelier d'éducation manuelle et technique
  - Découverte des matières et matériaux, bois, carton, fer…
  - Réalisation de statues, de sculptures et éléments de décorations
  - Découverte de son style artistique propre et de sa créativité

A la fin de ce parcours de deux années en section préprofessionnelle, deux temps forts viennent marquer le passage sur la section suivante :

- Rendez-vous de bilan au CIO de Lille
- Un stage en entreprise ou en ESAT

Les temps forts pour 2020 :

- Visite d'une confiserie
- Visite de l'usine de fabrication RENAULT de Douai
- Visite du village des Artisans de DESVRES
- Quelques bilans individuels au CIO de Lille avant et entre les confinements
- Stage en salon de coiffure les lundis après-midi et vendredi matin pour un jeune
- Différents stages de découverte sur 3 jours à une semaine

Pour visiter l'usine de fabrication RENAULT, nous avons dû nous inscrire à l'avance et entrer dans un groupe. Le jour de la visite, il était obligatoire d'avoir notre carte d'identité et nous avions tous des badges de visiteurs. Après le contrôle de nos identités, nous sommes allés dans une salle avec un grand écran pour voir un film sur l'histoire de l'entreprise RENAULT et le début de cette usine de Douai. On a pu voir les différents modèles qui sont construits ici.

Ensuite, on ne visite pas à pied, le groupe est installé dans un petit bus qui passe dans toute l'usine, là où l'on voit les personnes qui travaillent et où l'on stocke les voitures qui ont été fabriquées.
Pour nos recherches sur le projet Préprofessionnel, nous avons posé des questions sur les conditions de travail. On nous a expliqué que l'usine ne se s'arrête pas, les chaines de voitures avancent le jour comme la nuit. Ce sont les personnes qui changent leurs heures de travail. Pour le travail difficile et les pièces lourdes, il y a des robots qui aident. Nous avons été surpris de voir qu'il y a beaucoup de femmes qui travaillent dans l'usine.
Témoignage recueilli auprès Noah S

L'organisation des visites et la découverte des métiers sont portées conjointement par Karine M et Isabelle L.

Village des Artisans de DESVRES

VILLAGE DES MÉTIERS D'ART
Accueil
cote-dopale.com
Tourisme

A la suite de ces deux années de préprofessionnel, un choix d'orientation est fait par le jeune en lien étroit avec sa famille (ou ses tuteurs) avec l'avis des professionnels.
Comme décrit dans le schéma du service possibilité d'intégrer les groupes de :

- SAE : La Section Adaptation Educative
- AASP : les Ateliers d'Adaptation Sociale et Professionnelles
- CAP : Classe de préparation à un CAP

LA SECTION D'ADAPTATION EDUCATIVE - SAE :

Cette section créée en 2019, au sein de notre Unité C fait suite à un repositionnement dans l'établissement de jeunes accueillis auparavant dans l'unité A.
Depuis plusieurs années se posait la question des jeunes orientés en foyer de vie mais aptes à suivre partiellement des activités professionnelles en ESAT à temps partiel. Cette section répond donc à un besoin de renforcement des apprentissages de la vie quotidienne et de socialisation. D'autre part, dans ces groupes sont maintenus des temps d'enseignement scolaires adaptés à chaque profil accueilli. Enfin, suivant une progression spécifique, intégration des jeunes de ces groupes dans les ateliers professionnels.
Cette section était à l'origine organisée autour de deux groupes qui correspondaient aux classes d'âge, entre 14 et 17 ans pour les plus jeunes, puis de 17 à 20 ans. Si cette répartition avait une logique concrète liés à la maturité ou au projet de préparation de sortie des jeunes à partir de 18 ans, elle se trouvait souvent en décalage au regard des situations personnelles de chacun. Certains pouvaient suivre plus d'heures en enseignement général sur les écrits, de la lecture simple ou des calculs de la vie courante alors que d'autres ne profitaient pas de ces apprentissages, indépendamment de la notion d'âge. Il en est de même pour l'ensemble des apprentissages techniques, à la Langue des signes ou à la socialisation. De ce fait, l'équipe éducative de cette section a repensé le projet afin de construire des parcours individualisés et des emplois du temps plus proches des besoins de chaque jeune.

Exemple d'emploi du temps :

PROJET GROUPE Section d'Adaptation Educatives
Projet conçu par Catherine ALLARD et Perrine DEBEZE

Orientation à l'âge adulte	**Les foyers de vie ou d'autres type d'habitats avec accompagnement** : Ce type d'établissement est destiné aux personnes adultes en situation de handicap qui disposent d'une certaine autonomie, mais qui ne sont pas aptes malgré tout à exercer un travail productif, même en milieu protégé (**E**tablissement et **S**ervices d'**A**ide par la **T**ravail).

Pour le choix des objectifs, il s'agit de développer l'autonomie des personnes et de prévenir toute forme de régression par la réalisation d'activités quotidiennes diversifiées, adaptées aux capacités de chaque personne, mais aussi de favoriser le bien-être et la bienveillance

OBJECTIFS PRINCIPAUX

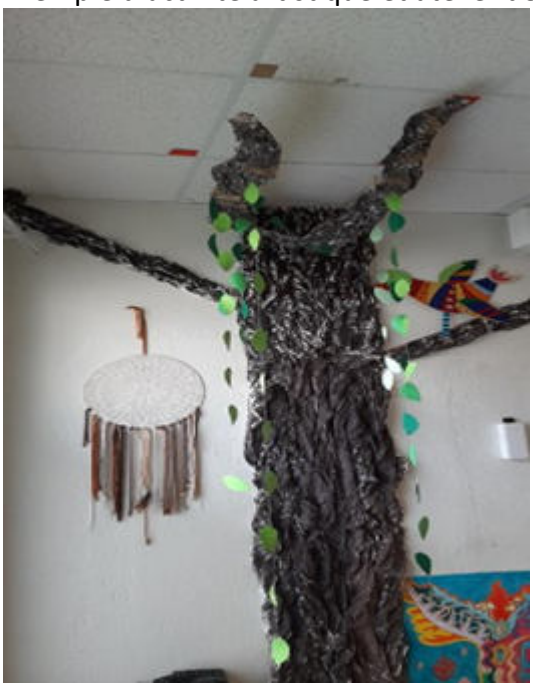
PREPARATION A LA VIE ADULTE	• Développer des compétences fonctionnelles en lien avec le quotidien (cuisine, jardinage, déplacements, participation aux tâches de la vie en collectivité) pour soutenir l'indépendance des jeunes (=faire seul) • Proposer une inclusion dans le secteur adulte pour des activités adaptées • Effectuer des « essais » en foyers de vie afin de préparer la transition vers des structures pour adultes • Favoriser les opportunités des choix, l'expression des préférences et les prises d'initiatives pour soutenir l'autonomie des jeunes
COMMUNICATION ET SOCIALISATION	• Développer des moyens de communications adaptés au potentiel et au besoin de chaque jeune (Français signé, LSF, pictogrammes, Makaton, verbal) • Réaliser un outil (classeur) pour aider la communication dans le prochain lieu de vie • Structurer l'environnement par des supports adaptés permettant aux jeunes une meilleures compréhension, prévisibilités et adaptation au quotidien • Développer et généralisation des comportements adaptés à la vie en société • Favoriser le développement de relations interpersonnelles positives en société (travail sur les émotions)

DEVELOPPEMENT PERSONNEL : Découverte et bien-être	• Développer la conscience et la connaissance de soi et des autres (acceptation du handicap de l'autre) • Favoriser le développement de l'estime de soi par la valorisation, l'expression corporelle et artistique (art thérapie) • Découvrir de nouveaux environnements afin d'éveiller la curiosité des jeunes • Proposer des activités en lien avec la santé et le bien-être (ateliers socio-esthétiques, stimulations sensorielles, relaxation, massage, balnéo, activités sportives)

MOYENS POUR ATTEINDRE CES OBJECTIFS, EN FONCTION DU PROJET INDIVIDUALISE DE CHAQUE JEUNE
o En interne : Accueil du matin, utilisation de planning visuels, activités manuelles, travaux manuels, cuisine et pâtisserie o Activités avec les ETS : horticulture, atelier informatique, conditionnement o Scolarité : classe adaptée, travail sur table, travail des mesures et grandeurs, des repères dans le temps et espace. o Sport : piscine, marche nordique, salle fitness, randonnées o Activités extérieurs ferme pédagogique (Institut de Genech), , expressions corporelle (théâtre), art-thérapie, ateliers de LSF, ateliers « oralisant », o Inclusion : atelier à la ferme d'Hélène BOREL, stage à la SAPAH o Divers : anniversaires, jeux de société, activités liées aux évènements de l'année, sorties extérieures

A partir de 18 ans, sont organisés, de manière progressive, des visites et des stages en établissement pour adultes. Notre partenariat avec l'établissement la SAPAH, nous permet de débuter par des stages collectifs sur une demi-journée par semaine, puis en fonction de son orientation et de son lieu de résidence, des périodes d'intégration plus longues et personnalisées sont mises en place.

Exemple d'activité artistique et atelier de conditionnement.



L'ATELIER D'ADAPTATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE – AASP :

La section dédiée à l'adaptation sociale et professionnelle s'adresse aux jeunes de 16 à 20 qui s'orientent vers le monde du travail protégé. On retrouve dans les plannings individualisés nombres d'ateliers à vocation professionnelle mais aussi d'apprentissage à l'autonomie sociale et familiale. L'objectif global est de préparer sa vie d'adulte sur les différents piliers que sont : l'autonomie dans la vie quotidienne, les repas, l'entretien de son logement ou de son linge, la gestion de ses déplacements et bien évidement l'intégration dans la vie professionnelle. Le travail n'est pas considéré seulement pour son aspect productif mais envisagé aussi comme un moyen épanouissement personnel par le lien que l'on crée aux autres. Dans un même esprit,

l'enseignement général, qui sur les premières années d'AASP poursuit les apprentissages initiaux propres à chacune des matières, pour ensuite s'adapter à la vie quotidienne des adultes en devenir. Les supports d'apprentissage sont inspirés de la vie concrète, achats, gestion de comptes bancaires, compréhension d'un dossier administratif. Toutes les étapes font l'objet également de découverte de lieux indispensables à l'autonomie et à la découverte, visite d'ESAT, rencontre d'organismes tel que Sourd Média et le réseau Sourd Santé ou encore de banque.

La progression est totalement individualisée, dès leur entrée dans cette section, certains ont déjà fait un choix d'orientation professionnelle, les espaces verts ou la cuisine de collectivité alors que d'autres choisissent la polyvalence ayant besoin de faire une découverte plus approfondie des différents domaines professionnelles. Ainsi le parcours est adapté et se construit avec beaucoup de bienveillance, au rythme de chaque.
Enfin, le CRESDA est membre du dispositif « Différent et Compétent », réseau qui regroupe des établissements de travail adapté pour adultes et des instituts médico-professionnel. Le but est de promouvoir et de valoriser les compétences professionnelles par la validation de compétences référencées au programme de CAP. Donc, en fin de parcours, il est proposé à chacun de faire valider les compétences sur lesquels il est autonome professionnellement.

Les différents ateliers AASP :

Logistique :

Atelier animé par Mathieu P et Jérôme V

Depuis 4 ans maintenant, l'atelier logistique se construit et forme les jeunes à la gestion des produits. Débuter sur la gestion des seules fournitures scolaires, l'atelier gère aujourd'hui la majorité des références actuellement présente sur le site de Pont-à-Marcq

- Les fournitures scolaires, pédagogiques et artistiques
- Les produits d'entretien, de nettoyage et de désinfection
- Les produits d'hygiène, mouchoirs, essuie tout, lingettes ou couches
- Les vêtements et équipements de travail pour les ateliers à l'exception de l'atelier HSA

Tous les produits sont référencés, étiquetés et l'état des stocks est fait en temps réel à la préparation des commandes

Préparation d'une commande en cours, les produits en commande sont mis en cartons avant de partir sur l'établissement. L'utilisation de transpalette pour les colis lourds est quotidienne.

Au cours de l'année 2020, l'atelier logistique a été sollicité pour la gestion de tous les produits de désinfection et les gels hydroalcooliques.

Horticulture et Espaces Verts :

Atelier animé par Alain H

L'atelier Espaces verts et floriculture est une référence au CRESDA. Lors du premier confinement, si la question de la vente de fleurs a pu être remise en cause du fait de la crise, beaucoup de personnes ont demandé le maintien de ce temps fort. Un protocole de vente très stricte ont été mis en place, il a été très respecté. Cela a permis aux jeunes de la section AASP de se confronter à la réalité de cette pandémie et ce fut formateur dans leur manière de faire leurs achats quotidiens en situation de COVID.

Ci-dessous le protocole mis en place :

Vente de fleurs 2020

Cette année, la vente de fleurs se fait sous forme de commande à retirer.
Il n'y aura pas la possibilité de rentrer dans la serre pour choisir.
L'achat de fleurs se fait selon les règles ci-dessous énoncées :

Les commandes se font sur la base **d'un catalogue** créer par Alain H.

- **Les salariés et les retraités du CRESDA** auront accès à cette vente. Pas de vente pour les personnes extérieures.
- Les catalogues sont envoyés par internet sur l'adresse pro de chaque salarié. Pour les personnes n'ayant pas d'accès, merci de voir avec un ou une collègue pour le recevoir sur une adresse privée. *(Il faudra quoiqu'il en soit, le signaler auprès de votre responsable pour la faire activer rapidement)*
- **Personnes retraitées**: J'invite les personnels ayant reçu cette information de faire circuler le catalogue auprès des retraités, soit en renvoyant le catalogue par mail, soit en donnant le n° d'appel ci-dessous noté.
- La commande doit être faite auprès de Alain H sur son adresse mail :

  alainhenoch@asrl-cresda.fr et au 03 20 84 82 54
- Alain H va **traiter vos demandes et va vous donner un créneau de retrait.** Il est donc important à la commande, si vous la faites par mail, de laisser un N° de tél sur lequel il peut vous joindre pour prise de RV. Le créneau de retrait décidé avec Alain H est **à respecter absolument.**

- Lors du retrait de la commande, **des zones de retrait seront délimitées par des palettes**. Un papier indiquant votre nom et la somme à payer sera posé devant votre commande.
- Le règlement se fait par **chèque à l'ordre du CRESDA**, et **sera à déposer dans une boite à lettres** avant le chargement en voiture.
- Il ne sera pas permis de vous rendre dans la serre pour faire des échanges de plantes.
- Les créneaux seront espacés de sorte qu'il n'y ait pas plusieurs retraits en même temps. Toutefois, s'il se trouvait que plusieurs personnes se trouvent sur le parking en même temps, il ne sera pas possible de descendre pour discuter. De même, pour le chargement, une seule personne sera autorisée à descendre du véhicule pour charger les plantes dans le véhicule.

En cette circonstance, il est essentiel que nous respections toutes et tous les gestes barrières et le respect de cette procédure. Il en va de la santé de chacun et en priorité des personnels qui tous les ans œuvrent au maintien cette belle « tradition » que représente la vente des fleurs du CRESDA.

Bon Jardinage !

<u>Cuisine familiale et entretien des locaux :</u>

Atelier animé par Caroline J

La vie quotidienne adulte nécessite des savoir-faire de la vie quotidienne afin de gérer son logement, ses repas. Autour de deux ateliers spécifiques et en utilisant les locaux de l'établissement, l'apprentissage avec les jeunes de l'AASP dès la première année :

- Objectifs de cet atelier cuisine :
  - Apprendre à gérer un budget familial
  - Apprendre à faire des choix de recettes et des menus équilibrés
  - Faire ses listes d'achat

- Apprendre à choisir ses aliments et découverte des différentes qualités de produits
- Apprendre à préparer, à cuire et à assembler les produits
- Faire le nettoyage et remise en état des ustensiles, meubles et local

Petit local équipé comme une cuisine familiale

- Objectifs de l'entretien des locaux :

En fonction des pièces choisies pour les exercices, les jeunes auront la possibilité d'apprendre

- Nettoyer des vitres
- Nettoyer et désinfecter des différents types de sols
- Rangement et nettoyage des rangements
- Connaissance des différents produits à utiliser en fonction des supports
- Nettoyage et désinfection de pièces de bains et toilettes

<u>Atelier repasserie :</u>

Atelier animé par Ludivine D et Caroline J

L'atelier repasserie se retrouve au cœur de deux types d'apprentissage différents :

- La découverte du repassage à titre familial
  - Réaliser une lessive simple adaptée en fonction du linge
  - Connaissance des différents tissus
  - Connaissance des fers et des centrales familiales

- La pratique professionnelle de la blanchisserie
  - Connaissance approfondie des textiles et matériaux
  - Connaissances des produits de lavage, détachage et entretien
  - Connaissance et utilisation des machines de lavage professionnel
  - Pratique des machines de repasserie industrielle
  - Utilisation de repasseuse à rouleaux industrielle

COVEMAT
GE 135

Bâtiment et petite menuiserie :
Atelier animé par Cedric L

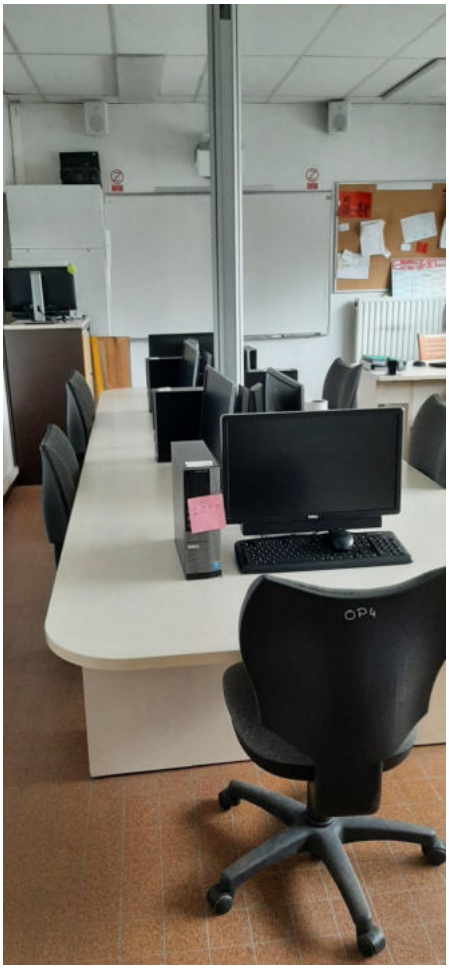
Objectifs de cet atelier pour le groupe AASP :

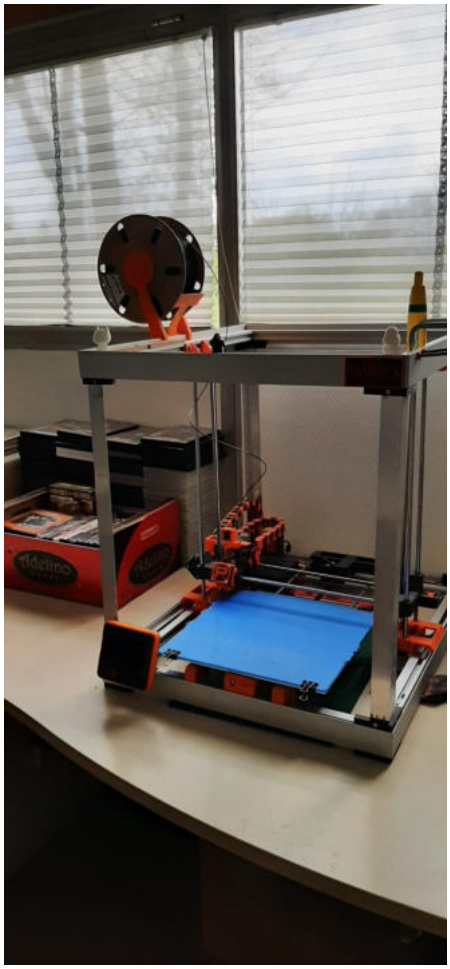
- Maitriser les savoir-être au travail :
  - Tenue de travail obligatoire et chaussures de sécurité
  - Respect des horaires
  - Respect du matériel et organisation
  - Gestion de ses émotions et respect du travail en groupe
- Pratiquer les savoir-faire :
  - Découvrir les différents matériaux présents dans le bâtiment, bois, plaque de plâtre, enduit, peinture, fibre et papier peints, …
  - Sur une première approche de cet atelier, la fabrication en menuiserie est utilisée pour les premières constructions afin de découvrir la prise de mesure, les assemblages ou encore le façonnage des matériaux
  - Découvrir les techniques simples des différents métiers du bâtiment
  - Mettre en œuvre tous les aspects de la sécurité au travail : organisation, rangement, travail en hauteur, …
  - Apprendre à utiliser les machines électroportatives.

Informatique :
Atelier animé par Jérôme V

Connaissance de l'informatique mais aussi des portables et des applications indispensables à notre vie contemporaine :

- Connaitre les différents composants et périphériques du matériel informatique
- Utilisation des logiciels informatiques courants : Word, Excel.
- Apprendre la navigation sur internet en fonction des besoins essentiels : recherche d'emploi, cuisine, administration, transport.
- Sensibilisation à gestion des réseaux sociaux, utilisation pour contacter ses amis mais aussi connaissance des dangers d'internet.
- Apprendre à utiliser les applications sur les portables, outils facilitateurs de la vie courante
- L'atelier est équipé d'une imprimante 3D. La découverte de cet outil numérique se fait également en cours de formation pour les jeunes.


OP4



LES PÉRIPHÉRIQUES
LE PROJECTEUR
LE DISQUE DUR EXTERNE
LA SOURIS
LE CASQUE
LA CARTE SD
LE CLAVIER
LE SCANNER
LA MANETTE DE JEU
LE MICROPHONE
L'IMPRIMANTE
LA CLÉ USB
L'ORDINATEUR
LE MONITEUR
LES ENCEINTES

« DIFFERENT ET COMPETENT »

Depuis plusieurs années, le CRESDA a intégré ce dispositif afin de faire bénéficier les jeunes apprenants de tous les atouts possibles à leur sortie. En fin de parcours, sur la base du volontariat, les jeunes sont invités à préparer une Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE). Ainsi, les volontaires sont accompagnés dans la préparation d'un livret de compétences professionnelles définies dans les référentiels métiers du dispositif « DIFFERENT ET COMPÉTENT », selon 3 niveaux en tenant compte des capacités spécifiques de chaque jeune :

- Niveau 1 : Je sais faire et je sais montrer
- Niveau 2 : Je sais faire et je sais expliquer
- Niveau 3 : Je sais faire et je sais comparer et transférer

Au CRESDA, les jeunes ont la possibilité de travailler sur les compétences suivantes :

- Entretien des espaces verts
- Entretien du linge
- Entretien des locaux
- Préparation et service des repas
- Travaux de conditionnement
- Logistique

En raison de la pandémie, une seule jeune a pu valider en 2020 une RAE :

- La jeune a réussi un RAE en repasserie, entretien du linge et quelques semaines après, elle intégrait l'atelier blanchisserie de l'ESAT de Wambrechies.

LES STAGES COLLECTIFS :

Mis en place par Ludivine D

Après avoir découvert les différentes spécialités possibles au sein du notre établissement en première année, les jeunes de la section d'Adaptation Sociale et Professionnelle débutent leur première expérience de stage. Ils découvrent le monde du travail en ESAT par la mise en place d'un stage collectif. Sur une année scolaire, tous les mardis, les jeunes partent en groupe à l'ESAT de Wambrechies ou d'Allennes lez Haubourdin de l'ASRL et sont intégrés dans les ateliers de conditionnement.

LES CLASSES ET ATELIERS PREPARATOIRES A UN CAP :

Les effectifs de jeunes en formation vers un objectif CAP depuis

	09/2015	09/2016	09/2017	09/2018	09/2019	09/2020
1ère année	5	5	0	3	1	5
2ème année	2	3	1	5	4	1
3ème année	5	0	3	1	4	3
4ème année	0	0	0	0	1	5
TOTAL	12	8	4	9	10	16

Pour l'année scolaire 20-21 L'effectif des classes d'enseignement général est plus important. Certains jeunes suivent bien le programme en français, en mathématique ou encore en histoire/ géographie, mais n'auront pas adulte la capacité à intégrer le milieu ordinaire du travail à cause d'exigences trop importantes ou d'un niveau d'autonomie trop faible.

Les CAP en 2020

Pour cette année 2020, la crise sanitaire a très fortement perturber la préparation des examens. Le premier confinement a eu lieu deux mois avant le passage des premières épreuves. Généralement, les oraux en Histoire et Géographie se déroulent en début mai et les épreuves de sport à la mi-mai. Les autres épreuves, elles se passent ensuite dans la première quinzaine de juin. A la fin du premier confinement, la semaine du 18 mai, le choix a été fait de privilégier le retour des candidats aux épreuves. Nous n'avions encore que peu d'indication sur le passage des CAP et ce fut fin mai que nous avons su le report au mois de septembre. Les dates réelles des épreuves n'ont été connues que fin août et les premières dates se trouvaient être début septembre pour l'enseignement général et la première semaine d'octobre pour les épreuves pratiques. Les candidats ont donc passé leurs diplômes après deux mois de confinement, mars et avril, puis deux mois de congés scolaires. La rentrée de septembre fut donc stressante et très active.

Les spécialités

L'enseignement est assuré par Isabelle L, Pascaline K, Jabir B, Jérôme V pour l'informatique et François H pour le sport

Les ateliers techniques sont animés par Angélique D, Caroline J et Cédric L

La réparation des CAP se fait en fonction des spécialités choisies par les jeunes.
Nous avons en interne les ressources humaines et les ateliers pour plusieurs spécialités :

- CAP ATMFC, Assistant Technique en Milieu Familial et Collectif
- CAP APR, Agent Polyvalent en Restauration
- CAP MHL, Maintenant et Hygiène des Locaux
- CAP MBC, Maintenance des Bâtiments de Collectivité
- CAP Peintre et Applicateur de Revêtement

Les candidats de 2020:

- 5 passages de CAP et 5 réussites
  - 3 CAP ATMFC
  - 1 CAP MBC
  - 1 CAP peintre et applicateur de revêtement

A la rentrée de septembre :

Nous avons deux classes de préparation au CAP

- CAP 1 pour des passages en 2023
  - 2 candidats pour CAP APR (Agent Polyvalent en Restauration)
  - 1 candidate pour le CAP MHL (Maintenant et Hygiène des Locaux)
  - 1 candidat pour le CAP MBC (Maintenance des Bâtiments de Collectivité)

- CAP 2 pour des passages en 2021
  - 1 candidat au CAP MBC (Maintenance des Bâtiments de Collectivité)
  - 1 candidate au CAP APR (Agent Polyvalent en Restauration)
  - 1 candidate au CAP MBC (Maintenance des Bâtiments de Collectivité)

<u>L'après CAP</u>
Les jeunes qui choisissent rester au CRESDA après leur réussite de CAP le font car ils n'ont pas encore 20 ans et souhaite bénéficier d'un accompagnement supplémentaire. Les possibilités d'accompagnement prennent plusieurs formes :

- Il est possible de refaire un deuxième CAP. La loi permet en effet de bénéficier d'un allègement des matières générales pendant 5 années avec un CAP validé. C'est donc la possibilité pour certains de tenter un deuxième diplôme :
  - Ce sera le cas pour Thibault qui souhaite poursuivre son CAP MBC par une mention complémentaire de plaquiste
  - Adama qui a son CAP ATMFC souhaite poursuivre avec un CAP petite enfance en alternance
  - Audrey avec son CAP ATMFC va intégrer une école de vente à Douai et est actuellement en remise à niveau avec Tertia 3000
  - Les projets sont moins définis pour Marie France et Walid qui devraient rechercher du travail en milieu ordinaire ou adapté. Leurs difficultés sociales ne vont pas permettre une entrée immédiate en entreprise malgré leurs compétences professionnelles

Tous ont pu bénéficier d'un accompagnement personnalisé par le dispositif 3 APH qui aide les jeunes sur l'identification de leur souhait d'avenir et ils ont découvert les missions locales, Sourd média et Sourd santé.

L'après CAP n'est donc pas, comme décrit ci-dessus, toujours linéaire et nécessite un accompagnement de la part de l'ensemble des équipes des unité B et C, et du service de suite.

<u>L'inclusion en 2020 :</u>

- Un parcours d'inclusion en lycée pour un CAP de plombier en installation sanitaire.

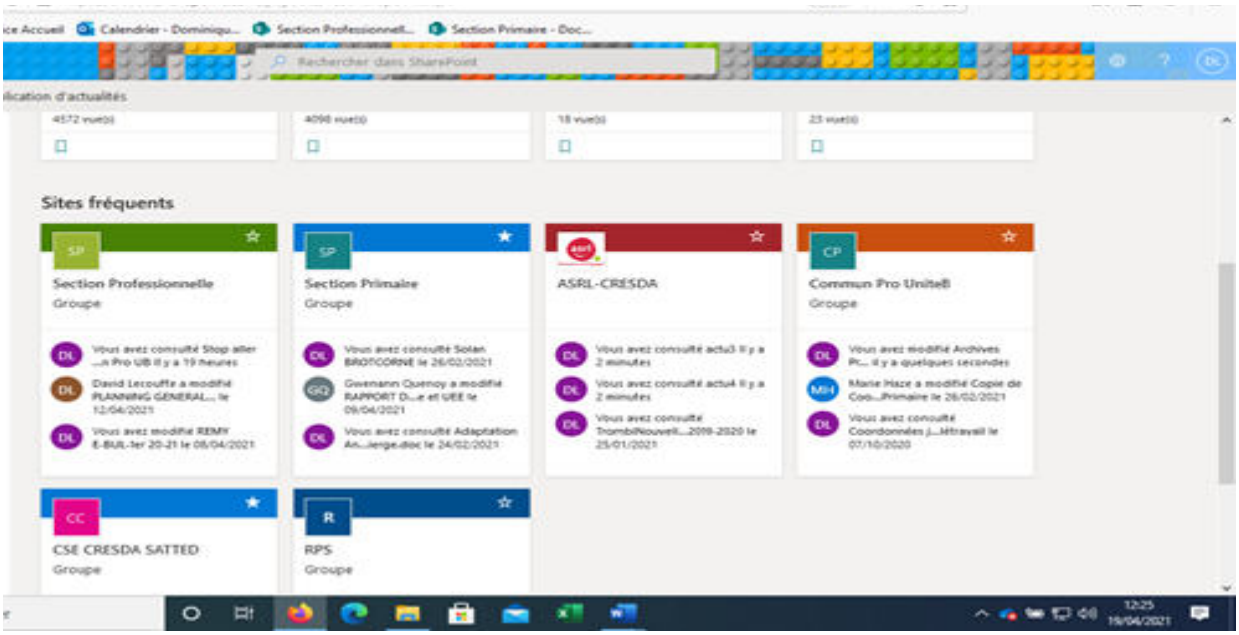
Malgré les difficultés de cette rentrée de septembre, nous avons pu permettre à un jeune en première année de Maintenance des Bâtiments de Collectivité de se projeter sur un parcours en lycée professionnel pour faire un CAP plomberie en installation sanitaire. Durant sa première année, la découverte de la plomberie lui a révélé une envie de cette spécialité. Par ailleurs, l'équipe d'encadrement lui a reconnu très rapidement une compétence en ce domaine. La poursuite de son parcours ne pouvait se faire en interne et après quelques contacts sans résultat auprès de plusieurs lycées professionnels, c'est à 3 jours de la rentrée scolaire que la solution s'est présentée à lycée Maurice Duhamel de Loos. Le jeune ne pouvait pas être inscrit en première année, ces inscriptions sont réservées aux sortants de 3ème de l'EN, mais a été inscrit en 2ème année avec déjà une projection sur un parcours deux années de terminale.

Actuellement, le jeune poursuit son parcours de formation au lycée. Il est toujours aussi motivé par son métier, en revanche, le parcours scolaire est parfois difficile sur l'enseignement général. Il a pu dans un premier temps bénéficier d'une Aide à la Vie Scolaire présente dans l'établissement. Le CRESDA poursuit l'accompagnement de ce jeune mettant régulièrement à disposition une professeure d'enseignement général. Le passage de son CAP est prévu en juin 2022.

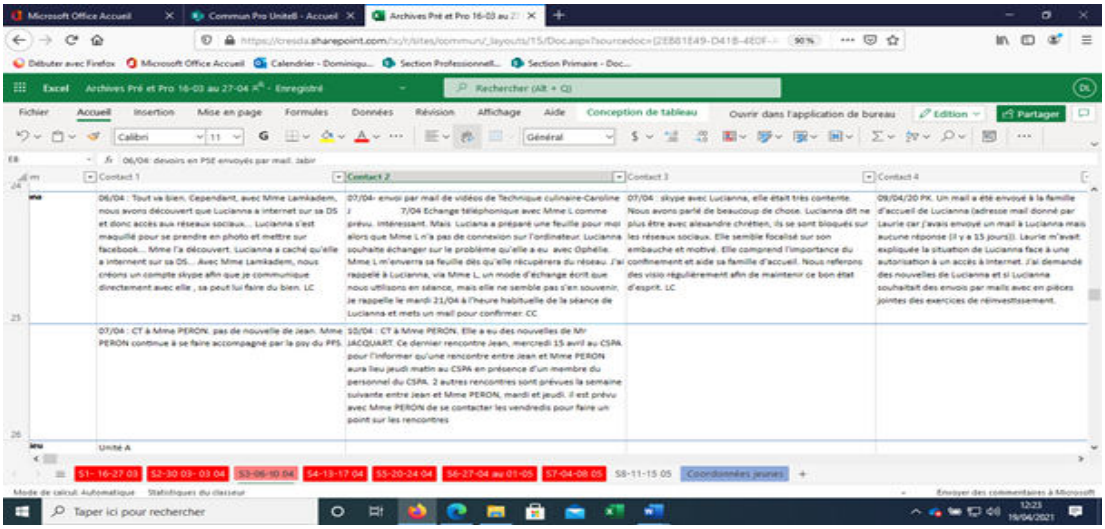
L'UNITE PENDANT LA COVID :

A l'occasion du premier confinement, la question de la continuité de l'accompagnement des usagers s'est posée très rapidement. Les jeunes sont rentrés chez eux, du jour au lendemain, sans préparation, sans même réfléchir à prendre les cahiers, les classeurs et autres supports de travail. Nous avons dû construire les outils de continuité afin de maintenir un lien régulier et direct avec les familles ou les jeunes. Nous avons créé un groupe commun entre les unités puis un fichier de suivi " le jour de la marmotte".

Le groupe SharePoint **Commun Pro-UnitéB** réuni toutes les ressources communes



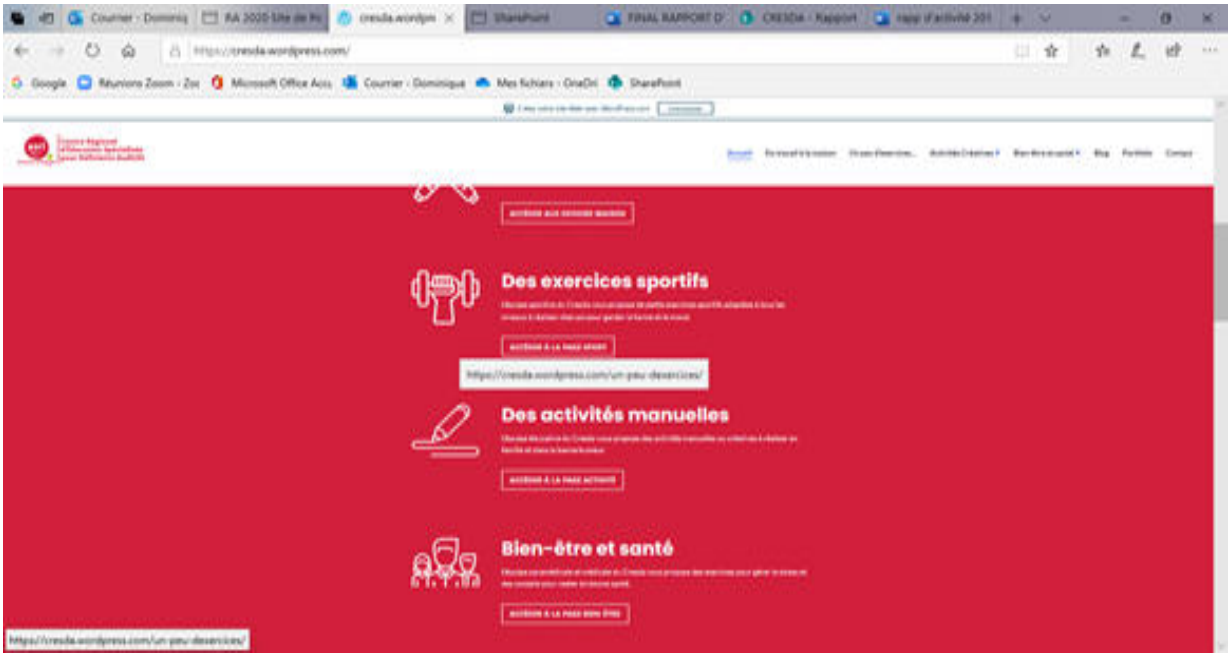
Le fichier le **"jour de la marmotte"** recense tous les contacts avec les jeunes et permet de s'assurer que toutes les familles sont régulièrement contactées. Cet outil de coordination entre les professionnels fut indispensable pour nos périodes de télétravail.

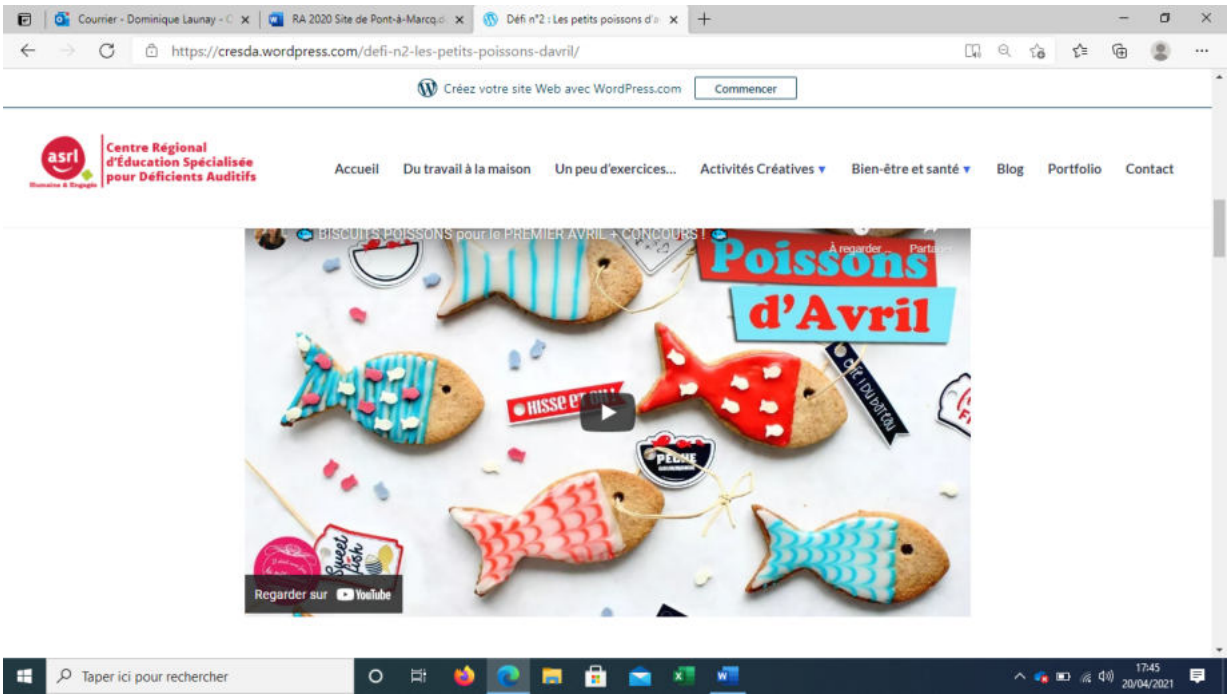


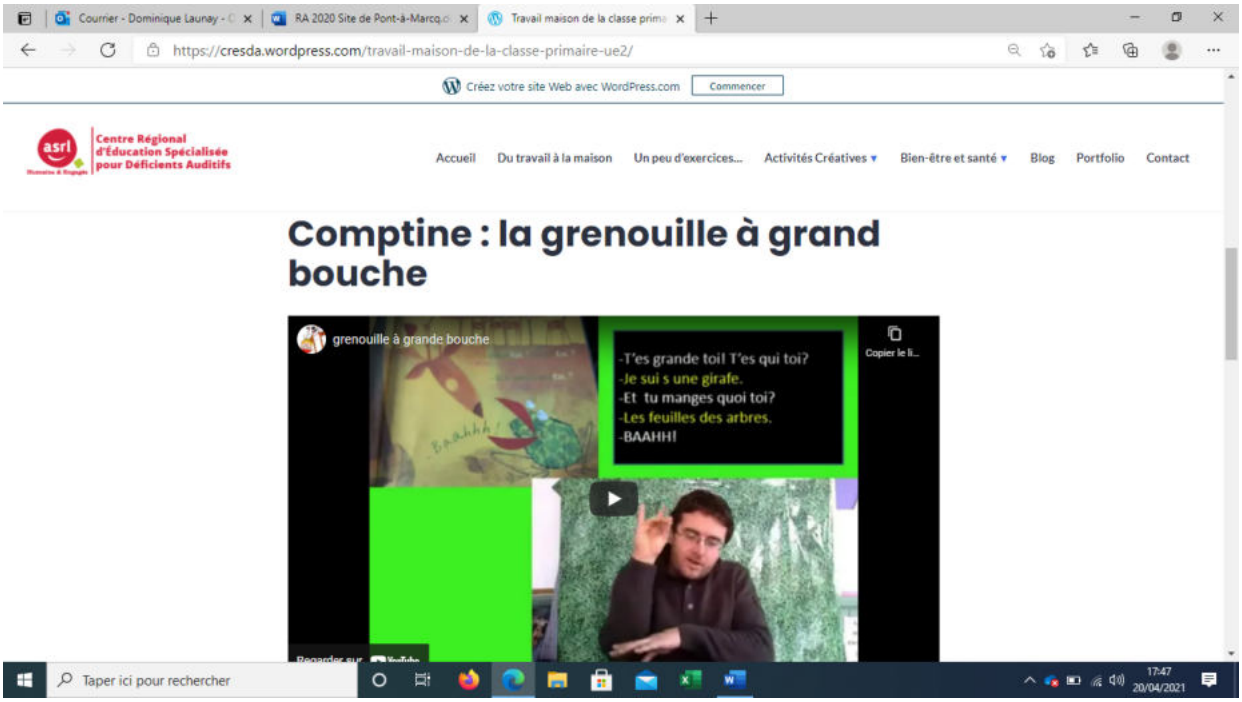
Le site Internet :

Il a fallu également trouver des solutions pour envoyer des activités ou du travail scolaire au jeunes. Des solutions très simples ont été activées, les expéditions par la poste pour les familles n'ayant pas d'imprimante, par mail pour les autres.
En plus ses solutions énoncées et afin de proposer des activités régulières pour les familles qui sont fortement en demande, a été créé un site internet propre au CRESDA, sur lequel ont été proposés des recettes, des défis, des activités manuelles, des défis sportifs. Ce site est également un média parfait pour des vidéos et des comptines en LSF. Chaque professionnel désireux de publier, pouvait envoyer ses travaux à notre éducateur technique en informatique, à l'origine de l'idée et créateur du site, qui mettait ensuite en ligne les propositions.

https://cresda.wordpress.com/







Le groupe Snapchat :

Enfin, afin de maintenir un lien constant avec les adolescents sourds, les mails n'étant pas adaptés à toutes les situations, a été créé un groupe Snapchat afin de faire des conversations en Visio.

Nom d'utilisateur: asrlcresda

LES PROJECTIONS ET PERSPECTIVES POUR 2021 :

Faire des projections pour 2021 c'est prendre le risque d'être démenti dans les faits. Cependant, malgré les difficultés qui se présenteront, il faut rester en mouvement et aussi, comme dit en préambule, garder toute la dynamique d'agilité qui s'est imposée à nous en 2020.

Ressources humaines : développement des compétentes professionnelles

La formation des salariés
Un partenariat important a été conclu en 2020 avec l'IRTS, afin de mettre en place un accompagnement formatif de l'ensemble des éducateurs techniques récemment recrutés. La proposition faite par l'organisme de formation est tellement riche et adaptée que nous pouvons utiliser cette formation pour construire un parcours de cohésion au sein de notre unité. Les thèmes abordés font référence :

- ✓ Aux écrits professionnels
- ✓ Aux lois du code de l'action sociale
- ✓ A la connaissance des différents stades d'évolution de l'enfant et aux différentes pathologies
- ✓ Aux pédagogies différenciées et progressions pédagogiques
- ✓ A l'accompagnement inclusif, connaissance des dispositifs.

Les entretiens professionnels :
Pour l'ensemble des salariés présents depuis 2014, aura lieu le 3ème entretien professionnel.

Accompagnement des usagers :

Un premier parcours d'inclusion en lien avec un lycée professionnel s'est construit, rapidement, au cours de cette année. Nous avons appris, de cette première expérience, les modalités de travail avec l'éducation nationale, les délais indispensables à toute construction de parcours et le lien construit avec les professeurs de terrain au sein de l'EN.

Cette expérience doit aussi nous permettre des parcours d'inclusion partielle avec une collaboration étroite entre les professeurs de techniques des Lycée, porteurs du savoir-faire technique et les enseignants du CRESDA, expérimentés dans la progression des enseignements plus théorique. Pour ce faire, il nous faudra mettre en place dès 2021 la validation en Contrôle Continue pour les parcours de CAP.

Autour des CAP, la nouvelle réforme nous oblige également la révision forte de nos pratiques et des matières enseignées :

- Co construction, entre les éducateurs techniques et les professeurs, des oraux pour les épreuves de français
- Co construction avec les mêmes acteurs et le professeur d'informatique de l'épreuve du chef d'Œuvre. Cette épreuve doit se construire sur l'ensemble du parcours de formation du jeune.
- Mise en place de cours de langue vivante, épreuve obligatoire en 2022 pour certaines spécialités dont Agent Polyvalent de Restauration.

<u>Le travail en collaboration entre l'unité B et l'unité C :</u>

L'adolescence est une période complexe et les professionnels qui accompagnent cette période doivent faire preuve de la plus grande cohérence. Ils doivent être en lien constant. Pour ce faire, il est indispensable de renforcer le lien de travail entre les deux unités concernées afin de proposer à chaque jeune, des réponses en cohérence. D'autre part, le lien permet de proposer des réponses plus complètes dans les parcours de préparation de la vie d'adulte, les examens la sortie ou encore l'inclusion. Ce travail commun ne peut qu'apporter des solutions plus adaptées et plus riches.

Dominique LAUNAY
Chef de service Unité Pré et Pro

SAFEP – SSEFS

Service d'Accompagnement Familial et d'Éducation Précoce (de la naissance à 3 ans)
Service et Soutien à l'Éducation Familiale et à la Scolarité (de 3 à 20 ans).

FICHE DE PRESENTATION DU SAFEP SSEFS	
Adresse : 64 rue Nationale 59710 PONT-A-MARCQ	Directrice de l'établissement : Juliette SAGOT Chefs de service : Véronique COSTA
Projet d'établissement	Missions Le SAFEP-SSEFS, dans le secteur médicoéducatif est considéré comme une structure privilégiée de l'aide à la scolarisation. Son statut, sa nature et ses missions sont définis par les annexes XXIV du code de l'Action Sociale et des Familles (CASF). • Accompagner et aider les parents des très jeunes enfants : travail de guidance parentale et soutien éducatif • Évaluer les difficultés et potentiels de l'enfant pour apporter une aide adaptée globale de soins et une action éducative dans le cadre d'un Projet Individualisé • Favoriser l'inclusion et le maintien du jeune dans son milieu de vie • Accompagner le jeune et sa famille dans son parcours de scolarisation • Inscrire l'intervention dans une dynamique partenariale (éducation nationale, service social, structures culturelles, CAMSP, MDPH, établissements médicaux, professionnels libéraux, associations, crèche…) • Aider à l'orientation, au diagnostic et à la prévention • Former les parents, les professionnels pour mieux répondre aux besoins de l'enfant sourd. Objectifs globaux • Accompagner la famille dans ses sollicitations et ses démarches auprès des partenaires et du service • Favoriser l'émergence du langage oral en SAFEP • Soutenir les compétences parentales • Faciliter l'inclusion de la personne accompagnée dans son environnement social • Faciliter le maintien de la personne dans un dispositif scolaire de droit commun et adapté • Informer et soutenir les équipes enseignantes

	• Travailler avec les partenaires autour de la réalisation du Projet de Vie de l'enfant, de l'adolescent ou du jeune adulte accompagné • Aider le jeune et sa famille à se construire, s'épanouir avec son handicap
Autorisation et public	Date d'ouverture - 31 juillet 1990 : 6 places en SAFEP et 14 en SSEFIS - 2004 : création de 10 places pour le secteur de Valenciennes - 2017 : renouvellement de l'agrément Caractéristiques du public accueilli : Déficients auditifs de 0 à 20 ans avec une dérogation depuis trois ans pour poursuivre l'accompagnement de jeunes au-delà du bac et ou de plus de 20 ans poursuivant des études supérieures. Nombre de places : 30 Nombre de jours d'ouverture : 210

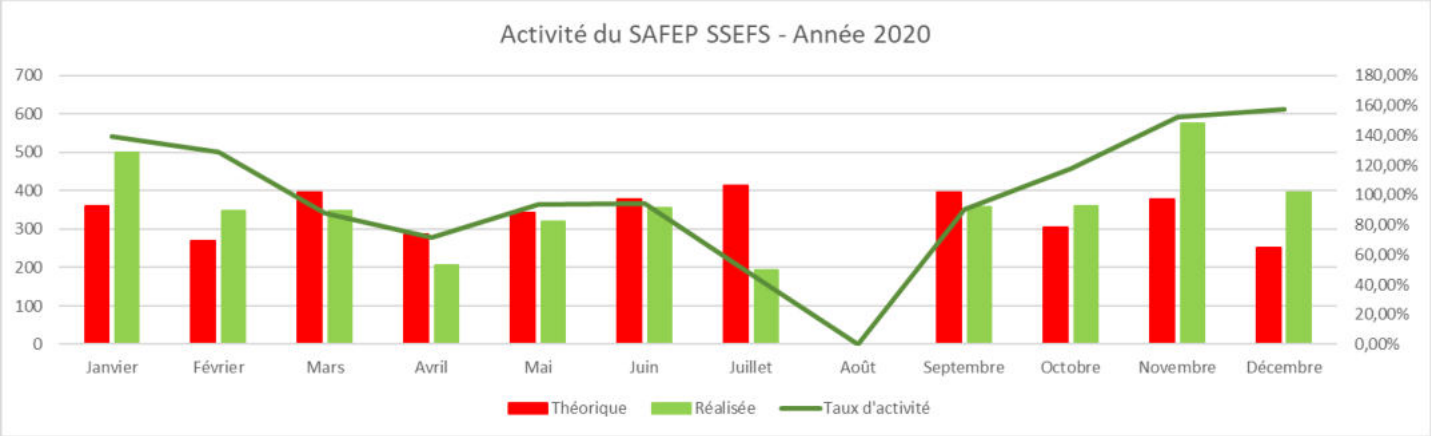
1. Le « volume d'activité »

Activité 2020

Pour rappel en 2019 : 4 296 séances réalisées avec une suractivité de 13% et un taux d'activité à 113,65%

Pour 2020 : **3960 séances** réalisées

- En SAFEP : 229
- En SSEFS : 3731



Le volume d'activité théorique est de 3780 séances, nous sommes donc en suractivité malgré les deux périodes de confinement soit un taux d'activité de 104,5 %.

Focus période COVID :
En comparaison avec l'année 2019, pendant le premier confinement, c'est presque 700 séances qui n'ont pas été réalisées, soit presque 20 % du volume d'activité 2019.
L'évolution de l'activité pendant le second confinement est significatif

Mouvements :
Nombre de personnes accueillies sur toute l'année a été de **52 jeunes**

Nombre de sorties : **8 (en juin 2020)**

- 5 jeunes en fin d'étude diplômés
- 1 jeune orienté au CRESDA
- 1 jeune orientée en Belgique (ST Luc)
- 1 jeune orientée en structure spécialisée (TED)

Nombre d'entrées : **11 (en septembre 2020)**

- 2 jeunes en SAFEP (2 ans et 1 an et demi)
- 1 jeune en multi accueil (3 ans et 4 mois)
- 5 jeunes en maternelle (4 ans à 6 ans)
- 2 jeunes en collège (13 ans)
- 1 jeune en lycée (16 ans)

Effectif au 31 déc. : 42 jeunes

Les éléments financiers

Le SAFEP SSEFS est financé dans le cadre d'un CPOM.

Pour l'année 2020, la dotation globale attribuée par l'ARS est de **459 132 €,** pour 2019 la dotation était de 443 347€

Ressources humaines

Nombre de salariés : 8 personnes soit 6,80 ETP

TABLEAU DES EFFECTIFS : *8 personnes en CDI dont 1 reconnue* en qualité de travailleur handicapé.

Fonction	ETP	Personnes physiques
Chef de service	1, 00	1
Secrétariat		
Éducatrice de Jeunes Enfants		
Éducatrices spécialisées	2, 00*	2
Professeurs spécialisés (CAPEJS)	2, 00	2
Psychologue	0, 30	1

Psychomotricien	0, 34	1
Orthophoniste	1, 00*	1(5) *
Assistant social		
Médecin ORL	0, 16	1
TOTAL	6,80	9

*Attribution d'un temps plein d'éducatrice spécialisée en plus, à partir de sept.2019 pour faire face à l'augmentation du nombre de demandes de suivis (suractivité de plus de 13% en 2019 et de 4,5% en 2020)
*Le poste d'orthophoniste est occupé à 50% par une orthophoniste salariée du CRESDA et à 50% par 6 orthophonistes en libéral avec des conventions
Coût total = 23 227€ en 2019 – en **2020 = 20 902€**

Les indicateurs relatifs aux AM ou AT sont compris dans la partie ressources humaines du CRESDA.

Le poste de médecin ORL est pourvu depuis sept 2018 à raison d'une journée de présence par mois

> Nous avions remarqué que **les temps de psychomotricité n'étaient pas suffisants** au vu de l'augmentation du nombre de demandes pour les très jeunes enfants. (Modification du temps de présence d'une des psychomotriciennes à l'interne avec arrêt du CDD de **4h** à compter de septembre 2020.)
> Ce temps de 4h a été affecté à la psychomotricienne du SAFEP-SSEFS ; mais cela ne couvre pas encore tous les besoins ce qui occasionne des dépassements horaires régulièrement (13 jeunes suivis pour un horaire de 15h30/hebdo)

En ce qui concerne **le temps de la psychologue**, le même constat a été fait.
10H30 pour suivre 42 jeunes n'est pas suffisant et encore moins avec la crise sanitaire que nous subissons. Ceci occasionne régulièrement des dépassements horaires et donc un coût supplémentaire.

Il serait intéressant d'obtenir un poste d'éducatrice de jeunes enfants pour pouvoir développer le SAFEP.

Nous souhaiterions pouvoir avoir l'appui d'une assistante sociale formée à l'analyse systémique au vu des situations de plus en plus compliquées (difficultés d'accepter le diagnostic, handicap associé, difficultés sociales, maltraitance, difficultés éducatives…). C'est un réel manque qui s'est amplifié avec la crise sanitaire.

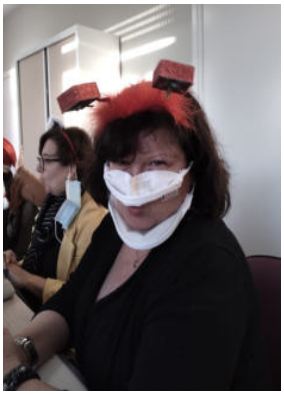
De plus ce manque ne nous permet pas d'assurer un suivi pour les élèves sortis du service. Néanmoins grâce à une autorisation spéciale de la MDPH nous avons pu accompagner un jeune au-delà de 20 ans.

Bel exemple de parcours réussi pour cette jeune femme (CRESDA puis inclusion lycée jusqu'à l'obtention de son BTS).

En juin, il y a eu **un départ en retraite d'une professeure CAPEJS** remplacée à la rentrée de septembre par une professeure CAPEJS.

Avant

Après



Départ aussi de notre ancienne stagiaire orthophoniste nouvellement diplômée qui a assuré le remplacement du congé maternité de sa tutrice et retour de notre jeune maman.

Arrivée de notre nouvelle directrice en pleine période de crise sanitaire

Pour illustrer l'esprit convivial de cette équipe, nous avons choisi de laisser la parole à notre nouvelle "professeure" Valérie Bonnefoy

Le sens de l'accueil

« Je suis arrivée au SAFEP-SSEFS en septembre 2020 après avoir travaillé 13 ans au sein de l'association APAJE à Nice ou j'enseignais le français de la 6e à la 3e et la philosophie en terminale.

Je désirais revenir travailler dans le nord pour me rapprocher de ma famille mais aussi pouvoir travailler avec des plus jeunes enfants au niveau des compétences de la langue orale et écrite. Pouvoir partager avec les familles, les enfants et les professionnels mon expérience de personne sourde implantée me tenait à cœur.

À mon arrivée, la première chose que j'ai constatée, fut la solidarité et la bienveillance entre les membres de l'équipe et la richesse des échanges. Le fait que chaque personne porte toujours un masque inclusif pendant 2 longues heures de réunion afin que je puisse comprendre, participer et me sentir à ma place, me marque beaucoup.

Premier ordre du jour : lister toutes les dates d'anniversaire, n'oublier personne afin d'offrir à chacun un petit présent. Je n'étais pas du tout habituée à ce genre d'égard.

Toutes mes collègues m'ont consacré du temps pour m'expliquer l'organisation du service, où se trouvait le matériel, les manuels scolaires... Elles étaient aux petits soins avec moi. J'ai vraiment appris la signification des mots partage et échanges.

J'apprécie énormément travailler avec une véritable équipe pluridisciplinaire ou tous les corps de métiers se complètent parfaitement.

Ayant enseigné pendant 13 ans auprès d'adolescents, j'avais oublié ce qu'était d'être avec des petits. J'avais oublié la notion de jeu, la notion d'apprentissage du langage oral.
Pendant 13 ans, j'ai enseigné en utilisant la LSF.

J'ai repris avec un certain plaisir les gros classeurs de DNP qui ne m'ont jamais quitté. Ma cheffe de service m'a accompagnée pendant plusieurs prises en charge afin de réveiller tout ce côté ludique endormi, m'a conseillée des livres et jeux qui font émerger la communication et le langage.

Revenir travailler dans ce service m'a posé certaines difficultés d'adaptation.

A Nice, je travaillais toujours dans les mêmes établissements, à 10 minutes de trajet avec les transports en commun. J'ai dû réapprendre à conduire et à m'orienter sur les routes du Nord …satané GPS !
Enseigner auprès des collégiens et lycéens m'est très aisé mais pour les élèves en maternelle et CP, je rencontre une difficulté : celle de la compréhension des messages oraux.
En effet, les élèves ne portent pas de masque inclusif et leur parole n'est pas toujours intelligible.
Je dois fournir des efforts de discrimination auditive et d'attention, heureusement que je suis implantée. Le résultat est que je suis plus fatigable.

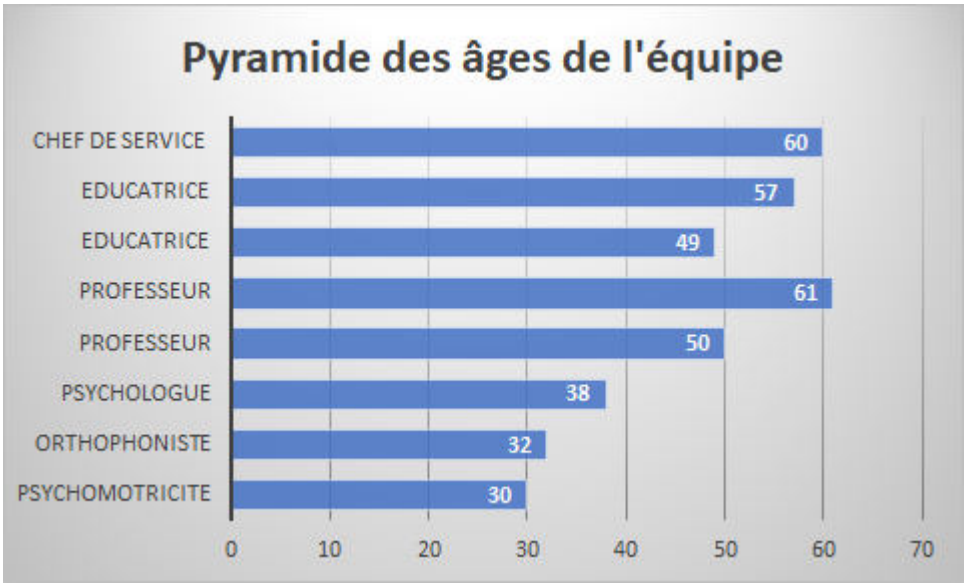
J'ai aussi pris conscience que je renvoyais une image de personne sourde. Pour la première fois depuis que j'enseigne, j'ai vu une famille refuser que je travaille avec son enfant car j'étais sourde.
J'ai remarqué la souffrance face à ce déni de handicap, je me suis remise en question.

Je me suis demandée si je devais en parler avec les élèves, si je devais partager les avantages et les inconvénients d'être sourde parce que oui, il y a des avantages.

En conclusion de ces mois écoulés, je n'ai pas vu le temps passer….
Je sais que j'ai la chance d'aller travailler tous les jours avec le sourire et motivée.
Mes projets …continuer à travailler avec cette équipe avec qui je partage les mêmes valeurs. Me perfectionner dans les compétences d'apprentissage pour l'acquisition du langage orale, animer un atelier sur le graphisme avec la psychomotricienne, travailler avec les petits et pourquoi pas mettre en place un atelier d'écriture « poème, théâtre, nouvelles » afin que les élèves puissent échanger.
Pouvoir aussi mettre mes compétences en LSF en avant ……bref j'ai plein de projets. »

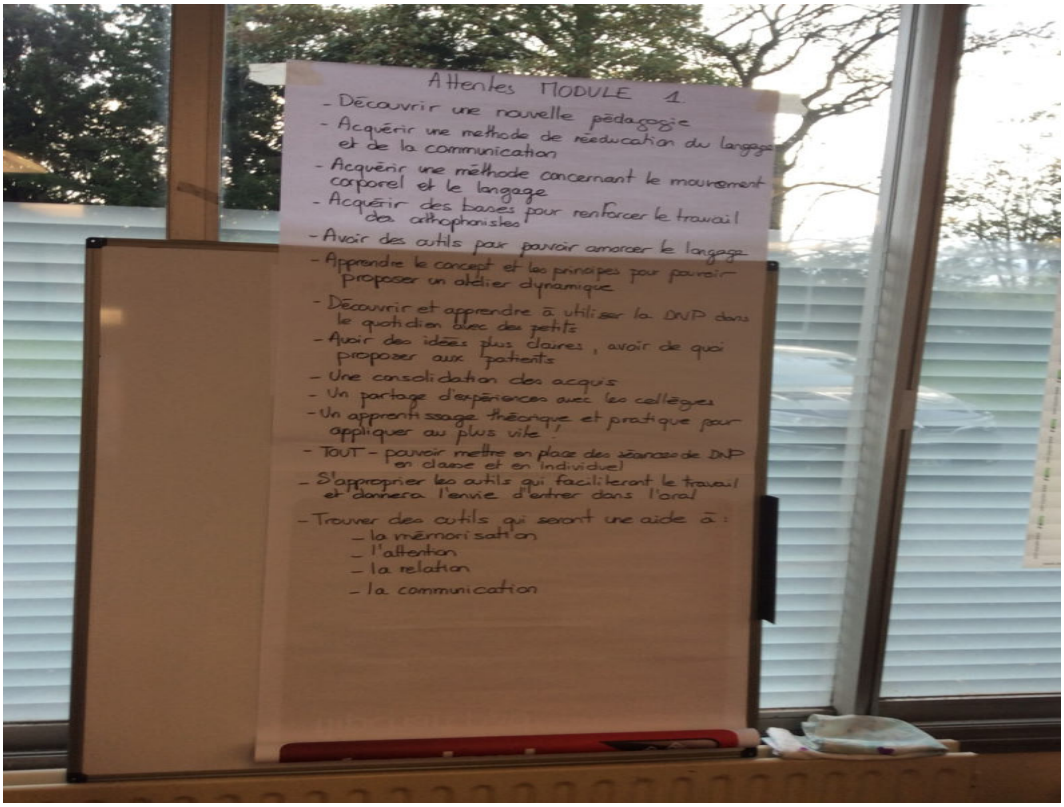
Valérie BONNEFOY, professeure spécialisée CAPEJS

Nous aurons **un autre départ en retraite d'une professeure CAPEJS en juin 2021**



FORMATIONS

Dynamique Naturelle de la Parole : Module 1 pour les professionnels du CRESDA et des services : **4 personnes concernées dans les services**



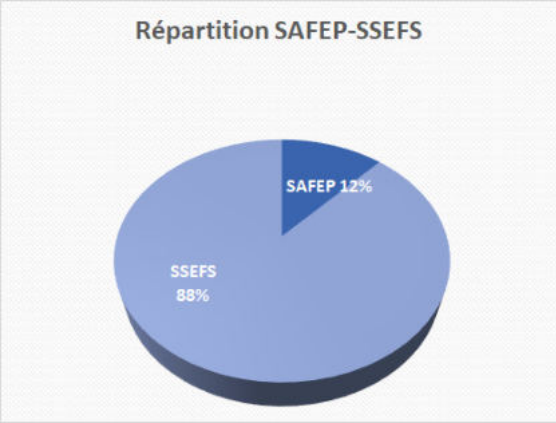
Accueils de stagiaires

Psychomotricité	2 en dernière année dont un diplômé en juin 2020 et l'autre en juin 2021-stage long 1 en deuxième année stage court
Psychologue	1 en 3 année
Orthophonie	1 diplômée en juin et embauchée en CDD de 7 mois en septembre pour remplacement de l'orthophoniste l'ayant eu en stage
Chef de service	1 formation CAFERUIS, diplômée en décembre 2020
Educatrice spécialisée	2 en stage à la SEJE stage court sur le service

2. Zooms

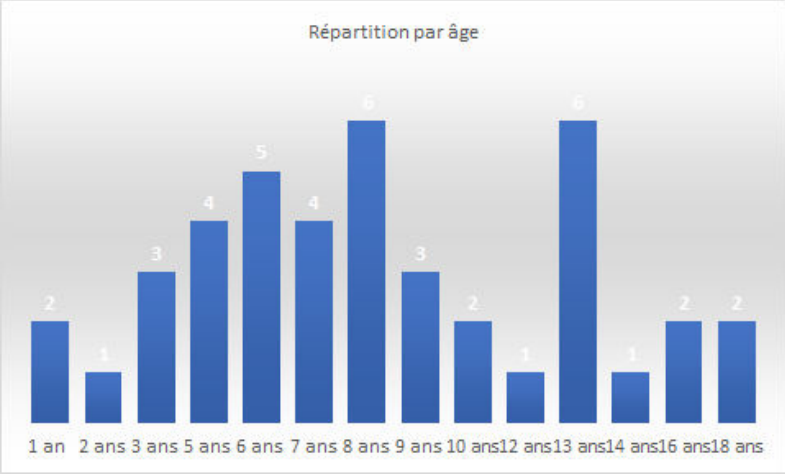
Zoom sur les caractéristiques du public accompagné

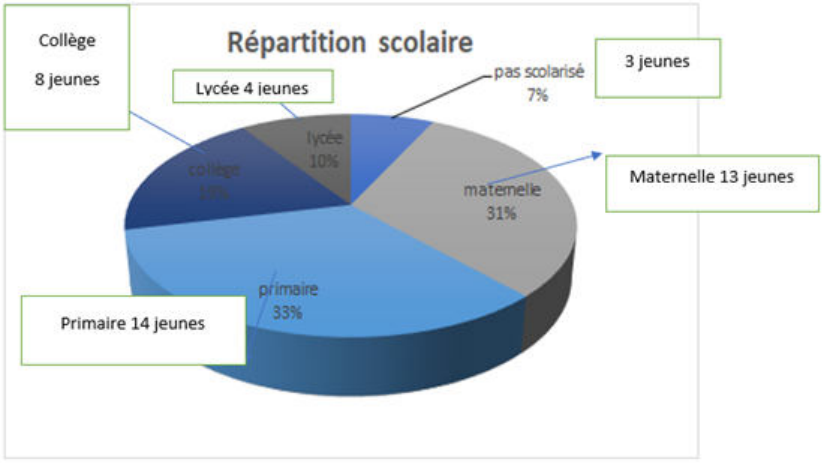
Zoom sur 42 jeunes au 31 décembre 2020



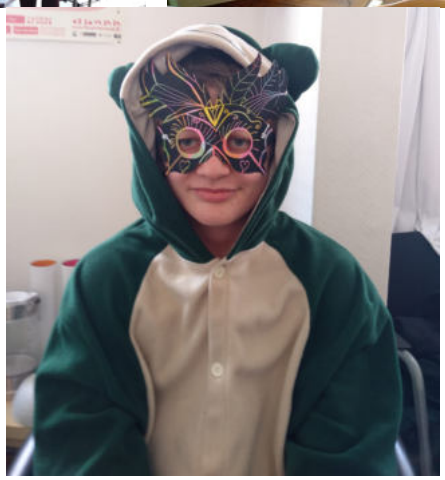
Répartition filles garçons

	FILLES	GARCONS
2019	26	14
2020	22	20

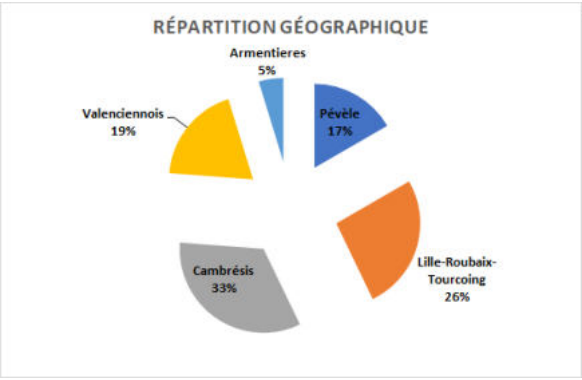


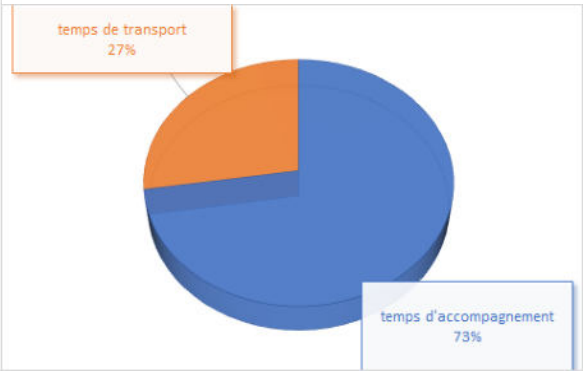

Répartition scolaire
Collège
8 jeunes
Lycée 4 jeunes
pas scolarisé
7%
3 jeunes
lycée
10%
collège
maternelle
31%
Maternelle 13 jeunes
primaire
33%
Primaire 14 jeunes

COURONNE
couronne

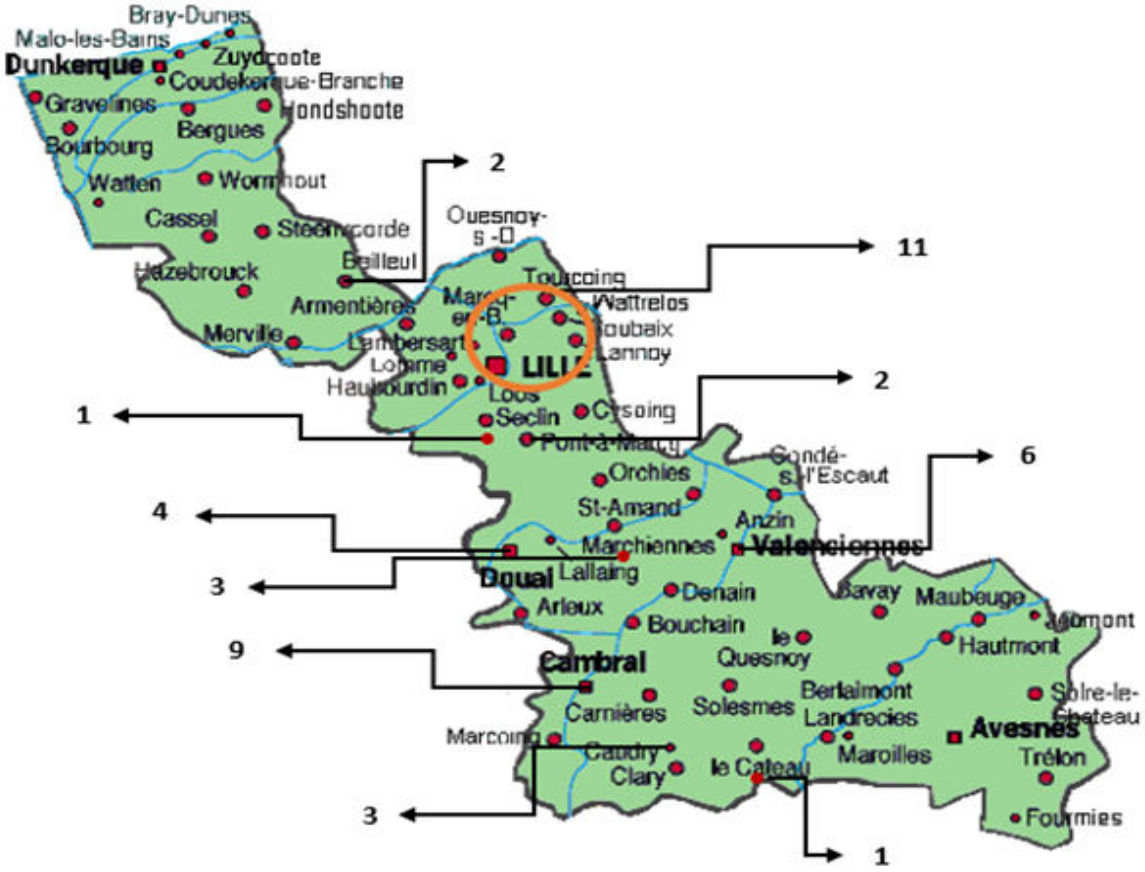


Localisation géographique des jeunes pris en charge



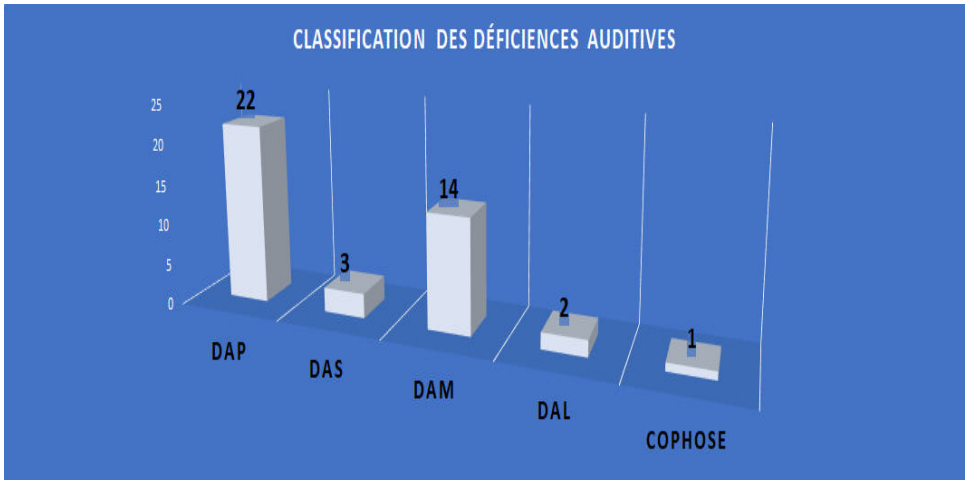


Le SAFEP-SSEFS est un dispositif dont la particularité est d'offrir un service de proximité en permettant une inclusion réussie.
Le territoire d'intervention est défini par le leu d'habitation et le lieu de scolarisation. On peut constater que le territoire est toujours aussi étendu avec une forte présence dans le Cambrésis. Ce territoire d'intervention entraine donc des temps de transport important et une fatigue dont il faut tenir compte.

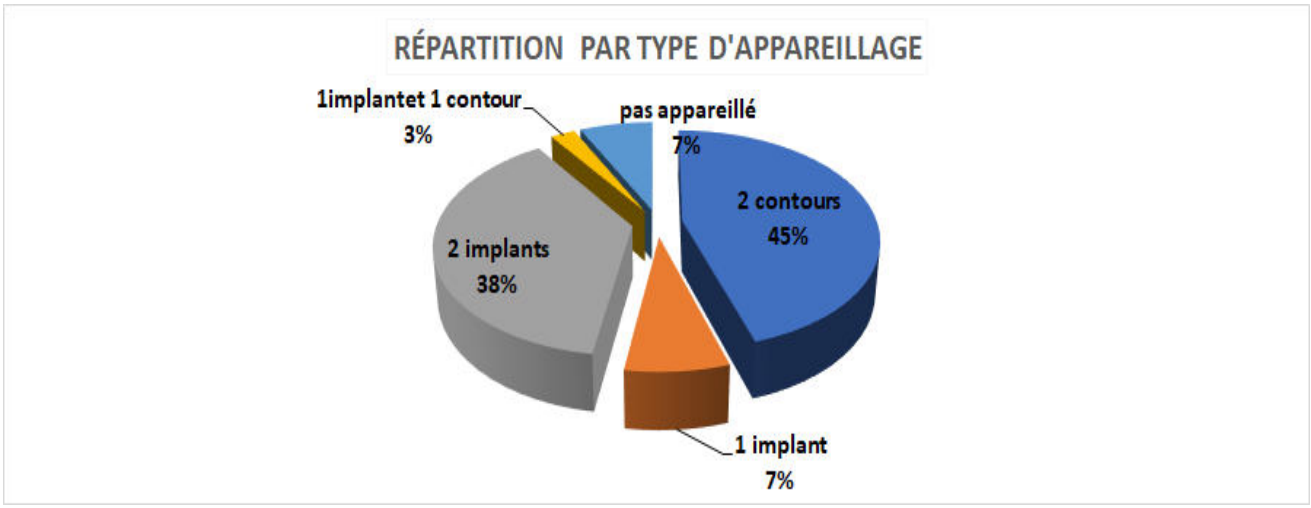


Caractéristiques audio phonologiques

Depuis 2018, nous travaillons avec le docteur Pollet. Son expertise nous a permis de proposer aux parents des rendez-vous de suivi audio phonologique de façon très régulière.
C'est un réel atout pour l'équipe de pouvoir s'appuyer sur les compétences d'un médecin ORL. Le renouvellement des dossiers MDPH, l'orientation des jeunes vers l'établissement ou d'autres structures se font avec le docteur Pollet après consultation des familles.
Un travail de collaboration avec l'équipe d'implantation du CHR se met en place et permet un meilleur suivi des enfants implantés.



- DAP : Déficience Auditive Profonde
- DAS : Déficience Auditive Sévère
- DAM : Déficience Auditive Moyenne
- DAL : Déficience Auditive Légère
- COPHOSE : anacousie



Zoom sur les projets d'accompagnement

La créativité de la psychomotricienne

"Il a clairement été démontré combien l'intervention précoce dans le développement d'un enfant porteur de handicap est précieuse, notamment pour les enfants déficients auditifs. La place du psychomotricien en SAFEP est toute particulière puisqu'il intervient à la fois dans une dimension préventive mais aussi rééducative. De la même façon, ce professionnel intervient auprès de l'enfant et de ses parents mais aussi auprès des personnes qui l'accompagnent dans ses différents lieux de vie (crèche/école, grands-parents…).

De plus, la manière d'accompagner l'enfant et sa famille peut être différente d'un enfant à un autre, d'un psychomotricien à un autre, d'un service à un autre. Cette place laissée à la créativité est essentielle et amène à proposer différents types d'accompagnement en psychomotricité.

J'ai rencontré **A** (15 mois) et sa famille lors d'un temps de regroupement festif organisé par le service. J'avais alors évoqué, auprès des parents, le besoin pour **A** de débuter un suivi en psychomotricité. Ils ne se sentaient pas prêts à débuter ce travail et estimaient qu'à 18 mois, leur fille marcherait, "du jour au lendemain, comme sa sœur" (également DA).
Ils ont tout de même accepté de participer, de façon occasionnelle, à notre groupe parents/enfants. Celui-ci est destiné aux touts petits et à leur famille (parents, grands-parents, fratrie...). Il est co-animé par l'orthophoniste et la psychomotricienne. On y propose des temps d'éveil, de comptines, d'expérimentations sensori-motrices et de sensibilisation à la DNP.
A y participe pour la première fois à 18 mois. Les parents, d'abord sur la réserve, se détendent peu à peu au rythme des comptines, des jeux et des échanges avec les autres parents. En fin de séance, ils acceptent de débuter un suivi individuel en psychomotricité. A 18 mois, **A** présente un âge développemental proche de celui d'un enfant de 8 mois. Les parents, extrêmement investis dans la prise en charge, appliquent scrupuleusement les conseils donnés en séance. Les rendez-vous sont toujours honorés et le lien a été maintenu par WhatsApp durant le confinement. **A** a évolué rapidement. A 30 mois elle a complètement rattrapé son retard et entre à l'école.

Aujourd'hui les séances sont plus espacées et permettent de contrôler son évolution et de maintenir le lien. Le suivi sera à réévaluer en équipe en juin 2021.
Le groupe a favorisé l'accroche relationnelle avec A et ses parents, le suivi et la guidance parentale ont permis une évolution rapide au niveau du développement psychomoteur.
Les notions de groupe, mais surtout d'approche pluridisciplinaire sont extrêmement précieuses au sein du SAFEP. Les compétences, histoires et expériences de chaque professionnel viennent enrichir l'accompagnement et le regard porté sur les enfants et leurs familles.

C est une petite fille de 7 mois lorsque l'orthophoniste et la psychomotricienne la rencontrent en séance avec sa maman. Cette dernière porte une histoire singulière et douloureuse. Elle est très anxieuse et prend beaucoup de place en séance. Assez spontanément, la séance s'organise et se structure en alternant des temps d'éveil au langage et à la LPC mais aussi des temps de soutien moteur pour éveiller, chez **C**, l'envie de se mouvoir. Lorsqu'une professionnelle s'occupe de **C**, l'autre discute, sur le même tapis avec la maman. Il y a de réels temps de plaisir partagé entre **C** et sa maman (grâce au jeu du parachute par exemple).

Ce binôme de professionnels a permis de rassurer cette maman et de trianguler la relation avec son enfant. Malheureusement le confinement a renforcé la problématique anxieuse de Madame et ne permet plus à l'équipe de voir **C** en présentiel. Le contact est tout de même maintenu par l'équipe (visio pour certains, téléphone pour d'autres). Suite à nos échanges en réunion, la psychologue propose également, depuis peu de temps, des temps de rencontre en visio.
Voilà un excellent exemple de l'intérêt de l'approche pluridisciplinaire pour soutenir le développement de l'enfant et trianguler, dans un cadre contenant et sécurisant, la relation parent/enfant.

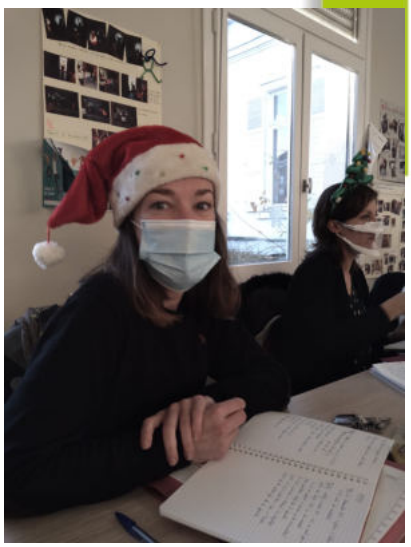
En SAFEP/SSEFS, au-delà de l'articulation du suivi en équipe et avec les familles, il est également essentiel d'être en lien étroit avec les partenaires extérieurs et notamment les crèches et les écoles (mais aussi les libéraux et services sociaux lorsqu'ils existent).

T est un petit garçon de trois ans lorsque nous commençons à l'accompagner dans le service. Un suivi se met en place pour **T** dans les locaux du SSEFS avec l'éducatrice spécialisée et l'orthophoniste, en présence des parents. Le suivi en psychomotricité se fait à l'école.
Les relations entre l'école et la famille sont fragiles. L'école a été à l'origine de l'Information Préoccupante concernant l'aîné de la fratrie. Intervenant à l'école, la psychomotricienne est en lien étroit avec l'enseignante. Il a fallu quelques séances pour que la relation de confiance s'établisse avec l'école.
Aujourd'hui, le suivi et ses objectifs sont bien repérés par l'enseignante qui n'hésite plus à interpeller et à questionner la professionnelle quant à l'accompagnement de **T**. Un suivi devrait être mis en place à la rentrée par l'éducatrice spécialisée ou l'enseignante CAPEJS pour soutenir au mieux **T** sur le plan pédagogique.

Les diverses possibilités d'accompagnement par notre service (notamment en psychomotricité) sont un atout dans l'accompagnement des enfants déficients auditifs. La place de l'équipe pluridisciplinaire est capitale, même limitée par le manque de temps (beaucoup de personnes à temps partiel et un nombre relativement élevé d'enfants à accompagner). L'accompagnement au SAFEP/SSEFS est passionnant et la place du psychomotricien, comme celle des autres professionnels, joue un rôle prépondérant."

Laura Brouillard, Psychomotricienne

Adaptations psychologiques



“Traversée par la crise sanitaire, l’année 2020 a été marquée par une adaptation de tous pour maintenir autant que faire se peut les soutiens psychologiques. Malgré tout, lors du premier confinement, cela fut compromis pour un certain nombre d’usagers en raison de difficultés liées à leur situation de déficience auditive : des échanges téléphoniques ou même en visio n’ont pu être proposés à l’ensemble des enfants et adolescents suivis. Toutefois, des liens avec les familles et avec l’équipe ont été maintenus de manière régulière. Des guidances ont ainsi pu être apportées aux besoins et surtout, une écoute bienveillante et attentive aux difficultés générées par la situation sans précédent. Des entretiens téléphoniques avec des mamans ont par exemple eu lieu.
Lors des réouvertures d’accès au site, les séances ont pu rapidement reprendre. Les séances dans les établissements scolaires ainsi que les bilans de renouvellement également. Les masques inclusifs sont vite devenus et restent encore un outil précieux pour faciliter la compréhension des messages verbaux des jeunes. Certaines visios ont été poursuivies avec certains adolescents en raison de la distance géographique entre le site et le domicile.
Enfin, pour certaines situations, il a fallu renoncer à proposer un soutien psychologique régulier : le temps partiel (0.30 ETP psychologue) ne permettant pas de satisfaire aux besoins/demandes des jeunes/familles/équipe pluridisciplinaire. Les propositions de suivi psychologique sont cependant accordées, moyennant des dépassements horaires réguliers.”

Emilie STORME, psychologue

CONFINEMENT !!!

Mi-mars … Confinement !!??? Vous avez dit confinement ?!

“Mais qu’est-ce qu’on va faire ??? … « S’A-DAP-TER » !!!
Après une journée de concertation en équipe, chacune est « rentrée à la maison » avec du matériel et son cartable sous le bras ! … sans oublier l’outil principal, l’ordinateur ou la tablette.

Chacune avait pris en référence une liste d’enfants afin de simplifier les contacts avec les familles. Les appels téléphoniques ont immédiatement démarré. Toutes les informations ont été partagées dans un tableau sur office 365 grâce au Sharepoint. Pas évident de manipuler cet outil tout de suite, chacune n’étant pas au même stade de dextérité et de maîtrise… Ne pas se tromper de colonne, ne pas effacer les écrits des collègues, etc… « Adaptation ! ».

Les tableaux à remplir se sont ensuite multipliés : adresses et contacts, comptabilisation des séances, cas COVID, questionnaires aux familles, retours à l’école… L’occasion de faire des progrès en informatique ! … sans compter les réunions en visio.

Nous avons d’abord vérifié comment les familles pouvaient se saisir de « l’école à la maison ». Nous les avons rassurées sur « leurs compétences » tout en leur proposant notre soutien semaine après semaine. Les parents ou les jeunes ont d’ailleurs pris l’habitude de nous contacter en cas de besoin.

Beaucoup d'usagers se sont heurtés à des difficultés matérielles : avoir un outil informatique adapté et en maîtriser l'utilisation, réussir à se connecter sur l'ENT, trouver de l'encre, etc… Nous avons essayé de trouver des solutions avec eux.

Venaient ensuite les difficultés concernant la continuité pédagogique. Parfois, beaucoup trop de tâches à réaliser ou des objectifs sans adaptation pour nos élèves. En concertation avec les enseignants ou les AVS, nous nous sommes recentrés sur l'essentiel en allégeant parfois la charge de travail.

Afin d'aider les parents et les jeunes, nous avons ensuite mis en place des visios ou des corrections par mail. Cela nous a permis un contact plus proche avec les familles (le plus souvent les mamans), en général débordées par le télétravail, par le suivi pédagogique et envahies par l'angoisse et les incertitudes diverses (parcours scolaires, inquiétudes face au virus, stress, gestion de l'informatique parfois pour plusieurs enfants…).
Malgré notre implication et notre souci d'un contact régulier, un petit nombre de familles
ont « décroché » ou ont préféré « se débrouiller » seules.

Pour les plus petits du SAFEP, le suivi s'est poursuivi et il nous a fallu là aussi innover. « Adaptation ! ». De courtes séances en visio ont vu le jour : parole, histoires avec des livres, comptines, marionnettes, écoute de petits instruments…
Nous avons tenté d'amener les collégiens et lycéens vers un travail régulier car ils étaient pour la plupart « en autonomie ». Nous avons aussi lutté contre le décrochage ou le découragement certains « grands ».

Début Juin : Le temps du déconfinement : « Nouvelle adaptation ! »

Les écoles ouvrent leurs portes, mais peu d'élèves de notre service y retournent. La perspective qu'ils soient plus de trois mois sans école nous a très vite inquiétées… Que proposer ?
Nous avons ciblé les enfants en plus grande difficulté ou dans des classes « charnières » (type CP, CE1). Des séances de renforcement scolaire ont été proposées sur le site du CRESDA sous forme de « petits stages » (3 ou 4 demi-journées par semaine).
Pour d'autres enfants, nous avons organisé des séances hebdomadaires sur site ou à domicile.
Des contacts avec les enseignants ont été repris par téléphone ou par mails, pour faire le point.
Durant toute cette période, nos horaires de travail étaient beaucoup plus souples. Nous étions joignables et répondions rapidement à chaque demande. En septembre, il a fallu revenir à des emplois du temps et réinstaurer un fonctionnement plus cadré, avec des prises en charge fixes et des horaires à respecter… pas toujours facile d'y revenir pour certains, parents ou adolescents !
L'aspect inédit de la situation a enrichi nos pratiques car, à force de tâtonnements et de recherches, nous avons innové. Il restait des imperfections, des manques et des frustrations de notre part, mais les parents nous ont rassurés avec leurs retours positifs."

Claudie PROD'HOMME, professeure spécialisée CAPEJS
Véronique SION, éducatrice spécialisée

Ateliers parents, animés par une éducatrice spécialisée

“Un atelier parents a été mis en place le mercredi après-midi AVANT LA CRISE SANITAIRE et s’adressait aux parents accompagnant leurs enfants pour les prises en charge. Il s’articulait autour de l’activité pâtisserie et avait pour objectif d’aider les parents à utiliser ce support à la maison avec leurs enfants. (Le faire ensemble parents / enfants), de permettre la rencontre entre parents, de favoriser les échanges sur des questions liées à la parentalité.

Cet atelier a été proposé régulièrement, il était encadré par une professionnelle du service. Il a été suivi très assidument par les parents et apprécié des enfants car les préparations étaient partagées au cours du goûter tous ensemble et concluait la fin des prises en charge autour d’un moment convivial.

Au-delà de ces objectifs, ce moment de convivialité était aussi un moment d’échanges entre parents, il a créé du lien où chacun a pu s’exprimer autour des difficultés rencontrées quotidiennement par rapport à la surdité mais aussi par rapport aux différents questionnements sur l’éducation de l’enfant sourd et le rôle de parent.

Les retours autour des recettes, les expériences de chacun ont pu être abordés. Nous avons même pu faire cet atelier avec les enfants. Ce fut un moment très fort et très constructif. Certains ont apporté leur savoir-faire, jusqu'à proposer leur recette.

Les objectifs fixés ont été pleinement accomplis comme l'accompagnement des parents dans leur fonction parentale, le fait de proposer aux parents de réaliser des activités avec leurs enfants.

Ce temps a également permis d'élargir les échanges sur les questions parentales, de valoriser leurs compétences.

L'activité s'est présentée comme moyen de connaissance et de reconnaissance parents /enfants.

Pour le professionnel il a permis de développer l'écoute, le soutien entre parents et enfants, il a favorisé l'échange entre parents et créer du lien entre les parents. L'activité s'est présentée comme un moyen d'échanges et de discussions.

Le retour des parents est très positif et le nombre de personnes fréquentant cet atelier était constant. Cet atelier est devenu un moment de rencontre habituel pour les participants. La demande en termes d'appui à la parentalité reste forte et ces ateliers sont indispensables. La situation sanitaire ne nous a malheureusement pas permis de réitérer cette expérience enrichissante, très appréciée par les parents."

Isabelle Tranain, Éducatrice spécialisée

AVANT

APRES

Parcours en transversalité d'un jeune garçon

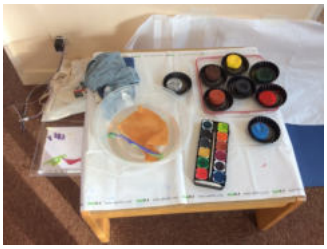
"Ayoub est un jeune garçon de 7 ans, inscrit dans son école de quartier en CP avec un suivi par le SSEFS. Ses parents souhaitent qu'il intègre le CRESDA car ils ont conscience que l'inclusion de leur fils sera difficile pour diverses raisons. L'équipe du SSEFS ainsi que celle du pédagogique CRESDA construisent donc un projet qui permet de répondre au mieux aux besoins de ce jeune : "apprendre à lire, à compter et à parler". Travail de co-construction se met en place pour la première fois dans l'établissement entre deux services. L'expérience s'est d'ailleurs poursuivie, en sens inverse, pour un jeune inscrit au CRESDA en inclusion en lycée professionnel."

3. Perspectives 2021

Projet « Mini séjour »

Pour répondre à la demande des jeunes et pour faire suite au mini séjour déjà organisé, nous aimerions proposer à nouveau un mini séjour pour 2021 ou 2022.

Projet « Atelier DNP »



Poursuite de cet atelier animé par une éducatrice spécialisée et une orthophoniste pour favoriser l'émergence du langage oral.

Projet « Groupe éveil sensoriel pour les plus jeunes et leurs parents »

Ce groupe a été créé en sept 2019 pour accueillir les plus jeunes enfants (SAFEP) avec leurs parents, grands-parents, frères et sœurs. Il est animé par la psychomotricienne. La DNP est proposée, des temps de relaxation, des temps de lecture d'album……

Projet "Inviter l'association AVT pour une présentation de la méthode"

Projet "Inviter Isabelle KAISERGRUBER, auteur du livre « ENTENDRE D'UN REGARD », récit d'une femme sourde, pour nous parler de sa vie.

SATTED
Service d'Accompagnement Temporaire pour enfant et adolescents avec autisme ou TED

FICHE DE PRESENTATION DU SATTED	
Adresse : 64 Rue Nationale à Pont-à-Marcq	Directeur de l'établissement : SAGOT Juliette Cheffe de service : KIMBAZA Claire
Projet d'établissement	L'objectif global du SATTED est de contribuer à la préservation et au renforcement des liens familiaux ainsi qu'à l'amélioration de la qualité de vie, tant du jeune avec autisme que de sa famille. Son accompagnement, bien que limité par l'aspect « temporaire », ne saurait être sans ambition. En effet, le temps passé au SATTED participe au développement et à l'épanouissement du jeune accueilli. Ainsi, le projet du SATTED s'articule autour de trois axes principaux : • Offrir une solution de répit aux membres d'une famille • Permettre l'accès aux loisirs des jeunes TED accueillis • Proposer un accueil dans le cadre d'un continuum éducatif
Autorisation et public	Depuis le 21 décembre 2013, le SATTED (créé par l'association Autisme Loisirs et l'ASRL) accueille des enfants et adolescents avec autisme ou Troubles Envahissants du Développement (TED). Le SATTED a un agrément pour l'accueil temporaire de 10 jeunes (8 en internat et 2 RAPPORT ACTIVITE 2019 – CRESDA - 111 en accueil de jour), âgés de 6 à 18 ans, avec ou sans troubles associés (sauf problèmes médicaux importants et urgence non préparée), potentiellement aptes à s'intégrer dans une vie en petit groupe pour des activités éducatives adaptées et dont les parents (ou référents) ont besoin de se ressourcer et de bénéficier de temps de répit. Il est ouvert les mercredis, les week-ends (du vendredi soir au dimanche soir) et pendant les vacances scolaires (françaises et belges).:
Ressources humaines	Equipe pluridisciplinaire composée de 18 personnes (ES, EJE, AMP/AES, ME, animateur diplômé, agent de service, aide-soignant de nuit, CSE, IDE, médecin, directeur, assistante de gestion) pour 11,15 ETP

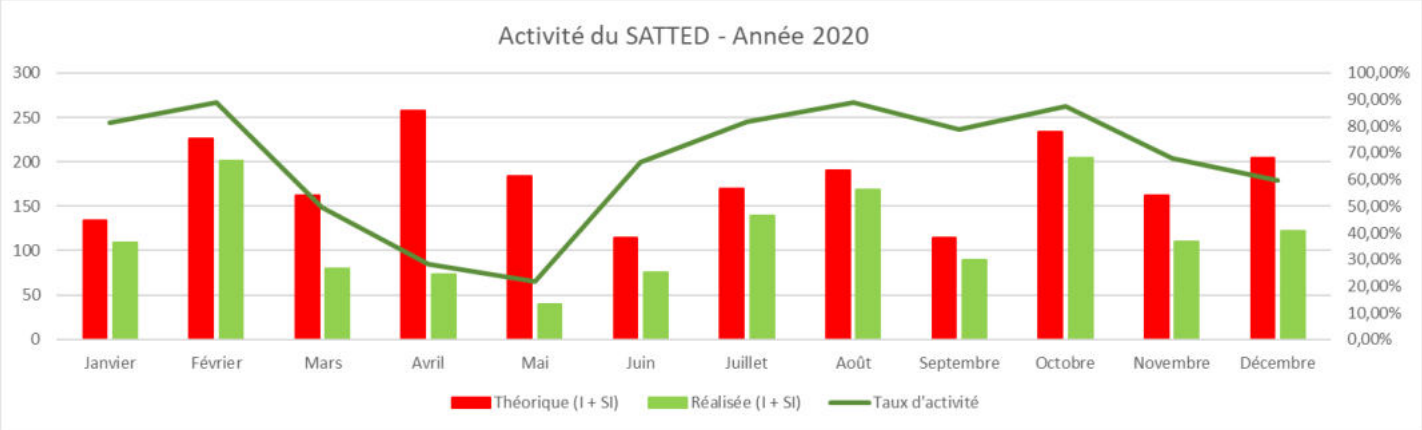
Ce qu'il faut retenir de l'année	Au niveau de l'accueil : Le service a réalisé 1414 jours sur un théorique de 2152 soit un taux d'occupation global de 65,8 % du fait de la crise sanitaire. Le taux de fréquentation en semi-internat a été de 65 %. Les places d'internat ont quant à elles été exploitées à 50 %. Nombre d'enfants sortis : 5 Nombre d'enfants admis : 1 Moyenne d'âge : 14 ans et demi Répartition par sexe : 83.4 % de garçons et 16.6% de filles

1. Activité réalisée

Le « volume d'activité », comparatif avec l'autorisation et avec l'annee n-1

En 2020, sur un planning d'ouverture de 2152 jours d'accueil, le SATTED a enregistré 1414 journées d'accueil réalisées, soit un taux d'occupation réalisé de 65,8 %.
Dans le cadre de son expérimentation, le SATTED propose 8 places en internat et 2 places en accueil. Selon le calendrier d'ouverture, les taux d'occupations sont les suivants :

- 50% occupation des places en semi-internat
- 65 % occupation des places en internat



Le SATTED a continué d'accueillir les enfants pendant le confinement mais en demi-jauge afin de respecter au mieux les gestes barrières.

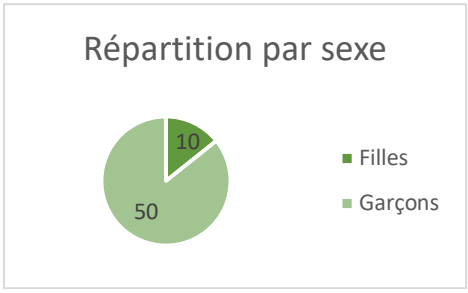
En comparaison avec l'année 2019, ce n'est pas moins de 400 journées d'accueil en semi-internat ou internat qui n'ont pas été réalisées (plus de 18 % de l'activité réalisé sur 2019).
Après une suspicion en avril le SATTED a suspendu ses accueils jusque la mi-mai mais a proposé des visites à domicile avec des sorties pour permettre du répit à un maximum de famille.

Données relatives aux jeunes accueillis sur le SATTED durant l'année 2020
Etat des lieux au 31 décembre 2020

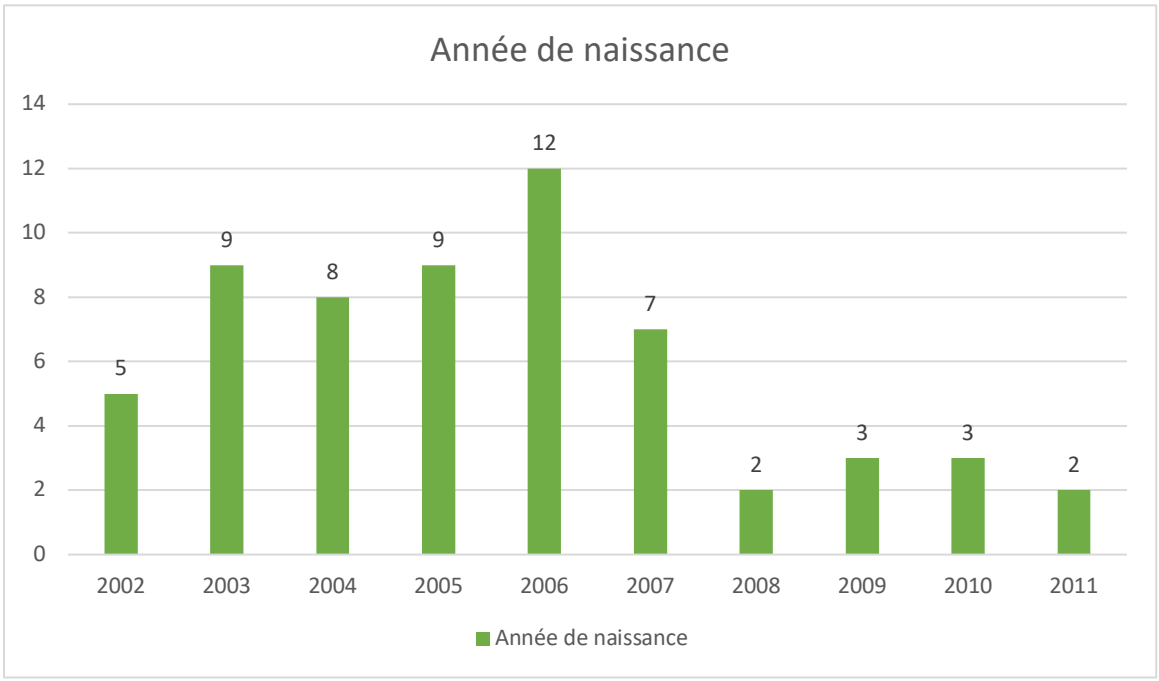
60 jeunes sont inscrits sur la file active.

- Répartition par sexe

On retrouve 50 garçons et 10 filles.
Ce qui donne un pourcentage de 16.6 % de filles et 83.4% de garçons.



- <u>Répartition par année de naissance</u>



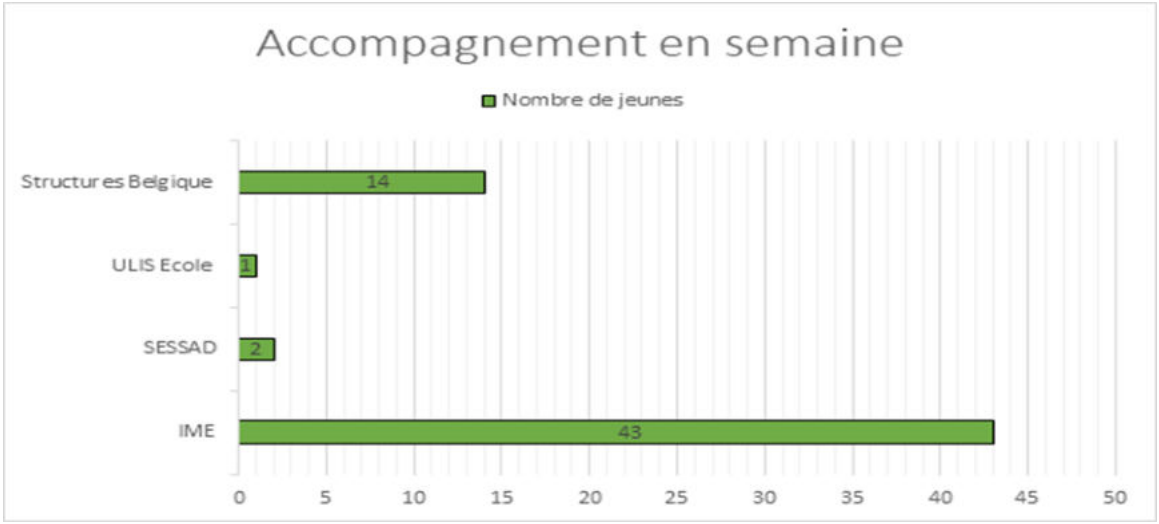
Cela représente une importante présence de jeunes âgés entre 17 et 12 ans pour une moyenne d'âge de 14 ans et demi.

- Origine géographique

Le SATTED accueille les jeunes sans limite de territoire géographique. Ainsi, les jeunes sont de provenance du département du Nord et du Pas de Calais.

45 jeunes sont de provenance du département du Nord et 15 du département du Pas de Calais.
La plus longue distance entre le SATTED et le domicile d'un jeune est de 121 kilomètres.

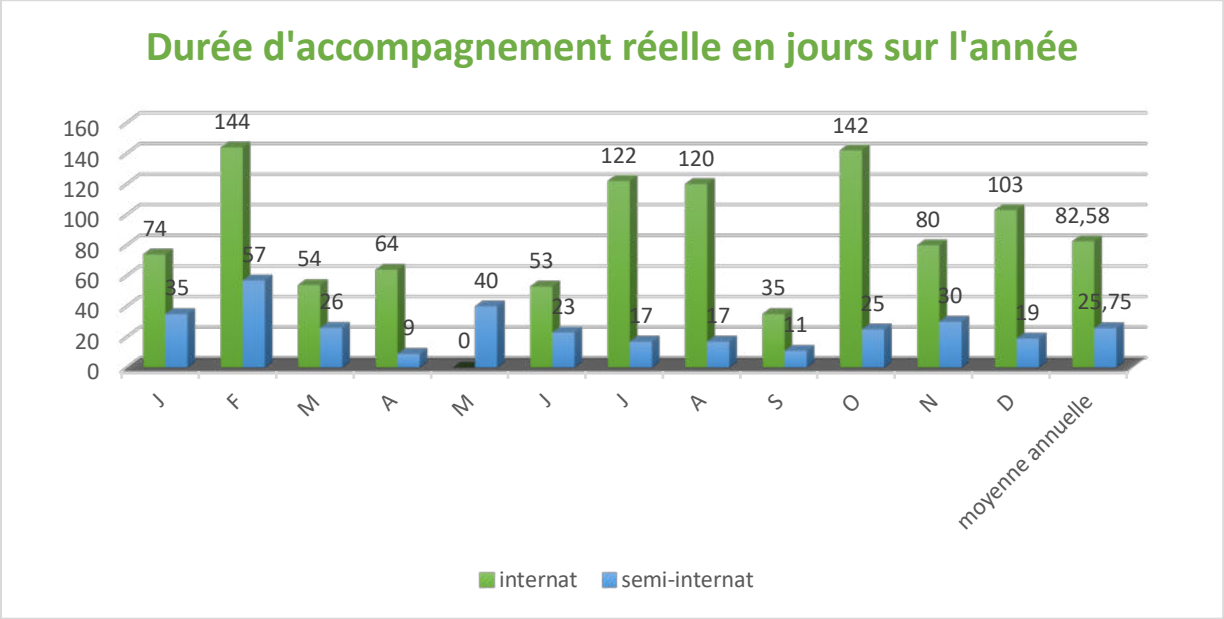
- Répartition par accompagnement en semaine



Les jeunes accueillis sur le SATTED sont en grande majorité accompagnés par un service du secteur médico-social type SESSAD et/ou IME (internat ou accueil de jour). Une faible minorité est scolarisé en milieu ordinaire. Un jeune est scolarisé en Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire (ULIS) Ecole.
Il est constaté une présence de 14 jeunes accueillis sur un établissement belge.

- Durée moyenne d'accompagnement

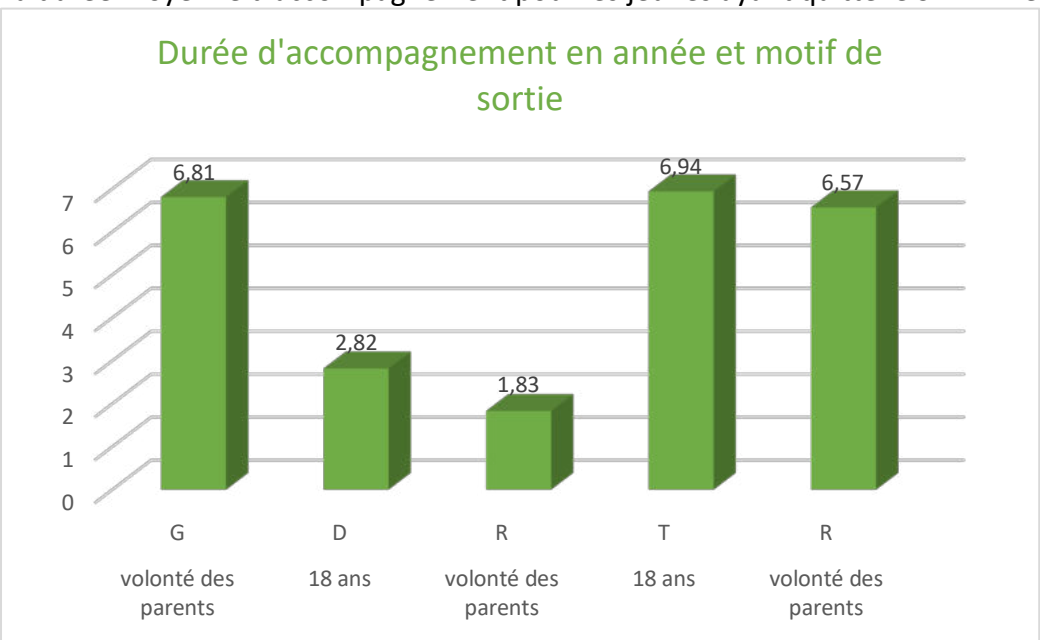
En 2020, la durée moyenne d'accompagnement est de 82,58 jours en internat et 25,75 jours en semi-internat.



- Sortie en 2020

5 jeunes ont quitté le SATTED en 2020, principalement à la demande des parents mais également du fait de l'âge limite d'accueil dans le service fixé à 18 ans.

La durée moyenne d'accompagnement pour les jeunes ayant quitté le SATTED en 2020 est de 5 ans.



Données relatives aux jeunes inscrits sur la liste d'attente
Etat des lieux au 31 décembre 2020

52 jeunes sont inscrits sur la liste d'attente. 22 demandes ont été recensés durant l'année 2020. La plus ancienne demande remonte à début 2017.

36 demandes de familles du département du Nord
14 demandes de familles du département du Pas de Calais
1 demande de l'Oise
1 demande du département des Yvelines

2 jeunes suivis par le PCPE donc sans solutions pérennes

La moyenne d'âge sur la liste d'attente est de 11 ans et demi.

Les éléments financiers

Le SATTED est financé dans le cadre d'un CPOM.

Pour l'année 2020, la dotation globale attribuée par l'ARS est de 601 464 €.

Les ressources humaines

- Masse salariale

Le SATTED compte 15 salariés en CDI pour 11,15 équivalents temps plein. 7 salariés sont à temps complets pour 8 à temps partiel.
Un professionnel a une reconnaissance de travailleur handicapé.
Durant la période de vacances belges et françaises, le SATTED a recours à une augmentation de salariés en surcroit d'activités afin de venir couvrir les temps d'accompagnement du lundi au dimanche.
Cette année 2020, quelques mutualisations ont été effectuées avec des professionnels du Site de Pont-à-Marcq venant renforcer l'équipe du SATTED.
La crise sanitaire avec le respect des gestes barrières mais aussi la limitation du brassage des équipes a limité cette dynamique institutionnelle.

TABLEAU DES EFFECTIFS

Fonction	**ETP**	**Personnes physiques**
Directeur (Du Site de Pont-à-Marcq)	0.1	1
Chef de service	1	1
Aide soignant de nuit	1	2
Educateur spécialisé - Coordinateur	1	1
Educateur de jeunes enfants - Coordinateur	1	1
Moniteur éducateur	2	2
Animateur socio culturelle	1	1
Accompagnant éducatif et social	2.4	3

Psychologue	Intervention mensuelle et extérieure GAP avec Stratelys	
Médecin coordinateur	0.05	1
Infirmier (en libéral)	0.10	2

- Mouvement des professionnels au cours de l'année 2020

Un moniteur éducateur est pour une deuxième année en congés parentale. Il est remplacé par un accompagnant éducatif et social à temps plein.

Un éducateur de jeunes enfants est en arrêt maladie, suivi d'un congés maternité. Il est remplacé par un autre éducateur de jeunes enfants à temps plein.

Fin d'année 2020, un accompagnant éducatif et social est parti suivre une formation jusque été 2021. Il est remplacé par un éducateur de jeunes enfants à mi-temps. Le quart temps supplémentaire est octroyé à un autre accompagnant éducatif et social déjà en poste en CDI.

Deux aides-soignantes de nuit sont venues compléter l'équipe en août 2020 à la suite du départ des deux précédents professionnels de nuit. Toutes les deux étant à mi-temps.

Une nouvelle cheffe de service a pris également ses fonctions en décembre 2020 après le départ du précédent chef de service en septembre 2020. La cadre de santé du Site de Pont-à-Marcq a pris le relais durant le temps du recrutement.

Durant l'année 2020, on peut compter 22 arrêts maladie pour un total de 379 jours sur l'ensemble des salariés.

Aucun accident de travail avec arrêt n'est recensé sur l'année 2020.

Un professionnel a été mis à disposition sur un foyer de vie durant la période de confinement pour une durée de quelques jours.

- Accueil des stagiaires

Une stagiaire en formation de monitrice éducatrice à l'Institut Régional de la Santé de Loos a été accueillie au SATTED début d'année 2020. Son stage fut interrompu avec la période de confinement. Elle est donc restée que quelques semaines.

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020

Intitulé formations/colloques…	Professionnels concernés (nombre et fonctions)	Durée (heures/jours)
Autisme et Sexualité	1 éducatrice	12 h

2. « Perspectives 2021 »

L'expérimentation des 6 ans du SATTED se clôture à la fin de l'année 2021. Ainsi, l'auto évaluation de cette expérimentation permettra de faire un bilan global sur le service proposé afin de pouvoir faire reconnaître le SATTED comme un service pérenne auprès de l'Agence Régional de la Santé.
Cette auto évaluation sera construite en reprenant les différents rapports d'activités des précédent1es années. La qualité sera recherchée par la construction de questionnaires de satisfaction adressés auprès des familles et des partenaires. Les jeunes, quant à eux seront impliqués à l'aide d'un support visuel pour faciliter la compréhension.
L'évaluation se fera en co-construction avec l'ensemble de l'équipe.

Quelques pistes de travail sont déjà en cours de réflexion : le travail de partenariat, le travail avec les familles ainsi que le reste de la fratrie.

- Le développement du partenariat

De ce fait, les questionnaires de satisfaction seront envoyés à un maximum de partenaires identifiés. Tels que les différents Instituts Médico Educatif (IME), les Services d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile (SESSAD) dans lesquels les jeunes du SATTED sont accompagnés la semaine.
Mais également les autres IME, SESSAD et Institut Médico Professionnel (IMPRO) du secteur afin de développer une meilleure connaissance du SATTED et identifier les différents besoins.
Les Instituts d'Education Motrice (IEM) voyant leur public évolué seront recherchés également dans cette démarche afin de percevoir les besoins de répit qu'ils identifient.
Les Centres Médico Psychologique (CMP) et pour le plus jeune âge les Centres d'Actions Médico-Social Précoce (CAMPS) ainsi que les différents hôpitaux de jours ont un rôle d'orientation pour les familles et leurs enfants vers des services appropriés. Il est alors judicieux de mieux se faire connaître auprès de ces structures d'accueil de jeunes enfants.

Le travail de partenariat est également à développer davantage tout au long de l'année pour être une réelle continuité de parcours pour les jeunes accueillis au SATTED. Ainsi, la collaboration sera recherchée pour la co-construction du projet global du jeune.

Pour répondre à la problématique de rupture de parcours, un travail de collaboration avec le Pôle de Compétences et de Prestations Externalisés (PCPE) est envisagé afin de repérer les demandes d'accueil de répit pour les jeunes n'étant pas accompagnés de façon pérenne par un service du secteur médico-social.

- Le travail avec les familles et la fratrie

À la suite du questionnement d'une famille lors du rendez-vous de pré admission de leur enfant, une réflexion est portée sur le travail à mener auprès des familles mais aussi auprès de la fratrie.

Question d'un papa : "Existe-il des temps de rencontre entres les frères et sœurs des jeunes qui sont accueillis au SATTED ?"

Le questionnaire de satisfaction à destination des familles permettra d'identifier auprès de chaque famille le besoin de temps de rencontres entre parents mais également des temps de rencontres encadrés pour le reste de la fratrie permettant de faciliter la parole et le partage. Partager le commun qui rassemble toutes les familles que nous accueillons.

- La question de l'âge

Pour finir, une réflexion est portée également sur l'âge des jeunes accueillis au SATTED au vu du manque de solutions apportées à la fin de l'accompagnement. En effet, le SATTED propose un accueil temporaire pour les jeunes présentant des troubles du spectre de l'autisme âgés de 6 ans à 18 ans.
La problématique du territoire nationale est l'accueil temporaire pour les jeunes de 18 à 20 ans. Il n'y a pas aujourd'hui de services d'accueil temporaire proposés durant ces deux années ce qui engendre une réelle rupture de parcours.

Paroles d'une maman : "C'est vraiment dommage que ça s'arrête après 18 ans. Mon fils a gagné en autonomie. Il est fier de réussir à se séparer de nous et venir au SATTED. Il va avoir 18 ans et cela va s'arrêter."

3. Zoom sur l'accompagnement au SATTED

Le service du SATTED prévoyait l'ouverture sur 2152 jours durant l'année 2020. Cela étant dans la continuité de la réflexion portée durant l'année 2018 et 2019. En effet, afin de répondre à la problématique de la pose des congés trimestriels pour les professionnels, le SATTED ferme la première semaine du mois de juin. La période du mois de juillet fut entrecoupée par la fermeture de deux semaines fin juillet en maintenant l'ouverture sur les deux week-ends dans un soucis d'assurer une continuité estivale dans le cadre de la crise sanitaire. Les deux derniers week-ends du mois d'août sont qu'en à eux fermés à l'accueil des jeunes.

L'année 2020 a été bousculée par la crise sanitaire. Le SATTED propose de l'accompagnement de répit ce qui a permis de rester ouvert durant une grande partie du premier confinement.
Le service fut fermé de début mai à mi-juin.

L'équipe éducative a proposé des visites à domicile afin de réaliser des sorties extérieures avec les jeunes.
18 familles ont répondu favorablement à cette proposition, pour une moyenne de 2.6 visites à domicile par jeune.

Afin de respecter au mieux les distanciations sociales, l'effectif d'accueil au sein du SATTED a été diminué. De 8 places d'internat, l'accueil fut réduit à 6 places. Les 2 places d'accueil de jour sont restées à l'identique.

Chacune des structures du secteur médico-social ainsi que les familles ont été contactées par téléphone, par les professionnels du SATTED avant chaque accueil du jeune afin de vérifier la non-présence de symptômes du jeune, des autres membres de la famille, des pairs et professionnels de la structure d'accueil de semaine.

4. Zoom sur les partenaires

Le réseau partenarial du SATTED est important.
Il est identifié pour les 60 jeunes accueillis : 18 établissements et services français dans le secteur du médico-social. Il est distingué 2 SESSAD et 16 IME.
7 écoles spécialisées différentes sont identifiées également.

Le travail avec le PCPE mais également avec les Groupes Opérationnels de Synthèse (GOS) dans le cadre de la Réponse Accompagnée pour Tous (RAPT) amènera une autre dynamique partenariale en prenant une

place active dans un maillage avec d'autres partenaires répondant à limiter les risques de rupture de parcours.

FONCTIONS SUPPORTS

Sur le Site de Pont-à-Marcq, par leurs actions au quotidien, les fonctions supports sont parties prenantes de la qualité des accompagnements des enfants réalisés sur le site. Que cela soit directement (hygiène des locaux, construction d'un cadre d'accueil sécurisant, gestion des sinistres …) ou indirectement (travailler la qualité de vie au travail, règlement des prestataires, …) les services supports sont des maillons capitaux dans le fonctionnement des trois établissements.

1. L'équipe administrative

Sur le site de Pont-à-Marcq, les services administratifs sont composés de 6 personnes regroupant les fonctions comptables, ressources humaines et secrétariat.

En 2019, des mouvements du personnel nous ont permis de définir les périmètres des missions de chacun dans le service. En 2020, la gestion de la crise de la COVID a renforcé le rôle de chacun dans le fonctionnement de l'établissement.

Également, dans la réflexion des différents circuits d'informations et de décision, un raisonnement autour de 3 établissements distincts a laissé place à une logique de site.

La situation sanitaire nous a efforcé à revoir notre organisation du travail. Depuis le mois de mars 2020, le télétravail est devenu une pratique quotidienne. Plusieurs constats ont vite étés observés :

- Une facilité dans la réalisation des tâches au quotidien, lié au fait de ne pas être systématiquement dérangé sur site.
- Une qualité de vie au travail (temps de route, confort au domicile, …).
- Des outils numériques et un système d'information à organiser et à maîtriser au quotidien.
- Un lien social nécessaire en travail en présentiel, facilitateur dans les échanges et la résolution des problèmes.

Les éléments marquants en 2020 pour le service administratif dans son fonctionnement et son quotidien :

L'équipe secrétariat	- Constitution d'un pôle secrétariat, support des 3 établissements du site. - Un pôle secrétariat véritable acteur dans la communication de la direction, que cela soit à destination des professionnels, des familles et des enfants ou des partenaires. - Refonte des conventions avec les sociétés de transports.
L'équipe RH	- Mise en place deux procédures centrales : la préparation de la paie « prépa-paie » et le circuit de demande de création d'un CDD pour les chefs de service. - Absorption des tâches liées à la crise sanitaire (variables de paie des professionnels mobilisés sur des établissements ouverts 365 jours / an, CDD réalisés dans les situations de cas contact, prime COVID, indemnité de télétravail, …).
Le service comptabilité	- Révision des modalités de facturation des sociétés de transporteur. - La suppression des cartes de paiement LCL, remplacées par des cartes CADROL, nécessitant la mise en place d'une procédure dédiée.

Perspectives 2021 :

L'équipe secrétariat	- Poursuite du travail sur les conventions avec les transporteurs - Mettre à disposition de l'ensemble des professionnels du site les trames et outils utiles au quotidien. - Finalisation des procédures assurances et gestion de sinistre
L'équipe RH	- Appui d'une stagiaire RH pour venir en soutien dans certains dossiers (médecine du travail, formation, …). - Poursuite des réflexions sur les procédures et les circuits pour fluidifier les missions des ressources humains au quotidien.
Le service comptabilité	- Des contrôles budgétaires renforcés et régulier. - Un suivi plus fin des contrats fournisseurs et prestataires

2. Les services généraux : l'équipe entretien des locaux et l'équipe technique

L'année 2020 a vu deux professionnels de l'équipe technique partir en retraite, et une professionnelle quitter son poste pour inaptitude. Ces départs ont été remplacés, apportant une nouvelle dynamique dans les équipes.

Tous les jours les services généraux permettent l'accompagnement des jeunes dans un cadre sécurisant et accueillant. La crise sanitaire de la COVID n'a fait que renforcer l'aspect de ces métiers souvent négligés : hygiène des locaux avec des désinfections des points contacts, aménagement des locaux, fabrication de support barrière en plexiglass, …

Equipe technique :

Les principaux chantiers de 2020 :

- Entretien du bois, une dizaine d'arbres ont été abattu pour permettre le passage de véhicule le temps des travaux sur la rue Nationale de Pont-à-Marcq (entrée du site fermée).
- Accompagnement des entreprises
- Réfection approfondie du rez-de-chaussée du bâtiment administratif en corrélation avec les différents mouvements
- Différents aménagements des locaux constituant une grande partie du quotidien de l'équipe technique.

Perspectives pour 2021 :

- Chantier de mise en accessibilité du site, programmé sur 2020 reporté sur la deuxième partie de l'année 2021 (enrobage, plafond dans les espaces de circulation, mise en accessibilité de WC, …). Avec pour objectif d'avoir le moins d'impact possible sur l'accueil des jeunes.
- Travaux en cuisine pour répondre aux exigences du prestataire de restauration afin de respecter les consignes en matière d'hygiène dans de tel locaux.
- Poursuite de la réfection des sols et peintures des internats et locaux d'accueil de jour.
- Visite de sécurité en mai 2021 : première visite de sécurité depuis la division du site en plusieurs secteurs (locaux sommeil, locaux type 4, …)
- Constitution d'une nouvelle arborescence des clefs sur l'ensemble du site.
- Participation avec les équipes sur le devenir et la programmation du bâtiment S et du bâtiment administration, à faire coïncider avec le projet du site.

Equipe entretien des locaux :

À la suite du retour progressif des jeunes en mai 2021, l'équipe entretien des locaux a revu son organisation du travail. Nous sommes passés d'une logique d'affectation des locaux à des professionnels, à une logique de besoin d'entretien des locaux à répartir sur l'ensemble de l'équipe. Cette approche favorise la transversalité entre les professionnels et permet de diminuer la routine dans les missions.
Pour limiter les postes isolés, et gagner en confort, les interventions dans les locaux sont favorisées en binômes.
Le rythme du travail a également été amené à évoluer, pour suivre celui de SATTED accueillant des enfants le week-end. L'équipe entretien des locaux intervient également pendant les périodes de vacances pour remettre à plat le nettoyage dans certains bâtiments.

Perspectives pour 2021 :

- Poursuite des réflexions sur l'utilisation des produits et matériels adaptés (choix du détergent, chariot de ménage, autolaveuse, …) en co-construction avec l'équipe d'ergonomes de Pôle Santé Travail.
- Chantier autour de l'entretien des vitres des bâtiments.

3. Démarche qualité sur le site de Pont-à-Marcq

Le système de management de la qualité s'inscrit progressivement sur l'ensemble du site de Pont-à-Marcq. Cela appuyé par la présence d'une stagiaire ILIS, ayant poursuivi son stage par un contrat de professionnalisation jusqu'au mois de septembre 2021. Partie totale de l'équipe de direction, c'est un véritable soutien permettant de venir fluidifier les mises en place d'outils et dans les actions managériales au quotidien.

Différentes procédures ont été réalisées sur le courant de l'année dans un objectif d'harmoniser nos pratiques et nos outils. Nous démarrons également progressivement à nous inscrire dans un système de management de la qualité en mettant des outils en place nous permettant de faire un état des lieux de la situation actuelle en termes de qualité et nous poursuivons avec la communication du lancement du système de management de la qualité et la création d'un comité de pilotage (groupe de travail représentant l'ensemble des corps de métiers).
Le système de management de la qualité est le pilier de l'évolution et de l'amélioration de l'établissement. C'est ce système qui permet à l'établissement d'avoir une organisation efficace, coconstruite afin de donner du sens à l'action.

Notre objectif est de mettre en place un système de pilotage permettant au dispositif d'apporter des accompagnements de qualité dans des conditions de sécurité et de fluidifier les parcours des jeunes accompagnés.

Cette démarche s'inscrit dans une démarche continue, c'est-à-dire que nous allons mettre en œuvre une dynamique d'évaluation de nos pratiques et de notre organisation, afin de réaliser des accompagnements de qualité et sécurisant, en adéquation avec les besoins et attentes des jeunes.

IJA - Établissement pour déficients visuels – Centre et SESSAD

FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE Établissement pour déficients Visuels – IJA – Centre et SESSAD	
Adresse : ***131 Rue Royale*** ***59000 LILLE***	**Directeur de l'établissement :** Thomas FICHAUX **Chefs de service :** Rémi BRAAT, Annick DEHAENE, Anne GREBERT, Najate JEBARA, Marianne DHAENE
Projet d'établissement	**L'Association ASRL : Organisme Gestionnaire** Créée le 3 décembre 1959, dans la proximité de l'URIOPSS (Union Régionale des Institutions et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux), cette association est déclarée selon la loi du 1er juillet 1901. Elle est administrée par un Conseil d'administration dont le président est Monsieur Pierre Lemaire. Son directeur général est Monsieur Bruno Masse. L'ASRL se donne pour mission de participer aux besoins sociaux à travers la création, l'animation et la gestion d'établissements sociaux et médico sociaux. L'association anime et gère actuellement 40 établissements et services situés dans les départements du Nord, du Pas de Calais et de la Somme. **Missions** ▪ **une mission de compensation de la déficience visuelle et de stimulation sensorielle** comportant : - une surveillance médicale de l'état visuel, des pathologies et des déficiences associées, - la stimulation et le développement de la vision fonctionnelle, - le développement des moyens sensoriels et psychomoteurs de compensation du handicap (rééducation basse vision, recours aux autres sens…), - l'acquisition de techniques palliatives, - l'adaptation et la transcription des documents - l'adaptation de l'interface du matériel informatique ▪ **une mission d'enseignement et de soutien pédagogique** permettant : - une scolarisation de tous les élèves âgés de 3 à 20 ans et un soutien pédagogique individualisé, - favoriser l'inclusion scolaire, - des enseignements généraux et techniques aménagés selon les capacités visuelles et cognitives de chacun et adaptés aux protocoles de soins ou de suivi thérapeutique,

	- l'apprentissage des outils spécifiques de la communication écrite ainsi que l'initiation aux différents matériels techniques. ▪ **une mission d'éducation** concernant : - l'accompagnement de la famille et de l'entourage habituel de l'enfant, l'éveil et le développement le plus précoce de la relation, - le développement de la personnalité, - l'inclusion sociale et l'acquisition de comportements citoyens, le respect des différences, - l'acquisition de la meilleure autonomie possible concernant l'hygiène corporelle et l'habillage, l'alimentation et l'équilibre nutritionnel, le logement autonome et les déplacements en sécurité, - l'acquisition de connaissances et d'un niveau culturel optimum. **Objectifs globaux** Les services visent la meilleure insertion sociale, scolaire ou professionnelle possible dans l'environnement habituel du jeune. Les principaux objectifs sont : • préparer précocement la prise en charge du jeune enfant déficient visuel, • favoriser le maintien du jeune déficient visuel dans son milieu de vie ordinaire en consolidant la scolarisation ou l'insertion professionnelle, • favoriser l'acquisition de techniques palliatives en matière de développement de la vision fonctionnelle, d'activités de la vie quotidienne et de locomotion, • contribuer à l'épanouissement des jeunes et faciliter la socialisation.
Autorisation et public	**Date d'ouverture de l'établissement IJA** : juin 1926 Date de création du SESSAD en 1991 **Autorisation :** arrêté de septembre 1997 – 110 places réparties en 80 places au CENTRE et 30 places au SESSAD **Modification de la capacité d'accueil** : - 119 places en septembre 2005 –par extension de faible importance de 9 places en SESSAD - 160 places en septembre 2012 et en juillet 2017, réparties en 60 places au CENTRE et 100 places en SESSAD **Quelques faits marquants de l'histoire de l'établissement** 2006 : Fusion/absorption de l'ADEV par l'ASRL. 2011 : Nouvelle demande de modification de l'autorisation de l'IJA déposée en octobre auprès de l'ARS. 2012 : Autorisation accordée par l'ARS pour une capacité de 160 places, se répartissant en 100 places en Services à domicile et 60 places dans le Centre.

2013 : Organisation de l'établissement en CENTRE et SESSAD, création d'une liste d'attente au SESSAD, pérennisation des sites de Boulogne sur Mer et Amiens pour l'inclusion scolaire.

2014 : Réflexion sur des dispositifs innovants dans une logique de continuité de parcours en renforçant :
- l'éducation précoce de 0 à 6 ans, avec la création d'un pôle petite enfance,
- les actions d'accompagnement à la vie sociale et professionnelle de 16 à 20 ans, et le logement en semi autonomie.

2015 : Mise en place du Multi-Accueil, solution de proximité et service Relais avec les structures d'accueil petite enfance en milieu ordinaire,
Ouverture d'un logement en semi autonomie,
Réponse à l'appel à projet dans la Somme pour la création d'un SESSAD déficients visuels.

2016 : délocalisation d'une partie de l'activité du SESSAD à Saint-Omer
Création d'une Unité d'Enseignement Externalisée au collège LAVOISIER à Lambersart.

2017 : Pérennisation du réseau implanté sur le Littoral, signature de la convention PRAUSE,
Réhabilitation des locaux de la section professionnelle pour y délocaliser le SESSAD,
Poursuite de l'externalisation de l'Unité d'Enseignement au collège LAVOISIER à Lambersart.

2018 : Délocalisation du SESSAD sur le site de Saint-André en octobre
Externalisation de l'Unité d'Enseignement d'une des classes du primaire du Centre à l'école privée Saint-Joseph de Marquette

2019 : Externalisation de l'Unité d'Enseignement de la dernière classe de primaire du Centre à l'école privée Notre Dame de la Paix de Lille
Externalisation de l'Unité d'Enseignement d'un groupe au Lycée Camille De Lellis de Lambersart
Inauguration des locaux de Saint-André les 24-25 mai 2019.

2020 : Réorganisation des suivis à partir de mars en raison de la crise sanitaire COVID
Changement de direction à l'IJA à partir de mi-juillet

Caractéristiques du public accueilli :
enfants, adolescents et jeunes adultes âgés de 0 à 20 ans, atteints de déficience visuelle ou de cécité, avec ou sans handicaps associés.

Offre de service :
Selon l'âge, on distingue :
• **le Service d'Accompagnement Familial et d'Education Précoce** (SAFEP) qui accompagne les enfants de la naissance à 3 ans

	• **le Service d'Aide à l'Acquisition de l'Autonomie et à la Scolarisation** (SAAAS) qui s'adresse aux enfants, adolescents et jeunes adultes de 3 à 20 ans **Nombre de places :** 100 places - 10 places pour le SAFEP, - 90 places pour le SAAAS. **Nombre de jours d'ouvertures :** 231 jours placés sur 41 semaines
Ressources humaines	**Nombre de salariés :** 77 salariés au total au sein de l'établissement IJA dont 41 personnes à temps plein ou partiel (soit 23.58 ETP) au SESSAD
Ce qu'il faut retenir de l'année	**Nombre de séances réalisées :** SAFEP : 302 séances SAAAS : 4949 séances Total de 5251 séances sur l'année 2020 **Nombre de personnes accueillies en 2020:** 148 enfants et adolescents ont pu être accompagnés par le SESSAD durant l'année 2020. **Nombre de sorties :** 9 sorties du SAAAS et aucun du SAFEP courant 2020. **Événements marquants en 2020 :** - Réorganisation des services et réajustement du mode d'accompagnement des professionnels auprès des jeunes du SESSAD en raison de la crise sanitaire COVID à partir de mars 2020. - Changement de Direction **Projets au SESSAD** L'année 2020 a été particulière, de nombreuses restrictions liées aux conditions sanitaires ont amené à l'annulation des regroupements et des ateliers. **- Projets au Multi-Accueil (0-6 ans)** Seuls deux temps d'échanges, les 25 janvier et 28 novembre 2020, ont pu être proposés aux parents, sans la présence des enfants, animés par la psychologue et l'éducatrice spécialisée, en visio-conférence. Les thèmes étaient retenus par les parents : l'acceptation du handicap, le confinement… Trois familles ont participé à chacun de ces temps d'échanges. **- Projets au SAAAS (6-20 ans)** Habituellement, des sorties sont effectuées durant les 1ère semaines de vacances scolaires, permettant aux élèves de se retrouver et de partager des moments conviviaux entre eux et avec les professionnels. L'Association du Noël des Jeunes Aveugles contribue habituellement à financer une partie de ces sorties, mais celles-ci n'ont pas pu être effectuées cette année.

Avant le confinement de mars 2020, quelques ateliers avaient pu néanmoins être proposés.

- Un atelier informatique, le mardi 18 février 2020, dans les locaux du SESSAD de Saint-Omer (participation d'un seul enfant)

- Un atelier informatique, le mercredi 19 février 2020, dans les locaux mis à disposition par l'association Lire et mieux Voir à Boulogne (participation d'un seul enfant)

- Un atelier cuisine, le mercredi 19 février 2020, dans les locaux de Saint-André (participation de 4 enfants)

- Un atelier « semaine du goût », organisé le 14 octobre 2020, dans les locaux de Saint-Omer (participation de 3 enfants)

Le Réseau PRAUSE

Le SESSAD intervient en étroite collaboration avec les services du réseau PRAUSE (Partage des Ressources Audomaroises du Secteur Enfance de l'Audomarois), réseau très actif sur le territoire.

Les réunions avec l'ensemble des cadres du Réseau nous permettent d'échanger sur différents sujets, de nous coordonner pour les actions de sensibilisation à mener sur le territoire, mettre en place des temps d'échanges de pratiques entre les professionnels des services, nous mettre en relation avec des partenaires présents sur le territoire, bénéficier de l'expertise des autres services pour des enfants qui présentent des troubles associés…

La situation sanitaire de l'année 2020 a amené à la suspension des réunions sur une grande période. 4 réunions ont néanmoins pu être effectuées au cours de l'année dont une avec le chargé de mission de la MDPH 62.

Une réunion prévue avec les conseillers pédagogiques de l'inspection de l'Education Nationale du secteur audomarois a été annulée. L'objectif était de pouvoir travailler sur les thématiques de formations proposées par l'Education Nationale afin de réfléchir à la manière de faire intervenir les services en soutien lors des formations des enseignants et des AESH.

La présence du SESSAD-IJA sur le territoire du Littoral et notre collaboration avec le Réseau PRAUSE influe grandement sur le nombre d'élèves suivis. Au 31 décembre 2020, 62 élèves sont répertoriés sur le territoire du Littoral (contre 51 un an plus tôt en 2019 et 34 en 2016). Courant 2020, le site a accompagné 64 élèves, cumulant alors un total de 2054 séances.

Représentation extérieure

Madame GALAND, assistante sociale, est membre de l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH du 59.

Formation des accompagnants des élèves en situation de handicap

Chaque professionnel du SESSAD travaille en étroite relation avec les AESH des élèves accompagnés et tend à les former, en les conseillant, en leur apportant les aides techniques nécessaires pour leur permettre d'accompagner au mieux les jeunes au quotidien.

Actions de sensibilisation auprès des établissements scolaires

Ces actions de sensibilisation à la déficience visuelle au sein des établissements scolaires sont souvent des réponses à des demandes des personnels ou des élèves des établissements d'accueil et menées par des professionnels du SESSAD. Elles ont été mises en suspens durant l'année 2020 en raison du contexte sanitaire qui nécessite une limitation des regroupements et des flux.

Partenaires sur le territoire

Malgré le contexte sanitaire exceptionnel de l'année 2020, le SESSAD a gardé des contacts avec ses partenaires habituels et a poursuivi son travail en partenariat, principalement avec :

- L'Education Nationale ;
- La MDPH ;
- Le SESSAD APF, avec lequel nous partageons des locaux à Saint-Omer ;
- Le réseau PRAUSE ;
- L'association lire et mieux voir, qui nous met à disposition des locaux situés à Boulogne sur mer.
- Le Pôle Déficience visuelle
- L'IME La Pépinière
- Les CAMSP
- ARIBA
- FAF

L'éducateur spécialisé du service a pour mission de développer le réseau et le partenariat sur les territoires afin de répondre au mieux aux besoins des jeunes accompagnés ; le but est également de permettre une meilleure communication concernant les actions menées par le SESSAD. Il a donc été amené courant 2020 à être en contact ou à travailler avec :

- L'UNADEV
- Le service des sports de la ville de Lille
- Le SESSAD-APF
- Le Collège de la Morinie (semaine de sensibilisation aux handicaps)
- Le FABLAB de Saint-omer
- L'académie d'escrimes Vauban de Lille
- Le centre social de St Omer
- La RC (« Racing Club ») de Lens (section cécifoot)

	- Le Conseil municipal des enfants du quartier du vieux-lille - Handisport - L'Association Valentin Haüy (AVH) de Paris - L'Association Paul Guinot de Paris - Le Centre de formation pour jeunes aveugles - FORJA pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes déficientes visuelles - Un contact à la chaîne de TV béin sport - La MDPH 62 (contact avec une professionnelle chargée d'insertion scolaire et une infirmière professionnelle) - Une conseillère Handicap de la Maison de l'autonomie à St Omer - La Maison Familiale et Rurale de Guipry-Messac - Le CROH et au CIO sur le secteur du Hainaut Cambrésis - La Maison du patrimoine de St Omer - La Maison du Marais de St Omer - La Maison des ados St Omer (contact avec l'infirmière et la psychologue) - Une neuropsychologue dans le Dunkerquois - L'IFAPME (Institut Wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises)

4. *ACTIVITE REALISEE*

4.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

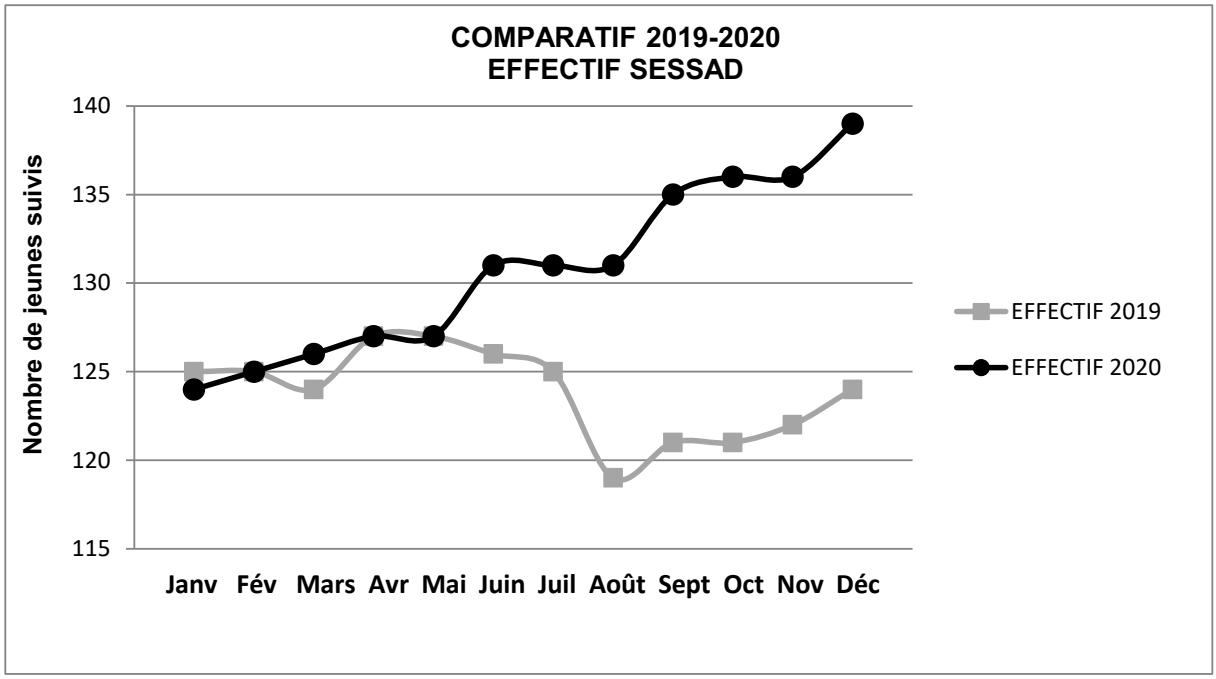
a- Activité des services

La comparaison des effectifs de 2019 et de 2020 (chiffres donnés au 1er jour du mois) montre une augmentation progressive du nombre d'élèves suivis en 2020. Cette augmentation de l'effectif s'explique par le fait que 26 jeunes sont suivis en moyenne entre 0.5 et 3 fois par an. Ces jeunes ont reçu les apprentissages nécessaires et n'ont donc plus besoin de suivis à fréquence régulière, ils interpelleront le service davantage pour de prises en charge ponctuelles en sollicitant les professionnels pour des demandes bien précises.

	EFFECTIF 2019	EFFECTIF 2020
janvier	125	124
février	125	125
mars	124	126
avril	127	127
mai	127	127
juin	126	131
juillet	125	131
août	119	131
septembre	121	135
octobre	121	136
novembre	122	136

décembre	124	139

Le comparatif avec l'année 2019 montre une augmentation progressive de l'effectif à partir de juin 2020 ; il est en effet possible de constater un nombre d'entrées plus important à la rentrée de septembre 2020 et des entrées progressives lors du 1er trimestre atteignant un total de 139 jeunes accompagnés au 31 décembre 2020.



L'étude du mouvement des entrées et sorties permet une meilleure compréhension de l'évolution de l'effectif sur l'année en 2020.

Le mouvement des entrées-sorties en 2020

Date	SAFEP	SAAAS	Total
01/01/2020	4	121	125
01/02/2020	4	122	126
01/03/2020	4	122	126
01/04/2020	4	123	127
01/05/2020	5	125	130
01/06/2020	6	125	131
01/07/2020	6	125	131
01/08/2020	6	125	131
01/09/2020	8	127	135
01/10/2020	9	127	136
01/11/2020	9	129	138
01/12/2020	9	130	139

L'augmentation progressive de l'effectif débute dès mai 2020 avec une entrée au SAFEP et 2 au SAAAS ; l'entrée de 2 enfants au SAFEP et de 9 enfants au SAAAS à la rentrée de septembre 2020 est malgré tout contrebalancée par 7 sorties au SAAAS.

- **Entrées**

Durant l'année 2020, 24 admissions sont recensées au SESSAD : 18 au SAAAS et 6 au SAFEP.

Sur les 24 entrées :

Pour le SAAAS :

- 16 élèves provenaient du milieu ordinaire (domicile), ils ne bénéficiaient pas de suivis avant leur entrée au SESSAD,
- 1 élève était suivi par un service médico-social dans une autre région, élève qui était connu par le service avant son déménagement quelques années plus tôt,
- 1 élève était suivi dans une des Unités d'Enseignements Externalisées de l'IJA, il y est sorti pour pouvoir se scolariser dans un établissement scolaire proche de son domicile passant de ce fait du côté SESSAD.

Pour le SAFEP :

- Les 6 enfants entrés venaient du milieu ordinaire (domicile) et ne bénéficiaient pas de suivis avant leur entrée au SAFEP.

• Sorties

Au cours de l'année 2020, 9 sorties sont recensées au SAAAS et aucune au SAFEP.

Au SAAAS :

- 5 jeunes sont sortis du service à la date échéance de la notification MDPH ; 2 d'entre eux avaient plus de 20 ans, ils avaient terminé leur cursus scolaire ; 2 jeunes n'avaient plus de besoin ; seul 1 jeune est sorti car il n'a jamais souhaité bénéficier de suivis malgré des besoins repérés par le service.

- 1 enfant est décédé en septembre 2020.

- 1 jeune est sorti en raison d'un déménagement dans une autre région, une demande de suivi auprès d'un autre service dans la région concernée a donc été effectuée à la rentrée de septembre 2020.

- 1 jeune est parti à l'INJA pour son projet professionnel, il souhaitait retourner dans un établissement spécialisé à la rentrée de septembre 2020.

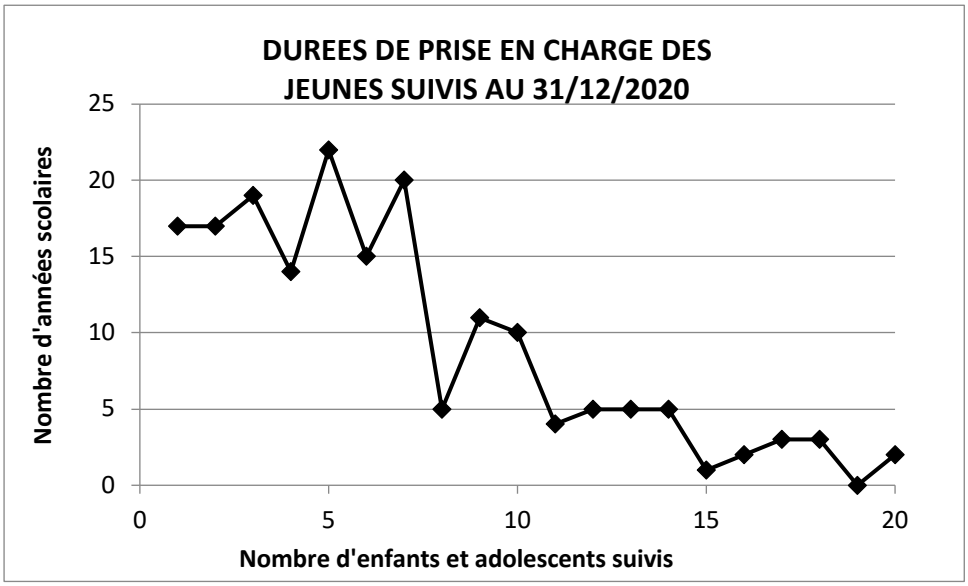
- 1 jeune est sortie du service pour entrer en internat à l'IJA avec une inclusion en milieu ordinaire dans un lycée de proximité en novembre 2020.

Un calcul de la **durée moyenne d'accompagnement** par le service a été effectué pour les élèves sortis du SESSAD durant l'année 2020. Toutefois, il nous a semblé important de différencier les sorties des jeunes qui n'avaient plus besoin du service de ceux qui sont allés vers un établissement plus adapté ou un service médico-social en raison d'un déménagement dans une autre région… Les élèves sortis n'ayant plus besoin d'un suivi par le service sont restés en moyenne 2 ans. En prenant en compte tous les élèves sortis en 2020, nous avons obtenu le calcul d'une durée moyenne de 3,35 ans. Cette durée très inférieure à celles observées durant les années précédentes (11,5 ans en 2019) s'explique notamment par le fait que le parcours général des jeunes n'a pas été forcément pris en compte dans ce calcul : deux des jeunes sortis venaient de l'établissement IJA – Centre (seule la date d'entrée au SESSAD a été prise en compte) et avaient donc intégré le SESSAD depuis peu ; 2 autres jeunes sont sortis en raison de l'évolution positive de leur vue ; un jeune est sorti malgré une entrée récente, celui-ci ne souhaitant pas bénéficier de soutien malgré son besoin évident.

Il nous a semblé utile d'analyser l'ensemble du parcours des jeunes inscrits au sein de l'établissement IJA-Centre et Sessad. Les jeunes peuvent, en effet, être pris en charge par le centre ou par le sessad avec des passerelles entre les 2 services. Nous avons donc calculé la durée de prise en charge globale de ces jeunes (en nombre d'années scolaires).

Nbre d'années scolaires	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Nbre de jeunes	17	17	19	14	22	15	20	5	11	10	4	5	5	5	1	2	3	3	0	2

La durée moyenne d'accompagnement des jeunes par l'établissement IJA-Centre et Sessad est de 6,5 ans. Cette durée s'explique notamment par le fait que nous observons un plus grand nombre de jeunes suivis dans la tranche 1-10 ans que dans la tranche 11-20 ans.

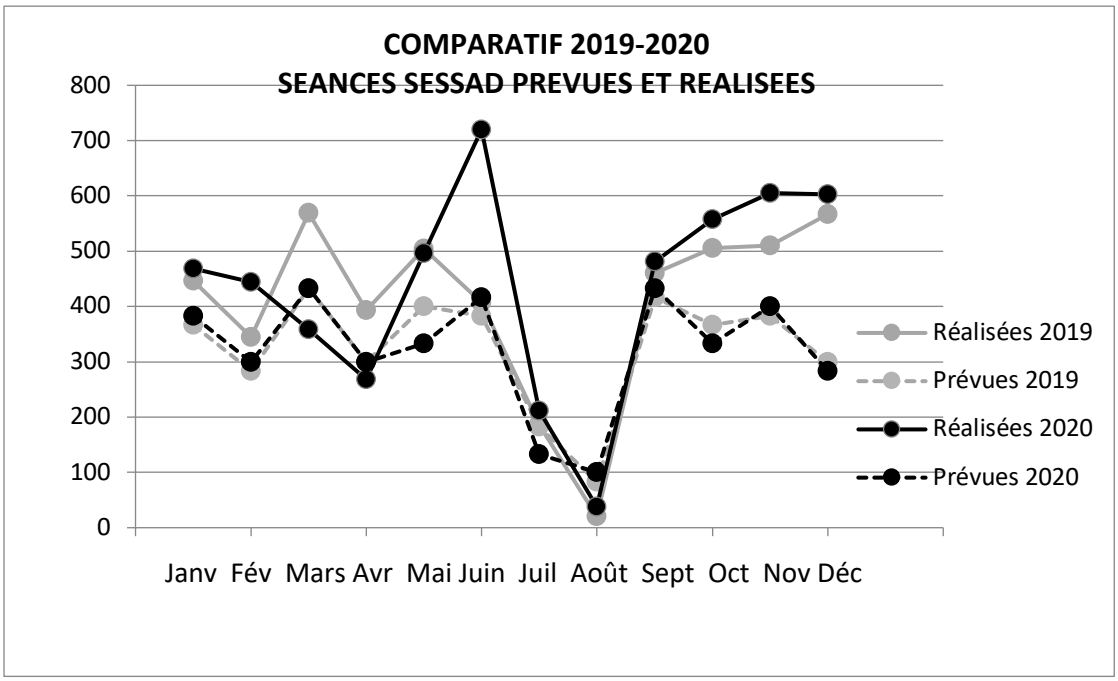


b- Capacité autorisée en 2020 : 100 places

L'IJA a présenté au budget 2020 un calcul prévisionnel de séances basé sur le tableau suivant :

ANNEE 2020	Places agrées
SAFEP	10
SAAAS	90
TOTAL	100

Cette capacité accordée est en adéquation avec le cadre réglementaire et les besoins repérés sur le territoire des Hauts de France.



Un comparatif des séances prévues et réalisées au cours de l'année 2020 permet de constater une activité réelle supérieure au prévisible de 1401 séances en 2020 ; elle était de 1015 séances en 2019 ; ceci démontre non seulement une organisation optimale du SESSAD mais également un réajustement des prises en charge durant cette période particulière que fut l'année 2020 en raison du contexte sanitaire lié à la COVID.

Nous constatons une diminution des séances en mars 2020 comparativement à mars 2019 qui s'explique par le début du confinement à cette période (-211 séances), et par la nécessité pour les professionnels de se réajuster suite à cette situation inédite.

Réorganisation des séances à partir de mi-mars 2020 en raison du confinement

Le temps de réorganiser et de trouver d'autres alternatives de prises en charge explique donc cette diminution du nombre de séances à partir de mars 2020 : comme vu plus haut -211 séances en mars, elle a été réduite à un déficit de 125 séances en avril 2020 (toujours de manière comparative à la même période en 2019) pour enfin retrouver un retour presqu'à la normale en mai 2020 (avec un différentiel de -9 séances). Une augmentation du nombre de séances est observée après le confinement avec + de 313 séances comparativement au mois de juin 2019.

Le SESSAD intervenant sur un large territoire, il comptabilise habituellement un temps de déplacement très important limitant de ce fait les temps de présence des professionnels auprès des enfants. Avec la mise en place du confinement, les déplacements ont laissé place à de nouvelles modalités d'accompagnement. Les professionnels ne pouvant plus intervenir en contact direct auprès des enfants et des adolescents, ils ont dû réajuster leurs suivis, en utilisant de nouvelles pratiques comme les échanges par visio, par téléphone et par mail. Ces nouvelles modalités ont débuté très rapidement après le début du confinement, mais ne semblaient pas forcément adaptées à tous les enfants suivis et leur famille pour qui il était déjà difficile de suivre des cours avec les enseignants du milieu ordinaire. Sa mise en place fut donc compliquée au début, les familles étant interpelées de part et d'autre, du côté de l'EN et du côté du SESSAD qui tentait de trouver des solutions adaptées. Les professionnels du SESSAD ont donc tenté de répondre de la meilleure manière qui soit à ces jeunes en difficulté face à ces nouvelles modalités de fonctionnement. Certains contacts ont été, de ce fait, difficiles à mettre en place avec certaines familles qui tentaient de leur côté à s'adapter comme elles le pouvaient face à ces nouvelles circonstances et le travail à distance.

L'absence de temps de déplacement a entraîné de ce fait avec les jeunes qui en avaient la possibilité, plus de temps en distanciel (visio, téléphone…). Des suivis en présentiel ont repris progressivement en juin 2020 dépendant de plusieurs facteurs, un grand nombre de précautions devant être pris pour les jeunes, leurs familles et pour les

professionnels. La combinaison des suivis en présentiel ainsi qu'une continuité pour certains jeunes de suivis en distanciel a permis cet accroissement du nombre de séances observables en juin 2020.

MOIS	TOTAL SESSAD 2020			
	Effectif	*Réalisées*	*Prévues*	*Solde*
Janvier	125	469	383	86
Février	126	444	300	144
Mars	127	358	433	-75
Avril	127	268	300	-32
Mai	130	496	333	163
Juin	131	720	417	303
Juillet	131	211	133	78
Août	131	38	100	-62
Septembre	136	481	433	48
Octobre	136	558	333	225
Novembre	137	605	400	205
Décembre	137	603	283	320
TOTAL	-	5251	3850	1401

c- Caractéristiques de la population accueillie

Le SESSAD accueille des enfants, adolescents et jeunes adultes âgés de 0 à 20 ans, atteints de déficience visuelle ou de cécité, avec ou sans handicaps associés. La déficience visuelle est définie par une acuité visuelle du meilleur œil après correction, inférieure ou égale à 4/10ème. Cependant, il existe des tolérances accordées par les MDPH, pour des acuités visuelles supérieures à 4/10ème si d'autres atteintes visuelles sont présentes (par exemple un champ visuel perturbé) ou s'il existe des handicaps associés. Nous avons trouvé pertinent d'analyser les causes de la cécité ou de la déficience visuelle pour le public accueilli au SESSAD.

Causes de la Cécité ou de la Déficience Visuelle

Une étude a été effectuée sur l'ensemble de la population prise en charge par le SESSAD IJA au 31 décembre 2020 et présente les types de pathologies suivantes :

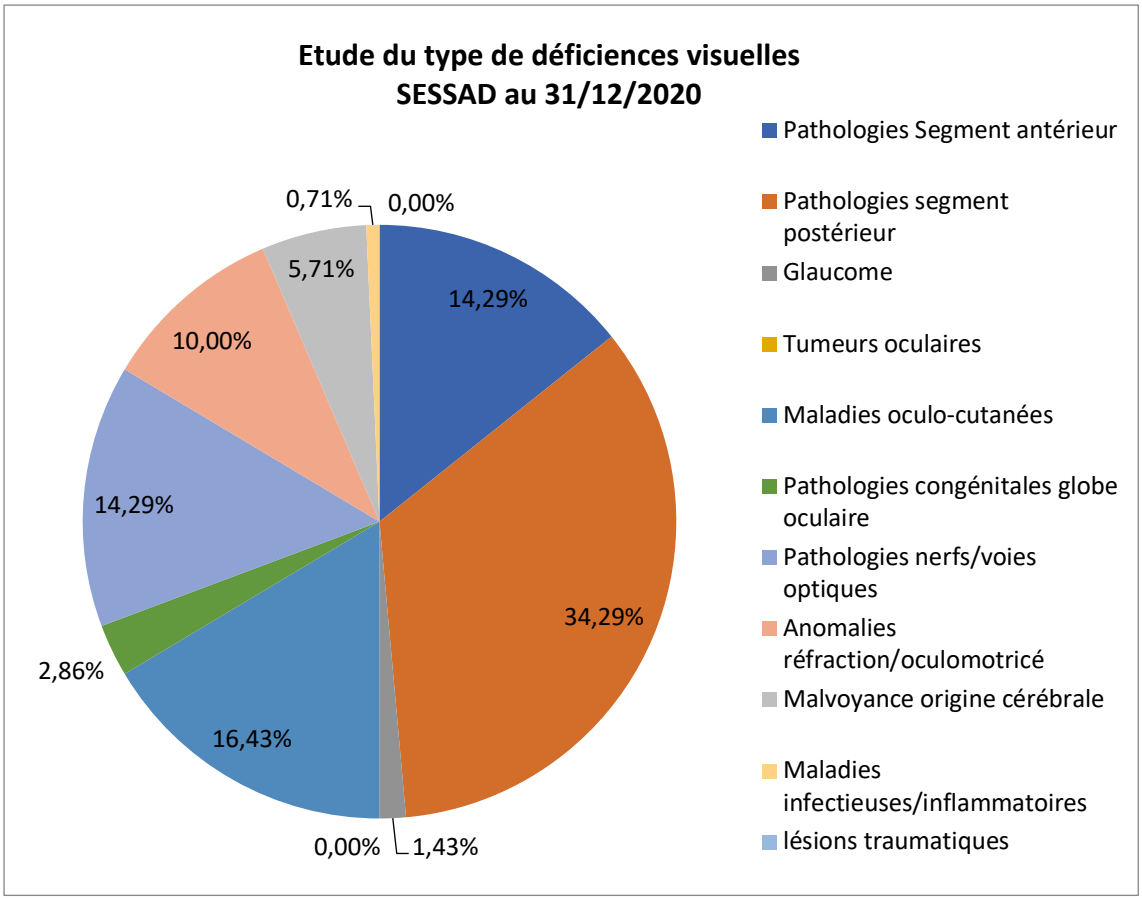
- Le segment antérieur correspond aux pathologies affectant l'avant de l'œil (cornée, iris, cristallin).
- Le segment postérieur correspond aux pathologies affectant l'arrière de l'œil (rétine, corps vitré).
- Le glaucome est une maladie particulière qui abime le nerf optique suite à un excès de tension dans l'œil.
- Les tumeurs oculaires
- Les maladies oculo-cutanées correspondent aux maladies type albinisme.
- Les pathologies congénitales du globe oculaire correspondent aux malformations de naissance du globe oculaire.
- Les pathologies nerf/voies optiques correspondent aux maladies impliquant un problème du nerf optique

- Les anomalies réfraction/oculomotricité correspondent aux enfants fortement myopes/hypermétropes, ou ayant une anomalie des muscles oculomoteurs.

- La malvoyance origine cérébrale correspond aux maladies d'ordre neurologique.

- Les maladies infectieuses/inflammatoires correspondent aux malvoyances provoquées par des maladies autres.

- Les lésions traumatiques correspondent aux accidents impliquant l'œil.



Ce graphique montre que le type de déficiences visuelles affectant le plus grand nombre d'enfants (34.3% des enfants) concerne les pathologies affectant l'arrière de l'œil ; le 2ème type concerne les maladies oculo-cutanées touchant 16.4% des enfants accompagnés ; suivi de près par les pathologies affectant l'avant de l'œil (14.3%) et les maladies impliquant le nerf optique (14.3%).

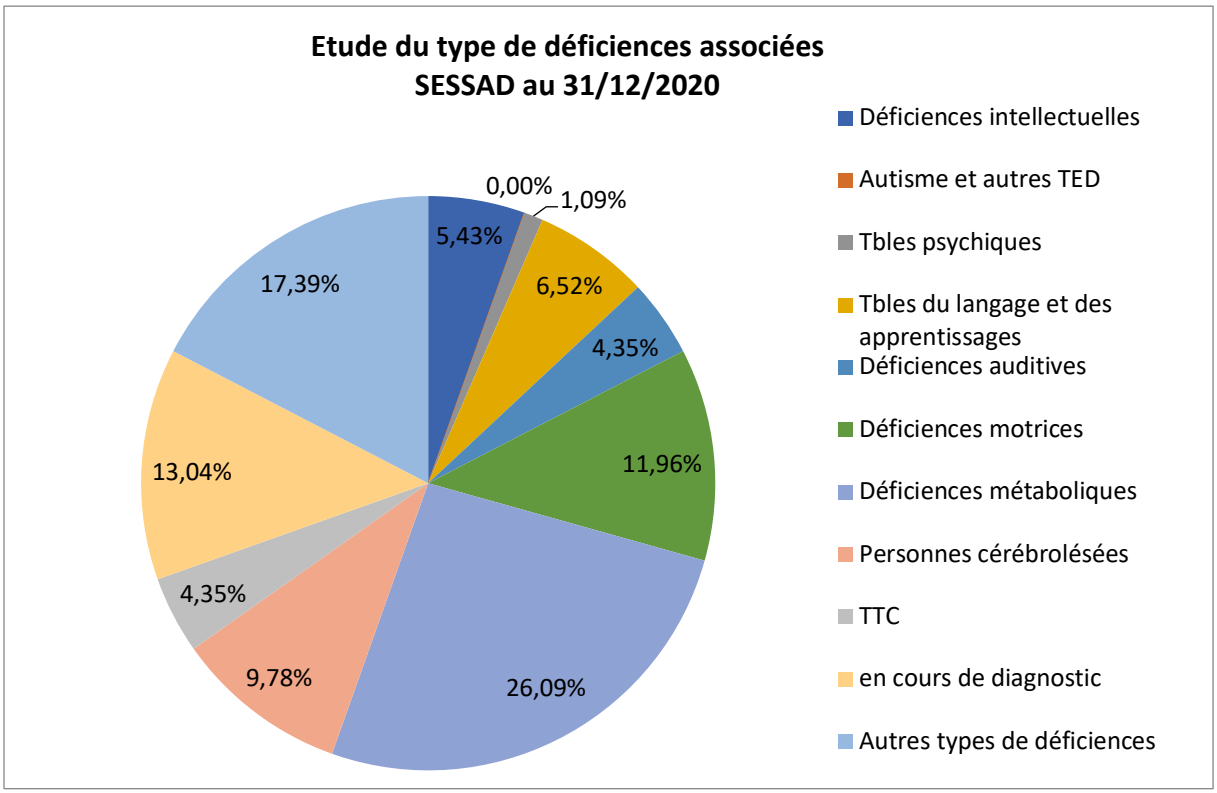
Le public accueilli par le Sessad ne cesse d'évoluer, il nous a semblé pertinent d'analyser les déficiences associées chez certains de ces jeunes.

Déficiences associées

Sur les 139 jeunes suivis par le SESSAD, 64 d'entre eux ont un ou plusieurs handicaps associés. Les troubles associés les plus fréquemment rencontrés chez les enfants sont :

- les déficiences métaboliques (26,09 %)

- des types de déficiences autres que celles citées sur le graphique (17,39%)



Origine selon la provenance des enfants

Une répartition des enfants et adolescents accompagnés au 31/12/2020 a été effectuée pour déterminer leur provenance. Le lieu de provenance se réfère au lieu de prise en charge principal de la personne avant son entrée au sein du SESSAD :

- La provenance domicile/milieu ordinaire concerne les élèves n'ayant eu aucune prise en charge en amont (autre qu'un suivi par un ophtalmologue de la ville ou d'un centre hospitalier) ;

-La provenance « établissement de santé » concerne les différents services de l'établissement de santé : urgences, médecine, hôpital de jour ;

-La provenance « Etablissement médico-social » concerne les différents établissements médico-sociaux. Pour ce qui nous concerne, l'élève répertorié ici est un jeune provenant d'une des UEEs de l'établissement IJA de Lille ;

-La provenance « Service médico-Social » concerne les CAMSP (Centre D'Action Médico-Sociale Précoce), le SAFEP de l'IJA de Lille, ou du pôle déficience sensorielle de Loos (GAPAS). Le jeune qui avait été suivi par un autre service médico-social avant son entrée dans notre service est un jeune provenant d'une autre région.

Provenances	SAFEP (0-3 ans)	SAAAS (3-20 ans)
Domicile/Milieu Ordinaire	6	16
Etablissement de Santé	0	0
Etablissement Médico-Social	0	1
Service Médico-Social ou CAMSP	0	1
Total	**6**	**18**

Sur les admissions ayant eu lieu courant 2020, la majorité des enfants et adolescents suivis ne bénéficiait d'aucun suivi avant leur prise en charge au SESSAD, ceci reflète les observations constatées sur l'ensemble de l'effectif du service (cf. tableau ci-dessous).

Provenances	SAFEP (0-3 ans)	SAAAS (3-20 ans)
Domicile/Milieu Ordinaire	8	101
Etablissement de Santé	0	2
Etablissement Médico-Social	0	16
Service Médico-Social ou CAMSP	0	12
Total	**8**	**131**

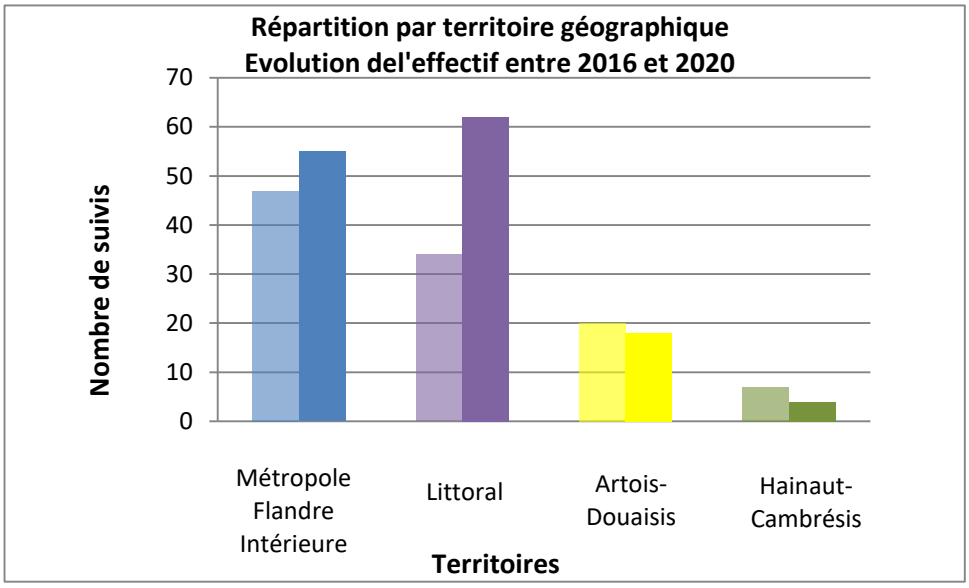
L'origine géographique

En cohérence avec les territoires de santé de l'ARS, les **139** enfants et adolescents accompagnés au 31 décembre 2020 se répartissent de la façon suivante :

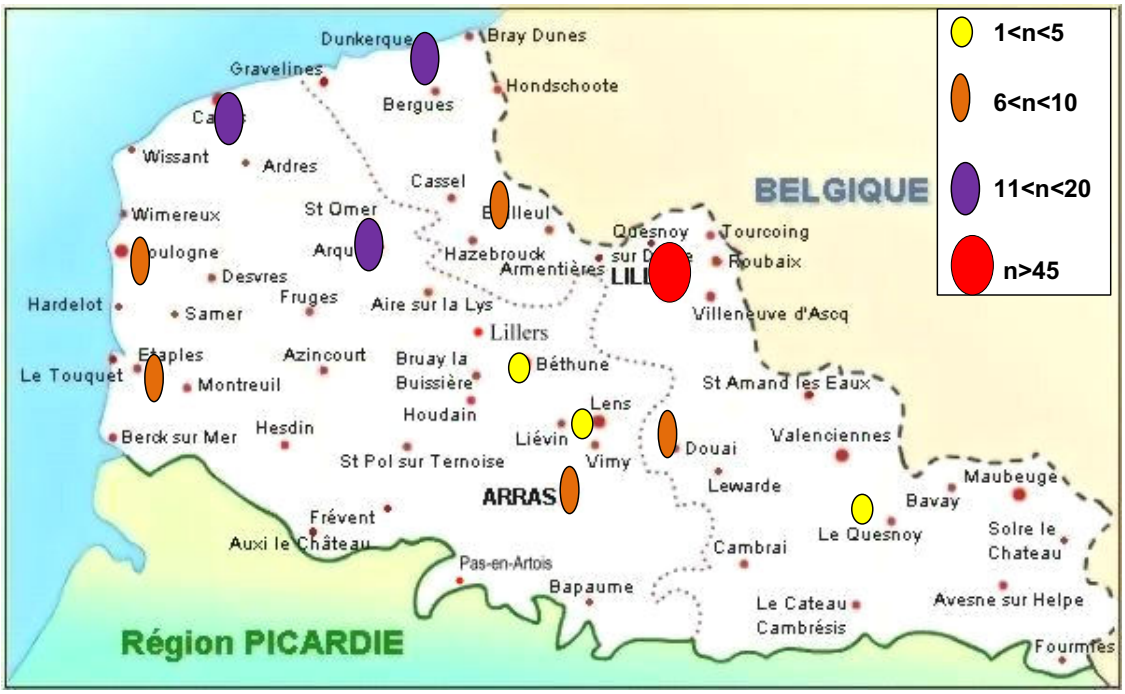
Métropole	Métropole	48	55	**139**
Flandre intérieure	Flandres-Lys	7		
Littoral	Boulonnais	8	62	
	Montreuillois	9		
	Audomarois	15		
	Dunkerquois	19		
	Calaisis	11		
Artois - Douaisis	Douaisis	7	18	
	Arrageois	6		
	Lens Liévin	2		
	Béthune	3		
Hainaut-Cambrésis	Valenciennois	1	4	
	Denaisis	0		
	Cambrésis	2		
	Sambres Avesnois	1		

Comme chaque année, certains territoires se démarquent en termes d'accompagnement par le service en 2020. Nous observons en une année une augmentation des effectifs sur le littoral (de 51 jeunes accompagnés au 31/12/2019, le service passe à 62 suivis sur ce territoire au 31/12/2020 ; il était de 34 suivis en 2016) ; une augmentation des effectifs sur la métropole (de 39 suivis au 31/12/2019 à 55 suivis au 31/12/2020, le service comptabilisait le suivi de 49 enfants en 2016) ; le nombre de suivis sur les autres territoires fluctuent très peu (+/-2 comparativement au 31/12/2019). Contrairement à l'année 2019, l'organisation du service a favorisé le rattachement des élèves de la flandre intérieure à la métropole depuis septembre 2020. La volonté de créer un site

supplémentaire sur le territoire de l'artois-douaisis, permettant d'offrir un service de proximité aux familles est toujours d'actualité. 4 enfants sont suivis sur le territoire du Hainaut-Cambrésis (7 enfants étaient suivis en 2016), le SESSAD du pôle déficience visuelle à Loos-Lez-Lille (GAPAS) est principalement en charge de l'accompagnement sur ce territoire, les familles ont toutefois la possibilité de choisir le SESSAD qui accompagnera leur enfant.



Il est possible de constater sur le graphique que l'ouverture du site de Saint-Omer en octobre 2016 a engendré une augmentation de l'effectif sur le littoral qui a presque doublé entre 2016 et 2020.

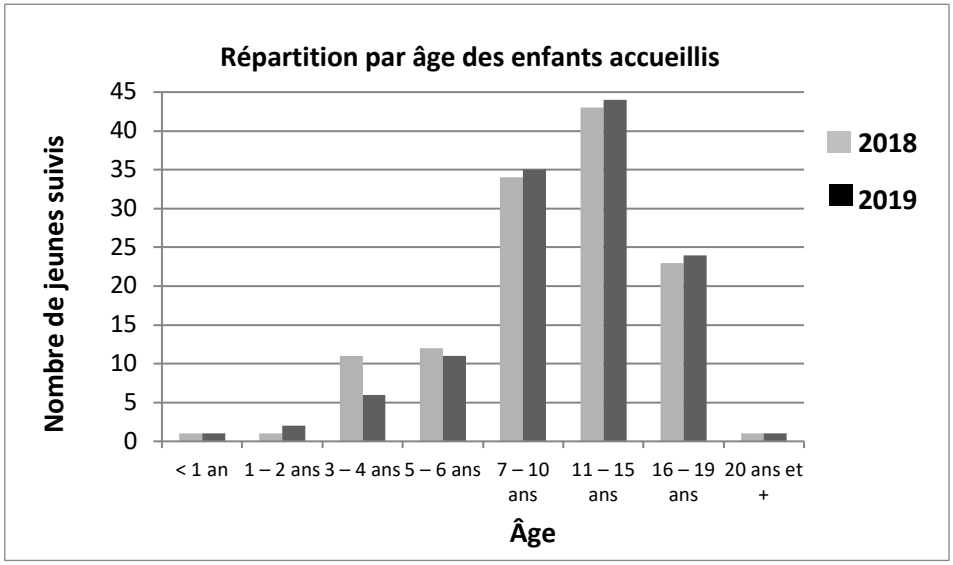


Répartition selon l'âge des enfants et adolescents accueillis

Au 31 décembre 2020, le nombre d'enfants accompagnés par le SESSAD se répartit de la manière suivante :

Age	< 1 an	1 – 2 ans	3 – 4 ans	5 – 6 ans	7 – 10 ans	11 – 15 ans	16 – 19 ans	20 ans et +
2019	1	2	6	11	35	44	24	1
2020	1	7	3	14	39	45	30	0

Un pic du nombre d'élèves (45 élèves) accompagnés par le SESSAD est observé dans la tranche d'âge : 11-15 ans, représentant un peu plus du tiers de l'effectif total du SESSAD (soit 32,4%) ; suivi par la tranche 7-10 ans (28%) ; on constate un grand nombre de jeunes que le service devra préparer à la sortie (21,6%).



Répartition filles-garçons au 31 décembre 2020

Filles	Garçons
64 **(3 SAFEP + 31 SAAAS)**	**75** **(4 SAFEP + 71 SAAAS)**

Au 31 décembre 2020, le nombre de garçons suivis par le service est légèrement plus élevé que celui des filles (11 de plus).

Répartition par niveau scolaire des enfants et adolescents accueillis

Sur les 139 enfants et adolescents accompagnés par le SESSAD, une grande majorité est scolarisée dans des filières ordinaires (incluant les ULIS, SEGPA – filières EN), 123 sont recensés dans ces filières, 9 enfants ne sont pas scolarisés, 7 enfants sont scolarisés dans des établissements spécialisés.

Ecole Maternelle	Ecole élémentaire	Collège	Lycée	Post-bac	Instituts spécialisés	TOTAL
9	43	38	25	6	7	109

Que ce soit à l'école élémentaire, au collège ou au lycée, la majorité des jeunes accompagnés par le service suivent un cursus général.

7 enfants et adolescents nécessitent un double accompagnement car ils sont déjà accompagnés dans des instituts spécialisés, le service agit alors sur sa spécificité visuelle en complément et en collaborant avec ces établissements.

Le SESSAD accompagne une majorité d'élèves scolarisés à l'école élémentaire (43), et d'élèves scolarisés au collège (38).

Au 31 décembre 2020, les 139 enfants et adolescents du SESSAD se répartissent de la manière suivante :

Maternelle	PSM		**1**	**9**
	MSM		**3**	
	GSM		**5**	
élémentaire	CP	Gén	**6**	**43**
		ULIS DV	**1**	
	CE1	Gén	**6**	
		ULIS	**2**	
	CE2		**9**	
	CM1	Gén	**12**	
		ULIS	**0**	
	CM2	Gén	**6**	
		ULIS	**1**	
collège	6ème	Gén	**8**	**38**
		Segpa	**1**	
		ULIS	**1**	
	5ème		**8**	
	4ème		**9**	
	3ème	gén	**9**	
		SEGPA	**1**	
		ULIS	**1**	
		SPPA-CEJS	**0**	
lycée	2nde	gén	**5**	**25**
		prof	**0**	
	1ère	gén	**5**	
		prof	**6**	
	Term	gén	**8**	
		prof	**1**	
Post-bac		prépa	**6**	**6**
CAP			**2**	**2**
DESCOLARISES			**0**	**0**
IEM		IEM	**4**	**7**

	EM CM1 ULIS	**1**	
	EM Foyer de vie	**1**	
	EM Belgique	**1**	
Non scolarisés (moins de 3 ans)		**9**	**9**
	TOTAL ELEVES	**139**	**139**

Demandes d'admissions pour l'année 2020

Courant 2020, le SESSAD-IJA a traité 49 dossiers. Sur ces 49 dossiers, 23 jeunes sont entrés dans le service au cours de l'année, un jeune est entré en internat à l'IJA. 12 dossiers ont été classés sans suite (enfant ne relevant pas du service, enfant orienté vers un autre service plus adapté…).

Lors du 1er contact avec les familles, le service leur propose des rencontres d'informations, des aides pour la constitution des dossiers MPDH ainsi que des rendez-vous pour des bilans médicaux, tout au long de l'année. Les enfants peuvent donc bénéficier d'une visite médicale auprès du médecin ophtalmologue et de l'orthoptiste du service, ainsi que des évaluations complémentaires en locomotion, en informatique et/ou en pédagogie. Ces évaluations peuvent être nécessaires pour la concertation avec le médecin ; celui-ci a, en effet, parfois besoin d'informations complémentaires avant de pouvoir se prononcer sur les possibilités d'admission et les besoins d'un jeune. Elles permettent également de fournir des argumentaires lorsque des demandes sont effectuées dans ce sens auprès de la MDPH et de prodiguer des premiers conseils dans l'attente de la notification et/ou de l'admission dans le service.

Le médecin ophtalmologue précise à l'issue de la concertation soit que l'enfant ne relève pas d'un suivi par un SESSAD pour déficients visuels, soit que le trouble principal est autre, l'enfant est donc orienté vers un autre établissement ou service médico-social plus adapté à ces besoins. Il arrive également que certains jeunes soient pris en charge par un autre établissement ou service médico-social et que le SESSAD-IJA intervient spécifiquement sur la déficience visuelle.

La liste d'attente

Au 31 décembre 2020, 4 enfants ayant une notification MDPH sont sur la liste d'attente. 2 d'entre eux sont sur le littoral (secteur du Boulonnais) et 2 sur la métropole. Cette faible liste s'explique par une étude des dossiers tout au long de l'année et d'un réajustement des prises en charge. Des priorités sont également effectuées, l'IJA veille à assurer une entrée rapide pour les enfants de moins de 3 ans nécessitant une prise en charge qui se veut être la plus précoce possible, et pour les enfants-adolescents qui auraient une perte de vision brutale.

d- Préparation à la sortie

L'établissement IJA dispose d'un service de suite et d'accompagnement à l'emploi pour l'ensemble des jeunes. Les situations sont traitées individuellement en fonction des demandes. L'établissement a pour objectif de développer ce service en attribuant des missions spécifiques et en formant 2 professionnels, l'un d'entre eux travaillant au sein des UEEs et l'autre travaillant en SESSAD.

L'accompagnement par le service est indispensable avant la sortie de l'établissement. Il intervient dès que la question de l'orientation scolaire et/ou professionnelle se pose. Pour les jeunes sortis du SESSAD, un suivi peut être

réalisé à la demande du jeune et de sa famille (recherche de logements, aide à la constitution de dossiers…) dans le cadre de l'obligation de suivi d'une durée de 3 ans (Article D312-18 du Code de l'Action Sociale et des Familles).

e- Participation des usagers

Le Conseil de Vie Sociale -CVS

L'établissement a fait le choix d'une seule instance CVS « Centre et Sessad ». L'évolution de l'effectif au cours de l'année 2019 avec des sorties progressives de l'établissement des représentants du CVS a amené l'annulation de réunions par manque de représentants. Des élections ont été organisées en février/mars 2020, elles ont dû être reportées en raison du confinement et se sont effectuées par correspondance en juin. Parmi ces membres, il compte 3 représentants de parents, 1 dont l'enfant est au centre et 2 dont l'enfant est au sessad, et 2 jeunes filles accueillies au centre.

Une date de réunion avec les nouveaux membres a été proposée en novembre, elle a néanmoins dû être reportée en raison du confinement et être reportée au 11 janvier 2021.

4.2. LES ELEMENTS FINANCIERS

Un CPOM déposé en décembre 2017 auprès de l'ARS des Hauts de France est signé le 22 mars 2019. La durée est de 5 ans à partir du 1er janvier 2017 (2017-2021). L'établissement IJA – Centre et SESSAD - y est présenté dans le cadre du contrat ONDAM. La dotation globalisée pour le SESSAD en 2020 est de 1 758 539 euros.
Les éléments financiers sont repris dans le rapport du directeur.

4.3. LES RESSOURCES HUMAINES

a- Fonctionnement

Le SAFEP et le SAAAS ont fonctionné 231 jours répartis sur 41 semaines en 2020, selon le calendrier transmis aux familles.

b- Cohérence des projets

L'activité du SAFEP (rattaché au multi-accueil) est coordonnée par une réunion hebdomadaire de l'ensemble des personnels, permettant de faire le point sur la semaine précédente et de coordonner les actions.

L'activité du SAAAS a continué à fonctionner avec 2 équipes :

• une équipe du « Littoral » (intervenant sur les secteurs audomarois, dunkerquois, du calaisis, du boulonnais, et du montreuillois) dont les réunions ont lieu une fois par quinzaine sur le site de Saint-Omer ;

• une équipe de la « métropole » dont les réunions ont néanmoins été divisées en 2 selon le secteur d'interventions à partir de septembre 2020, une fois par mois pour les professionnels intervenant sur la métropole lilloise, et une fois par mois pour les professionnels intervenant sur l'artois-douaisis, et le Hainaut-Cambrésis.

Ces 2 équipes ont des enseignants spécialisés dédiés, ils interviennent de ce fait sur des secteurs bien distincts afin d'optimiser le temps de prise en charge au dépend du temps de transport : 2 enseignants (2 ETP au 31/12/20) pour le littoral et 4 (4 ETP au 31/12/20) pour la métropole et l'artois-douaisis. Les professionnels paramédicaux (psychologue, instructrice de locomotion, ergothérapeute, et instructrice en autonomie dans la vie journalière) et les professionnels éducatifs (éducateur spécialisé, éducateur technique en informatique) interviennent, quant à eux, sur l'ensemble du territoire, et sont rattachés aux deux équipes.

En 2020, une enseignante spécialisée a été augmentée de 0.25 ETP pour atteindre un temps plein au 1er octobre 2020. Une orthoptiste est passée de 0.20 ETP à 0.30 ETP le 1er novembre 2020.

Les **réunions d'équipe (Saint-Omer, Saint-André)** sont suivies de 2 réunions de concertation permettant d'évaluer les projets individualisés et de réajuster notre mode d'accompagnement auprès des enfants et adolescents. Depuis la rentrée de septembre 2020, plusieurs réunions d'équipe ont du être annulées, en raison du nombre trop élevé de participants, nous avons donc privilégié les réunions de concertations (3 concertations à la place de 2 sur ces créneaux).

Une réunion de service regroupant l'ensemble des professionnels du SESSAD a lieu 3 à 4 fois dans l'année, elles permettent de discuter de sujets qui concernent l'ensemble du service et de travailler en commun sur des thématiques bien précises.

Durant l'année 2020, comme pour les années précédentes, les coordinateurs des enfants et adolescents participent également aux **réunions d'élaboration du GEVA-Sco**, de l'équipe de suivi de scolarisation permettant de concevoir et d'évaluer les modalités de scolarisation. Elles sont à l'initiative de l'enseignant référent de l'Education Nationale. Les parents qui le souhaitent peuvent rencontrer le coordinateur de leur enfant ou le chef de service sur simple demande.

c- Effectif du personnel

Nombre de salariés au 31 décembre 2020 :

- 23,58 ETP au SESSAD en CDI (66,67 ETP au total pour l'IJA)
- 77 personnes salariées dont 41 à temps complet ou temps partiel sur le SESSAD

Au 31 décembre 2020, les services comptabilisaient en plus de son effectif habituel (CDI), l'embauche en CDD d'une psychomotricienne à mi-temps ; un poste d'orthoptiste à 0.25 ETP n'était pas pourvu.

Tableau des effectifs du SESSAD au 31/12/2020

Fonction	Nbre de personnes	ETP TOTAL	pers.	ETP	pers.	ETP
encadrement						
directeur	2	2,000	2	1,000	**2**	**1,000**
chef de service	4	3,500	2	1,000	**4**	**2,500**
non pourvu : chef de service	**0**	1,000	0		1,000	
Administratif / gestion						
technicienne supérieure	1	0,600			**1**	**0,600**
technicienne qualifiée	2	1,420	2	0,760	**2**	**0,660**
agent administratif principal	2	1,990	2	1,760	**1**	**0,230**
services généraux						
agent de service intérieur	4	3,600	4	3,100	**2**	**0,500**
non pourvu : agent de service intérieur	**0**	0,500	0		0,500	
agent technique supérieur	1	1,000	1		1,000	
agent technique	1	1,000	1		1,000	
chef cuisinier (Agent Technique)	1	1,000	1	0,750	**1**	**0,250**
cuisinier (OQ)	1	1,000	1		1,000	
maîtresse de maison	1	1,000	1		1,000	
agent de service - veille de nuit	1	0,520	1		0,520	
veilleur de nuit (OQ)	2	1,920	2		1,920	

non pourvu : veilleur de nuit (OQ)	**0**	0,470	0		0,470	
ouvrier qualifié	1	1,000	1		1,000	
psychologue						
psychologue	3	1,050	1	0,450	**2**	**0,600**
para-médical						
ergothérapeute	2	2,000	2	0,750	**2**	**1,250**
instructeur en locomotion	3	1,950	1	0,750	**2**	**1,200**
orthophoniste	2	0,820	1	0,400	**1**	**0,420**
orthoptiste	2	0,750	1	0,280	**2**	**0,470**
non pourvu : orthoptiste	**0**	0,250			**0**	**0,250**
psychomotricienne	2	0,900	1	0,400	**1**	**0,500**
non pourvu : psychomotricienne	**0**	0,030	0		0,030	
Médical						
infirmière	1	0,700	1		0,700	
médecin généraliste	1	0,080	1		0,080	
médecin ophtalmologiste	1	0,070			**1**	**0,070**
non pourvu : médecin ophtalmologiste	**0**	0,080	0		0,080	
non pourvu : médecin psychiatre	**0**	0,120	0	0,040	**0**	**0,080**
Educatif						
éducateur spécialisé	9	9,000	7	6,500	**3**	**2,500**
éducateur sportif	1	1,000	1		1,000	
éducatrice jeune enfant	1	1,000	1	0,500	**1**	**0,500**
monitrice éducatrice	1	1,000	1		1,000	
aide médico-psychologique	1	1,000	1		1,000	
Social						
assistante sociale	1	0,500	1	0,250	**1**	**0,250**
enseignement technique						
éducateur technique	2	1,250	1	0,750	**1**	**0,500**
éducateur technique spécialisé	2	2,000	2	1,750	**1**	**0,250**
élève professeur après entrée formation	4	4,000	4		4,000	
élève professeur avant entrée formation	2	2,000			**2**	**2,000**
professeur d'enseignement spécialisé	9	8,800	4	3,800	**5**	**5,000**
Transcripteur de braille	2	1,800	2	0,800	**2**	**1,000**
Transcripteur de braille spécialisé	1	1,000			**1**	**1,000**
TOTAL	**77**	**66,67**	55	**43,09**	**41**	**23,58**

Mouvements des personnels

Des mouvements en ETP ont eu lieu au SESSAD au cours de l'année 2020 :

- La démission d'une élève professeur après entrée en formation (janvier 2020)
- L'embauche d'une élève professeur avant entrée en formation (février 2020)
- Le passage d'un éducateur spécialisé du centre au Sessad (février 2020)
- Le changement de Direction de l'établissement IJA
- L'augmentation du temps de travail d'une enseignante spécialisée avec un passage vers un temps plein: passage de 0.75 ETP → 1 ETP le 1er octobre 2020

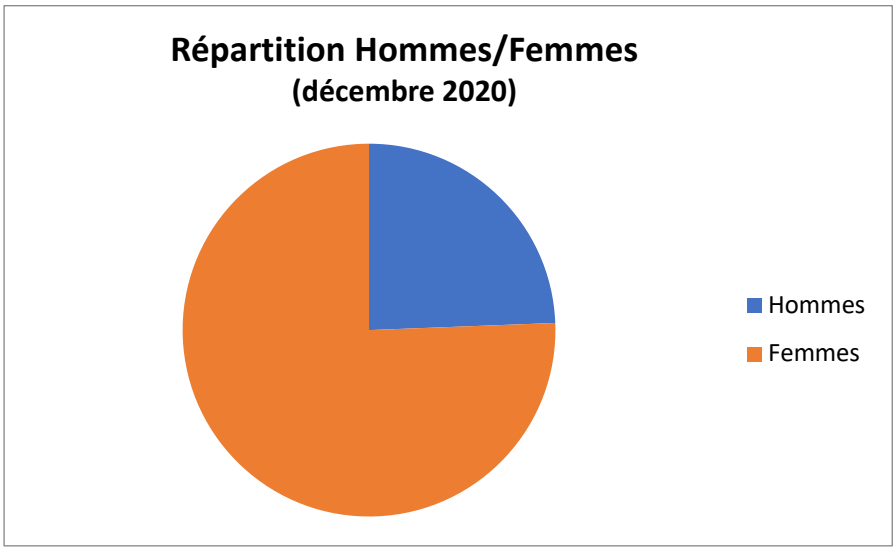
- L'augmentation du temps de travail d'une orthoptiste avec un passage de 0.20 ETP à 0.30 ETP à partir du 1er novembre 2020

Des remplacements en CDD ont eu lieu courant 2020 :

- Le remplacement de l'instructrice de locomotion en congé maternité sur un temps de 0,11 ETP du 21 février 2020 au 09 mai 2020
- Le remplacement du médecin ophtalmologue qui a pris un congé sabbatique jusqu'au 30 septembre 2020 par 2 médecins ophtalmologues sur des temps de 0.03 pour l'une et de 0.05 ETP pour l'autre
- Le remplacement de la psychomotricienne en congé maternité sur un temps de 0.5 ETP à compter du 14 septembre 2020 et toujours présente sur l'effectif au 31 décembre 2020.

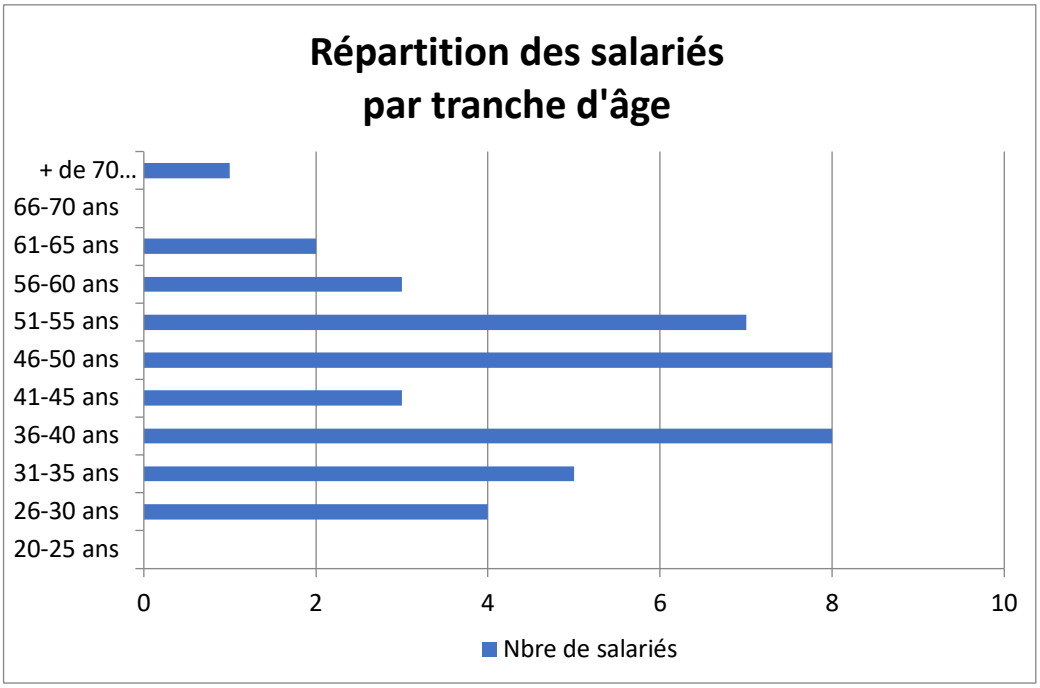
Répartition hommes/femmes

Une analyse plus poussée des professionnels du SESSAD a permis de constater qu'il était constitué majoritairement de femmes : 31 femmes et 10 hommes.

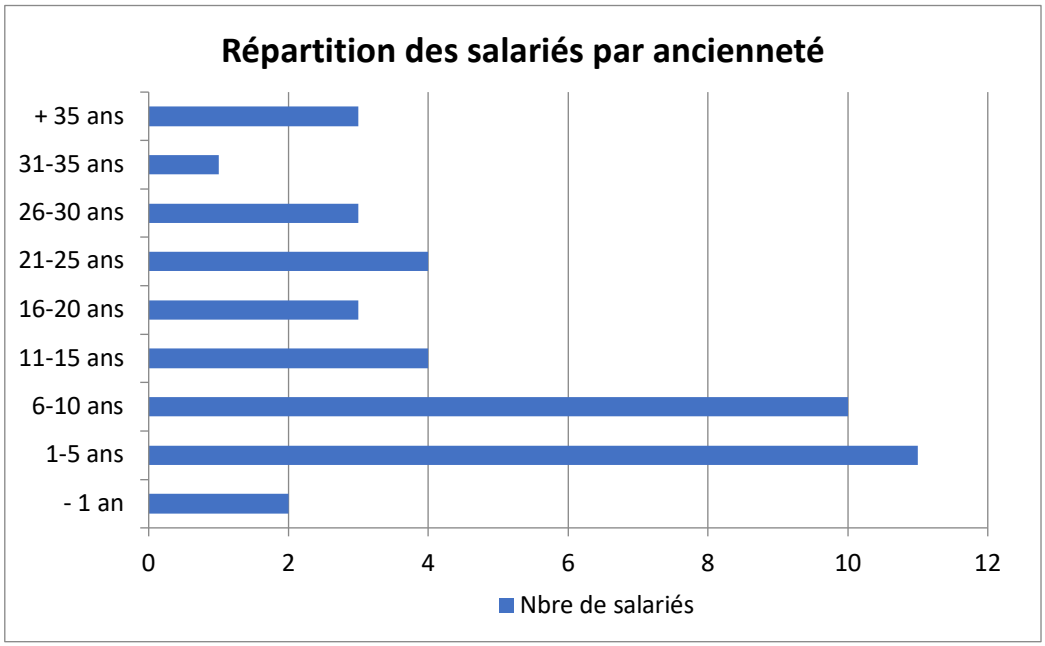


Age et ancienneté des salariés du SESSAD

La majorité des salariés embauchés est située dans les tranches 36-40 ans et 46-55 ans.



Une observation de l'ancienneté des salariés au sein du service met en évidence un pic de professionnels embauchés ayant entre 1 an et 10 ans d'ancienneté dont la moitié présente depuis moins de 5 ans. Ce pic s'explique par des embauches progressives effectuées suite à des départs en retraite et des démissions.



d- Accueil de stagiaires

L'établissement IJA intervient dans la formation des futurs diplômés, ce qui contribue à sensibiliser au mieux les étudiants à la déficience visuelle.

Stage	date début	date fin	Ecole	Service IJA	Gratifié
EJE	06/05/19	22/02/20	CRFPE	Multi-accueil	oui
psychomot.	05/09/19	25/05/20	IFP Raymond Leclercq	Multi-accueil	non
orthophonie	09/01/20	09/04/20	Faculté de médecine Henri Warembourg	para médical	non
orthophonie	13/01/20	07/04/20	université de Lille orthophonie	para médical	non
psychomot.	10/02/20	17/02/20	IFP Raymond Leclercq	para médical	non
Orthophonie	30/11/20	03/01/21	Université de Picardie	para médical	non

e- Information aux salariés

A chaque salarié nouvellement embauché et aux personnes en formation sont remis les documents suivants :

- Le livret d'accueil du SESSAD (comprenant le règlement de fonctionnement),
- Une notice d'accueil des salariés,
- Le règlement intérieur de l'IJA complété de consignes générales et de procédures médicales,
- La charte informatique ASRL.

Des entretiens individuels à la demande du salarié ou de la direction peuvent être réalisés.

f- Formations, colloques, congrès, séminaires 2020

Afin de permettre un accompagnement de qualité aux enfants et adolescents suivis, l'établissement IJA prévoit dans son budget chaque année pour ces professionnels, des formations et des participations à des conférences. Tous les corps de métiers peuvent être concernés comme nous pouvons le voir dans le tableau ci-dessous.

DATE DEBUT	STAGIAIRE	TITRE	ORGANISME	FIN DE FORMATION	DUREE REALISEE
2020 - PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES sur CIFA					
26/08/2020	Groupe de 9 personnes	Recyclage SST	Fiducial FPSG		7h
déc-20	1 éduc. Spé	Coordonnateur de Parcours complexes	Espace Sentein	mars-21	58h
25/08/2020	groupe de 8 personnes	Geste et Postures	ALPA formations	1 jour	
2020 - FORMATIONS SUR LE BUDGET DE L'ETABLISSEMENT					
déc-20	1 prof. Spéc	évènement scientifique	FISAF	11/12/2020	12h
05/02/20	1 éduc. spé	colloque CRFPE			14h
17/02/20	groupe de 12 personnes	Efficience visuelle	Formation Intra	17/02/2020	7h
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE) ou CPF					
07/05/2019	1 agent administratif principal	BAC pro Compta	GRETA	sept-23	16h
15/10/2019	1 chef de service éducatif	CAFERUIS	ARCNAM	sept-21	400h + 420h stage

5 formations ont du être reportées en raison du contexte sanitaire parmi lesquelles nous trouvons les thématiques suivantes : accompagner un enfant déficient visuel en sessad, les risques routiers, PSC1 (les gestes de premier secours), l'apprentissage de l'esytime, une journée spécifique à la transcription.

4.4. LA DEMARCHE D'EVALUATION INTERNE

La crise sanitaire survenue depuis le confinement de mars est venue perturber le calendrier des travaux, qui reprendront en 2021.

Plans d'actions	Thèmes	Actions	Etat d'avance-ment
Personnalisation de l'accompagnement	**Projet personnalisé**	Formaliser les missions du référent de projet dans une fiche de poste.	à prévoir
Garantie des droits et des devoirs	**Outils d'accompagnement**	Formaliser une procédure permettant une lecture éclairée du DIPC aux usagers et à leurs familles.	En cours
	Participation et expression des usagers	Formaliser l'utilisation par les professionnels d'un outil permettant le recueil des attentes et des besoins des usagers et de leurs familles.	à prévoir
Vie citoyenne et sociale	**Culture, loisirs et sports**	Afficher en salle du personnel un inventaire de toutes les ressources de l'environnement de la structure.	En cours

Educatif, pédagogique, scolarisation	**Inclusion et lien avec le milieu ordinaire**		
		Poursuivre la formation des AESH avec les intervenants du SESSAD.	à prévoir
Insertion professionnelle et apprentissage à l'autonomie	**Formation professionnelle**	Afficher en salle du personnel un inventaire de toutes les ressources de l'environnement de la structure.	En cours
Prévention et gestion des risques liés aux personnes	**Risques liés à la sécurité des personnes**	S'assurer de la prise de connaissance pour l'ensemble des professionnels des consignes d'évacuation et de confinement lorsqu'ils accueillent un groupe dans les locaux du SESSAD.	En cours
Communication	**Communication adaptée**	Adapter les documents à la demande (braille, gros caractères, audio, FALC…). Solliciter les Donneurs de voix pour obtenir une version audio de certains documents (livrets d'accueil, par exemple).	En cours

5. *« PERSPECTIVES 2021 »*

Un des axes de travail sur 2021 sera d'améliorer la communication IJA à l'interne et à l'externe.

L'objectif est d'améliorer la qualité de l'accompagnement des jeunes accueillis en fluidifiant leurs parcours en interne au sein de l'IJA (passerelles entre les services) et en externe avec les partenaires (passage de relais d'informations afin d'éviter des pertes d'informations que ce soit pour les sortant ou pour les admissions). Pour cela, nous devons informer au mieux sur les missions et les prestations de l'établissement IJA.

Dans cette logique, un travail pour réactualiser la procédure d'admission sera mis en place ; le souhait de créer une commission d'admission intégrant plusieurs professionnels de l'établissement a été évoqué.

Afin de répondre au mieux aux besoins des jeunes accueillis, l'IJA a été amené à s'organiser sur plusieurs sites pour permettre d'inclure les jeunes dans des établissements du milieu ordinaire. Cette organisation en multi-sites a réduit les croisements et les échanges entre les professionnels de l'établissement, engendrant ainsi au sein même de l'IJA une méconnaissance des missions et des nouveaux projets de chacun.

C'est pourquoi, une réflexion est menée aujourd'hui pour mettre en place des réunions d'équipes pluridisciplinaires au sein de l'établissement IJA et mener davantage de réunions inter-services pour favoriser les échanges entre les professionnels.

Des projets tels que le journal IJA écrit par les jeunes des UEs devraient également permettre d'améliorer la lisibilité sur les missions et les projets en cours au sein de l'établissement IJA. Ce journal sera à destination des professionnels de l'établissement, des familles, et des partenaires extérieurs, en format papier et en format numérique sur le site internet de l'établissement IJA.

L'établissement se veut également être identifié comme un centre ressources, pour les enfants, les familles et les professionnels. Aujourd'hui, certaines prestations sont encore méconnues. Un travail est en cours afin de permettre d'améliorer cette lisibilité sur l'établissement ; la finalité de ce travail est de réactualiser le site internet de l'établissement en y intégrant de nouvelles informations (projets en cours, projets prévus…) et par la mise en place d'un lieu ressources. Des vidéos des actions menées auprès des jeunes seront mises en ligne et permettront la découverte de professions rencontrées au sein de l'IJA et dédiées à la spécificité de la déficience visuelle (comme les métiers d'instructeurs de locomotion, d'instructeurs en AVJ…).

De plus, le projet d'établissement est arrivé à son terme et devra être réécrit en 2021. Un travail sera mené de manière co-constructive avec l'ensemble des professionnels, des enfants, des familles et des partenaires. L'objectif est de répondre au mieux à l'évolution de l'établissement IJA et des besoins repérés. De ce projet d'établissement découlera notamment le projet architectural.

Enfin, la question de l'implantation d'un 3ème site à Arras pour son SESSAD est toujours d'actualité. Comme nous avons pu le constater avec l'ouverture des locaux à Saint-Omer, ces sites permettent une offre de proximité aux usagers et aux familles de ce secteur, ainsi que de tous ceux qui y seront rattachés (l'ensemble de l'Artois-Douaisis et du Hainaut-Cambrésis).

6. ZOOMS

6.1. NOUVELLE DIRECTION AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT IJA

La direction a vu son équipe se renouveler.

Madame HENN assurant ses fonctions de directrice de l'IJA depuis 1996 a cédé en juillet 2020 sa place à Monsieur FICHAUX.

Le départ d'un chef de service fin septembre 2020, exerçant également au sein de l'IJA après plus de 30 ans a laissé sa place à une cheffe de service qui a repris ses fonctions en novembre 2020.

6.2. JOURNEE DE RENCONTRE DU MULTI-ACCUEIL

Le service favorise les projets permettant des rencontres avec et entre les familles. Ces journées permettent aux parents de faire des activités avec leur enfant tout en échangeant avec les professionnels et les autres familles. Elles sont très recherchées et appréciées des familles.

Une journée de rencontre avec les professionnels de l'équipe a été proposée aux familles à la rentrée scolaire de septembre 2020. Celle-ci a été l'occasion pour les parents d'échanger avec les professionnels ainsi qu'avec les autres parents. Une exposition a été préparée pour présenter le matériel adapté et les livres-cahiers en gros caractères aux parents ; un atelier conte d'histoires et un petit parcours de motricité étaient proposés aux enfants. 5 familles y ont participé.

ISETA

FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE	
Adresse : **73, rue du Général de Gaulle** **59126 Linselles**	Directeur de l'établissement : Christophe TEMBREMANDE Chefs de service : Anne-Sophie AUDIGNON et Florence GOSSELET
Projet d'établissement	L'ISETA est un établissement spécialisé pour des enfants présentant des difficultés persistantes et sévères dans l'acquisition des stratégies d'apprentissage. Il accueille également des enfants épileptiques stabilisés ou non. Par la pluridisciplinarité, il propose un accompagnement individualisé de qualité. Par l'intermédiaire du contrat de séjour et en accord avec la famille, l'équipe met en place un projet personnalisé d'accompagnement tendant à répondre le mieux possible aux besoins de chacun et s'appuyant sur différents axes de travail. L'ISETA a pour finalité d'optimiser les potentialités, d'assurer le bien-être, de promouvoir activement la scolarisation et/ou de préparer à la structure éducative la mieux adaptée à chaque projet de vie tout en favorisant l'inclusion sociale
Autorisation et public	Le centre a été créé en 1926 sous le nom de "Placement des Nourrissons" Fondation Lhorthiois-Franchomme. Il s'agissait alors d'agir contre la mortalité infantile. En 1939, il comprend un "centre d'élevage surveillé de nourrissons" et un préventorium. Il a été donné à la CPAM en 1945 et géré par la CRAM en 1947. A cette époque il ne reste qu'un préventorium pour enfants de 18 mois à 6 ans avec primo infection tuberculeuse. En 1960, il devient le premier établissement de l'Association d'action Sanitaire et Sociale de le Région de LILLE (A.S.R.L) créée en 1959. Il est alors un centre pour jeunes épileptiques de 4 à 16 ans en internat "maison d'enfants à caractère sanitaire" sous le nom de Centre Medico Pédagogique (CMP).

	En 1993, pour pallier la diminution continue de la population d'enfants épileptiques non-stabilisés et pour proposer un accompagnement à des enfants porteurs de dysphasie, le CMP reçoit une nouvelle autorisation pour les enfants dysphasiques conjointement à celle des enfants épileptiques, pour 32 enfants en internat et 20 en semi-internat. En 2009, il reçoit une nouvelle autorisation pour des enfants présentant un Trouble Spécifique du Langage Oral ou Ecrit, une épilepsie stabilisée avec troubles d'apprentissage et la diminution de l'internat au profit du semi-internat. L'internat passe alors à 20 places et le semi-internat à 38. En 2014, il prend la dénomination de ISETA : Institut Spécialisé pour enfant ou adolescent présentant une Epilepsie ou un Trouble des Apprentissages Caractéristiques du public accueilli : Il est autorisé par l'Agence Régionale de Santé (ARS) pour 58 places (internat de semaine et semi-internat pour des enfants, en mixité, de 3 à 18 ans présentant les pathologies suivantes : Troubles spécifiques des apprentissages (42 places), notamment Troubles Spécifiques du Langage (TSL) oral ou écrit complexes et sévères, avec ou sans troubles associés et Epilepsie non stabilisée (16 places) ou entrainant des troubles des apprentissages. En été 2020, nous avons reçu de la part de l'Agence Régionale de Santé notre nouvelle autorisation mentionnant, la transformation des 20 places d'internat en places de semi-internat, l'augmentation de 3 places de semi-internat passant de 58 à 61 accueils pour des enfants et adolescents de 0 à 20 ans présentant un handicap cognitif spécifique ou une épilepsie non stabilisée. Ces transformations seront effectives au 1er janvier 2021. L'établissement a une autorisation d'ouverture de 210 jours par an
Ressources humaines	Nombre de salariés : 65

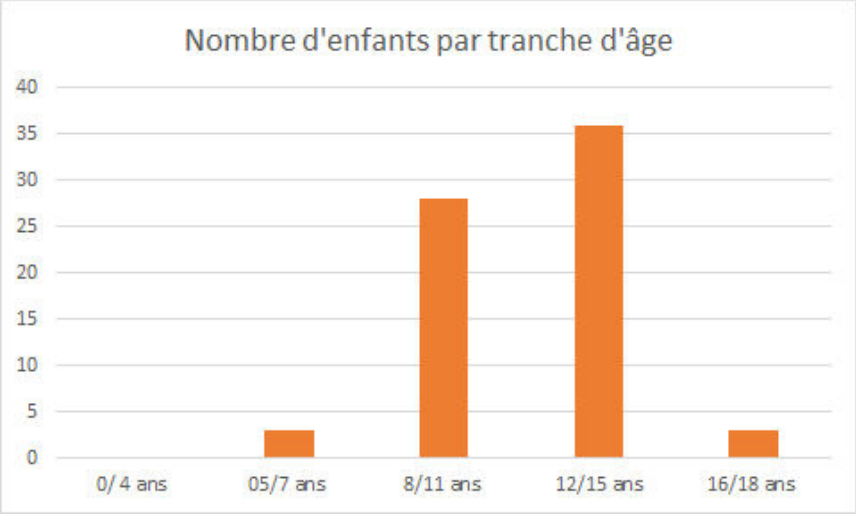
7. ACTIVITE REALISEE

Nombre de journées réalisées : **7 412**

Nombre d'enfants suivis sur l'année : **70**

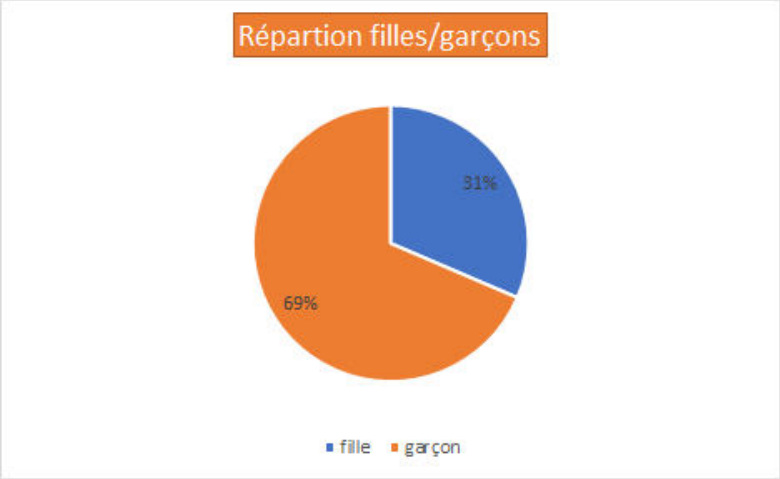
Origines géographiques : **Armentières, Erquinghem-Lys, Vallée de la Lys (Halluin, Roncq...), Métropole Lilloise, Roubaix, Tourcoing, Wattrelos.**

Tranche d'âge	Nombre
0/4 ans	0
5/7 ans	3
8/11 ans	28
12/15 ans	36
16 ans et plus	3



Sexe : répartition filles/garçons

sexe	nombre
Fille	22
Garçon	48



Age : L'âge moyen est de **11.5 ans**

Au 31 décembre, 44 enfants étaient présents dans l'établissement pour leurs troubles spécifiques du langage et 16 enfants pour leur épilepsie.

Sorties et entrées dans l'année :

- Nombre d'entrées : **10**
- Nombre de sorties : **10**

Types d'orientations après l'ISETA :

- Lycée professionnel : **1**
- IMPRO France : **3**
- ITEP France : **1**
- Ecole spécialisée Belge : **4**
- IMPRO Belgique : **1**

Liste d'attente :

- Nombre d'enfants en attente active :**13**
- Nombre de demandes en cours d'évaluation : **20**
- Nombre de refus et motifs : **12**
  (1 refus par la famille, 1 hors secteur, 9 hors du profil médical et 1 pour autre raison)

Le taux d'occupation cumulé pour l'année 2020 est de 60,85% réparti comme suit :

Mois	jours totaux du mois (58 enfants x nbre	cumul jours à réaliser	nombre d'enfants	nombre de jours ouverts /mois	nombre de jours réalisés	cumul jours réalisés	% d'occupation	Cumul % d'occupation annuel

	de jours ouverts /mois)							
janv-20	1160	1160	60	20	1113	1113	95,95%	96%
févr-20	812	1972	60	14	757	1870	93,23%	94.83%
mars-20	1334	3306	60	23	538	2408	40,33%	72,84%
avr-20	870	4176	60	15	0	2408	0,00%	57,66 %
mai-20	986	5162	60	17	147	2555	14,91%	49,50%
juin-20	1276	6438	60	22	429	2984	33,62%	46,35%
juil-20	1218	7656	60	21	562	3546	46,14%	46,32%
aout 2020	58	7714	60	1	0	3546	0,00%	45,97%
sept-20	1276	8990	58	22	1196	4742	93,73%	52,75%
oct-20	986	9976	58	17	687	5429	69,68%	54,42%
nov-20	1160	11136	60	20	1075	6504	92,67%	58,41%
déc-20	1044	12180	60	18	908	7412	86,97%	60,85%

Covid (confinement total) **Reprise progressive (déconfinement)**
Isolement de certains enfants

Nature de l'activité de janvier à mars :

Bonne activité de l'établissement sur cette période avec un taux d'occupation cumulé des 2 mois de 94.83%.

Nature de l'activité de mars à mai :

Fermeture physique de l'établissement au public mais maintien de l'activité et du lien à distance auprès des enfants et de leurs familles. Toutefois, aucune activité distancielle ou à domicile n'a été valorisée dans ce tableau ; les taux d'occupation sur les mois de mars, avril et mai ont été de 40.33%, 0% et 14.91%.

Durant cette période, l'accompagnement a dû être adapté par les professionnels.

La direction de l'ISETA a participé quotidiennement à la cellule RH associative qui contribuait à mettre en mobilité des professionnels des établissements fermés au service des établissements ouverts ayant besoin de renfort en personnel.

Nature de l'activité de mai à juillet : Déconfinement et reprise d'activité progressive :

Après une ouverture avec 22 enfants la première semaine, nous avons accueilli mi-juin 60% des enfants. Chaque enfant venant entre 2 et 4 jours par semaine.

Concernant les 24 enfants qui ne sont pas revenus, 6 le sont pour des raisons médicales, 16 par souhait familial et 2 enfants relevant de la protection de l'enfance n'étaient pas autorisés par l'ASE à revenir. Des visites à domicile ont été mises en place pour 6 enfants.

2 enfants sur 2 inscrits en ULIS école ont repris le 8 juin, date de réouverture de l'école. Concernant les ULIS collège, la reprise a été partielle.

Jusqu'à la mi-juin, seuls le volontariat familial et l'avis médical conditionnaient le retour de l'enfant. A partir du lundi 15 juin, il n'y a plus eu de contre-indication médicale au retour des enfants concernés.

Fin juin : 91% des enfants sont revenus avec des présences entre 2 à 4 jours hebdomadaires.
A la fermeture de l'établissement, au mois d'août, le taux d'activité cumulé était de 45.97%

Nature de l'activité de septembre à décembre :

Même si l'activité de l'établissement a pu reprendre normalement en septembre avec un taux d'occupation de 93.73%, nous avons dû gérer au mois d'octobre plusieurs situations de COVID+ dans l'établissement.

Cela a entrainé 4 fermetures partielles de groupes et des isolements de plusieurs jours pour 26 personnes (enfants et professionnels). L'incidence sur l'activité fut directe avec un taux de présence de 69.68% ce mois-là.

Le mois de novembre a été conforme à nos prévisions (92.67%). En décembre, nous avons dû à nouveau procéder à une fermeture de groupe plusieurs jours (86.97%).

7.1. LES ELEMENTS FINANCIERS

L'ISETA de l'ASRL est un IME qui fonctionne en dotation globale. Il est l'un des établissements du CPOM associatif contractualisé avec l'ARS des Hauts de France pour la période 2015/2020.

Son budget prévisionnel était de 2 849 645.11 euros
Le budget réalisé est de 2 647 829.48 euros.

7.2. LES RESSOURCES HUMAINES

TABLEAU DES EFFECTIFS

Fonction	ETP	Personnes physiques
Directeur	1	1
Chefs de service	2	2
Administratif	2	3
Services généraux	9.16	10
Psychologues	1.35	2
Infirmières	2.26	3
Médecins	0.59	3
Educatif	16.70	18
Social	1	1
Orthophonistes	3.20	7
Psychomotriciennes	1.10	2
Enseignants (E.N)	4	4
Total :	44.36	56

Mobilités de professionnels de l'ISETA pendant la crise sanitaire :

Pendant les 2 mois de fermeture de l'établissement (de mi-mars à mi-mai), 13 professionnels de l'ISETA sont allés renforcer les équipes de 5 autres établissements de l'association (foyer d'hébergement, FAM, Foyer de vie, ESAT) pour des durées allant de quelques jours à la durée totale du confinement. Ils s'agissaient aussi bien de professionnels de l'éducatif, du soin, de la rééducation comme des services généraux.

Arrêts pour maladie liée à la COVID :

Nous avons enregistré en 2020, 529 jours d'arrêts maladie liés à la COVID (maladie directe ou cas contact/isolement).

Accueil de stagiaires :

Orthophonistes : 3 durée moyenne de 4 mois
Psychomotriciennes : 2 (janvier à juin et septembre à décembre,1 jour hebdomadaire)
Éducateurs spécialisés : 2

- 2ème année ESTS (7 mois)
- 3ème année ESTS (3 mois)

Assistante de service social : 1 (8 mois)
Fonction d'encadrement d'ESMS : 1 Master 2 DRCS : Droit et Responsabilité dans le Champ social (4 mois)
Collégiens stage de découverte : 2

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020

Intitulés formations/colloques…	Professionnels concernés (Nombre et fonctions)	Durée (heures/jours)
Office 365	30 personnes Encadrement Paramédicaux Éducateurs spécialisés Administration	4 sessions de 3h
Journées de neuropédiatrie	2 (médecin, orthophoniste)	3h
CAFDES	1 Cheffe de service	30 mois
Formation qualifiante BPJEPS en VAE	Educatrice spécialisée et éducatrice sportive depuis décembre 2020	
Utilisation des extincteurs	18 professionnels tous services	3 sessions de 6 X 1h30

8. *« PERSPECTIVES 2021 »*

Le 1er janvier 2021 sera mise en place de façon effective la nouvelle autorisation de l'établissement à savoir l'accueil de 61 enfants en semi-internat.

Dans le cadre de la démarche continue d'amélioration de la qualité des services rendus aux enfants qui nous sont orientés, nous poursuivrons notre évaluation interne en comité de suivi qualité. Après avoir terminé l'axe

3 sur le pilotage et la gestion de l'établissement, nous travaillerons en 2021 l'axe 4 basé sur l'organisation de l'ISETA.

Bien implantés et reconnus de la municipalité linselloise, nous mettrons en place ou poursuivrons de nouveaux partenariats notamment le plan de développement territorial, le lien avec le service jeunesse, le CCAS, etc...

Le projet d'établissement aura 5 ans prochainement. Il est prévu la mise en place de groupes de travail pour l'actualiser en 2021.

Enfin, cette année, 5 adolescents ont été scolarisés en ULIS de collège (3 à Linselles et 2 à Comines) en complément de leur accompagnement éducatif et 2 enfants en ULIS école.
Bien que notifiés pour une scolarisation partagée, 6 enfants supplémentaires n'ont pu en bénéficier fautes de places dans les ULIS du secteur. Nous travaillons avec l'IEN ASH et le collège Henri MATISSE de Linselles pour qu'en 2021 l'ISETA puisse externaliser une classe de son Unité d'Enseignement.

9. ZOOMS

Eu égard à la situation sanitaire et à l'impossibilité de participer à des activités éducatives et culturelles hors de l'établissement, nous avons fait intervenir en intra des partenaires pour des activités comme le théâtre, la musique ou le cirque.

En 2020, en plein accord avec le développement associatif, nous avons investi dans du matériel informatique pour les professionnels et avons formé bon nombre d'entre eux à l'utilisation d'Office 365.

Le planning de fonctionnement de l'établissement a été a quelque peu modifié cette année notamment en annulant des temps forts qui étaient initialement prévus : les 60 ans de l'ISETA, la kermesse ; le marché de Noël.... Mais ce qui a été le plus dérangeant dans notre fonctionnement c'est l'impossibilité de pouvoir mettre en place les temps de réflexion et de travail collectifs entre professionnels.

Concernant les temps de rencontres avec les parents, nous avons fait preuve d'adaptation en organisant soit des rendez-vous échelonnés soit des rendez-vous en visio avec les familles qui le souhaitaient.

Une démarche d'écologie solidaire existe et se renforce dans l'établissement par le biais d'actions concrètes : les "défis de la planète", un atelier récupération, la permaculture, le compostage, etc...

9.1. ZOOM SUR LA COMMUNICATION

Des nouvelles plaquettes de présentation de l'établissement et de l'équipe ressource épilepsie ont été faites cette année. Il était également prévu la création d'un clip vidéo qui aurait été réalisé par le club vidéo de Linselles. En raison de la crise sanitaire, ce projet n'a pu se réaliser ; il est donc reporté à l'année prochaine.

9.2. ZOOM SUR LA RESTAURATION

Après le départ souhaité de la cheffe de cuisine, nous avons signé un partenariat avec la société de restauration API. Non seulement celle-ci nous garantit des menus équilibrés et une certaine sécurité alimentaire (traçabilité, contrôle fréquents, apports d'une diététicienne de la société...) mais cela a permis également de mettre en place une commission restauration à laquelle participent des professionnels de l'établissement, l'économe, le chef de cuisine, la diététicienne de la société de restauration, des enfants représentants au CVS et la direction de l'établissement. Cette commission se réunit avant chaque période de vacances soit 4 à 5 fois par an.

9.3. ZOOM SUR LES TRAVAUX ET INVESTISSEMENTS

Cette année, l'établissement s'est doté d'un nouveau véhicule 9 places. Des travaux d'entretien du bâtiment ont également eu lieu : réfection de la salle polyvalente, des groupes éducatifs, transformation d'une ancienne salle de bain en placards coulissants.... La chaudière de l'établissement a également été changée au printemps dernier.

SESSD de Linselles

FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE	
Adresse : ***17 rue de Roubaix*** ***59 126 Linselles***	Directeur de l'établissement : TEMBREMANDE Christophe Chef de service : FOUCHARD Nathalie
Projet d'établissement	Missions du service : Donner aux enfants, porteurs d'un Trouble Développemental du Langage et des Apprentissages, tous les moyens nécessaires pour utiliser au mieux leurs capacités et compenser leurs difficultés afin de permettre leur intégration en milieu scolaire ordinaire dans l'immédiat et plus globalement un épanouissement humain satisfaisant. Objectifs globaux : Affiner le diagnostic par une évaluation pluridisciplinaire. Mettre en place les actions et rééducations pluridisciplinaires les mieux adaptées. Accompagner et guider les parents. Développer les potentialités de l'enfant et favoriser son autonomie. Préparer la fin d'accompagnement et assurer le passage de relais vers le secteur libéral ou un autre ESMS.

Autorisation et public	Date d'ouverture : 2003 Quelques faits marquants de l'histoire du service : En 2010, une extension de 10 places est accordée mais non financée. La liste d'attente enfle de façon continue malgré un taux de rotation de l'effectif important (cf RA précédents). En 2015, participation aux groupes de travail EN/ARS/ESMS de la zone de proximité Roubaix Tourcoing qui débouchent sur la création du Dispositif d'Intervention pour l'Inclusion Scolaire (D2IS) destiné à accompagner temporairement (6 mois renouvelables une fois) des enfants en attente de SESSD et en risque de décrochage scolaire. Trois autres SESSAD de trois associations différentes participent à ce dispositif (DI, TED, ITEP) La réflexion sur le redéploiement de l'internat ISETA vers le SESSD s'est poursuivie au sein de l'établissement et de l'association, en lien avec l'ARS. Un projet en ce sens a pu être déposé auprès de l'Agence et un nouvel agrément a été accordé en juillet 2020. Le SESSD peut accompagner 36 enfants + 3 D2IS ; une montée en charge progressive s'est faite sur le dernier trimestre. Caractéristiques du public accueilli : Nombre de place : 36 + 3 D2IS Offre de service : Accompagnement pluridisciplinaire en milieu ordinaire. Nombre de jours d'ouvertures : 210
Ressources humaines	Nombre de salariés : 23 personnes (dont une enseignante spécialisée détachée de l'EN) soit 12,5 ETP pour le SESSD et le D2IS.

Ce qu'il faut retenir de l'année	210 journées d'ouverture réalisées Nombre de personnes accueillies : 34 + 5 D2IS Nombre de sorties : 2 + 3 D2IS L'Agence Régionale de Santé a attribué un nouvel agrément à l'ISETA et au SESSD dans le cadre du redéploiement de l'offre médico-sociale, en juillet 2020. Les professionnels ont donc été recrutés et sont arrivés à partir du mois d'octobre et jusqu'en janvier 2021, tout comme les enfants nouvellement accompagnés dont les admissions se sont étalées sur 4 mois. Au premier janvier 2021, l'équipe est au complet et commence l'accompagnement des 36 enfants.

10. *ACTIVITE REALISEE*

10.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

Jusqu'au 13 mars, le service a fonctionné comme à l'habitude. L'après-midi de ce jour-là, l'équipe s'est mobilisée pour prévenir les familles de la suspension temporaire des activités habituelles du service.
La semaine du 16 au 20 mars beaucoup de professionnels étaient en congé « garde d'enfants » mais nous avons ensuite préparé l'accompagnement en distanciel, en recensant les adresses mail, le niveau d'équipement informatique des familles. Nous avons informé les parents que nous restions joignables à tout moment en cas de difficulté. Les différents professionnels ont maintenu le contact par des appels téléphoniques réguliers aux enfants et à leurs familles. A partir de début avril, les différents accompagnements se sont mis en place en visio. Dans un premier temps, il a fallu soutenir les enfants dans leurs apprentissages scolaires à distance. L'enseignante du service a maintenu des interventions quotidiennes dès le 16 mars. Les temps de regroupement se sont passés également en visio-conférence à un rythme hebdomadaire. Puis les séances d'orthophonie, d'ergothérapie, de soutien psychologique se sont mises en place régulièrement chaque semaine. La psychomotricité était plus compliquée à distance.
Pour certains enfants vivant dans des conditions difficiles, avec beaucoup de monde autour d'eux, nous avons organisé à partir du mois d'avril, une demi-journée de présence hebdomadaire au SESSD pour qu'ils bénéficient de plusieurs rééducations sur site, notamment en psychomotricité, qu'il était difficile de réaliser en vidéo.
Dès l'annonce du déconfinement le 11 mai, nous avons contacté les familles pour savoir si leur enfant reprenait l'école et à quel rythme, les modalités étant différentes selon les communes, les établissements scolaires. Certaines rééducations ont repris à l'école, à domicile aussi, d'autres ont dû être poursuivies en distanciel. Les groupes ont été de nouveau réalisés au SESSD, sauf pour une ou deux familles très angoissées par le virus.

En septembre nous avons préparé la nouvelle année scolaire, en rencontrant tous les établissements scolaires des 20 enfants accompagnés, pour démarrer les séances régulières début octobre. Nous avons alors commencé à intégrer de nouveaux professionnels et de nouveaux enfants accompagnés, tout ceci ayant été anticipé dans la perspective du nouvel agrément.
Le fonctionnement normal du service s'est poursuivi jusqu'en fin d'année 2020. Une seule enfant a été positive au Covid et restée une semaine à la maison. Deux professionnels ont été contaminés dans le cadre familial et en arrêt de travail une dizaine de jours.

Nombre de journées réalisées : 210
Nombre de séances : 3383 + 250
Nombre de personnes accueillies : 34 + 5 D2IS

	TDLO	TDLE	TDLO TDAH	TDLO-TAC	TDLO-TAC-TDAH	TOTAL
SESSD	25	2	2	3	2	34
D2IS	5					5

Tous les enfants accompagnés par le SESSD en 2020 sont scolarisés en milieu ordinaire.
Parmi eux, une petite fille n'avait pu mettre en place le relais du CAMSP faute de place en CMPP. Un enfant était suivi au CSM et un autre venait d'un SESSAD DI par lequel il avait été accompagné quelques années.
Les autres bénéficiaient d'un suivi en orthophonie libéral et pour quelques-uns de séance d'ergothérapie tandis que pour d'autres seule l'orthophonie, remboursée par la Sécurité Sociale était assurée. La plupart du temps l'accompagnement en orthophonie est insuffisant au regard de la gravité des Troubles.

Enfants accompagnés au 31 décembre 2020

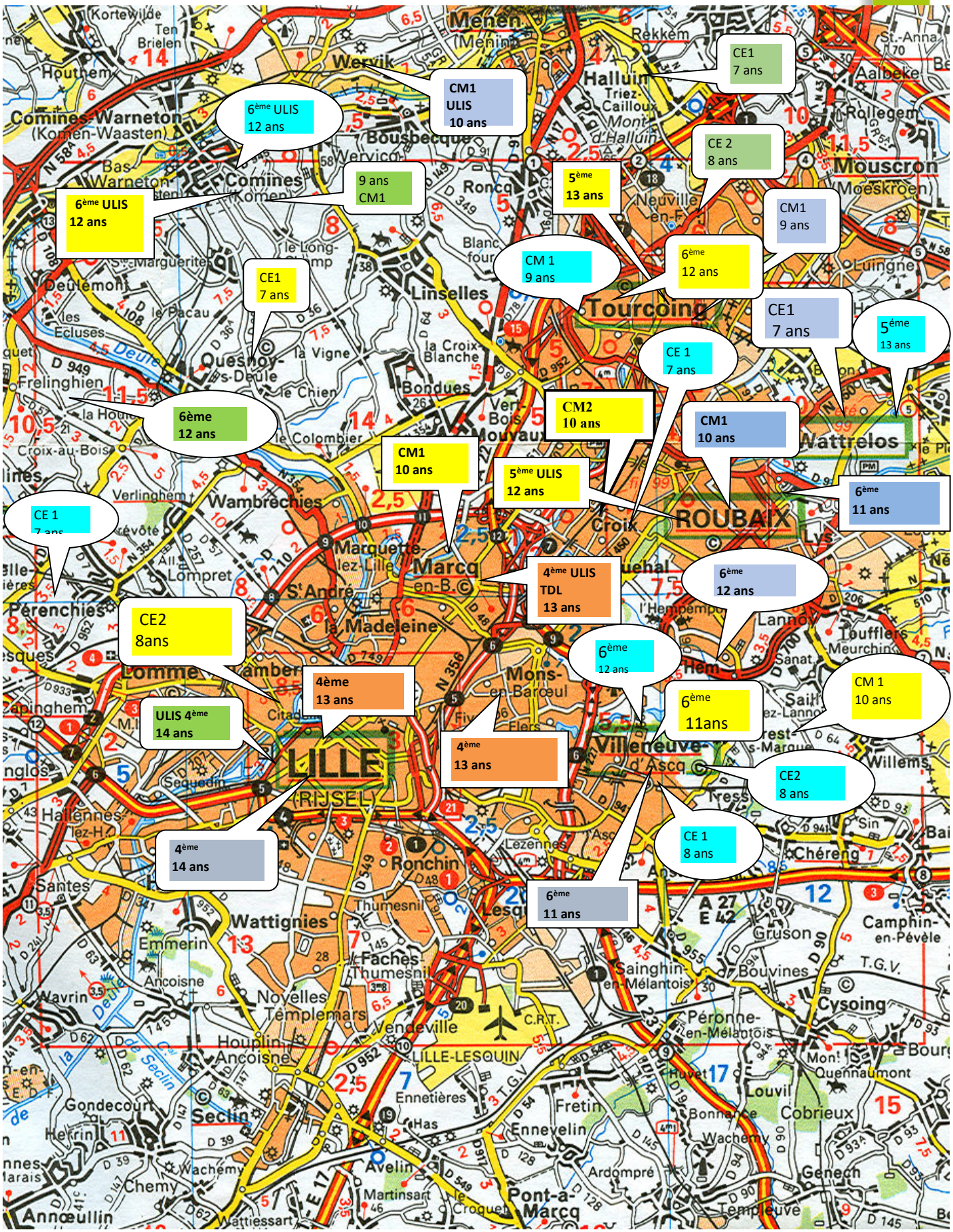
Age en années	7-8 ans	9-10 ans	11-12 ans	13-15 ans	Total
effectif	9	8	9	8	34
Pourcentage	26,5%	23,5%	26,5 %	23,5%	100%

Enfants accompagnés au 31 décembre 2019

Age en années	7-8 ans	9-10 ans	11-12 ans	13-15 ans	Total
effectif	2	7	9	2	20
Pourcentage	10%	35%	45 %	10%	100%

Parmi les 13 enfants entrés grâce à l'extension de l'effectif, nous avons admis des plus jeunes (50% des entrées), pour qui l'accompagnement précoce est recommandé, même si 7 ou 8 ans c'est déjà âgé pour parler de précocité.

Répartition par sexe : 11 filles et 23 garçons.


6ème ULIS
12 ans
CM1
ULIS
10 ans
CE1
7 ans
9 ans
CM1
5ème
13 ans
CE 2
8 ans
6ème ULIS
12 ans
CM1
9 ans
CM 1
9 ans
6ème
12 ans
CE1
7 ans
CE1
7 ans
5éme
13 ans
CE 1
7 ans
6ème
12 ans
CM2
10 ans
CM1
10 ans
CM1
10 ans
5ème ULIS
12 ans
6ème
11 ans
CE 1
7 ans
4ème ULIS
TDL
13 ans
6ème
12 ans
CE2
8ans
6ème
12 ans
4ème
13 ans
CM 1
10 ans
ULIS 4ème
14 ans
6ème
11ans
4ème
13 ans
CE2
8 ans
CE 1
8 ans
4ème
14 ans
6ème
11 ans

Un seul enfant est sorti au mois de septembre 2020. Une autre est restée en sureffectif pour continuer à participer à un groupe d'expression mais sans autre rééducation. Les deux enfants sont comptabilisés comme étant sortis. Pour ces enfants la durée moyenne d'accompagnement est de 3 ans. Le taux de rotation a été plus faible en 2020 car à 3 exceptions près tous les enfants accompagnés ont été admis en 2018 ou 2019.
La philosophie reste la même. Le passage au SESSD est une étape dans la vie de l'enfant, destinée à lui permettre de bénéficier des soins intensifs adaptés à ses troubles et à lui donner les moyens de son autonomie scolaire et sociale. 13 enfants supplémentaires ont été admis entre octobre et décembre 2020 et 3 autres en janvier 2021 pour atteindre l'effectif de 36.
Le tableau suivant représente les accompagnements mis en place pour l'effectif de 20 enfants. La nouvelle orthophoniste étant arrivée en janvier 2021, les séances n'ont pas pu démarrer avant février. Avant cela les enfants ont été intégrés aux groupes de pairs et ont commencé les suivis éducatifs, en psychomotricité, ergothérapie. Nous ferons un tableau pour les 36 l'année prochaine quand le rythme aura été atteint.

Les accompagnements mis en œuvre (en nombre de séances hebdomadaires)

Enfant	Classe	Ortho	Psycho	Psychom	Ergo	Rem sco	Atelier	Total
Dysphasique = TDLO	6è Ulis 12 ans	2	Mémoire		1		1/2	4,5
TDLO/TAC/ TDAH	5è Ulis 13 ans	2		1			1/2	3,5
TDLO TAC	CM2 10 ans	2	1/2	1	1		1	5,5
TDLO TDAH	Ulis CM1 10 ans	2	1	1			1	4
TDLO	6ème 11 ans		1/2		1		1/2	2
TDLO/TAC	CE1 7 ans	2	1	1	1	1	1	7
TDLO/TAC	CE1 7 ans	2	1/2	1	1		1	5,5
TDLO/TDAH	CE 2 9 ans	2	1/2	1	1		1	5,5
TDLO	4èm Ulis 13 ans	2				2	1/2	4,5
TDLO	6ème 12 ans	2	1/2			1	1/2	4
TDLO	4ème 13 ans	2	1/2+1 Mémoire			1	1/2	5
TDLO	CM1 10 ans	2		1			1	4
TDLO	4ème 13 ans	2	1/2			1	1/2	4
TDLO	CM 1 10 ans	2		1			1	4
TDLO	6 segpa 11 ans	2	1/2		1		1/2	4
TDLO	5ème 13 ans	2		1		1	1/2	4,5
TDLO	4ème 14 ans	1			1		1/2	2,5
TDLO	4èUlis 14 ans	2	1 + mémoire1/2		1		1/2	5
TDLE	6ème 11 ans	1					1	4

TDLO	CM 2 10 ans	1					1/2	1,5

Le nombre de séances hebdomadaires par enfant en période scolaire est en moyenne de 4,2. Outre la prise en soins en orthophonie, nécessairement intensive pour les TSL, ces enfants ont besoin d'accompagnement pour améliorer la motricité, le graphisme, le repérage spatio-temporel mais aussi le domaine logico-mathématique, la mémoire. Beaucoup ont aussi besoin d'une prise en soins psychologique à cause de leur vécu de l'échec, de la différence, de leur manque de confiance en eux ainsi que leurs difficultés relationnelles.

Les groupes de pairs proposés par le SESSD permettent aussi de travailler tous ces aspects. Enfin l'enseignante du service aide l'enfant dans les apprentissages scolaires, en retravaillant des notions de base ou de nouvelles notions vues en classe. Elle les aide à s'approprier les contenus en les « traduisant » de façon plus visuelle avec des cartes mentales, des schémas, des illustrations. Elle collabore pour cela pleinement avec les enseignants des classes ordinaires.

Durée moyenne d'accompagnement : le premier enfant sorti a d'abord été accompagné 6 mois par le D2IS puis est entré au SESSD pour une durée de 3 ans. La seconde enfant a également été accompagnée 3 ans. La durée moyenne d'accompagnement reste la même.

Scolarisation : Tous les enfants accompagnés sont scolarisés en milieu ordinaire, dont certains en ULIS ou SEGPA pour le collège. Ci-dessous un tableau récapitulant le niveau de scolarisation des 36 (+1 en sur effectif) enfants accompagnés. Il y a donc 16 enfants en école primaire et 21 au collège. Au total 9 enfants bénéficient d'une classe adaptée.

CE 1	CE 2	CM 1	CM 1 ulis	CM 2	6ème	6ème Ulis	6ème segpa	5ème	5ème Ulis	4ème	4ème Ulis
6	3	6	1	2	6	3	3	1	1	4	1

Sur les deux enfants sortis cette année l'une a poursuivi le soin en cabinet libéral et le second, passé par le D2IS, a intégré l'ISETA. En effet, malgré une réorientation en Ulis en école primaire et l'accompagnement pluridisciplinaire du SESSD, le décalage au niveau scolaire (niveau CM1) et de l'adaptation sociale était trop important pour envisager une 6ème ordinaire et il n'y avait pas de place en 6ème Ulis.

On mesure le préjudice du manque de soins adaptés et pluridisciplinaires dans le cadre des TDL. Croire qu'un suivi orthophonique en libéral suffit dans les cas sévères, c'est juste différer les conséquences et le coût social de ce handicap langagier.

Et il faut constater que l'effet de l'extension d'effectif sur la liste d'attente ne s'est pas fait sentir longtemps.
Fin 2020, il y a déjà plus de cinquante familles ayant inscrit leur enfant sur la liste d'attente. Pour une dizaine de plus, la notification est arrivée à son terme et il faudra vérifier si la demande est toujours d'actualité. Enfin 8 familles se sont préinscrites au SESSD et attendent leur notification.

10.2. LES ELEMENTS FINANCIERS

Le SESSD de l'ISETA est un service qui fonctionne en dotation globale.
C'est également un service qui entre dans le périmètre du CPOM associatif contractualisé entre l'ASRL et l'ARS des Hauts de France pour la période 2016/2020.

La dotation pour 2020 était de 730 662 euros. Cela représente une augmentation importante eu égard au budget du précédent exercice. Ceci étant dû à l'extension en cours. Le budget réalisé a toutefois été de 483 973 euros.

10.3. LES RESSOURCES HUMAINES

Pendant la crise COVID, plusieurs personnes du service se sont déclarées disponibles pour aller renforcer d'autres équipes de l'ASRL.

Seule la secrétaire a effectué un remplacement de deux semaines dans un autre établissement.
Une autre personne a été en arrêt quelques semaines pour des difficultés psychologiques.

TABLEAU DES EFFECTIFS SESSD et D2IS confondus en tenant compte de l'extension.

Sont indiqués dans le tableau ci-dessous toutes les personnes concernées, bien qu'une orthophoniste et une éducatrice n'aient rejoint le service qu'à la rentrée de janvier 2021.

Fonction	ETP	Personnes physiques
Direction/encadrement	**1**	**1**
Administration/Gestion	**1**	**2**
Socio-éducatif	**3,1**	**4**
ES	3,1	4
Paramédical	**7,09**	**13**
Psychologue	1,5	4
Ergothérapeute	0,99	2
Orthophoniste	3,6	5
Psychomotricien	1	2
Médical	**0,30**	**2**
TOTAL	**12,39**	**22**

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020

Toutes les formations et colloques de l'année 2020 ont été reportés.
Toutefois, quelques professionnels ont pu se former à l'utilisation d'office 365 ainsi qu'à l'utilisation des extincteurs.

11. *PERSPECTIVES 2021*

Nous commençons l'année 2021 avec une équipe renforcée pour accompagner davantage d'enfants.
Nous travaillons actuellement sur la réécriture du projet de service et des outils de la loi 2002-2.
Nous travaillons à garder la cohésion de l'équipe agrandie et la qualité d'accompagnement, qui se nourrit de la qualité des échanges en équipe, chose bien compliquée à réaliser en ces temps de pandémie.

12. *ZOOMS*

Le changement de locaux devient un impératif. La maison occupée actuellement est devenue trop petite pour le nombre de professionnels et d'enfants accueillis. Nous cherchons donc activement de nouveaux locaux pour le SESSD pour 2021.

B. ENFANTS - ADOLESCENTS EN SITUATION DE TROUBLES ENVAHISSANT DU SPECTRE AUTISTIQUE

IME Dispositif FaciliTED

10 Avenue Gustave Delory 59100 ROUBAIX	Pascaline CAUVET : Directrice du Dispositif FaciliTED jusqu'au 15 février 2021, Reyad BOUCHEBITA depuis cette date. Lydie OBIN : Chef de Service
Projet d'établissement	Conformément au CASF, l'IME tend à favoriser l'épanouissement, la réalisation de toutes les potentialités intellectuelles, affectives et corporelle, l'autonomie maximale quotidienne, sociale et professionnelle des jeunes accueillis. Les projets pédagogiques, éducatifs et thérapeutiques précisés dans le projet d'établissement explicitent les objectifs et les moyens mis en œuvre pour assurer la prise en charge spécifique et adaptée des personnes présentant des Troubles du Spectre Autistique (TSA). **Missions :** - Accompagner le plus précocement possible les jeunes enfants porteurs de TSA - Favoriser un ajustement des représentations concernant les personnes avec TSA en tenant compte de leur hétérogénéité - Améliorer la connaissance des familles et de tous les acteurs de l'environnement sur les problématiques du jeune avec TSA - Soutenir les familles en leur donnant des outils pour accompagner leur enfant - Collaborer avec tous les professionnels des secteurs concernés - Veiller à la cohérence des parcours des usagers et à l'orientation dans le but d'améliorer l'accompagnement dans tous les lieux de vie - Moduler les réponses institutionnelles aux besoins et à l'âge des personnes accompagnées - Développer des partenariats permettant l'inclusion scolaire, l'insertion sociale et professionnelle en milieu ordinaire ou adapté aux spécificités des personnes avec TSA **Objectifs globaux :** - Evaluer les besoins, les forces et faiblesses de la personne accompagnée à partir de l'expertise parentales, des bilans des professionnels de l'IME et des partenaires ; - Recueillir et prendre en compte les attentes et demandes de la personne accompagnée et de sa famille afin de pouvoir élaborer avec elles le Projet Individualisé. - Mettre en œuvre un projet coordonné d'accompagnement en veillant à travailler les apprentissages dans tous les domaines de développement tout en respectant le bien-être et le rythme de chaque personne accompagnée et en restant attentif à une logique de parcours

	- Mettre en place des situations d'apprentissage diversifiées favorisant la généralisation des acquis et permettant la socialisation, l'inclusion scolaire et professionnelle - Favoriser la découverte et l'accès à la culture, à la connaissance de l'environnement extérieur
Autorisation et public	**Date d'ouverture / Historique de l'établissement :** ▪ **1963** : Création de l'IMP les enfants heureux – 21 bd Leclerc à Roubaix ; accueil de 60 enfants. ▪ **1971** : l'IMP devient un centre de rééducation pour 48 enfants présentant des troubles du comportement. ▪ **1978** (3 août) ; le centre est transféré rue Gustave Delory à Roubaix. Il devient un établissement avec mission d'hôpital de jour accueillant 25 enfants de 3 à 12 ans présentant des troubles mentaux. ▪ **1993** (1er mars) : la structure devient un IRP : Institut de Rééducation Psychothérapeutique pour 25 enfants de 3 à 14 ans présentant des troubles mentaux, psychose, prépsychose, névrose grave, autisme. Le projet d'établissement précise que les enfants accueillis présentent des troubles graves du développement et de la communication. ▪ **1996** (2 janvier) : la capacité de l'IRP est étendue à 35 enfants, adolescents et jeunes adultes de 3 à 20 ans. Le projet prévoit qu'entre 12 et 14 ans, passage progressif dans la section adolescente pour les enfants présentant des TED et de la communication : autisme et troubles apparentés. ▪ **2004** (26 novembre) : ouverture du SESSAD Moulins rattaché à la structure mais distinct géographiquement. Le SESSAD est localisé sur Lille. ▪ **2005** (janvier) : Suite au décret n°2005-11 du 6 janvier 2005, l'établissement est requalifié en ITEP : Institut Thérapeutique éducatif et Pédagogique comme tous les IR et IRP ▪ **2011** (15 décembre) : conformément à la circulaire n°2007-194 du 14 mai 2007 le centre demande la requalification de l'établissement en IME spécialisé. ▪ **2012** (septembre) : l'ARS autorise la demande d'extension de la capacité d'accueil du SESSAD de 20 à 40 places et un accompagnement jusque 20 ans. Organisation en 3 pôles dont un dédié à la petite enfance. ▪ **2014** : autorisation par l'ARS et le Conseil Général du Nord de l'ouverture anticipée des places d'accueil de jour médicalisé pour les jeunes adultes maintenus en amendent CRETON au Centre du Parc Barbieux dans l'attente de l'ouverture du FAM sur Wattrelos prévue au dernier trimestre 2016. ▪ **2015** : autorisation par l'ARS de l'ouverture de l'UEM rattachée au SESSAD Moulins (appel à projet soutenant l'accompagnement précoce et intensif en milieu scolaire ordinaire)

	▪ **2017** : Validation du fonctionnement en dispositif regroupant le FAM de Wattrelos, le SESSAD et l'UEM de Lille et l'IME de Roubaix – changement de nom : Dispositif FaciliTED ▪ **Octobre 2017**: changement de l'identité visuelle (nouveau logo) ▪ **2018** : Ouverture du FAM de Wattrelos ▪ **2020** : Extension de 4 places du SESSAD, expérimentation UMIA **<u>Caractéristiques du public accompagné :</u>** L'IME est autorisé par l'ARS à accompagner 35 enfants, adolescents et jeunes adultes de 3 à 20 ans présentant un Trouble du Spectre Autistique domiciliés dans un périmètre de 25 kms maximum autour de la structure. **Nombre de place** : 35 places **Offre de service** : Accueil de jour (lundi, mardi, jeudi, vendredi et samedi matin) **Nombre de jours d'ouvertures** : 210 jours
Ressources humaines	Nombre de salariés : **32.63 ETP** 2 enseignants spécialisés mis à disposition par l'Éducation Nationale
Ce qu'il faut retenir de l'année	**Nombre de journées réalisées** : 4732 **Nombre de personnes accompagnées sur l'année** : 40 **Semaines d'observation :** 3 personnes 3 semaines + des immersions pour un de ces jeunes au mois de juillet pour préparer son entrée avant le mois de septembre. **Nombre de sorties :** 3 **Nombre d'entrée :** 3 **Événements marquants :** - **Construction du nouvel IME** →Adaptation et réorganisation suite à la réduction des espaces extérieurs et de la destruction de la salle de sport. →Gestion des nuisances liées aux travaux →Surcroît de travail lié au suivi de chantier et travail participatif sur les aménagements - **Situation de pandémie COVID 19** →Adaptation de l'accompagnement à distance →Réorganisation permanente au regard des évolutions de la situation pandémique (veille réglementaire, adaptation de l'accompagnement en lien avec les précautions sanitaires…) →Apprentissage et/ou appropriation de nouveaux outils de communication (visio, tableaux de suivi en ligne…)

	- **Exportations des données informatiques sur Office 365** →Formation du personnel →Travail sur une arborescence commune au Dispositif et respectant le cahier des charges associatif

1. *ACTIVITE REALISEE*

1.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

Nombre de journées réalisées et situation sanitaire :

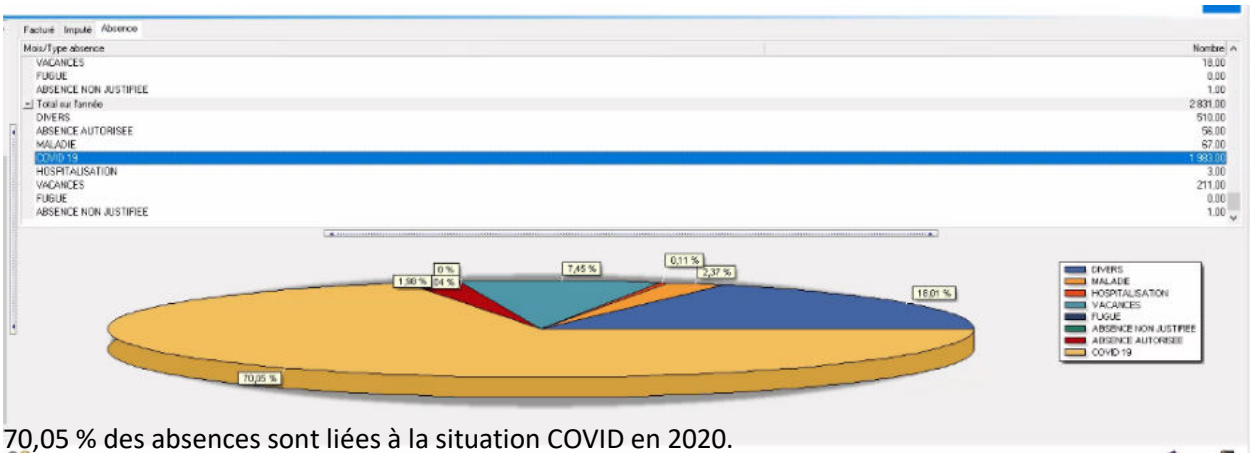
	Nombre de jours réalisés	Taux d'occupation réalisé
2019	**6327**	**86,08%**
2020	**4732**	**64.38%**

	Commentaires
Janvier	Fonctionnement normal
février	Fonctionnement normal
mars	Fermeture suite confinement du 16 au 31/03/20 Accompagnement à distance : appels, visio-séances, transmission de supports de travail, accompagnement pour des sorties hors du domicile dès que cela a été possible.
Avril	Fermeture sur toute la période avec modalité identiques à la première période de confinement.
Mai	Réouverture à compter du 14 mai pour les familles le souhaitant : à temps partiel ou temps plein pour les situations complexes : 1 jour : 1 jeune 2 jours : 11 jeunes 3 jours : 2 jeunes 4 jours : 5 jeunes 5 jours : 3 jeunes →15 familles n'ont pas souhaité un retour à l'IME
juin	Augmentation des accueils pour arriver, au 27 juin à : 1 jour : 1 jeune 2 jours : 7 jeunes 3 jours : 6 jeunes 4 jours : 11 jeunes 5 jours : 3 jeunes →13 jeunes de plus que le mois précédent
juillet	En juillet, 6 enfants et jeunes n'avaient toujours pas repris et les modalités d'accompagnement étaient

	encore partielles à la demande des familles pour certains.
Depuis septembre	Reprise de l'accompagnement pour tous les enfants et jeunes à temps plein (sauf aménagements contrats de séjour ou inclusion scolaire n'ayant pas de rapport avec la situation pandémique)

Période de confinement :
Il est à noter qu'une fermeture de l'Ime était initialement prévue du 13 au 26 avril. Lors du confinement, un roulement a été organisé afin de maintenir des interventions auprès des enfants ou jeunes et leurs familles. Les représentant du CVS ont pris l'initiative de soumettre un questionnaire aux familles sur le confinement, l'accompagnement durant cette période, au mois de mai 2020.
La totalité des personnes qui ont répondu ont souligné la positivité du suivi à distance en mentionnant une « équipe fort présente, disponible » et en évoquant des caractéristiques telles que « le soutien, l'écoute, la réactivité, l'adaptabilité, le côté rassurant de l'accompagnement ».

Absences en lien avec la situation pandémique CODID 19 :



70,05 % des absences sont liées à la situation COVID en 2020.

Lors de la période mars-avril jusque début mai :
- période de confinement
- restrictions sanitaires nous ayant contraints à un accueil partiel dans un premier temps
- craintes parentales ayant différé le retour des enfants et jeunes

A cela s'est ajouté, depuis le déconfinement :
- les cas contacts
- les suspicions de COVID ou COVID avéré
- les fermetures de groupe liées à un cas avéré

Autres motifs d'absence :
Les autres motifs d'absence évoqués les années précédentes restent néanmoins d'actualité, notamment sur la journée du samedi pour laquelle la fréquentation est impactée par les accueils temporaires dans des structures d'hébergement permettant un répit aux familles.

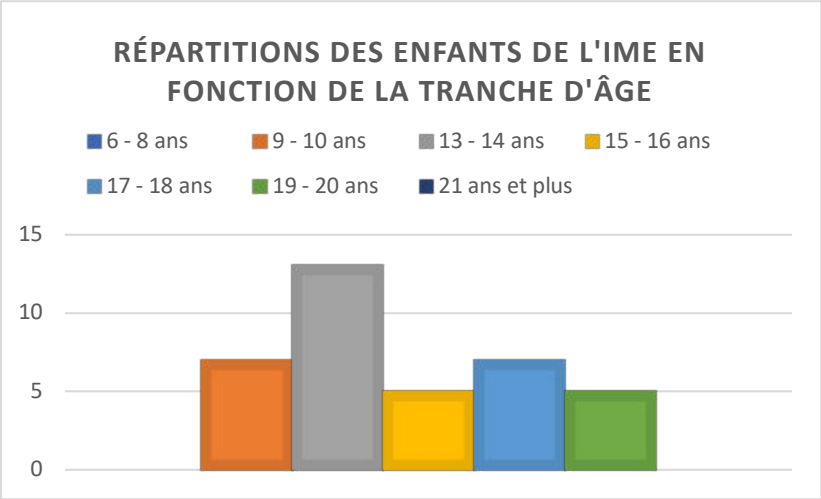
Personnes accompagnées :

Nombre de personnes accompagnées sur l'année : 40

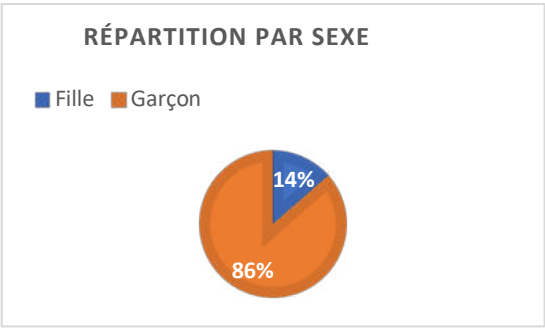
Sortants : 3
1 jeune admis à la SAPAH associative
1 jeune admis en ESAT à proximité de son domicile
1 jeune admis au FAM du Dispositif FaciliTED

Entrants : 3
1 jeune admis en mai (mais déjà suivi au sein de l'IME sous convention)
2 enfants sans accompagnement médico-social (à temps partiel en ULIS avec aide d'un ES ABA financé par la famille)

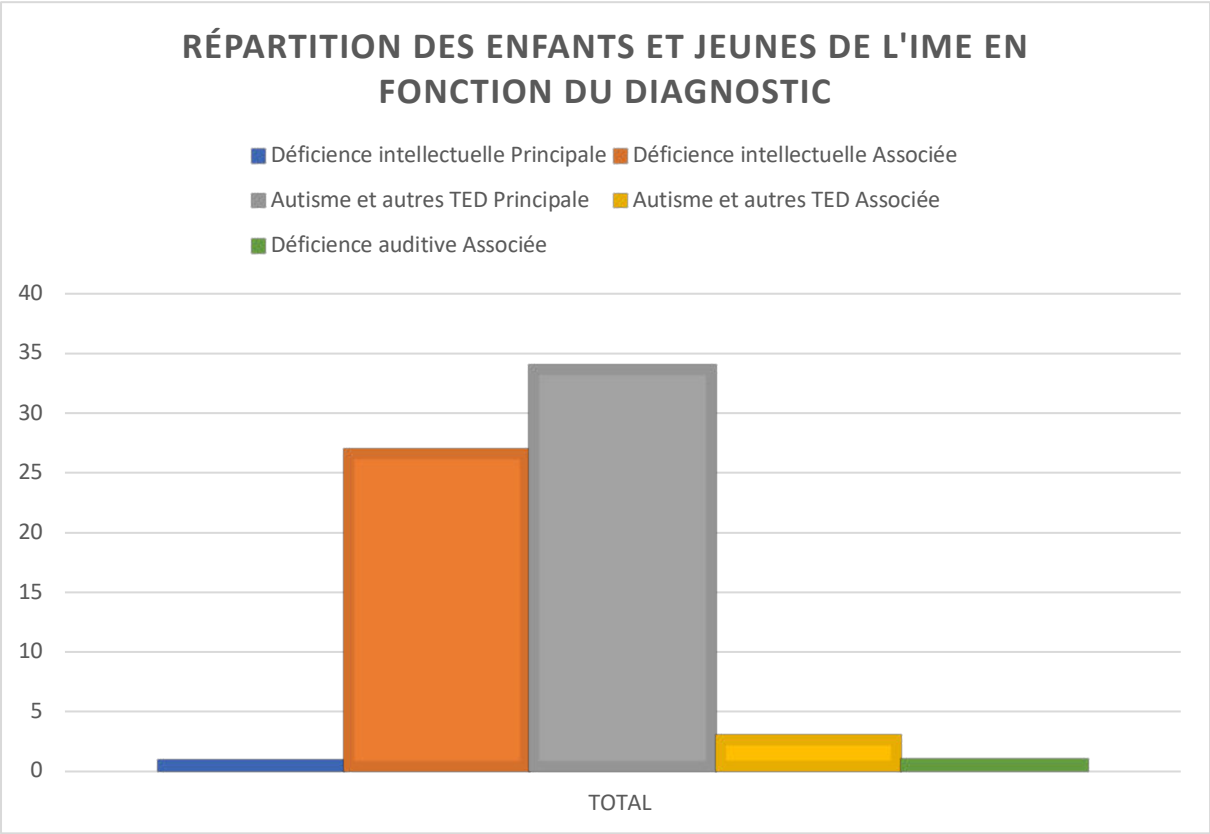
Effectif au 31/12/2020 : 37 personnes



Comme nous l'avions déjà souligné l'année précédente, la très grande majorité des personnes accompagnées a 13 ans et plus. Nous avions souligné l'importance de réaliser des admissions d'enfants plus jeunes : 2 des nouveaux entrants ont 9 ans.
Le 3éme a 13 ans et correspond donc à la tranche d'âge « haute » du pôle enfance mais son accueil était incontournable du fait de la situation complexe qui était la sienne (pas d'accompagnement médico-social et risque de rupture de parcours en ULIS).

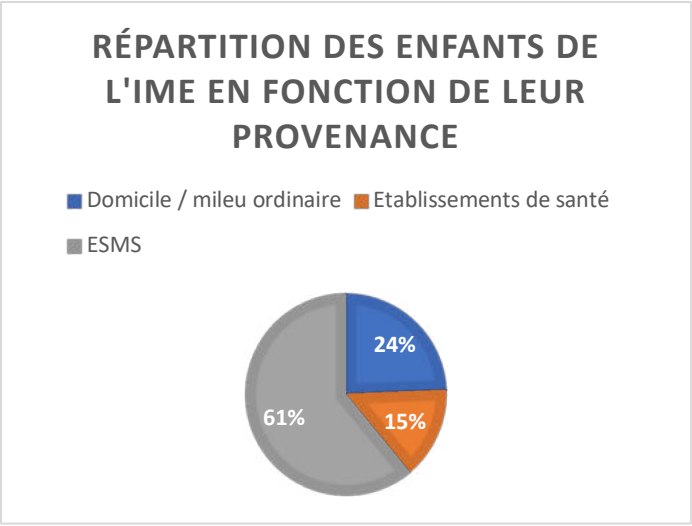


Le nombre de fille n'a pas augmenté depuis l'année dernière (ni entrée ni sortie). Il y a donc une dominante de garçon qui correspond à la prévalence masculine pour les personnes présentant un TSA.

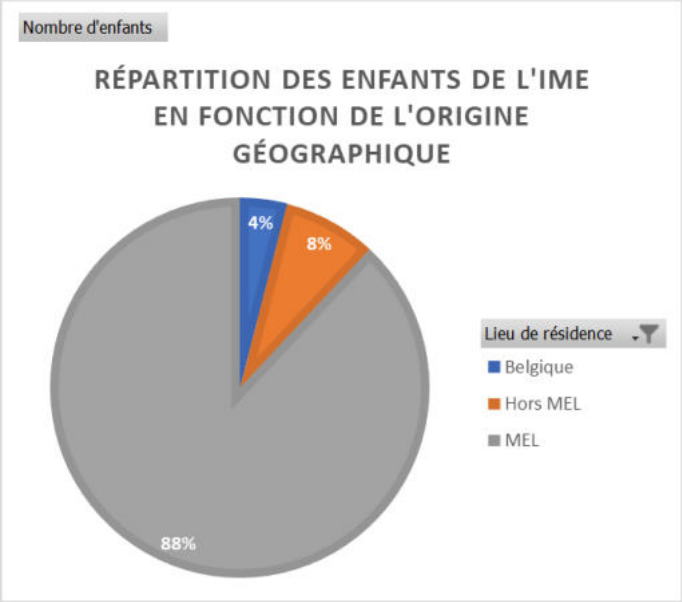


Le diagnostic que présentent les personnes accompagnées correspond bien à notre autorisation de fonctionnement. Il n'y a que 2 personnes, en effet, pour lesquelles le Trouble du Spectre autistique n'est pas la déficience principale.
Le premier cas et celui d'une adolescente pour laquelle la déficience intellectuelle est le handicap principal. Un autre enfant souffre d'un trouble neurodéveloppemental et une délétion du gène GRIN2B. Ces deux personnes présentent un TSA associé.

Comme le montre le tableau ci-dessus, la majorité des personnes a une déficience intellectuelle associée.

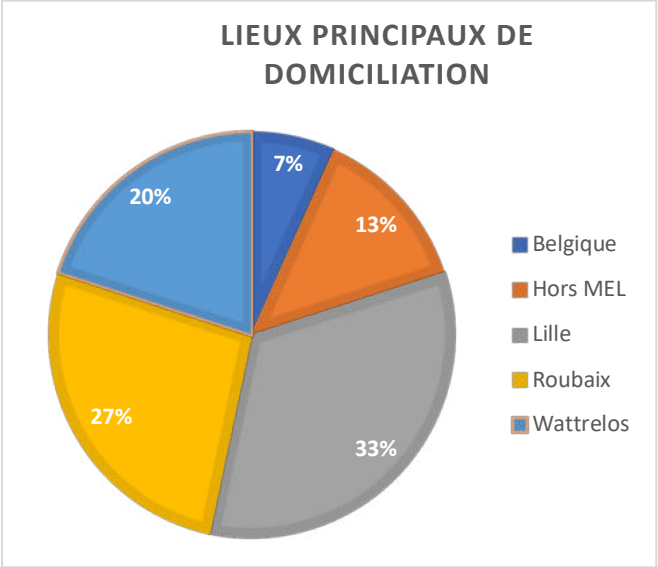


Une majorité de personnes était accompagné en structure médico-sociale avant leur arrivée à l'IME. Nous avons alors pris le relai de structures accompagnant jusque 12 ans, d'un SESSAD, ou d'une UEM qui ne correspondaient plus aux besoins.
L'arrivée des personnes peut également correspondre à une volonté d'accompagnement en France et d'un départ des structures Belges.



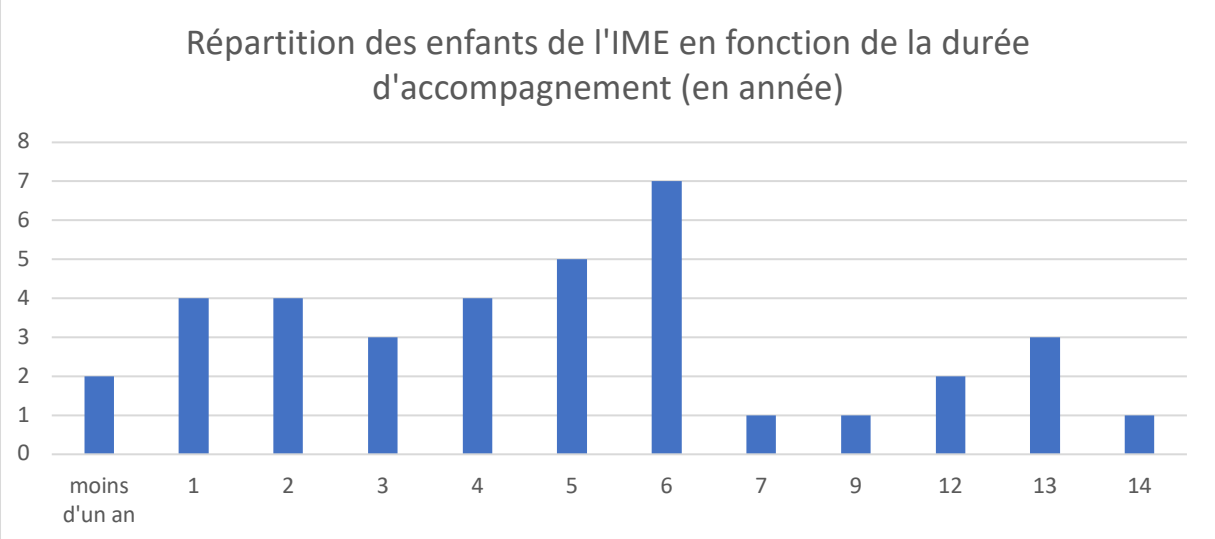
Une majorité des personnes sont domiciliées au sein de la MEL

Compte tenu de la diversité des communes concernées, nous avons dû maintenir 8 circuits de transport + 1 ambulance (pour un jeune présentant des troubles importants du comportement). Malgré ce nombre élevé de taxis, certains jeunes ont presque 3h00 de trajet (A-R) journalier à cause de la densité de la circulation, notamment.



Les personnes qui habitent au sein de la MEL sont domiciliées principalement sur Lille à 33%, sur Roubaix à 27%, sur Wattrelos à 20%.

L'IME répond donc bien aux besoins du territoire qui est le sien.



Dans la majorité des cas, la durée de l'accompagnement est de moins de 5 ans à l'heure actuelle. Cela s'explique par la réorientation, ces dernières années, des jeunes adultes les plus anciens de l'IME notamment en FAM et en ESAT.
Cela peut paraître paradoxal avec le fait qu'il y ait une majorité d'adolescents accompagnés. Cependant, comme il avait été signalé l'année dernière, nous avons réalisé beaucoup d'entrée de jeunes de 15 ans et plus ces trois dernières années ce qui a contribué au vieillissement du public.

Scolarisation

INCLUSION SCOLAIRE

ULIS-TED : 2 enfants à mi-temps / ULIS Collège : 1 jeune à temps partiel (quelques heures dans la semaine)

Classe externée collège Baudelaire : 3 jeunes 4 fois par s., 4 jeunes 1 fois par s.
Classe externée primaire Roubaix : pas de fonctionnement cette année 2020 à cause de la situation pandémique.

UNITE D'ENSEIGNEMENT DE L'IME

Sont scolarisés au sein de l'UE de l'établissement :

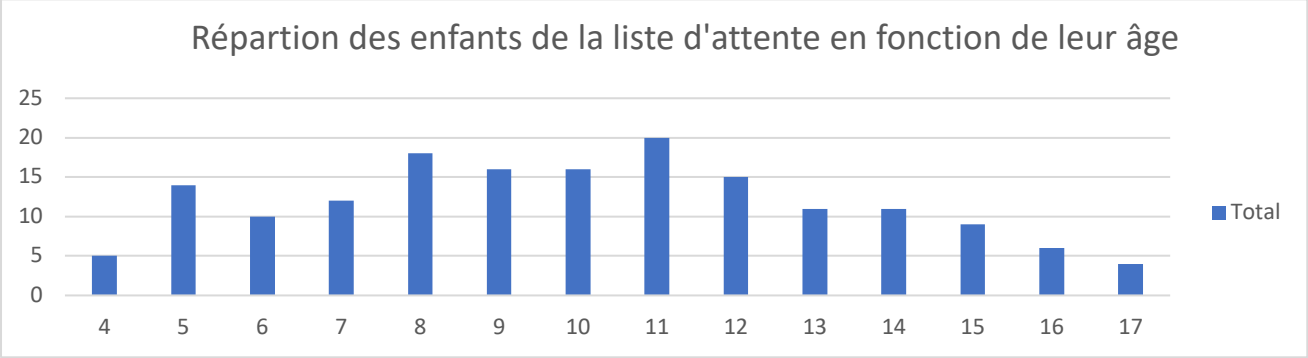
- 6 enfants du pôle enfance
- 13 adolescents et jeunes adultes

Autres prestations

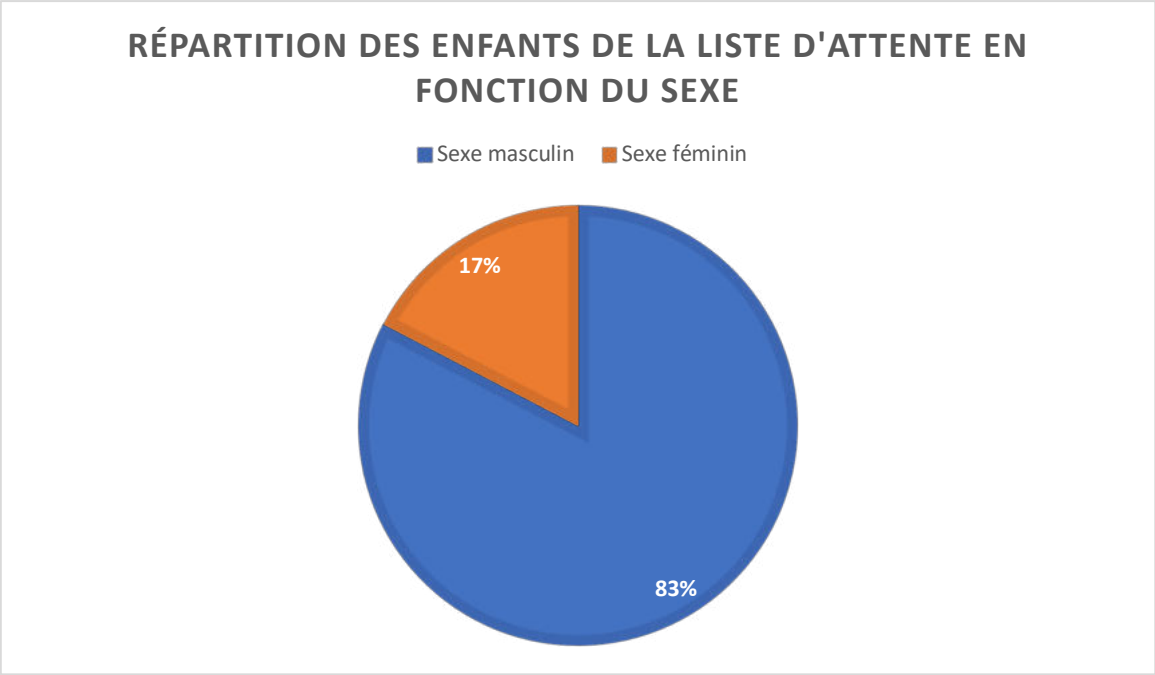
Au-delà des prestations pédagogiques prodiguées par les enseignants, l'équipe pluridisciplinaire répond aux besoins des enfants et jeunes dans les domaines éducatifs et thérapeutique en fonction des besoins et des attentes parentales déterminés dans le Projet Individualisé.

Liste d'attente de l'IME :

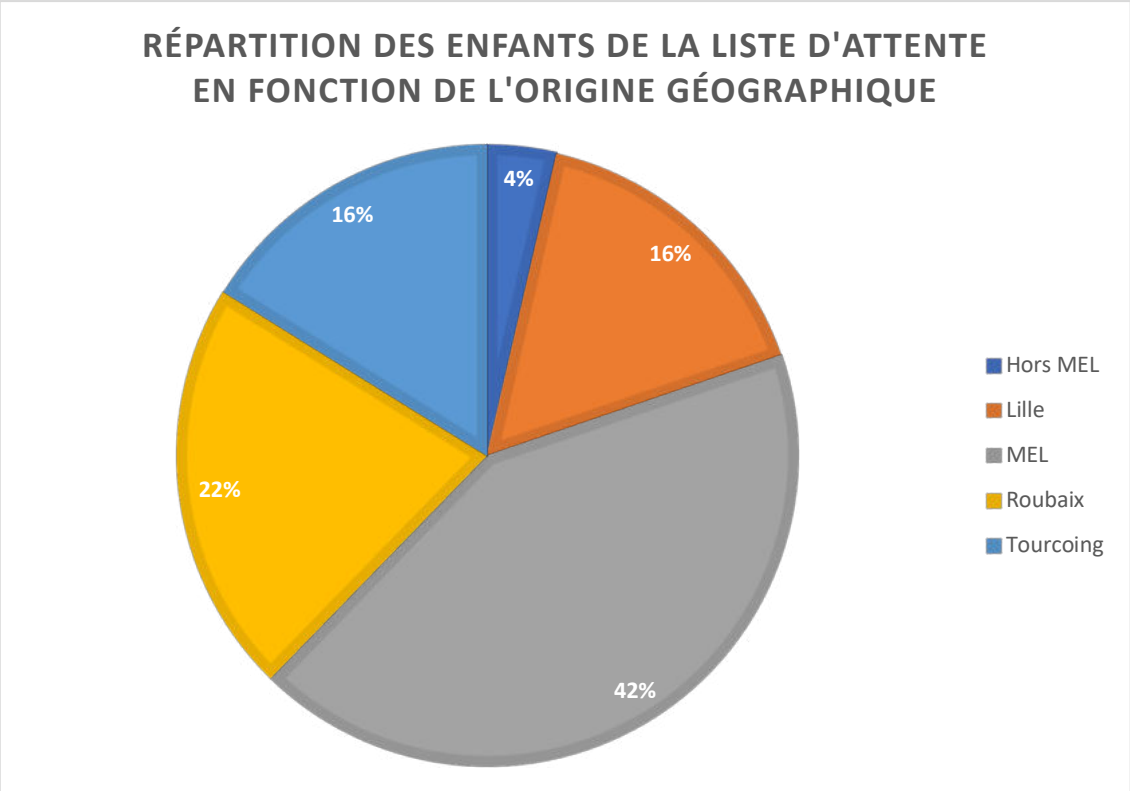
Au 31 Décembre 2020 : 167 enfants sont inscrits sur la liste d'attente.
Le 1er est inscrit depuis 2008.
Sur ces 167 enfants, 7 sont accompagnés par le PCPE soit 4.19%
L'âge moyen des enfants de la liste d'attente est de 10 ans – les plus jeunes ont 4 ans et les plus vieux 17 ans.



Sur la liste d'attente, il y a 138 garçons et 29 filles



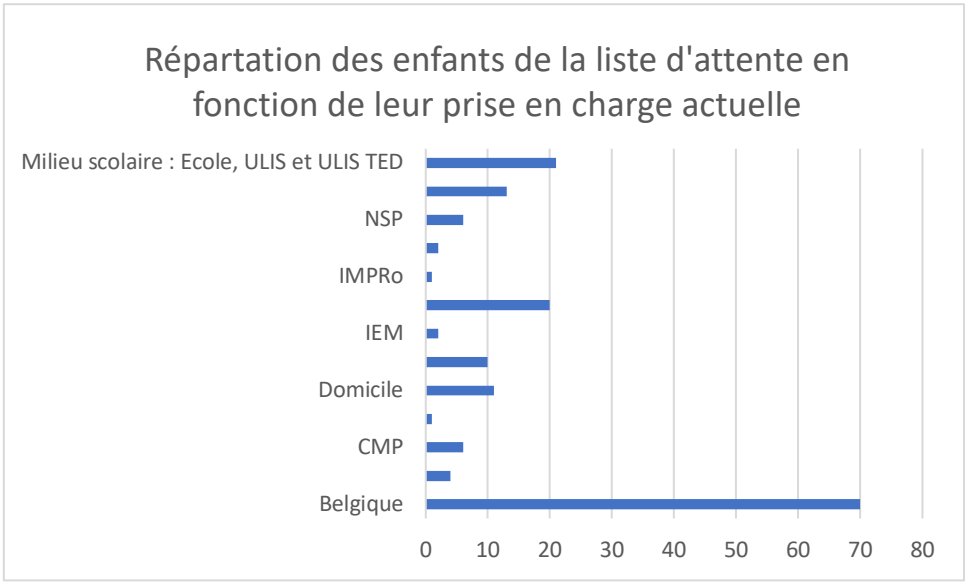
Une majorité des enfants de la liste d'attente vit sur la métropole lilloise et principalement à Roubaix.



Répartition des enfants en fonction de la prise en charge actuelle :

Une majorité des enfants est pris en charge en Belgique (42%).

Prise en charge actuelle	Nombre d'enfant
Belgique	70
CAMPS	4
CMP	6
CRESDA	1
Domicile	11
Ecole	14
Hôpital de jour	10
IEM	2
IME	20
IMPRo le Roitelet	1
ITEP	2
NSP	6
SESSAD Camus	3
SESSAD Ecla	4
SESSAD FaciliTED	5
SESSAD Les petits pas	1
ULIS	5
ULIS TED	2
Total général	**167**



1.2. LES ELEMENTS FINANCIERS

L'IME bénéficie d'une dotation globale financée par l'ARS.
Un CPOM fixe le cadrage budgétaire et les dialogues de gestion annuels.
Un rapport financier du directeur est établi.

1.3. LES RESSOURCES HUMAINES

Nombre de salariés au global : 32.63 ETP

Un CUI a été transformé en un 0.8 ETP d'agent de bureau.

TABLEAU DES EFFECTIFS

Fonction	ETP	Personnes physiques	Commentaires
Directrice	0.5	1	1 ETP mutualisé sur le Dispositif
Chef de service	1	1	
Agent de bureau	0.8	1	
Secrétaire de direction	1	0	En attente de recrutement d'une secrétaire de Direction mutualisée avec le FAM du Dispositif
Technicien comptable	1	1	En transversal sur le Dispositif
Agent technique	1	1	
Agents de service	1.5	2	
Ouvrier qualifié (cuisine)	1	1	
Psychologues	2	4	Dont 1 CDD remplacement congé parental
Infirmière	0.71	1	
Psychomotricienne	0.5	1	
Ergothérapeute	0.5	1	
Orthophoniste	1	0	Poste non pourvu au 31/12/2020
Neuro Pédiatre	0.20	1	
Médecin généraliste	0.02	1	
Assistante sociale	0.90	1	
Educateurs Spécialisés *(voir commentaires ci-dessous)*	12.80	13	Dont 1 CDD remplacement congé parental 0.25 ME
Educateur sportif	0.20	1	
Educateur Technique Spécialisé	1	1	
Moniteurs Educateurs	2	2	
AMP	3	3	
TOTAL	**32.63**	**38**	

Concernant les postes éducatifs:

- Passage à temps plein d'un professionnel ME
- Passage d'un professionnel ES à temps plein à 0.80% suite à sa demande

Concernant les postes administratifs:

- 1 poste de secretaire de Direction à temps plein a été créé pour renforcer l'équipe administrative qui avait été remaniée
- Embauche de la personne en CUI en tant qu'agent de bureau

Particularités liées au contexte sanitaire

Du personnel a été détaché de l'IME entre mars et juin pour venir en renfort au FAM de Wattrelos pour un total de **90 jours de travail.** Les professionnels de l'IME, quelle que soit leur fonction, ont particulièrement été solidaires et mobilisés. (Détails dans tableau suivant).
Le télétravail a été mis en place durant la première période de confinement. Lors du déconfinement, des temps de télétravail et de présentiel se sont alternés (puisque certains usagers étaient accompagnés à distance et d'autres présents). En septembre, l'accueil de tous les enfants et jeunes ayant repris, il n'était mis en place de manière régulière que pour le comptable, et sur les temps de préparation pour l'équipe pluridisciplinaire.

Fonction	Nombre de personnes	Nombre de jours par fonction
Educateur technique	1	27
Educateur spécialisé	6	40
IDE	1	6
Psychomotricienne	1	3
AMP	2	6
Agent de bureau	1	8
TOTAL	**12**	**90**

L'IME a connu des périodes d'absentéisme directement connectées à la situation sanitaire en plus des arrêts maladie pour autre motif et des accidents de travail.
Les arrêts ayant eu lieu durant le confinement ont faiblement impacté l'activité puisque l'établissement était fermé et qu'un relais était possible pour le suivi à distance. Cela s'est, en revanche, traduit par un sous-effectif des professionnels en CDI, notamment sur la période d'octobre à décembre.

Répartition des arrêts maladie liés directement à la COVID 19 (garde d'enfant, isolement pour cas contact ou positivité à la COVID19) :

Mois	Nombre de personnes	Nombre de jour d'arrêt maladie
Mars	14	184
Avril	13	80
Octobre	5	36
Novembre	2	15
Décembre	1	12
TOTAL	**35**	**327**

Nous sommes parvenus à remplacer certains professionnels grâce à 2 personnels en CDD qui avaient déjà effectués des remplacements au sein de l'établissement. Nous avons également procédé à des sessions de recrutement pour compléter.
Le fait d'avoir des stagiaires ES de 3éme année sur la période nous a également permis de poursuivre l'accompagnement dans des conditions, sinon optimales, au moins sécures.

ACCUEIL DES STAGIAIRES :

L'IME a accompagné comme chaque année des stagiaires : éducatifs (ES, ME) et infirmier afin de pouvoir diffuser la sensibilisation sur l'accompagnement spécifique des personnes avec autisme. Cela nous permet en outre, à l'issue de leur formation, de pouvoir embaucher nos anciens stagiaires sur certains remplacements à pourvoir. Comme évoqué dans le point précédent, cela nous a été d'un grand secours lors des périodes où nous étions en sous-effectif.
L'IME a accompagné comme chaque année des stagiaires : éducatifs (ES, ME ou AES), et infirmier afin de pouvoir diffuser la sensibilisation sur l'accompagnement spécifique des personnes avec autisme. Cela nous permet en outre, à l'issue de leur formation, de pouvoir embaucher nos anciens stagiaires sur certains remplacements à pourvoir.
En 2020, nous avons eu également l'occasion d'accompagner des stagiaires ergothérapeute et psychomotricien en transversal sur le Dispositif, leur référent de stage étant sur 2 services (IME/UEM pour la psychomotricienne, IME/FAM pour l'ergothérapeute).

Type de formation	Nombre	Type de stage	Durée

Educateurs spécialisés	5	3 étudiants 2èmes année 2 étudiants 3ème année	2 mois 6 mois
Moniteurs éducateurs	1	2ème année	4 mois
Infirmiers	4	3ème année	1 mois
Psychomotricien	1		5 mois
Ergothérapeute	1		3 mois
AS	1	1ère année	3 mois

Les seuls stages qui n'ont pas pu être maintenus sont ceux concernant 2 AES qui devaient se dérouler en grande partie durant la période de confinement durant laquelle le suivi s'est effectué à distance.

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020

Intitulés formations/colloques…	Professionnels concernés (nombre et fonctions)	Durée (heures/jours)
Formation PECS	1 ES, 1 AES, 1 ME	2 jours
Sensibilisation à la sensorialité (formation interne, échanges de pratique avec le SESSAD)	3 psychologues, 1 psychomotricienne, 1 ME, 1 AES, 1 ES	½ journée
ESDM- initiation puis formation	1 psychologue, 1 ES, 1 AMP	2 jours 1/2
Certificat universitaire en TSA	1 psychologue	90h
Office 365 (formation interne en lien avec changement de système informatique et migration des données)	Tous les professionnels de l'IME (sauf agent technique et d'entretien)	De 2 à 3h00
Sexualité et TSA	2 ES, 1 ME, 1 psychologue, 1 AS	2 jours
Sensibilisation aux outils alternatifs de communication	5 ES, 1 AES, 1 AMP, 1 ME	2 heures
Troubles de l'oralité	8 ES, 1 AES, 1 AMP, 1 ME	2 heures
Prévenir et gérer l'agressivité et les conflits dans les relations	1 Chef de service + Directeur (formation commune à tous les cadres du Dispositif FaciliTED	12h

Annulées : les formations obligatoires prévues telles que SST et incendie qui nécessitent des exercices pratiques sur site.

Groupes de Parole : Compte tenu des difficultés rencontrées et dans un souci de prévention des risques psycho-sociaux, 2 groupes de parole ont été mis en place les 26/11 et 11/12 pour les professionnels le souhaitant.

2. « PERSPECTIVES 2021 »

L'année 2021 fera l'objet de changements importants pour l'établissement :

- Changement de Direction du Dispositif prévue en février

- Arrivée d'un nouveau chef de service en transversal sur le Dispositif sur des missions de suivi et gestion qualité, sécurité, bientraitance et suivi des projets de soin

- Déménagement au sein du nouvel IME prévue dans le courant du dernier trimestre
  Ce qui suppose :
  →Anticipation sur la préparation de l'année scolaire 2020-2021 (composition des groupes, affectation) en lien avec la finalisation des travaux et aménagements
  →Organisation du déménagement en tenant compte des difficultés d'adaptation inhérentes au public
  →Nouveau projet d'établissement

- Changement de fonctionnement dans les jours d'ouverture (passage d'un rythme du lundi au vendredi, le mercredi remplaçant le samedi)

- Préparation de l'ouverture de l'UEMA du secteur Roubaix-Tourcoing rattachée à l'IME suite à l'avis favorable rendu après notre participation à l'AMI

L'accompagnement professionnel des jeunes adultes nécessite la recherche permanente de partenariats adaptés à leurs besoins et situation. La réflexion déjà menée sur l'idée d'une plateforme d'insertion professionnelle sera poursuivie sur 2021.

3. ZOOMS

La concomitance de la reconstruction de l'IME, de la situation pandémique et du changement de système informatique n'a pas été simple à gérer en plus de l'activité déjà dense que génère l'accompagnement de notre public. Il a fallu gérer les inquiétudes et la fatigue des familles, des usagers et des salariés.

Malgré la situation sanitaire, nous sommes parvenus à poursuivre une grande partie des partenariats sportifs et culturels qui contribuent à la qualité et la diversification de l'accompagnement.
Les partenaires se sont adaptés en intervenant au sein de l'IME lorsque leurs structures étaient fermées : LAM pour l'art plastique, ARA pour les ateliers musicaux.
Grâce aux dérogations relatives à la pratique sportive pour les personnes présentant un handicap, la majorité des activités telles que le tennis, sport au vélodrome de Roubaix, Roller, Gymnastique à Marcq-en-Barœul, azinothérapie ont été maintenues (avec des périodes de fermetures fluctuant au gré des annonces réglementaires).

Beaucoup des activités exceptionnelles n'ont, cependant, pu avoir lieu :

- Mini-séjour descente de la Lesse prévue en juin pour les jeunes du groupe 5
- Activité « Pâques » organisé en lien avec des étudiantes
- Partenariat avec des étudiants de l'EDHEC pour des séances autour de la diversification des loisirs dans le cadre du projet « Open your Art »

Les zooms de l'année 2020 se résument donc à quelques événements qui ont pu avoir lieu lorsque les mesures sanitaires les ont permis.

3.1. DEMARRAGE PARTENARIAT AVEC VELOWOMON -SEPTEMBRE 2020

L'association Vélowomon, située sur Villeneuve d'Ascq, propose à la location des triporteurs permettant des balades pour des jeunes non autonomes dans la conduite d'un vélo.

Quelques jeunes ont eu l'occasion de tester cette activité et ont apprécié !

Un partenariat a été signé avec cette association afin que les jeunes du groupe 5 puissent intervenir certains vendredi après-midi au sein de cette association sur l'entretien du parc cyclable.
Cette immersion leur permet, en effet, de généraliser les acquis appris lors de l'atelier réparation de vélo au sein de l'IME dans un contexte professionnel inclusif.

3.2. INCLUSION PATINOIRE JEUDI 15/09/2020

« Au programme de la matinée : une sensibilisation à la glisse sur la glace, autour de jeux collectifs et collaboratifs, du partage, des sourires, de la peinture sur glace…etc le tout avec le respect des règles sanitaires liées au contexte actuel et en sécurité… »

Telle était la proposition de la Patinoire de Wasquehal, avec une perspective inclusive puisque cette séance était ouverte à l'association « Les Enfants de la Balle », plusieurs IME et des écoles.

SESSAD, UEMA et UMIA FACILITED

FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE	
Adresse : **Centre Vauban – Bât Maubeuge** **199/201 rue Colbert** **59000 LILLE**	Directeur de l'établissement : CAUVET Pascaline Chef de service : LEPLUS Christelle
Projet d'établissement	Le projet du SESSAD s'attache tout particulièrement : - A favoriser notamment le conseil aux parents et à soutenir l'équilibre familial, - A la prévention de l'exclusion des enfants, adolescents, jeunes majeurs dont les troubles n'exigent pas l'accueil en institution spécialisée, - Au maintien dans le milieu naturel du jeune - A la mise en œuvre d'un dispositif permettant le soin, l'éducation, l'intégration sociale et professionnelle, l'autonomie, en proposant une ou plusieurs réponses visant à aider l'enfant, l'adolescent ou le jeune majeur afin qu'il développe et exploite au maximum ses possibilités d'adaptation et à construire avec lui un parcours de vie adapté. Les projets pédagogiques, éducatifs et thérapeutiques précisés dans le projet d'établissement explicitent les objectifs et les moyens mis en œuvre pour assurer la prise en charge spécifique et adaptée des jeunes avec autisme / TED.

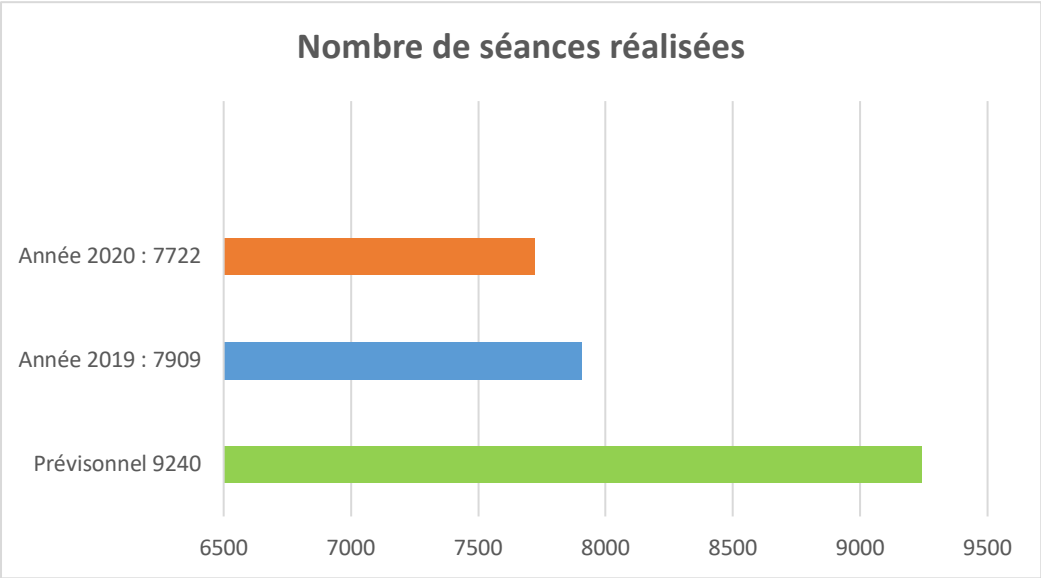
Autorisation et public	<u>Date d'ouverture / Historique de l'établissement :</u> ▪ **1963** : Création de l'IMP les enfants heureux – 21 bd Leclerc à Roubaix ; accueil de 60 enfants. ▪ **1971** : l'IMP devient un centre de rééducation pour 48 enfants présentant des troubles du comportement. ▪ **1978** (3 août) ; le centre est transféré rue Gustave Delory à Roubaix. Il devient un établissement avec mission d'hôpital de jour accueillant 25 enfants de 3 à 12 ans présentant des troubles mentaux. ▪ **1993** (1er mars) : la structure devient un IRP : Institut de Rééducation Psychothérapeutique pour 25 enfants de 3 à 14 ans présentant des troubles mentaux, psychose, prépsychose, névrose grave, autisme. Le projet d'établissement précise que les enfants accueillis présentent des troubles graves du développement et de la communication. ▪ **1996** (2 janvier) : la capacité de l'IRP est étendue à 35 enfants, adolescents et jeunes adultes de 3 à 20 ans. Le projet prévoit qu'entre 12 et 14 ans, passage progressif dans la section adolescente pour les enfants présentant des TED et de la communication : autisme et troubles apparentés. ▪ **2004 (26 novembre) : ouverture du SESSAD Moulins rattaché à la structure mais distinct géographiquement. Le SESSAD est localisé sur Lille.** ▪ **2005** (janvier) : Suite au décret n°2005-11 du 6 janvier 2005, l'établissement est requalifié en ITEP : Institut Thérapeutique éducatif et Pédagogique comme tous les IR et IRP ▪ **2011** (15 décembre) : conformément à la circulaire n°2007-194 du 14 mai 2007 le centre demande la

	requalification de l'établissement en IME spécialisé. ▪ **2012 (septembre) : l'ARS autorise la demande d'extension de la capacité d'accueil du SESSAD de 20 à 40 places et un accompagnement jusque 20 ans. Organisation en 3 pôles dont un dédié à la petite enfance.** ▪ **2014** : autorisation par l'ARS et le Conseil Général du Nord de l'ouverture anticipée des places d'accueil de jour médicalisé pour les jeunes adultes maintenus en amendent CRETON au Centre du Parc Barbieux dans l'attente de l'ouverture du FAM sur Wattrelos prévue au dernier trimestre 2016. ▪ **2015 : autorisation par l'ARS de l'ouverture de l'UEMA rattachée au SESSAD Moulins (appel à projet soutenant l'accompagnement précoce et intensif en milieu scolaire ordinaire).** ▪ **2017** : Ouverture du FAM de Wattrelos ▪ **2017** : Changement d'identité : l'IME du parc Barbieux, le SESSAD/UEMA Moulins, le FAM de Wattrelos se regroupent sous l'entité Dispositif FaciliTED. Ainsi le SESSAD Moulins devient le SESSAD FaciliTED et l'UEMA est renommée UEMA du Dispositif FaciliTED. ▪ **2020 (décembre) : l'ARS autorise la demande d'extension de la capacité d'accueil du SESSAD de 40 à 44 places** Cette extension s'accompagne de moyens supplémentaires : 0.80 ETP éducateur spécialisé, 0.30 ETP orthophoniste et 0.30 ETP psychologue. Date d'ouverture du SESSAD : 26/11/2004 Caractéristiques du public accueillis au sein du SESSAD : Le SESSAD est autorisé par l'Agence Régionale de Santé des Hauts de France à

	l'accompagnement d'enfants, d'adolescents et de jeunes adultes présentant des troubles envahissants de développement (Autisme et troubles apparentés) de la naissance à 20 ans. Nombre de place : 44 Nombre de jours d'ouvertures : 210 Date d'ouverture de l'UEMA : 09/2015 Caractéristiques du public accueillis au sein de L'UEMA : L'UEMA accueille 7 enfants âgés de 3 à 6 ans. Ces enfants sont porteurs d'autisme (ou suspicion) ou d'un autre trouble envahissant du développement. Nombre de place : 7 Nombre de jours d'ouvertures : 210 L'UEMA fonctionne en cohorte
Ressources humaines	Nombre de salariés SESSAD au 31/12/2020 : 24 Nombre de salariés UEMA au 31/12/2020 : 7
Ce qu'il faut retenir de l'année	Au 31/12/2020 : Nombre de séances réalisées pour le SESSAD : 7722 Nombre de journées réalisées pour l'UEMA : ouverture sur 210 jours : 939 journées Nombre de personnes accueillies au SESSAD : 43 Nombre de sorties : 6 Nombre d'enfants accueillis à l'UEMA : 7 Nombre de sorties : 1

4. *ACTIVITE REALISEE SESSAD ET UEMA*

4.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1



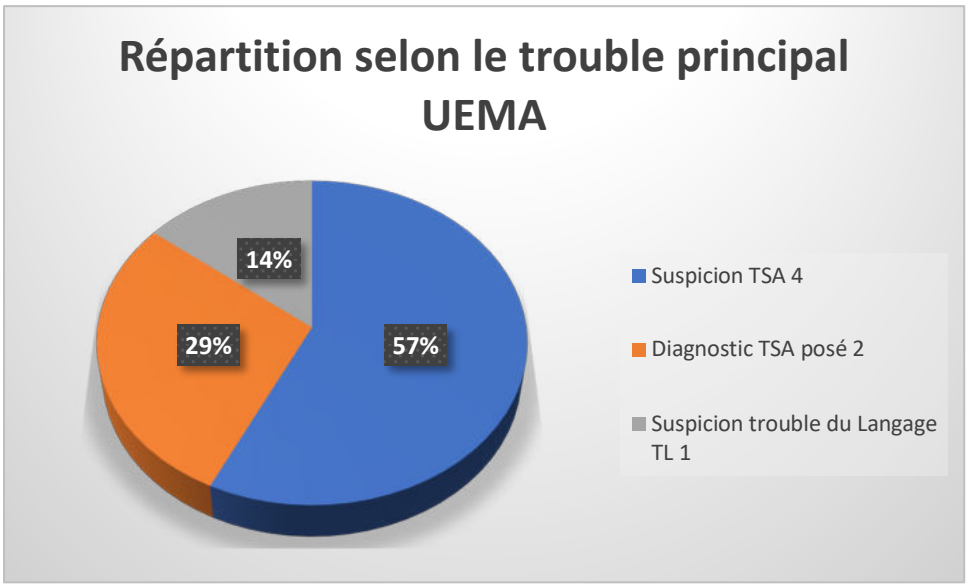
Le taux d'activité du Sessad est de : (7722/9240) x100= 83.60 %.

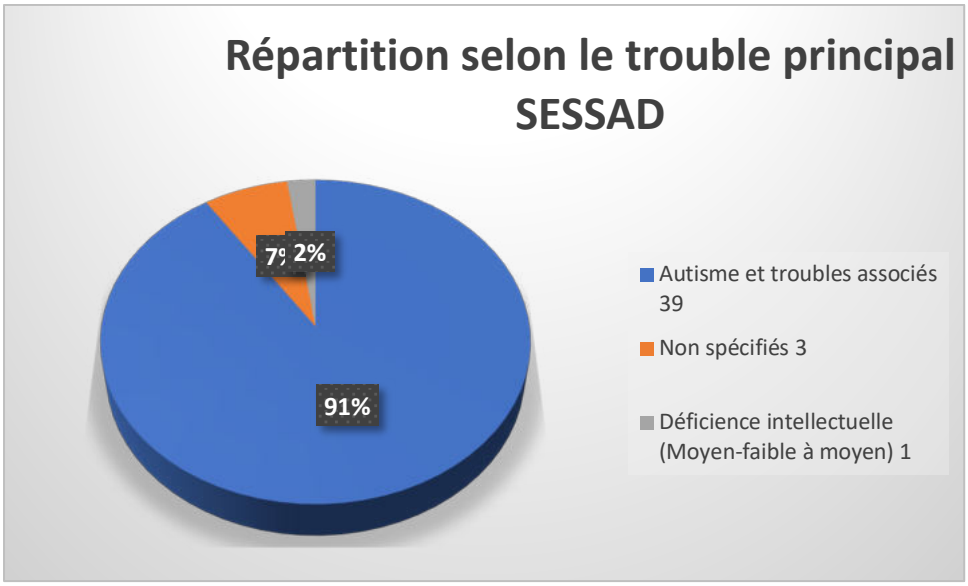
Par rapport à l'année N-1 une diminution sensible est à noter.
Cela s'explique par :

-Situation sanitaire liée au COVID 19 : Période de confinement du 17 mars au 11 mai 2020 : maintien d'un accompagnement en distanciel (se référencer au ZOOM ci-après).
La reprise en présentiel pour les professionnels du SESSAD, lors du déconfinement, a débuté le 18 mai 2020, mais de façon séquentielle, afin de respecter les mesures sanitaires. Le nombre de jeunes et de professionnels dans les locaux du SESSAD a été limité. Le temps en présentiel au SESSAD étant réduit à 1 journée ½ par semaine. De plus, les professionnels ont pris leurs congés en alternance, afin de maintenir une continuité des suivis. Cette organisation, par voie de conséquence, a restreint le nombre de séances.
Il est à noter que certains parents n'ont pas souhaité un accompagnement sur cette période. L'activité a repris de façon très progressive courant juin 2020, avec toutes les restrictions énumérées ci-dessus.

-Poste vacant :
-1 ETP d'orthophoniste CDI n'a pas été pourvu, faute de candidat, de janvier à août 2020. Le libéral a pris une partie des suivis, mais pas dans son entièreté. La facturation par le libéral a été tardive, et n'a donc pas permis de tout enregistrer dans le tableur d'activité.
-1 temps partiel d'orthophoniste à 0.40 CDI reste à pourvoir (0.10 sur le Pôle Petite Enfance et 0.30 lié à l'extension), depuis 12/2020.
-1 temps partiel d'Educateur spécialisé à 0.75 en CDD (0.25 extension et 0.50 lié à une mobilité interne : partie sur l'UMIA en septembre 2020) n'a pas été pourvu depuis 12/2020.

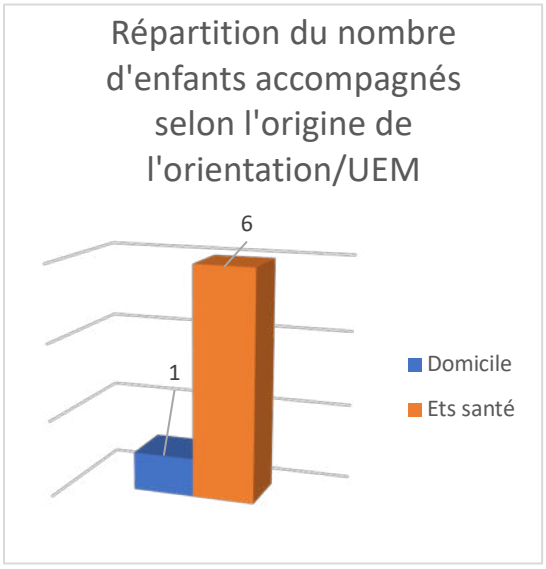
Au 1er trimestre 2020, un tableur permettant le recensement au plus juste de l'activité a été réalisé à partir d'une réflexion par les chefs de service de l'ensemble des SESSAD de l'ASRL. Cette réflexion s'appuie sur les éléments en lien avec la réforme Seraphin PH.

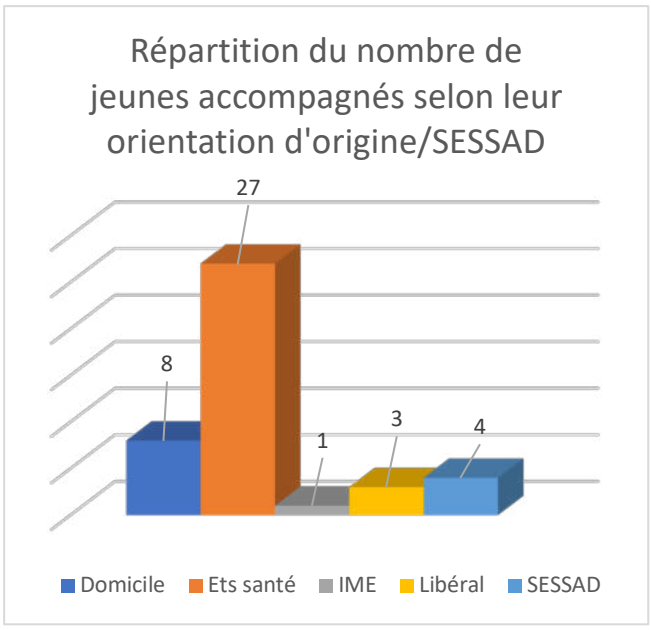


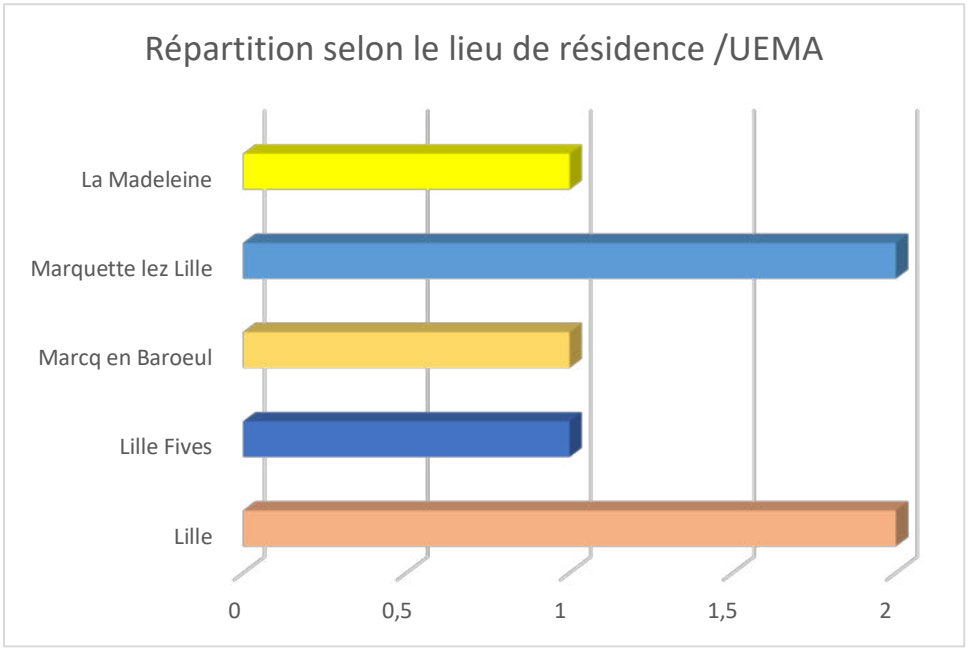


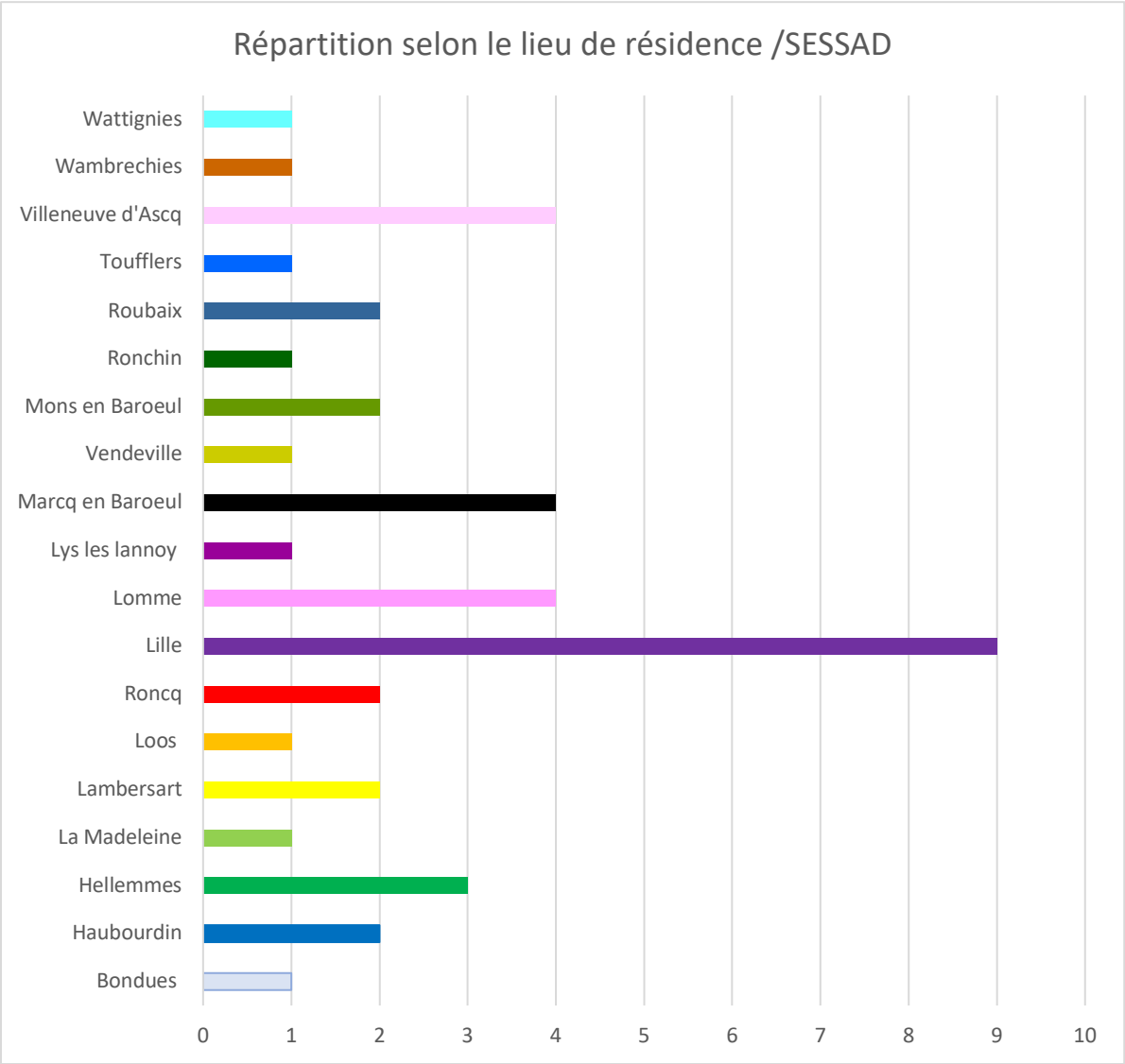
Pour le SESSAD, l'autisme reste la porte d'entrée principale des jeunes accompagnés. En 2020, des évaluations en vue de diagnostic ont été réalisés. L'un a permis de pointer qu'il ne s'agissait pas d'un trouble du spectre de l'autisme, mais d'une déficience intellectuelle. Pour cet enfant, une proposition d'orientation vers un IME, en scolarité partagée, a été proposée auprès des parents.

Pour l'UEMA, 4 enfants n'ont pas de diagnostic, mais une suspicion TSA est posée. Deux enfants ont bénéficié d'un diagnostic qui pose l'indication d'un TSA. Un enfant présente un trouble du langage.


Répartition du nombre d'enfants accompagnés selon l'origine de l'orientation/UEM
6
1
Domicile
Ets santé


Répartition du nombre de jeunes accompagnés selon leur orientation d'origine/SESSAD
27
8
1
3
4
Domicile
Ets santé
IME
Libéral
SESSAD

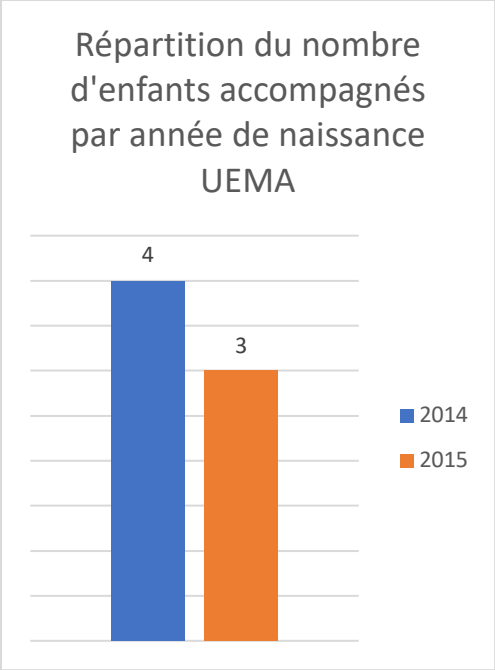

Répartition selon le lieu de résidence /UEMA
La Madeleine
Marquette lez Lille
Marcq en Baroeul
Lille Fives
Lille
0
0,5
1
1,5
2

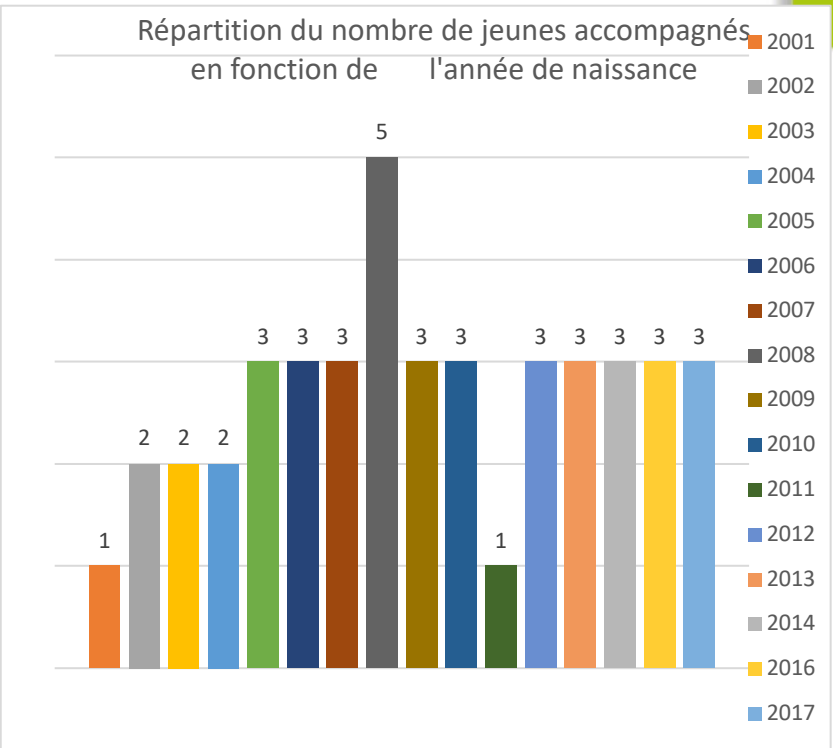


Domiciliation : Pour les parents séparés, la domiciliation choisie est celle où l'enfant réside en majoritairement.

Pour le SESSAD : Même si la répartition respecte de plus en plus le cadre posé en 2014 à savoir un accueil des jeunes résidant dans un rayon de 15 km autour du SESSAD, le constat se pose de l'existence de « zones blanches » (« les Weppes », « le Pévèle ») non couvertes et qu'à contrario certains secteurs (Villeneuve d'Ascq, Roubaix, Tourcoing) ont une offre très prolifique. Ainsi il nous apparait judicieux dans l'avenir de revoir la sectorisation, afin de tendre à couvrir une partie des « zones blanches » en libérant les secteurs déjà pourvus. Cette réflexion s'est entamée courant 2019 avec pour visée 2022/2023, en lien avec les partenaires associatifs.

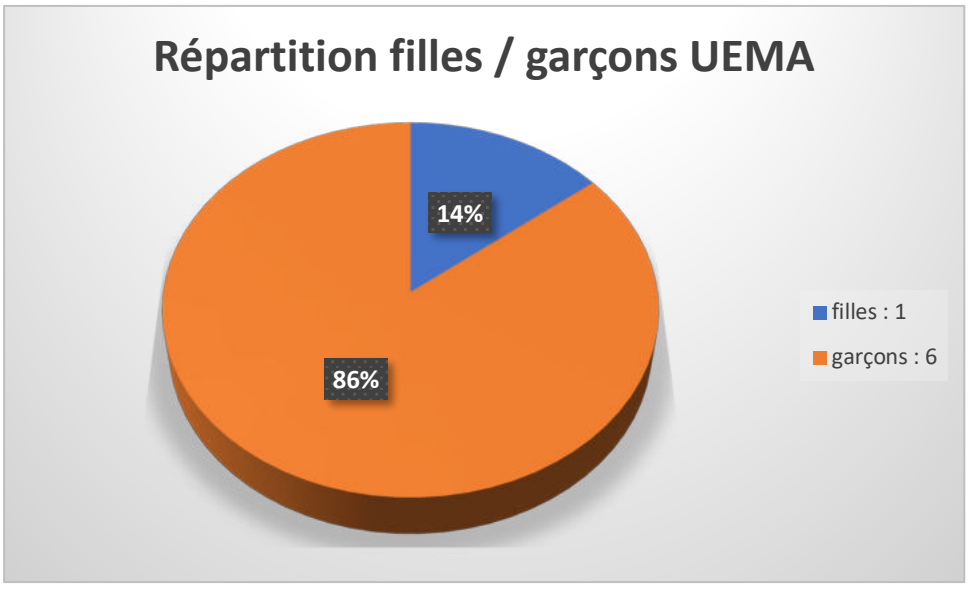
Pour L'UEMA : Le rayon de domiciliation est ici toujours limité à 10km autour de l'UEMA (située en plein cœur de Lille).

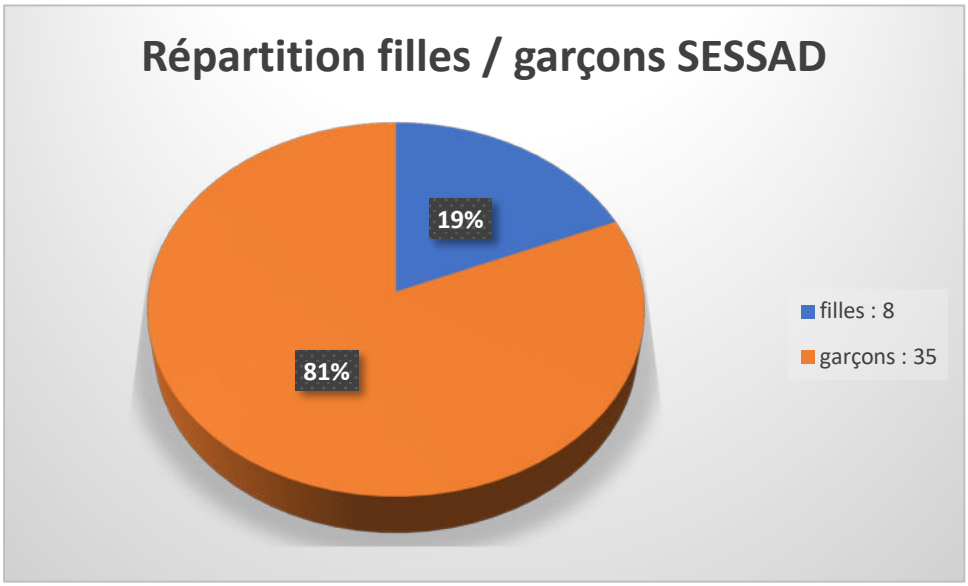




Pour l'UEMA : Les enfants recensés lors du rapport d'activité de 2018 sont à ce jour les mêmes. En effet, ils ont fait leur entrée en septembre 2018 pour une durée de 3 ans.

Pour le SESSAD : la moyenne d'âge des enfants a tendance, à nouveau, à diminuer, comme indiqué lors du rapport d'activité de 2019. Ce phénomène s'explique par la sortie de jeunes adultes ou d'adolescents et par des enfants de 10 à 13 ans pour intégrer le pôle enfance. L'extension des places a permis également, l'arrivée trois entrées sur 4 sur le pôle enfance.





La proportion de filles /garçons reste significativement la même pour le SESSAD, à savoir :
-81 % de garçons accompagnés par le SESSAD en 2020, contre 82% en 2019.
-19 % de filles accompagnées par le SESSAD en 2020, contre 20% en 2019.
Cela est en corrélation avec la prévalence garçon /fille dans l'autisme qui est de 75% garçon/25% fille

En 2019, l'UEMA n'accueillait que des garçons. Sur l'année 2020, un jeune garçon de l'UEMA est entré au SESSAD FaciliTED et inversement une fille du SESSAD est entrée à l'UEMA. C'est la raison qui a amené à modifier cette tendance.

4.2. LES ELEMENTS FINANCIERS

LE SESSAD bénéficie d'une dotation globale financée par l'ARS. L'UEMA bénéficie également d'un budget alloué par l'ARS.
Un CPOM fixe le cadrage budgétaire et les dialogues de gestion annuels.
Un rapport financier du directeur est établi chaque année

4.3. LES RESSOURCES HUMAINES

TABLEAU DES EFFECTIFS

SESSAD

Fonction	ETP	Personnes physiques
Directeur	0.20	1

Chef de service (commune UEM)	0.8	1
Psychologues	3.80	5
Médecin psychiatre-non pourvu	0.2	
Orthophonistes	2.4	5
Orthophoniste non pourvu 0.10 PPE et 0.30 PE	0.40	
Ergothérapeute	1.43	2
Psychomotricien	1	1
Assistant social (commune UEM)	0.8	1
Educateurs spécialisés	4.80	5
Educateur sportif	1	1
Educateurs jeunes enfants	1	1
Secrétaire (commune UEMA)	0.85	1
Enseignants spécialisés	1	2
TOTAL	18.68	26

2 enseignantes sont mises à disposition par l'Éducation Nationale : 1 sur les deux est spécialisée.
Sur les 26 personnes physiques recensées, les deux postes d'enseignants ne sont pas comptabilisés dans le total des ETP, car ils sont mis à disposition de l'Éducation Nationale.

UEMA

Fonction	ETP	Personnes physiques
Chef de service (commune Sessad)	0,2	1
Psychologues	0.5	1
Médecins	2h/mois	1
Orthophonistes	0.5	1
Psychomotricien	0,5	1
Assistant social (commune sessad)	0.1	1
Educateurs spécialisés	1	1
Educateurs jeunes enfants	1	1
Moniteur éducateur	1	1

Secrétaire (commune sessad)	0.15	1
Enseignante spécialisée	1	1
TOTAL	5.95	11

1 enseignante spécialisée est détachée Éducation Nationale, elle est pilote du projet UEM. Son poste n'est pas comptabilisé dans les ETP, car mis à disposition de l'Éducation nationale.

ACCUEIL DES STAGIAIRES (sur l'année 2020) au SESSAD : nombre, durée, missions/type de formation

Type de formation	Durée
1 stagiaire orthophoniste	3 mois 9 jours
1 Stagiaire orthophoniste	3.5 mois
1 Stagiaire psychologue	2.5 mois
1 Stagiaire psychologue	3 mois
1 Stagiaire psychomotricien	5 mois
1 Stagiaire psychomotricien	4 mois
1 Stagiaire ergothérapeute	1.5 mois
1 Stagiaire STAPS	2 mois 9 jours
1 Stagiaire STAPS	2.5 mois
1 Stagiaire STAPS	21 jours
1 Educateur spécialisé	1.5mois
1 Educateur Jeunes enfants	2 mois
Total stagiaires: 9	

5. *ACTIVITE REALISEE PAR L'UMIA*

FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE	
Adresse : Centre Vauban – Bât Maubeuge 199/201 rue Colbert 59000 LILLE	Directeur de l'établissement : Cauvet Pascaline Chef de service : Christelle LEPLUS Coordinatrice : Céline Lambert

Projet d'établissement	Le projet de l'UMIA s'attache tout particulièrement : - A Sensibiliser à l'autisme les professionnels sur le terrain, peu importe le lieu d'exercice (médico-social, droit commun, protection de l'enfance, …) - Prévenir l'apparition de situations complexes par la montée en compétence des professionnels - Mobiliser et soutenir les compétences des professionnels déjà en place - Faciliter l'inclusion d'un public avec un trouble du spectre autistique suspecté ou avéré
Autorisation et public	Date d'ouverture : Septembre 2020 Expérimentation jusque juillet 2021
Ressources humaines	Nombre de salariés au 1-01-2021 : 1 éducateur spécialisé Céline Lambert 1 psychologue Claire Boury = 1,5 ETP
Ce qu'il faut retenir de l'année	- 1 box sensibilisation à l'autisme modifiée (partenariat avec le CRA) - 9 box effectuées dans 2 secteurs différents : le médico-social et le droit commun (et plusieurs annulations dues au Covid 19) - 18 box sensibilisation en attente (annulations dues au Covid 19) - 2 appuis techniques en attente (annulations dues au Covid 19) - Au total, plus de 50 personnes sensibilisées actuellement (moyenne des groupes ces derniers mois : 6 personnes). Hors covid, possibilité de proposer une box allant jusque 12 personnes par sensibilisation.

5.1. LES RESSOURCES HUMAINES

Tableau des effectifs :

UMIA

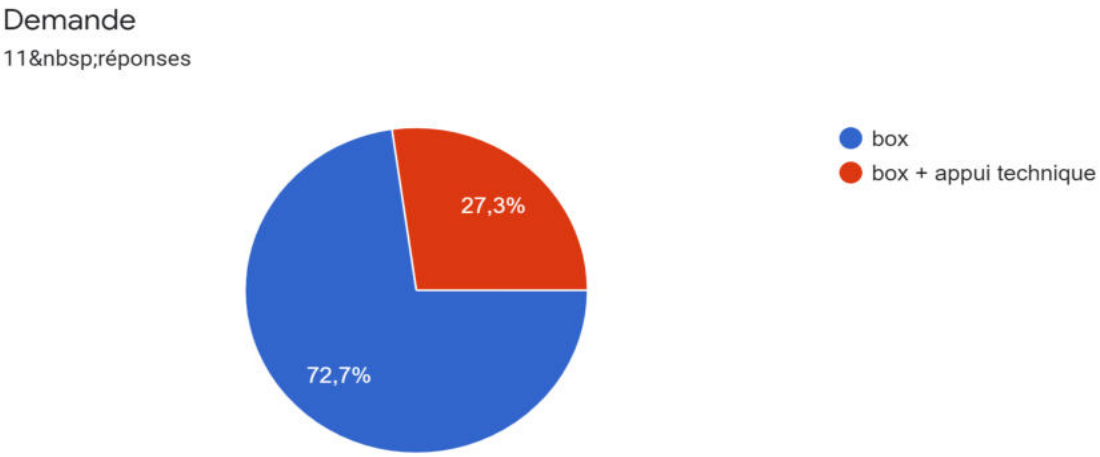
Fonction	ETP	Personnes physiques
Psychologue	0.50	1
Educateur spécialisé	1	1

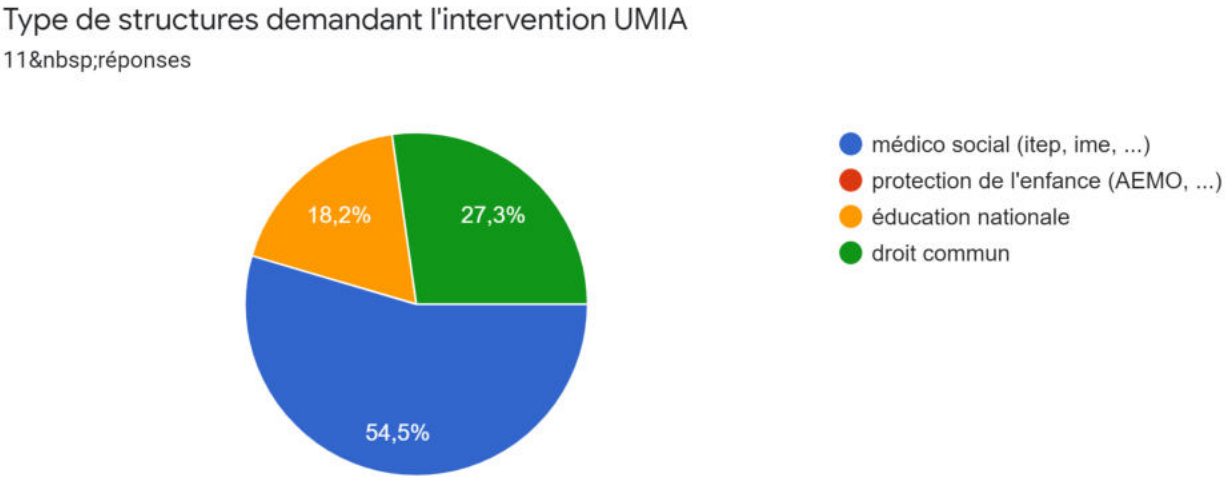
Professionnels mis en disponibilité depuis septembre 2020, dans le cadre de l'expérimentation de l'UMIA.

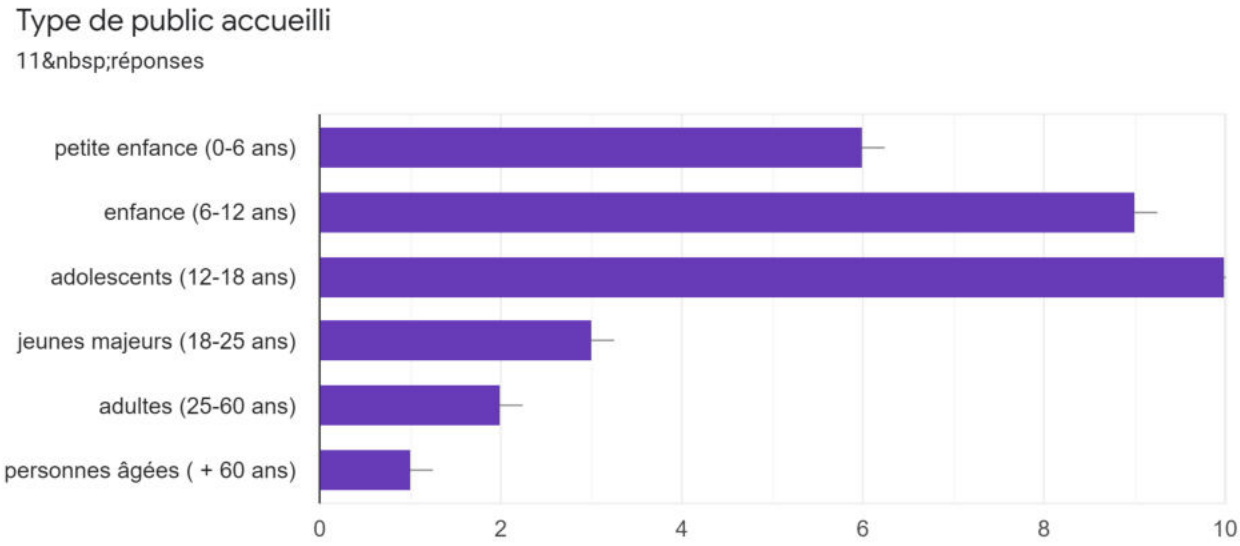
2. 2 ACTIVITE REALISEES DE SEPTEMBRE A DECEMBRE 2020

- Professionnalisation de la box immersion sensibilisation avec le CRA
- 9 box sensibilisation réalisées et 12 en attente
- Communication et partenariat avec les différents acteurs déjà présents sur le territoire

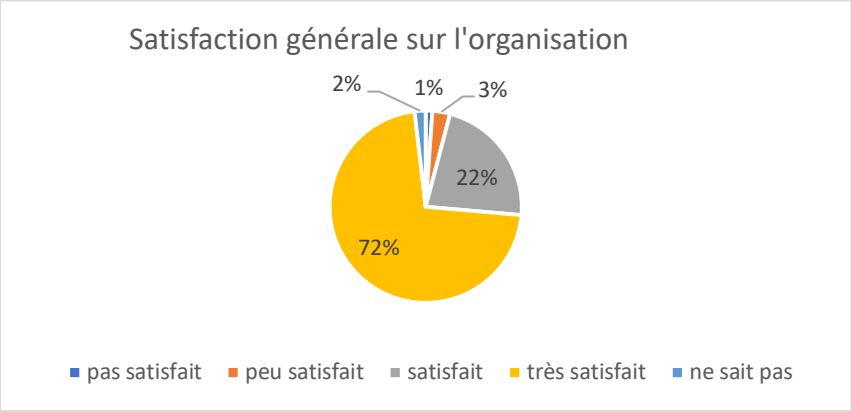
BILAN DES DEMANDES REPERTORIEES



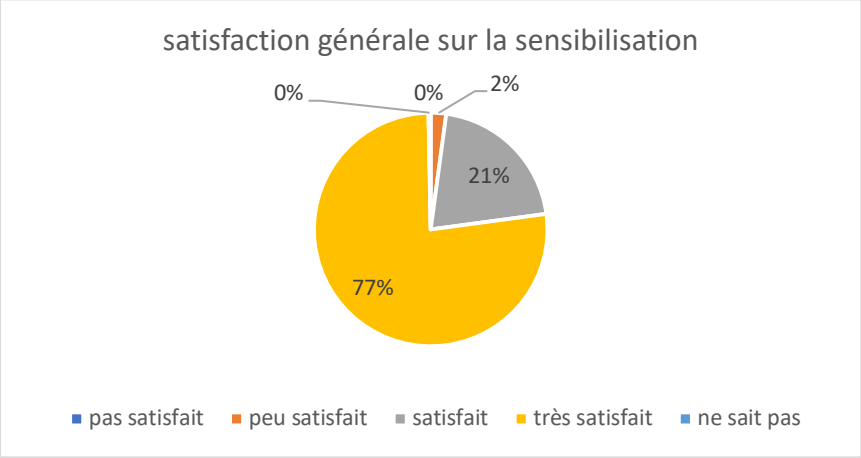




5.2. EVALUATION DE SATISFACTION DES STAGIAIRES LORS DE LA BOX IMMERSION

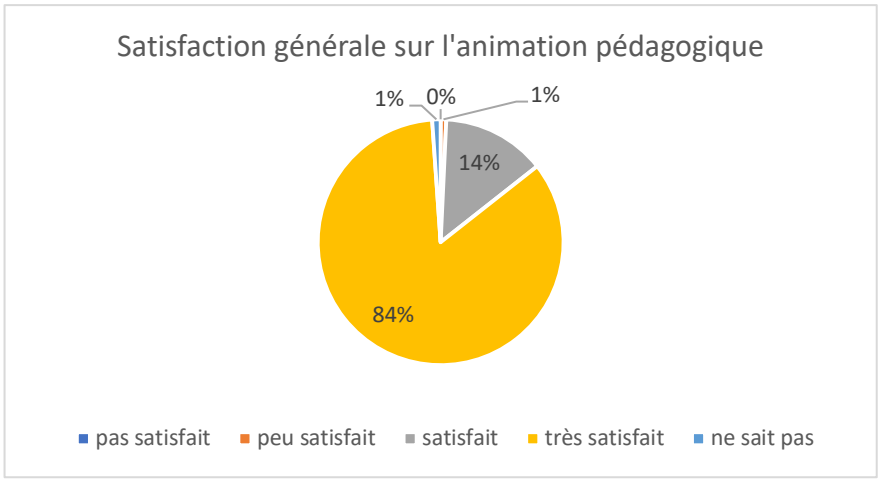


94% des personnes ont apprécié l'organisation et la mise en place de la box. Les insatisfactions se portent sur le manque d'information préalable (indépendant de nous) et une durée de la box trop courte

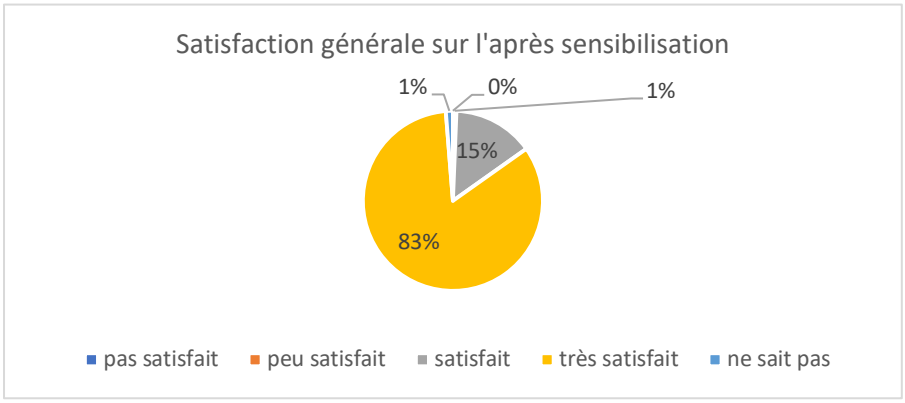


98% des personnes pensent que la sensibilisation était pertinente et leur permet de mieux comprendre les particularités autistiques

Les points relevés comme insatisfaisants sont en lien avec le niveau de connaissance préalable qui a rendu répétitive la partie théorique pour les personnes déjà formées

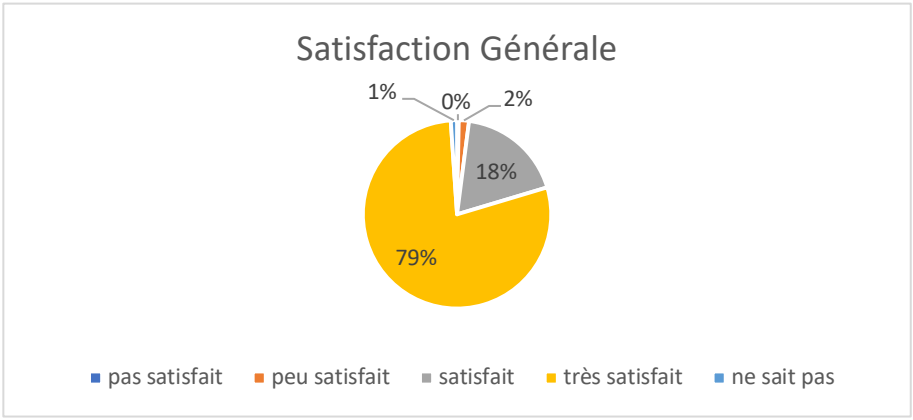


98% des personnes ont perçues l'animation de la box comme dynamique, fluide, accessible avec des animatrices à l'écoute.
La difficulté relevée est la difficulté pour certains professionnels de faire le lien avec leur réalité.



98% de personnes pensent que la box va les aider à accompagner les personnes TSA de façon plus adaptée

Le point relevé concerne l'impossibilité d'appliquer ce qui a été vu en sensibilisation dans son quotidien : le professionnel en question n'accueille pas encore de jeunes avec TSA



Globalement, 97% des personnes sont satisfaites ou très satisfaites de la box et de ses répercussions sur leur pratique professionnelle.

5.3. RETOURS DES STAGIAIRES – REMARQUES ECRITES

- 15 demandes de temps supplémentaires pour approfondir les pistes concrètes face à des situations vécues
- 3 demandes de formations complémentaires sur l'autisme
- Remarques sur la durée de la box trop courte
- Remarques liées au manque de propositions pratiques applicables dans le quotidien (outils concrets)

FORMATION	Fonction	SESSAD	UEMA	Durée
Notre qualité de vie au travail	1 chef de service	X	X	1 jour
Parentalité	2 Psychomotriciennes	X	X	2 jours
	2 Educ. Spécialisés	X	X	
	4 Psychologues	X		
	1 Orthophoniste	X		
	1 EJE	X		
	1 Assistante de Service So.	X	X	
	2 enseignantes	X	X	
Sensibilisation ESDM	1 Educ. Jeunes Enfants		X	1 jour
	1 Educ. Spécialisée		X	
	1 AMP		X	
	1 enseignante		X	
	1 Psychomotricienne		X	
	1 Orthophoniste		X	
	1 Psychologue		X	
Analyse des pratiques	1 Educ. Jeunes Enfants		X	5 jours
	1 Educ. Spécialisée		X	
	1 AMP		X	
	1 enseignante		X	
	1 Psychomotricienne		X	
	1 Orthophoniste		X	
	1 Psychologue		X	
Autodétermination	1 chef de service	X	X	1 jour
PIFAM	1 Psychologue	X		2 jours
Prévenir et gérer l'agressivité et les conflits…	1 Directrice du Dispositif			5 jours
	1 chef de service	X	X	

PECS	2 Orthophonistes	X		2 jours
	1 Educ. Spécialisé	X		
Sensibilisation ESDM (2ème session)	1 psychomotricienne	X		1 jour
	2 Ergothérapeutes	X		
	1 enseignante	X		
	1 orthophoniste	X		
	1 neuro pédiatre	X	X	
	2 Educ. Spécialisées	X		
Sensorialité	4 Educ. Spécialisées	X	X	1 jour
	3 Psychologues	X	X	
	1 Ergothérapeute	X		
	2 Orthophonistes	X		
	1 enseignante		X	
	1 Educatrice de jeune Enf.		X	
Profil de DUNN	2 Psychologues	X		1 jour
	1 Ergothérapeute	X		
	1 Psychomotricienne	X		
	1 stagiaire psychomo.	X		
Habilités sociales	2 Orthophonistes	X	X	1 jour
	2 Educ. Spécialisées	X	X	
	2 Psychologues	X	X	
	2 Psychomotriciennes	X	X	
	1 Educatrice de jeune Enf.		X	
	1 Enseignante		X	
ESDM	2 Orthophonistes	X	X	2 jours
	2 Educ. jeunes enfants	X	X	
	2 psychologues	X	X	
	2 Educ. spé	X	X	
	1 enseignante		X	
	1 psychomotricienne		X	

4. « Axes de travail 2020 »

Les axes de travail conduits sur l'année 2020 ont été :

La réécriture du projet de service du SESSAD et la rédaction de celui de l'UEMA :
Le projet de service du SESSAD a été finali5.sé durant le premier semestre de l'année 2020, celui de l'UEM en début du second semestre, de manière participative avec les professionnels.

Poursuite du développement de l'UMIA : (cf. Zoom UMIA)
- La finalisation de la box immersion ;
- Maintien du lien partenarial avec le CRA ;
- Poursuite de la réflexion sur une mutualisation en vue de création d'un outil commun et de sa déclinaison à destination de l'Education Nationale ;

DURP : Finalisé

Evaluation Interne : La démarche d'évaluation se poursuit.

Inscription dans le développement d'un projet UEEA:

Le dispositif FaciliTED a répondu à un appel à projet début 2020, mais n'a pas été retenu.

Poursuite de la réflexion sur un déménagement à venir :

- Le manque d'espace au sein des locaux du SESSAD FaciliTED impact sur l'organisation de travail au quotidien. Le projet de déménagement doit s'acter d'ici fin 2021 au 1er étage du bâtiment Ypres. Une dynamique de travail par la mise en place de petits groupes a été impulsée par les professionnels du SESSAD et auprès des jeunes des pôles enfance et ados jeunes majeurs.

Extension de 4 places du SESSAD :

Au 31 décembre 2020 : Le SESSAD a fait trois entrées sur le pôle enfance. Cette extension de place a permis d'augmenter la masse salariale : 0,80 Éducateur Spécialisé, 0,30 Psychologue, 0,30 Orthophoniste.

5. PERSEPECTIVES 2021

- UMIA :

Suite aux remarques des stagiaires et aux souhaits de développement de l'unité, les perspectives pour l'année 2021 sont :

- Finaliser le projet UMIA à transmettre à l'ARS

- Reprogrammation des sensibilisations à la box immersion (en attente du fait de la situation sanitaire)

- Formalisation d'un partenariat avec l'Education Nationale et mise en œuvre d'une coordination avec le réseau RESPIR

- Développer les outils de communication : création d'un film de présentation, finalisation des flyers, … ;

- Protection juridique de la Box immersion

- Préparation de deux compléments à la box initiale

❖ Complément spécifique à destination des enseignants élaborée en partenariat avec l'éducation nationale

❖ Une immersion concrète dans les supports et adaptations possibles via un véhicule mobile réagencé (type camping car FaciliBUS) permettant aux stagiaires de venir « vivre » les adaptations. Cette seconde immersion permettra de compléter la box sensibilisation qui se centre sur la découverte de l'autisme et de ses particularités, et peut entrer dans le cadre de l'appui technique proposé en complément.

- Mise en place du projet Mobile FaciliBUS nécessaire pour ces projets :

❖ Echange en octobre 2020 avec l'association Autisme Solidarité qui a mis en place depuis plusieurs années (2007) un bus nommé « AUTI'BUS » visant à aider les enfants autistes dans leur scolarisation et leur intégration sociale.

- Interventions départementales, élargissement du territoire d'intervention (actuellement limité à la MEL)

- Mise en place d'une formation spécifique afin de former des professionnels (critère d'accessibilité à définir) à la présentation de la box dans le but d'élargir son rayonnement à moyen terme. Réflexion autour de la mise en place d'un module de formation proposé par le CRA dans lequel s'inscrirait un binôme de professionnels du SESSAD

- Budget à prévoir UEMA :

  - Maintien du budget de fonctionnement
  - Démarche sur la propriété intellectuelle de la box
  - Fourgon aménagé comme un camping-car, ayant un point d'eau/chauffage/wc = environ 55000€
  - Réaménagement et outils = environ 5000€ selon l'état initial et le type de véhicule

❖ Des financements privés peuvent être réfléchis pour ce projet :
  - Fondation Orange
  - Les Lions Club

- Fondation perce neige https://www.perce-neige.org/aider-et-accompagner/soutien-a-des-projets-innovants/
- Dons privés
- Financements via des plateformes de financement participatif avec contreparties en nature type Ulule
- Toutes fondations proposant un soutien financier aux associations et aux projets innovants comme
    - https://projets.fondshs.fr/fr/
    - https://www.ocirp.fr/prix-ocirp-handicap/le-prix-ocirp-acteurs-economiques-handicap
    - https://www.fondationdefrance.org/fr
    - http://novap.fehap.fr/deposer-votre-projet/
    - https://www.fondationinitiativeautisme.org/

Autres axes de travail :

Rester en veille concernant dans le développement d'un projet UEEA:

- Il faut pouvoir rester en veille sur un éventuel prochain appel à projet pour la création d'une UEEA. Elle permettrait de pouvoir travailler de concert avec l'UEMA et le SESSAD pour assurer le parcours de l'enfant.

Réflexion sur un déménagement d'ici fin 2021 :

- Poursuivre le travail de réflexion engagé ;
- Travailler sur un mode collaboratif aves les professionnels par la mise en place d'un COPIL, et impliquer les jeunes et familles à partir du CVS.

6. ZOOMS

A. ZOOM SUR LE CONFINEMENT

4. 1. 1 ADAPTATION DE L'ACTIVITE PAR LES PROFESSIONNELS DU SESSAD

Suite à l'annonce du confinement général en mars 2020, le SESSAD a organisé un maintien des accompagnements par le biais d'appels téléphoniques ou séances en visio proposés quotidiennement dans un premier temps. Cette fréquence a été ajustée aux besoins formulés par chaque famille (en moyenne 2 à 3 appels par semaine).
Un planning des appels a été envoyé aux familles en amont. Les différents objectifs de ces appels :
- Echange avec les familles sur leur quotidien avec leur enfant, accompagnement face aux difficultés rencontrées ;
- Recensement de leurs besoins ;
- Mise en place d'outils tels que des supports visuels d'outils + explication.

Sur le Pôle Petite Enfance :
Un tableau avec des idées d'activités/de jeux dans chaque domaine (éducatif, psychomotricité, orthophonie et psychologique) était envoyé pour chaque enfant toutes les semaines au début puis toutes les 2 ou 3 semaines par la suite, afin de pointer aux parents d'une part l'importance de la répétition chez l'enfant en bas âge et d'autre part, le fait de doser la demande.
Plus rarement, des échanges en visio ont été effectué avec les parents dans le cadre de retour de bilan et de présentation de projet individualisé.
Le lien avec les partenaires, principalement les enseignants, se faisait par mails ou appels téléphoniques. En effet, la charge de travail/activités variés selon les enseignants ce qui pouvait aller de l'équivalent d'une journée d'école à quelques activités sur la semaine. Dans ce cas l'enseignante spécialisée transmettait aux familles des activités en complément.
Par ailleurs, sur les mois de mai et juin, l'activité sur le pôle petite enfance a repris partiellement. Les interventions se déroulaient principalement sur l'extérieur avec l'enfant (Citadelle, parc de l'IJA à Saint André Lez-Lille). A partir de juin, les interventions à l'école et à domicile (selon la volonté des parents) ont pu reprendre.

Pôle Enfance et Ados :
Une continuité de ces appels a été maintenue durant toute la durée du confinement. Pour cela, les congés trimestriels des salariés ont été posés en alternance et parfois fractionnés pour permettre la continuité de service.
Entre le 18 mai 2020 et le mois de juin, les interventions en direct ont repris de façon adaptée et en tenant compte des demandes formulées par chaque famille : intervention à domicile, séance en sortie extérieure, séance au SESSAD, séance en visio ou par appel téléphonique.
Afin d'intervenir dans un cadre sécure, certaines sorties ont été proposées au sein du parc de l'IJA à Saint André lez Lille (établissement ASRL).

Entre le mois de mars et le mois de juin 2020, certains professionnels du SESSAD ont été mobilisés pour intervenir au sein du FAM de l'association (en renfort d'encadrement ou en veille de nuit).
En juillet 2020, des activités collectives et/ou individuelles ont été proposées en adéquation avec les attentes exprimées par les familles et jeunes.

4 .1 . 2 ADAPTATION DE L'ACTIVITE PAR LES PROFESSIONNELS DE L'UEMA

***Pendant le Confinement**, l'équipe de l'UEMA a œuvré pour maintenir le lien avec les familles et pour répondre au plus près aux besoins des enfants.*

- Défi envoyé quotidiennement par mail avec des défis pédagogiques, éducatifs, thérapeutiques en fonction des jours

Ces défis pouvaient être communs aux 7 enfants ou individualisés, répondant le plus possible aux besoins des enfants et des familles

- Appel quotidien (lundi, mardi, jeudi, vendredi) aux familles avec un roulement des professionnelles : point de la journée, recensement des besoins, étayage
- Appel visio via WhatsApp avec les enfants, proposé chaque soir lors de l'appel
- Espace de partage photos via Google Photos déjà existant avant le Confinement qui a permis de maintenir du lien entre professionnelles et familles mais aussi entre familles entre elles

Espace de diffusion : Lecture d'histoires / Comptines / Apprentissages

- Zoom de regroupement avec les 7 enfants le vendredi à 14h, animé par l'enseignante
- Google Drive des professionnelles « Continuité UEM » pour la gestion du télétravail par les professionnelles : tableau d'organisation ; outils travaillés en équipe pendant cette période ; tableaux de suivi des enfants ; défis partagés + visio quotidiennes en équipe

<u>Pendant le Déconfinement</u>, l'équipe de l'UEMA n'a pas pu retrouver l'espace de l'école.
En effet, au mois de mai, l'inspection n'a pas été favorable à notre retour. Le protocole sanitaire était très lourd et impacté beaucoup le fonctionnement de l'école.
Le dortoir ne pouvait être accessible. Nos tables de travail ont été utilisées pour permettre de respecter le protocole sanitaire et l'accueil de la classe de Grande Section d'Auguste Comte (école dans rue perpendiculaire).
Le 21/05/2020, l'UEMA pouvait être réaccueillie dans l'école mais les familles ont préféré maintenir le système du déconfinement.

- Défi envoyé quotidiennement par mail maintenu les lundis, mardis, mercredis, jeudis, vendredis
- Séances à domicile les matins avec un roulement des professionnelles

(Signature de la Charte par les parents)

- Séances au SESSAD mais uniquement le mardi après-midi et le vendredi matin
- Sorties extérieures individuelles, en petit groupe puis en grand groupe fin juin et juillet
- Appels aux familles en fin de journée, familles qui n'ont pas été vues au cours de la journée
- Google Drive pour l'équipe + visio 3 après-midis par semaine

<u>Focus 2020 sur l'Ouverture vers l'extérieur : les partenaires extérieurs</u>

En fin 2019 et début 2020, nous avons développé les projets avec les partenaires extérieurs.
Les parents ont pu nous accompagner avant la crise sanitaire lors de ces projets, cela est très bénéfique en termes de généralisation et transfert.

- <u>Projet Ludothèque à la Maison de Quartier du Vieux Lille</u>

Nous avons commencé le partenariat par des séances animées lors des semaines spéciales. Une semaine spéciale est une semaine avant une période de vacances, une semaine sans inclusion, mais avec de l'inclusion inversée.
Les séances animées nous ont permis de découvrir l'espace de la Ludothèque et ont permis de nouer le partenariat avec la Ludothèque et avec Inès Trabelsi, animatrice et responsable de la Ludothèque. Ainsi depuis septembre 2020, en plus des séances animées lors des semaines spéciales, nous nous rendons tous les vendredis après-midi à la Ludothèque. Les séances se déroulent dans le cadre de l'inclusion inversée ainsi 4 autres enfants des classes de maternelle nous accompagnent.

- <u>Projet Piscine de Saint André</u>

Nous avons eu des difficultés à nouer un Partenariat avec une piscine. Après des essais auprès de la piscine de La Madeleine, de Lille, nous avons essayé une séance à la piscine de Saint André lors d'une semaine spéciale.
Nous avons été très bien accueillis, en prenant en compte les particularités des enfants de l'UEMA.
Nous avons réitéré lors d'autres semaines spéciales.
Monsieur Cassan, responsable à la mairie de Saint André, a eu à cœur de nous proposer un créneau sur le temps scolaire tous les vendredis après-midi de janvier et février 2020. Ainsi,
Ce projet est un projet très porteur qui nous permet également de travailler régulièrement la prise des transports en commun puisque que nous allons à pied jusque l'Esplanade puis prenons le bus jusqu'à la Piscine.
A la rentrée, nous avons renforcé notre lien avec Monsieur Cassan et nous avait été proposé un créneau tous les vendredis matin du 06 novembre au 18 décembre 2020. Malheureusement, les conditions sanitaires ne nous ont pas permis de profiter de ce créneau.

- <u>Projet Ferme Pédagogique Saint Antoine à Pérenchies</u>

Lors des semaines spéciales d'Octobre 2019, de décembre 2019 et de Février 2020, nous nous sommes rendus à raison de 2 fois par semaine à la Ferme Pédagogique Saint Antoine à Pérenchies.
Jean nous a très bien accueilli et a été réceptif aux particularités des enfants. Ce projet devait se continuer en avril, en juin / juillet et en octobre.

- Projet Cirque : Badinage artistique à Tourcoing

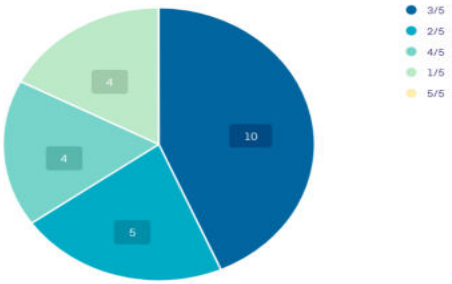
Un projet de stage de découverte de Cirque a pu être proposé les 13, le 15, le 16 et le 17 juillet matin. Ce stage était très adapté à notre public, qui apportait d'autres pistes, à reconduire.
Bilan
Nous souhaiterions reconduire ces partenariats lors des années suivantes et en nouer d'autres.
En effet, nous aimerions proposer des stages d'équithérapie comme cela a déjà été fait en 2018 et 2019.
Et surtout créer un partenariat avec le LUC pour animer des temps communs pour développer le côté inclusion en centre de loisirs.

B. ZOOM : QUESTIONNAIRE SUR LE CONFINEMENT ET LE DECONFINEMENT :

Le questionnaire a été rempli par :

- 7 jeunes
- 6 familles
- 9 professionnels

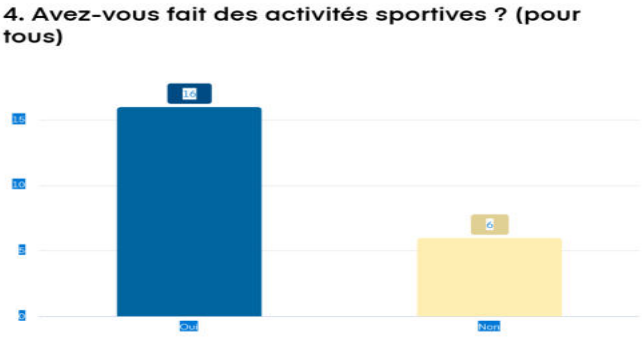
2. comment avez-vous vécu le confinement ?



Légende : 1: Très mal 3: Moyennement bien 5: Très bien

3. Ces personnes ont découvert de nouvelles activités pendant le confinement :

- Des activités sportives : gym, vélo, Taï chi
- Des activités manuelles : peinture, dessin, bricolage, jardinage, cuisine
- Activités informatiques : Visio-réunion, suivi à distance, sport en vidéo, jeux vidéo, jeux en ligne, utiliser l'informatique
- Activités scolaires / d'apprentissage : cours en ligne, devoirs
- Activités parentales : passer du temps et jouer avec mes enfants
- Activités diverses : observer les grenouilles, médecine chinoise, jeux de société, lecture, rangement



16 personnes sur 22 ont fait du sport pendant le confinement.

5. Avez-vous utilisé l'outil informatique (logiciels, sites...) pour faire vos devoirs ? (jeune accompagné)

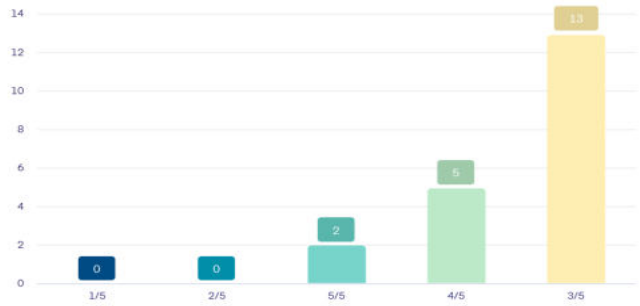
RÉPONSE	RÉPONSES	RATIO
Oui	16	80%
Non	5	25%

80% des participants au questionnaire ont utilisé l'informatique pendant le confinement.

6. Pour faire leurs devoirs, les jeunes ont utilisé :

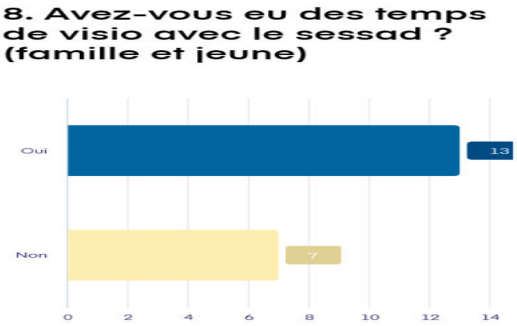
- Des sites de streaming vidéo : Youtube
- Des traitements de texte : Powerpoint
- Des réunions/classes virtuelles : zoom, messenger, whatsapp, google meet, skype, bcollab, clickdok, classeroom
- Réception des devoirs : pronot, cned plateforme, école directe
- Exercices en ligne : Toupty.com, learn enjoy
- Autres : Multimalin

7. Que pensez-vous des échanges/propositions d'activités faites par le sessad pendant le confinement ? (famille et jeune)



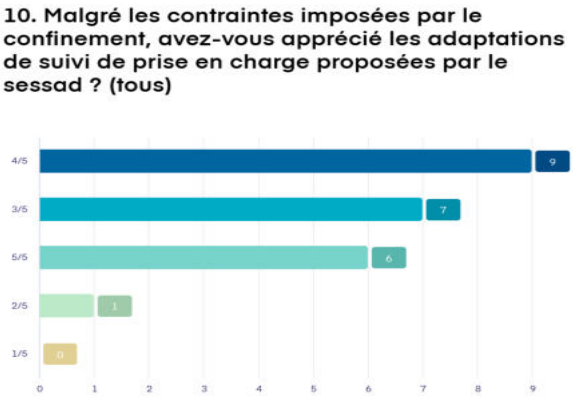
Légende : 1/5 : Insuffisant 3/5 : Adapté 5/5 : Envahissant

13 personnes sur 20 ont trouvé les propositions adaptées. Et 2 personnes ont trouvé les propositions envahissantes.



9. Les personnes ayant fait des visios ont trouvé cela :

- Bien
- Nécessaire
- Intéressant
- Certaines limites
- Excellent
- Organisé
- Sympa
- Super
- C'est comme si il n'y avait pas visio
- Compliqué pour se connecter



Légende : 1 : Pas du tout 5 : Beaucoup apprécié

Une majorité de personnes ont été satisfaits des adaptations de suivi proposé par le sessad. 6 personnes n'ont pas aimé ce qui était proposé.

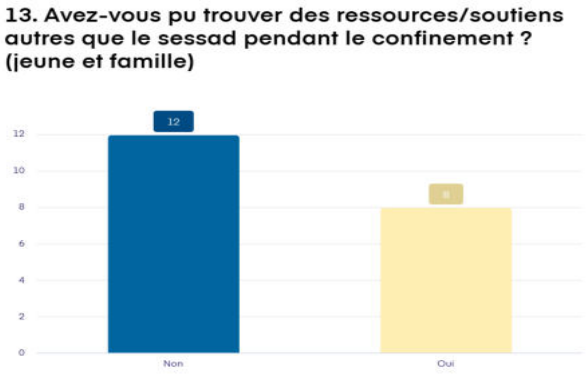
11. Les personnes ont particulièrement apprécié les adaptations suivantes :

Continuité des interventions	6
Adaptation des horaires	3
Adaptation des contenus de séances	4

Satisfaction de toutes les propositions faites	2
Écoute et conseils face au confinement	3
Adaptations du travail (télétravail, réunions visios)	2

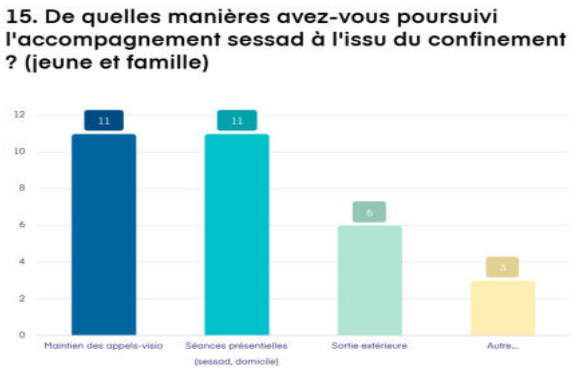
12. Les suggestions d'améliorations sont :

- Améliorer la communication d'équipe
- Avoir des locaux plus spacieux pour permettre davantage d'accueils tout en respectant les mesures sanitaires
- Privilégier les visios plutôt que les appels
- Avoir un logiciel de visio conférence permettant des réunions sans interruptions

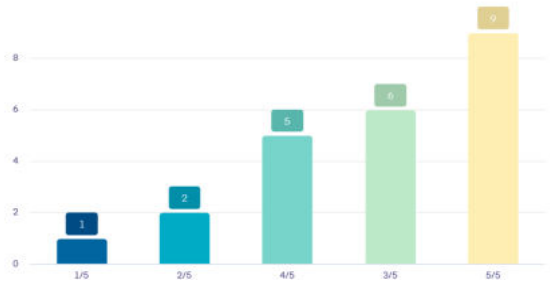


14. Si oui lesquelles ?

Les personnes ont aussi eu du soutien par leurs familles, les amis, des camarades de classes, les orthophonistes, AVSI, Centre Ressource Autisme, animaux de compagnie.

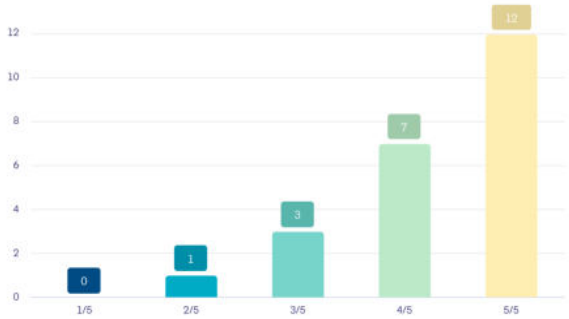


16. En êtes-vous satisfait ? (tous)



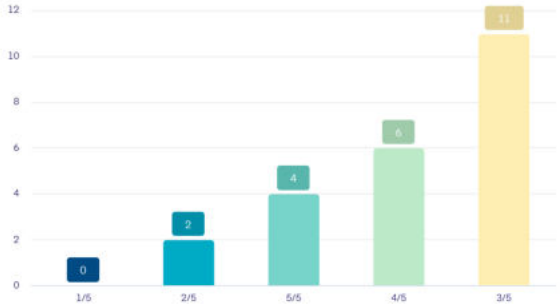
Légende : 1 : Pas du tout 5 : Très satisfait

17. Êtes-vous rassurés par les mesures sanitaires prises par le sessad (tous)



Légende : 1 : Pas du tout 5 : Très satisfait

18. Comment vivez-vous l'évolution de la situation sanitaire ? (tous)

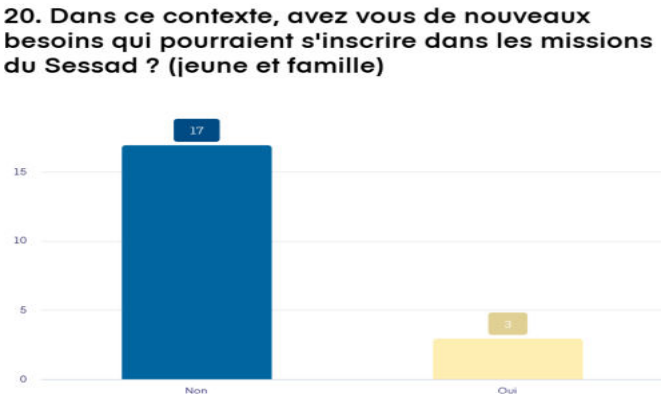


Légende : 1: Très mal 3 : Plutôt bien 5 : Très bien

19. Comment envisagez-vous la reprise en septembre ? (travail, école…)

Plutôt Bien	Mitigé avec quelques précautions	Plutôt Mal
11	7	4

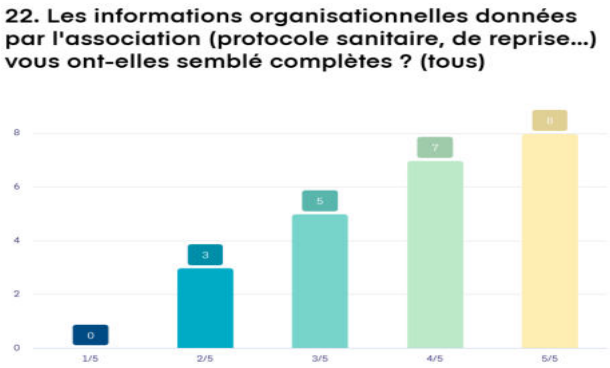
Pour une grande majorité de personnes, la rentrée s'annonce normale mais avec un maintien de précautions et aménagements (gestes barrières, maintien d'une alternance de télétravail/ présentiel).



21. Si oui, lesquels ?

- Aide pour le jeune à la réflexion sur l'orientation et parcoursup
- Garder certaines visios

Peu de gens ont de nouveaux besoins.

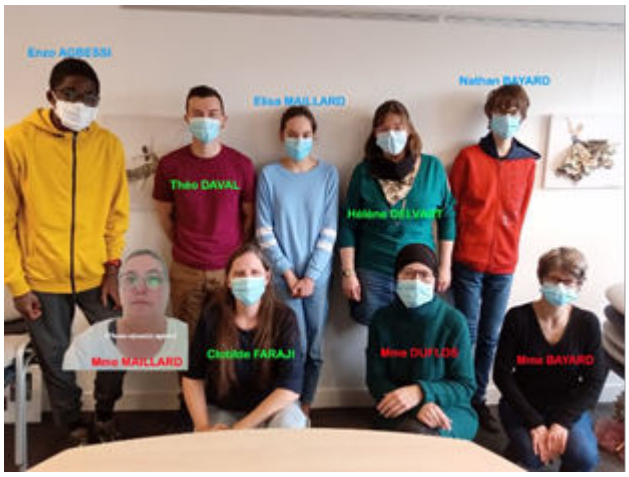


23. Quelles sont les remarques, suggestions, pistes d'amélioration…que vous aimeriez faire sur cette période de pandémie et la façon dont vous la vivez ?

Les suggestions d'améliorations proposées sont :

- Possibilité de garder un jour de télétravail par semaine
- Ne plus jamais me confiner
- Une communication et une organisation plus efficaces
- Le manque de prévisibilité est difficile à vivre pour les professionnels aussi !
- Maintenir, même en visio, les groupes
- " On devrait arrêter d'apporter des pangolins dans les marchés, manger de la soupe de chauve-souris, plonger dans la Seine et soutenir le gouvernement macron avec sibeth Ndiaye qui ne sait pas mettre un masque et Christophe Castener qui veux fliquer nos déplacements avec une application et investir dans du gaz lacrymogène plutôt que de commencer la transition écologique pour diminuer la viralité des maladies à l'échelle mondiale".
- "plus d'écrits recensant toutes les informations transmises en un seul support, pour améliorer l'homogénéité des informations transmises, faciliter la communication entre tous, que les décisions prises soient claires et contrôlées dans leur application".

C. ZOOM SUR LE CONSEIL DE VIE SOCIAL ET « LES VOIX DU SESSAD »



Avec les jeunes du Sessad, nous avons travaillé sur la mise en place des commissions du Conseil de Vie Sociale.
Depuis deux ans, nous les accompagnons dans la compréhension du cadre légal et du fonctionnement d'un Conseil de Vie Sociale.
Nous avons organisé deux réunions pour réunir les différents représentants du CVS Sessad Facilited. Le 23 octobre 2020, les représentants des professionnels ont organisé et animé la réunion. Ensuite, le 22 février 2021, les représentants des jeunes ont organisé et préparé la réunion.

"Les voix du SESSAD" est le journal d'information crée par les représentants des personnes accompagnées et les représentants des professionnels.
Il a pour but d'informer sur :

- Les projets en cours de l'établissement ;
- Les changements avec les arrivées et les départs des personnes accompagnées mais aussi du personnel ;
- Les métiers existants sur le plateau pluridisciplinaire du Sessad ;
- L'animation au sein du Sessad ;
- L'utilisation des locaux.

La cinquième édition vient de sortir. Un exemplaire est envoyé à chaque famille du Sessad. Il est, également, partagé en version numérique auprès de tous les professionnels.

B. ENFANTS- ADOLESCENTS EN SITUATION DE DEFICIENCE INTELLECTUELLE

IME L'EVEIL

FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE	
Adresse : **8bis, Rue du Maréchal Foch** **59120 LOOS**	Directeur de l'établissement : M. LAMBERT Directeur adjoint de l'établissement : M. LACKOVIC Chefs de service : Mme WARNEZ – Mme PINCK – M. JANSSENS – Mme LONGUEPE
Projet d'établissement	Missions : Développer l'autonomie globale, Favoriser le suivi et l'inclusion scolaire, Assurer un suivi social et une formation professionnelle adaptée afin de pouvoir développer la valeur travail, Elaborer un accompagnement personnalisé sans rupture de parcours, Etablir une surveillance en matière de santé, Engager un partenariat répondant aux besoins et projets des jeunes.
Autorisation et public	Date d'ouverture : 15.11.1963 Quelques faits marquants de l'histoire de l'ESMS Caractéristiques du public accueilli Institut Médico-Educatif accueillant des déficients intellectuels légers, moyens ou profonds avec ou sans troubles associés, âgés de 4 à 20 ans. Selon notre enquête une grande partie des jeunes accueillis vivent dans un milieu social très défavorisé. Nombre de places : **140** Nombre de jours d'ouvertures : **208**

Ressources humaines	Nombre de salariés Nombre de CDI : **68** Nombre de CDD : **20**
Ce qu'il faut retenir de l'année	Nombre de journées réalisées : **18 324** Nombre de personnes accueillies : **152** Nombre de sorties : **12** <u>Les évènements marquants de l'année 2020 ont été :</u> - La réorganisation du groupe CRETON (09/20) - Les nouvelles conventions annuelles passées avec les transporteurs Catteau, Achille et Panda bleu (07/20) - L'organisation d'une journée de prévention santé avec la mutuelle APREVA (01/20) - L'institutionnalisation de l'outil VINELAND avec une information au personnel (11/20) et une formation du personnel (12/20) - La journée de solidarité sur le thème de l'inclusion (02/20) - La renégociation du contrat gaz avec la société Coffely pour deux ans (12/20) - Le lancement du DUERP (05/20) - L'entretien avec un journaliste de la Voix du Nord au sujet du confinement (05/20) - La réactualisation de la convention avec la société de restauration API (10/20) - La rupture conventionnelle d'une salariée protégée (12/20) - La vaccination de 20 salariés contre la grippe (10/20) <u>Principales rénovations et aménagements divers :</u> - Le changement du revêtement de sol et la peinture à l'UVS (04/20) - L'extension du contrat avec l'Entreprise Adaptée pour désinfection du 1er et 2ème étage (07/20)

	- Le remplacement de la chaudière de la salle de sport et des portes coupe-feux aux 1er et 2ème étage (12/20)

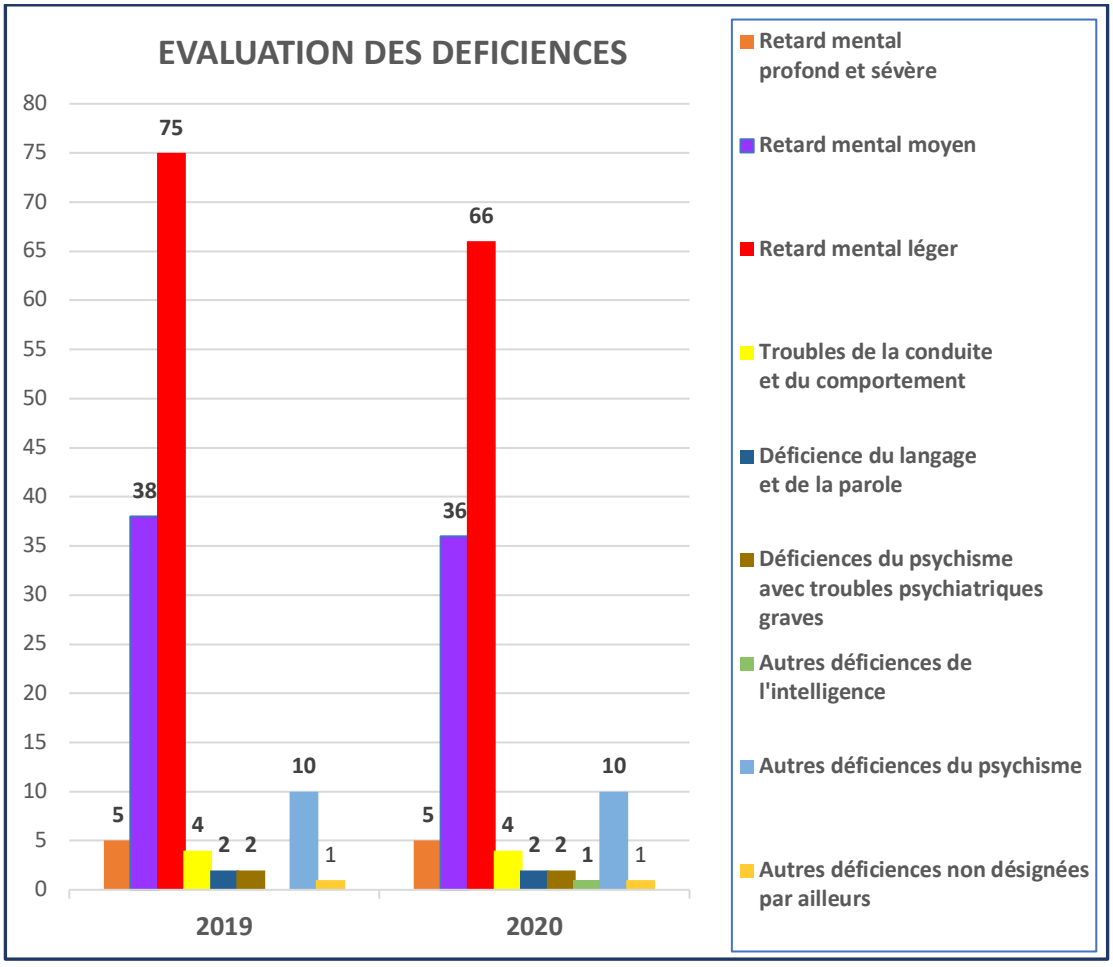
1. *ACTIVITE REALISEE*

1.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

Nombre de journées réalisées :

2019 : 26 391
2020 : 18 324

Nombre de personnes accueillies au 31.12.2020 : répartition selon la déficience principale



Origine selon la provenance

ANNEE	Provenant du domicile ou du milieu ordinaire	Provenant d'un Ets de santé	Provenant d'un Ets médico-social
2019	105	1	31
2020	105	6	29

Origine géographique des personnes présentes au 31.12.2020

ANNEE	Métropole Lille – Roubaix Tourcoing	Autres secteurs
2019	135	2
2020	139	1

Répartition par âge

ANNEE	5/6 ans	7/10 ans	11/15 ans	16/19 ans	20 ans et +	
2019	1	13	51	53	16	**137**
2020	0	15	50	51	24	**140**

Montée en charge du nombre de jeunes en amendement CRETON occasionnant une nouvelle organisation interne

Répartition par sexe :

ANNEE	Filles	Garçons
2019	65	72
2020	71	69

Durée moyenne d'accompagnement :

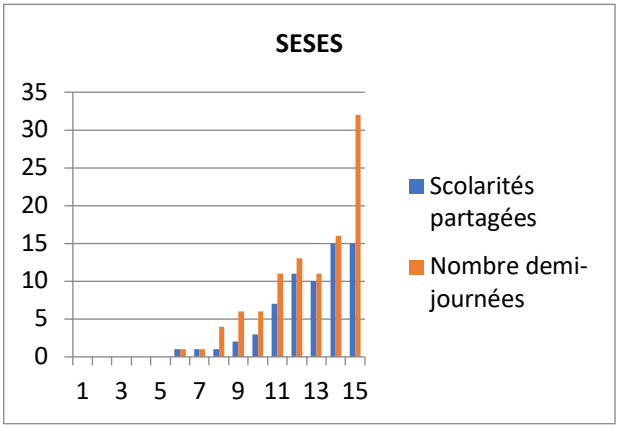
2019 : 6 ans 4 mois
2020 : 8 ans 5 mois

Nature des prestations, scolarisation :

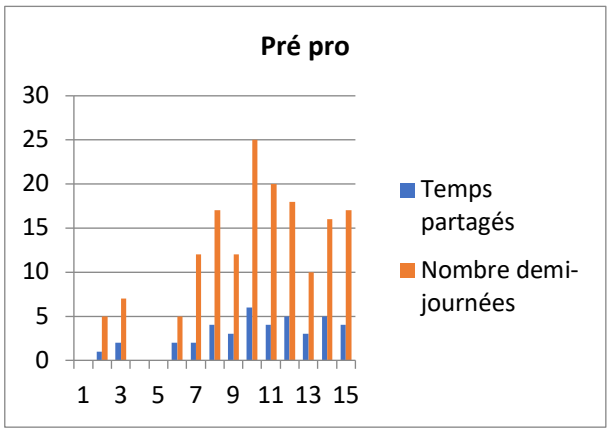
Durée des scolarités et temps partagés de 2006 à 2020 et nombre de demi-journées dans les établissements partenaires.

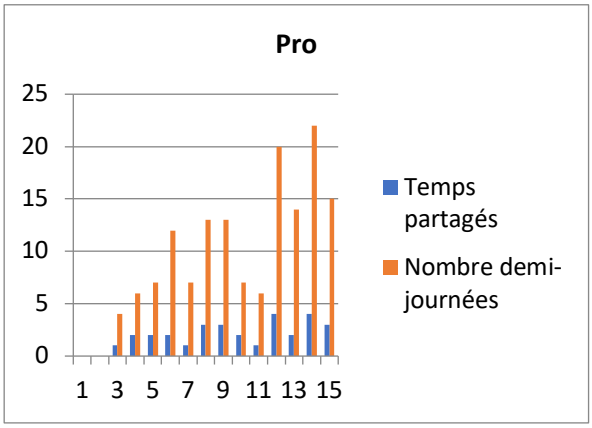
	2006 2007	2007 2008	2008 2009	2009 2010	2010 2011	2011 2012	2012 2013	2013 2014	2014 2015	2015 2016	2016 2017	2017 2018	2018 2019	2019 2020
SESES														
Scolarités partagées					1	1	1	2	3	7	11	10	15	15
Nombre demi-journées					1	1	4	6	6	11	13	11	16	32
Pré Pro														
Temps partagés	1	2			2	2	4	3	6	4	5	3	5	4
Nombre demi-journées	5	7			5	12	17	12	25	20	18	10	16	17
Pro														
Temps partagés		1	2	2	2	1	3	3	2	1	4	2	4	3
Nombre demi-journées		4	6	7	12	7	13	13	7	6	20	14	22	15

Augmentation significative du nombre de journées de scolarité partagée chez les plus jeunes (développement de l'inclusion)



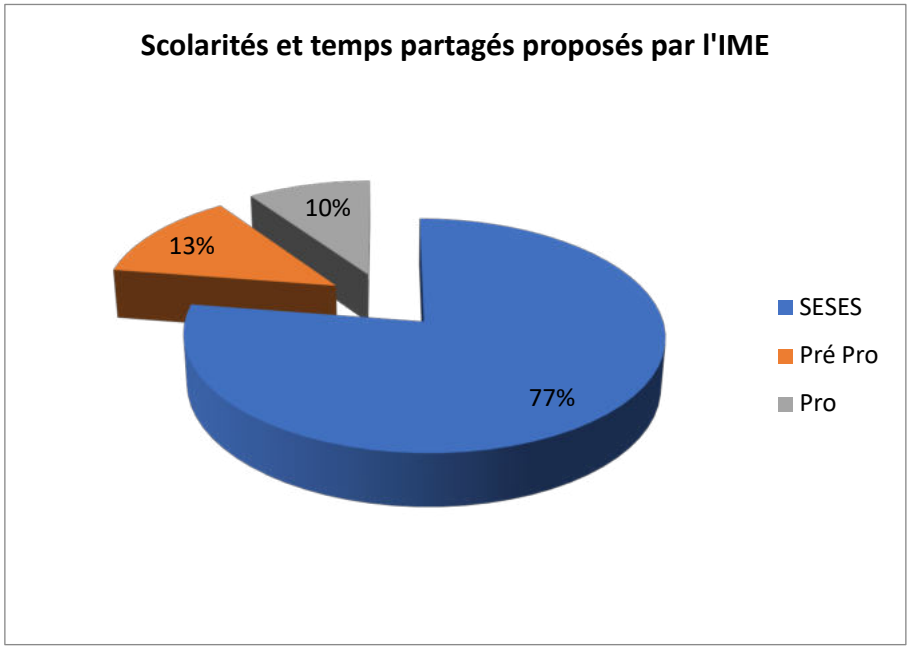
IMPRO

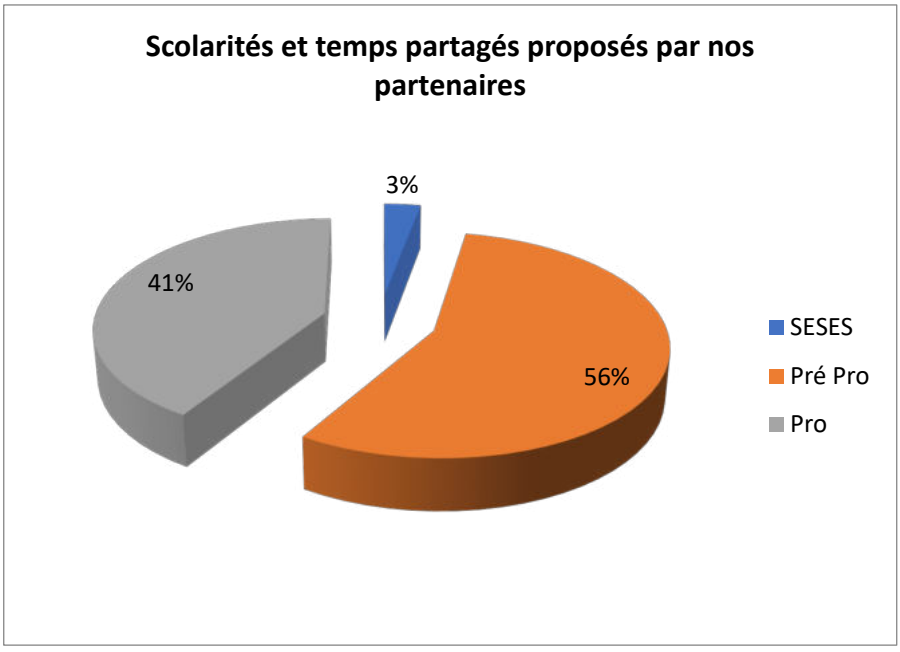




Origines des demandes des scolarités et de temps partagés de 2006 à 2020

	IME	Partenaires	Famille	Total
SESES	**24**	**1**	**1**	**26**
Pré Pro	**4**	**19**	**2**	**25**
Pro	**3**	**14**	**1**	**18**


Scolarités et temps partagés proposés par l'IME
10%
13%
77%
SESES
Pré Pro
Pro


Scolarités et temps partagés proposés par nos partenaires
3%
41%
56%
SESES
Pré Pro
Pro

Mesures de protection :

ANNEE	MESURE MAJ	SAUVEGARDE JUSTICE	CURATELLE	TUTUELLE	AUTRE MESURE DE PROTECTION	PROTECTION JUDICIAIRE	PROTECTION ADMINIST.	PAS DE MESURE
2019	1	0	9	0	2	24	3	98
2020	0	2	9	0	0	25	3	97

Nombre de sorties :

2019 : 19
2020 : 12

Orientation :

ANNEE	Ets Médico Social	Milieu ordinaire domicile	Réorientation
2019	**6**	**10**	**3**
2020	**5**	**6**	**1**

5 jeunes en ESAT
1 jeune a fait un contrat de professionnalisation
1 jeune fait un CAP agent polyvalent en restauration
2 jeunes ont été orienté vers d'autres IME
1 jeune fait bénévolat en attendant d'entrée en ESAT
2 jeunes sont inscrits au Pôle Emploi

Liste d'attente

2019 : 1 an 8 mois
2020 : 1 an 10 mois

1.2. LES ELEMENTS FINANCIERS

L'IME L'EVEIL fait partie des établissements et services concernés par **le CPOM contractualisé entre l'ARS et l'ASRL** et entré en vigueur le 18.02.2011 pour 5 ans avec un avenant courant jusqu'au 31.12.2016, renouvelé jusqu'au 31.12.2021 (en cours de signature).
Pour 2019, **la dotation globale est de 3 970 677,27 €.**

1.3. LES RESSOURCES HUMAINES

Nombre de CDI : 73 personnes physiques – 63.55 ETP

TABLEAU DES EFFECTIFS

Fonction	Nombre	ETP
DIRECTEUR	1	0.85
DIRECTEUR ADJOINT	1	1,00
CHEF DE SERVICE EDUCATIF	3	3.00
EDUCATEUR SPECIALISE	21	21.65
CESF et TECHNICIENNE D'INSERTION	2	1.50
EDUCATEUR TECHNIQUE SPECIALISE	5	5.00
EDUCATEUR TECHNIQUE	2	2.00
AIDE MEDICO PSYCHOLOGIQUE	5	4.50
EDUCATEUR SPORTIF	2	2.00
ERGOTHERAPEUTE	1	0.50
ORTHOPHONISTE	2	0.56
PSYCHOMOTRICIEN	3	2.50
ASSISTANT SERVICE SOCIAL	1	1.00
INFIRMIERE	1	0.76
PSYCHIATRE	2	0.33
PSYCHOLOGUE	3	1.50
AGENT DE SERVICE INTERIEUR	3	3.00
AGENT TECHNIQUE	2	2.00
OUVRIER QUALIFIE	2	2.00
CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF	1	1.00
AGENT ADMINISTRATIF	2	1.65
TECHNICIEN QUALIFIE	1	1.00
TECHNICIENNE SUPERIEURE	1	1.00

Mouvements du personnel :

- 1 ETP d'Educateur Technique (retraite) remplacé par 1 ETP d'Educateur Technique
- 0.50 ETP de Psychomotricienne (démission) remplacé par un 0.50 ETP de Psychomotricien
- 1 ETP d'Agent de service (Rupture conventionnelle) a été remplacé par 1 ETP d'Agent de service

- Démission du Médecin généraliste à 2h20ème/semaine non remplacé à ce jour.
- Deux enseignants à temps plein se sont inscrits dans le Mouvement (Education Nationale) et ont obtenu le poste souhaité.

18 personnes physiques – 15.60 ETP

Fonction	Nombre	ETP
EDUCATEUR SPECIALISE	3	2.8
MONITEUR ADJOINT D'ANIMATION	2	2
AIDE MEDICO PSYCHOLOGIQUE	5	3.20
MONITEUR EDUCATEUR	1	1
AGENT ADMINISTRATIF	3	2.60
AGENT DE SERVICE INTERIEUR	3	3
OUVRIER QUALIFIE	1	1

ACCUEIL DES STAGIAIRES D'ECOLE :

TYPE DE FORMATION	DUREE	NOMBRE	TOTAL PAR CATEGORIE
EDUCATEUR SPECIALISE	6 mois gratifié	1	
EDUCATEUR SPECIALISE	4 mois gratifié	1	
EDUCATEUR SPECIALISE	4 mois gratifié	1	
EDUCATEUR SPECIALISE	4 mois gratifié	1	
			4
INFIRMIERE	3 mois	1	
INFIRMIERE	1 semaine	1	
INFIRMIERE	2 mois	1	
INFIRMIERE	1 mois	1	
			4
PSYCHOLOGUE	3 mois	1	
			1
PSYCHOMOTRICIENNE	2 semaines	1	

			1
STAGE DE DECOUVERTE ES	2 semaines	1	
STAGE DE DECOUVERTE ES	1 semaine	1	
STAGE DE DECOUVERTE ES	1 semaine	1	
STAGE DE DECOUVERTE ES	1 semaine	1	
			4
STAGIAIRE 3ème	1 semaine	1	
STAGIAIRE 2ème	1 semaine	1	
			2
ACCOMPAGNANT EDUCATIF & SOCIAL	1 mois	1	
			1
STAGIAIRE ILIS	5 mois gratifié	1	
			1
ENTRETIEN TECHNIQUE	1 mois	1	
			1
	Total stagiaires		**19**

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 a modifié significativement le niveau et la répartition des taux de contribution obligatoire à la formation professionnelle continue. Le budget prévisionnel de formation 2020 a été établi en fonction des mêmes contraintes budgétaires que celles de 2019.

Le Plan de Développement des Compétences (PDC) a donc été bâti en fonction de ces paramètres et des priorités liées à la prise en charge de l'usager : priorité donnée aux formations collectives, formations jugées prioritaires, formations individuelles en fonction des orientations et des pratiques professionnelles de l'Etablissement.
Les formations qualifiantes de Niveau 1 et 2 ne sont pas prises en charge par le PDC. Elles doivent faire l'objet d'd'un écrit à la Direction et peuvent donner lieu à une prise en charge en actionnant le Compte Personnel Formation (CPF).

La réalisation des formations prévues a été largement impactée dans sa globalité avec en mars 2020, la crise sanitaire liée à la COVID 19 et notamment sur les formations collectives.

FORMATIONS INDIVIDUELLES
Par le biais du PDC, une formation individuelle de 3 jours "Chantournage bois" demandée par un Educateur Technique Spécialisé a pu être réalisée en début d'année.

FORMATIONS COLLECTIVES
Une session de formation MONTESSORI a pu être maintenue fin septembre pour 12 professionnels de l'IME sur 3 jours en intra-muros.

Également une actualisation des compétences SST a été maintenue en intramuros pour trois salariées de l'IME (deux éducateurs spécialisés et une Educatrice Technique Spécialisée ainsi qu'une enseignante du SESSD).
Toutes les autres formations collectives prévisionnées ainsi qu'une formation individuelle "Habilitation électrique ont été annulées.

Par le budget de l'établissement, 19 employés et 5 cadres (IME et SESSD confondus) ont participé aux formations « Manipulation des extincteurs » et "Exercices d'évacuation" organisées sur 3 sessions à l'IME.

Pour rappel, les enseignants de l'Education Nationale ne sont pas intégrés dans les effectifs de ce rapport d'activité. Ils peuvent cependant participer à certaines formations, quand cela répond à la prise en charge.

JOURNEE DE SOLIDARITE :
Une réflexion sur le thème de l'inclusion a été organisée et animée par l'équipe cadres pour l'ensemble du personnel, afin d'envisager de façon concrète les actions futures.

2. *« PERSPECTIVES 2021 »*

- Installation d'un défibrillateur et une formation du personnel (03/21)
- Rénovation et aménagement du couloir des Pré Pro (03/21)
- Réactualisation du projet d'établissement
- RH : modification de l'organigramme AMP remplacée par ME (03/21)
- RH : changement de Direction Mme CAUVET P. remplace Mr LAMBERT F. (03/21)
- Finalisation du DUERP
- Organisation d'un nouveau CVS (élections, calendrier…)
- Programmation d'une semaine "films courts –métrages" ouverte aux établissements scolaires, aux foyers pour adultes et ESMS de la région. (06/21)

3. *SUIVI DES ORIENTATIONS CPOM*

- Poursuite et développement du projet d'accompagnement éducatif pour des parents en demande. Cette activité est étendue à l'ensemble des familles de l'IME. Elle reste toutefois ponctuelle et requiert l'adhésion des familles,
- Engagement de l'établissement dans le processus d'inclusion scolaire :

Conventionnement avec les écoles de secteur :

- Intégration de groupes d'enfants en école primaire,
- Implication du personnel éducatif afin de favoriser et de soutenir le processus d'inclusion.

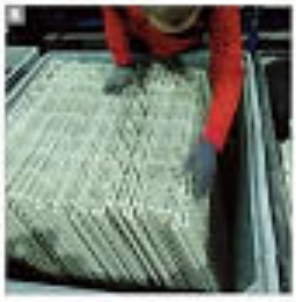
- Promotion de l'insertion professionnelle en partenariat avec les ESAT de l'association et de l'apprentissage de l'autonomie (projets de stages en appartements et en foyers de vie)
- Réflexion sur les modes de prises en charges des jeunes en amendements CRETON.

Chantier d'Immersion Professionnelle (CIP)

12 janvier 2021

DEFABNORD

Tourcoing



Travail effectué :
Déconditionnement de 7 palettes contenant chacune 15 cartons. Ces derniers sont constitués d'un kit de paniers sur roulette à monter. Il faut déconditionner le carton pour que le client repeigne les montants des roulettes en bleu.

1 - **Démonter la roue.**
2 - **Extraire l'axe de roue du montant.**
3 - **Trier entre les axes de roue avec frein et sans freins, un carton par type.**
4 - **Mettre la visserie dans des sachets séparer.**
5 - **Ranger dans des caisses les différents éléments.**

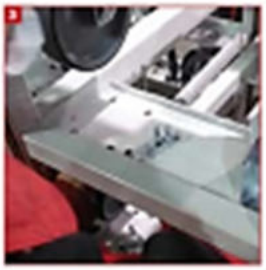
Ensuite il faut trier les cartons et les sachets plastique de protection pour les mettre dans le compacteurs et en faire des ballots qui vont être envoyer pour le recyclage.
Nous avons réaliser 6 palettes sur les sept, ce qui fait un total de 450 grilles, 360 montants à ranger dans des caisses, 360 roues à démonter et 360 axes à dévisser des montants.

Chantier d'Immersion Professionnelle (CIP)

2 février 2021 - 1/2

DEFABNORD

Tourcoing



Travail effectué :
Montage de roues sur des supports d'étagères.

1 - Il faut prendre la roue.
2 - La positionner en face des trous.
3 - Positionner le boulon par le bas.
4 - Visser à la main l'écrou sur le boulon.
5 - Serrer l'ensemble jusqu'à la butée.

Chantier d'Immersion Professionnelle (CIP)

2 février 2021 / 2/2

DEFABNORD

Tourcoing

Travail effectué :

Démontage de support d'unité central pour le milieu hôspitalier.

La demande du client est le démontage complet du produit pour faire un tri de chaque partie de l'appareil. Cela permet le repérage des différentes matières qui le compose.

Le démontage de ses supports permet aux jeunes d'utiliser un outillage à main diversifier (tournevis, clés plates, clé allens, clés Torx, pinces coupantes). Le maniement des ses outils permet de travailler l'utilisation en toute sécurité et éviter la détérioration des éléments à démonter.

La reconnaissance des différents éléments que constitue ce support permet de travailler sur le tri et la séparation des matières, tel que le plastique, le bois, les batteries, les composants électronique et les métaux, qui sont recyclable et d'autre non.

Chantier d'Immersion Professionnelle (CIP)
DEFABNORD
Travail effectué :
Bouchonnage
1 - Alimentation de la chaîne de travail.
2 - Bouchonnage.
3 - Mise en carton par 30.
4 - Détection des produits défectueux.
5 - Palettisation, filmage.
Travail effectué :
1 - Ouverture des cartons.
2 - Tri papier/cartons/ plastiques.
3 - Déplacements avec le transpalette manuel.

Chantier d'Immersion Professionnelle (CIP)

16 février 2021 - 22

DEFABNORD

Tourcoing

Travail effectué :

Remontage des roues que nous avions démonté lors de la première séance (12 janvier 2021) sur les montants qui ont été repeint.

1 - Montants repeints.
2 - Eléments à remonter (boulons, support de roues, roues et axes de roues.
3 - Engagement du boulons sur le filetage manuellement.
4 - Serrage à la visseuse à choc.
5 - Montage de la roue sur son support.
6 - Serrage à la visseuse à choc.
7 - Conditionnement en cartons avec positionnement d'intercalaire en mousse.

Chantier d'Immersion Professionnelle (CIP)

9 mars 2021 - 1/2

DEFABNORD

Tourcoing

Travail effectué :
Déconditionnement.

1 - Ouvrir les cartons.
2 - Mettre le produit dans le carton à recyclé.
3 - Mettre les cartons dans une caisse.
4 - compactage des cartons.

Travail effectué :
Tri papier

1 - Répartition entre le papier blanc, les papiers de couleurs et les cartons.

Chantier d'Immersion Professionnelle (CIP)

9 mars 2021 - 2/2

DEFABNORD

Tourcoing

Travail effectué :
Démontage et tri de boîtier péritel

1 - Ouverture des cartons et des sachets avec un cutter de sécurité.
2- Dévissage de l'arrière du bloc de prise.
3 - Extraction du circuits imprimé.
4- Section des fils.
5 - Section de la prise péritel.
6- Rangement en carton des différents éléments (coques plastique, câbles, prises, circuits imprimé).

SESSAD l'EVEIL

FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE	
Adresse : 96, rue Jules Ferry 59120 Loos	Directeur de l'établissement : François LAMBERT Directeur Adjoint de l'établissement : Régis LACKOVIC Chef de service : Laëtitia CLERAULT
Projet d'établissement	Comme stipulé dans l'article 48 du décret du 27.10.89, **les missions du SESSD sont les suivantes :** - La prise en charge précoce pour les enfants de la naissance à 6 ans comportant le conseil et l'accompagnement des familles et de l'entourage familier de l'enfant, l'approfondissement du diagnostic, l'aide au développement psychomoteur initial de l'enfant et la préparation des orientations collectives ultérieures, - Le soutien à l'intégration scolaire ou à l'acquisition de l'autonomie comportant l'ensemble des moyens médicaux, paramédicaux, psychosociaux, éducatifs et pédagogiques adaptés. **Le SESSD est un service de soins de proximité** qui contribue à ce que l'enfant (ou l'adolescent) puisse rester dans son environnement (familial, scolaire, social). **Notre objectif** est de favoriser l'épanouissement du jeune en prenant appui sur ses compétences mais aussi sur les ressources présentes dans son environnement. **Nous privilégions une approche globale** qui considère le jeune dans son ensemble intégrant les dimensions physiologiques, psychologiques et sociales qui font de lui un être humain unique (personnalité, forces, limites, richesse, histoire, expérience).

Autorisation et public	13 janvier 1978 : Ouverture du SESSD. Agrément pour 12 jeunes de 0 à 14 ans. 1° mars 1993 : capacité d'accueil étendue à 22 places. 7 mars 2013 : extension de l'âge d'accueil à 16 ans. Caractéristiques du public accueilli : Enfants de 0 à 16 ans présentant une déficience intellectuelle (avec ou sans troubles associés) scolarisés ou en attente de scolarisation en milieu ordinaire et dans les classes spécialisées. Le SESSD est un service de Milieu ouvert dont le calendrier se calque sur celui de l'IME l'Eveil auquel il est rattaché, soit environ 208 jours par an. Le Service est ouvert du lundi au vendredi de 9 H à 12 H 30 et de 13 H 30 à 17 H 30 de septembre à fin juillet. Il est fermé quatre semaines en août ainsi que trois autres semaines qui se calent en partie sur la période des vacances du cycle scolaire.
Ressources humaines	L'équipe pluridisciplinaire se compose de **9 professionnels pour un total de 5.84 ETP.** Il n'y a pas de secrétariat au SESSD. Le suivi administratif et le secrétariat sont assurés en partie par le personnel de l'IME et pour le reste par le chef de service. L'équipe est également sollicitée pour répondre au téléphone et remplir divers outils de communication.
Ce qu'il faut retenir de l'année	Nombre de journées réalisées : **3136** Nombre de personnes accueillies : **29** Nombre de sorties : **7**

1. ACTIVITE REALISEE

1.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

Le service a accompagné **29** jeunes en 2020 : 21 garçons et 8 filles

1.1.1 POPULATION ACCUEILLIE

1.1.1.1 Répartition par âge des enfants et jeunes accueillis

	5-6 ans	7-10 ans	11-15 ans
2020	**1 soit 3 %**	**11 soit 38 %**	**17 soit 59%**
2019	**0**	**9 soit 33 %**	**18 soit 67 %**

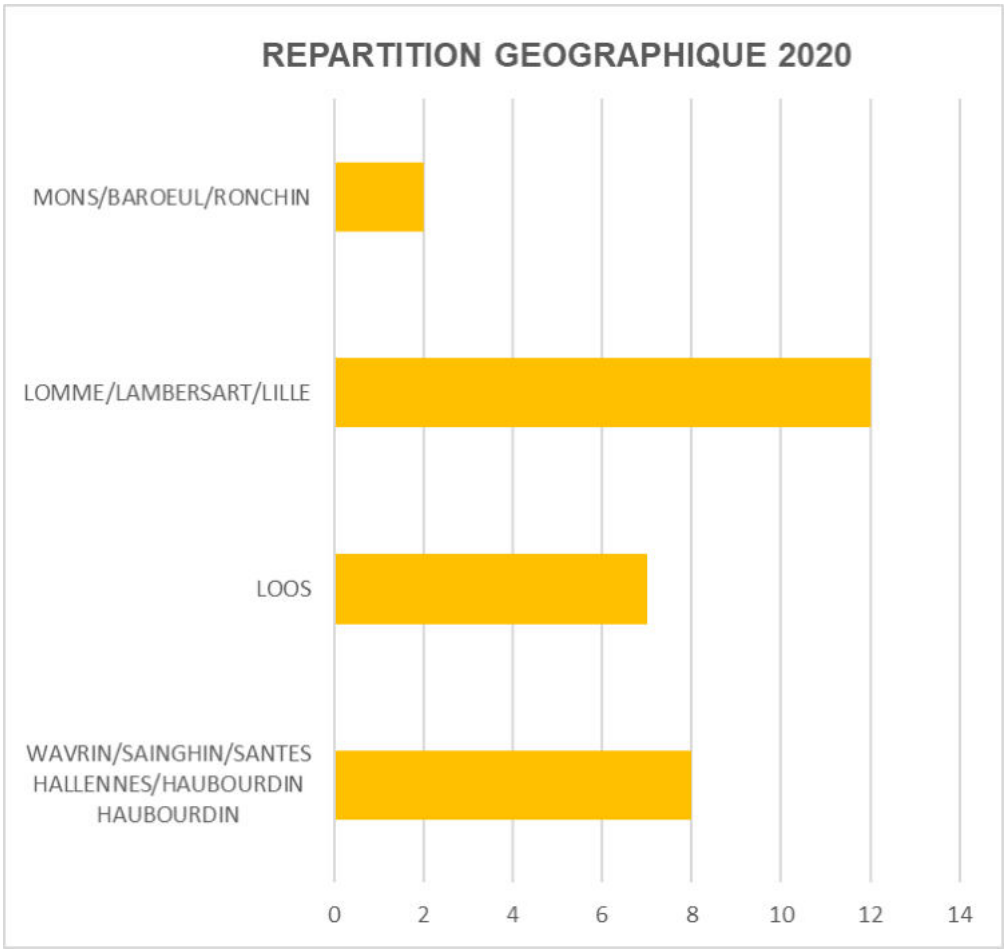
1.1.1.2 Age à l'admission

	5-6 ans	7-10 ans	11-15 ans
2020	**7 soit 24 %**	**15 soit 52 %**	**7 soit 24 %**
2019	**4 soit 15 %**	**16 soit 59 %**	**7 soit 26 %**

Commentaire :

En 2020, la moyenne d'âge des jeunes est stable par rapport à 2019 et la moitié des jeunes ont entre 7 et 10 ans.
L'âge à l'admission a diminué et nous avons accueilli plus de jeunes âgés de 5/6 ans ; ceci est un indicateur positif puisque qu'un accompagnement qui commence tôt, et par là-même une prise en compte « rapide » des difficultés de l'enfant ne peut qu'impacter positivement sur les remédiations apportées et donc sur le développement de l'enfant.
Nous constatons que les notifications reçues concernent des enfants de plus en plus jeunes, les partenaires ont ainsi tendance à faire des demandes à la MDPH le plus tôt possible car ils sont conscients des délais d'attente.

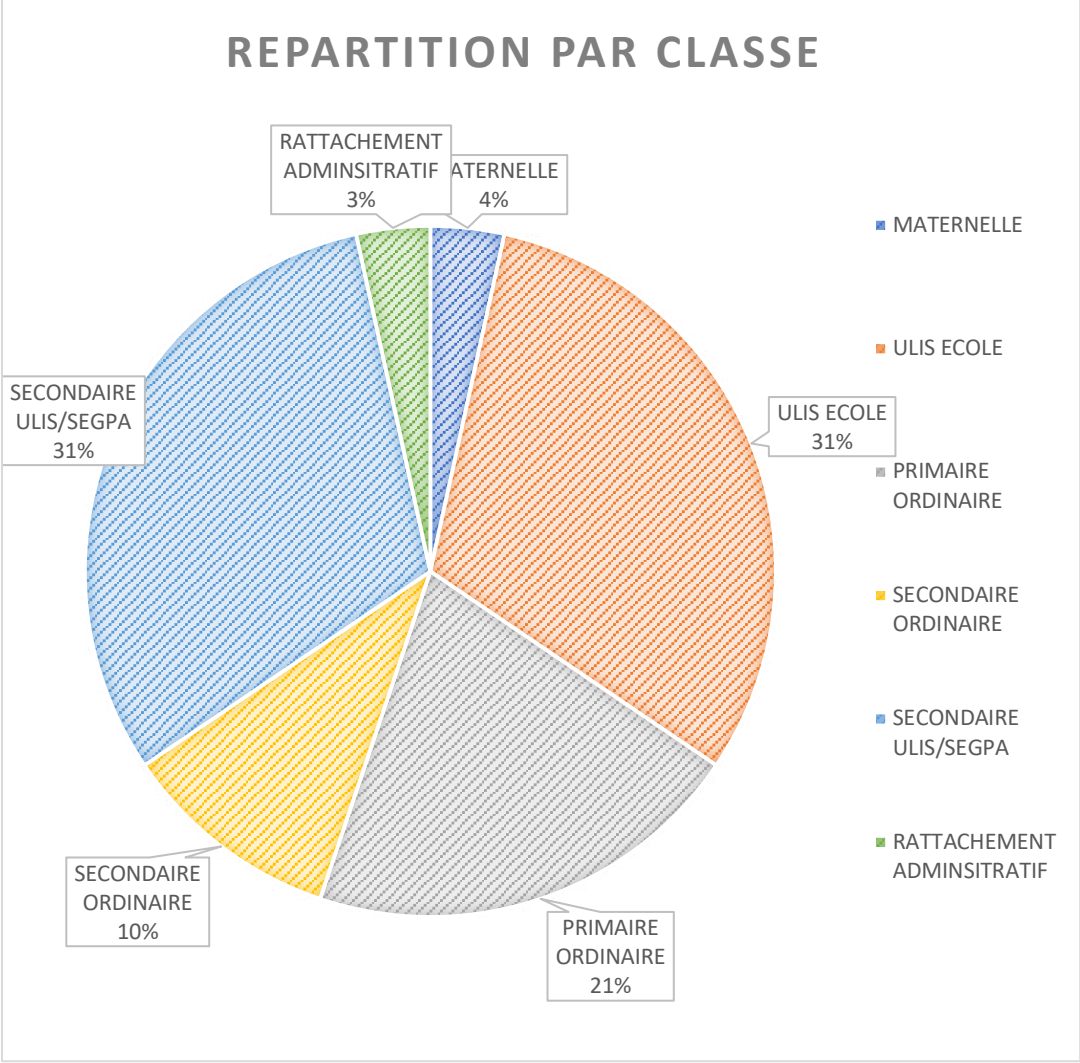
1.1.1.3 Répartition par zone géographique



Commentaire :

La densité de la circulation dans la métropole Lilloise est une donnée que nous devons prendre en compte dans l'organisation des prises en charge. Nous souhaitons éviter d'en arriver à des prises en charge de moindre qualité (temps éducatif raccourci, rééducations au service impossibles).
De ce fait, sauf avis contraire de la famille ou raison particulière, il nous semble important de travailler en collaboration avec les autres SESSD afin de rationaliser les temps de trajet. Pour autant, des changements peuvent intervenir en cours d'accompagnement (déménagement ou autre) qui nous amènent à nous déplacer un peu plus loin afin de poursuivre le travail commencé.

1.1.1.4 Répartition par classe



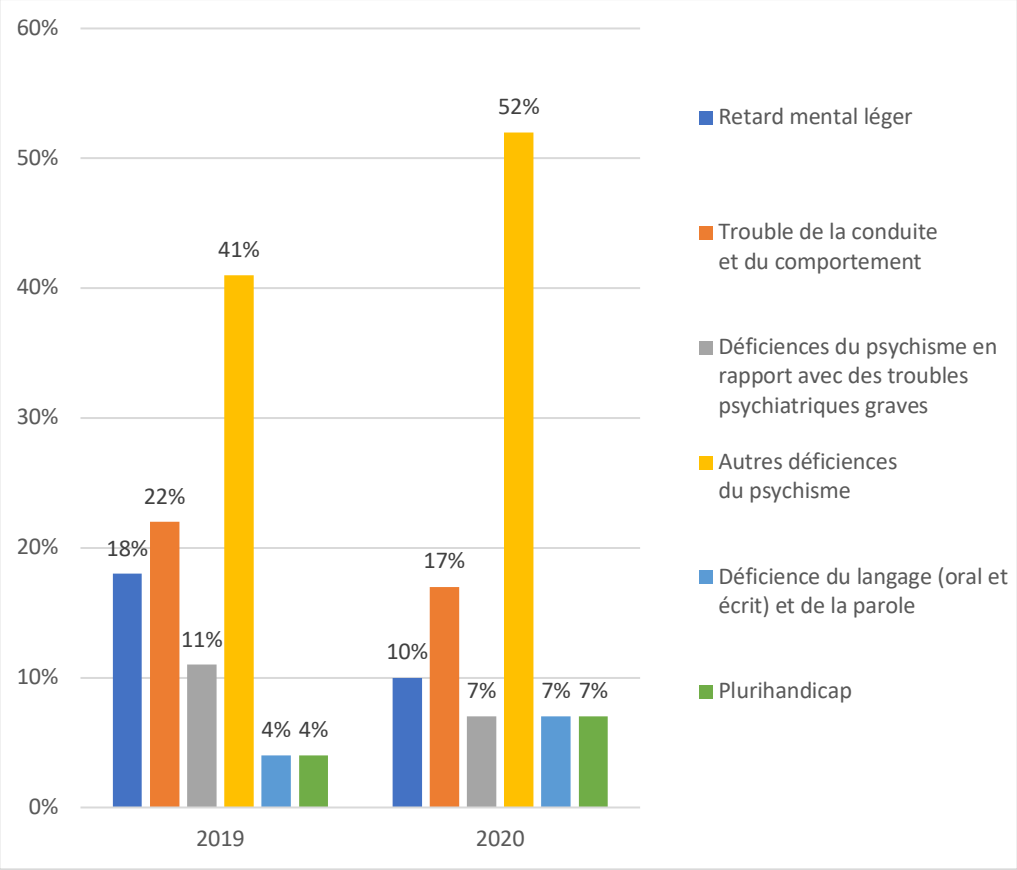
Commentaire :

La majorité des enfants est scolarisée à temps plein. Un seul d'entre eux (souffrant de phobie sociale et scolaire) est rattaché administrativement au collège de quartier et bénéficie de temps pédagogique au SESSD (par dérogation de l'inspection).
La répartition de la scolarisation des enfants en 2020 suit la même tendance qu'en 2019 et penche en faveur des classes adaptées (ULIS, SEGPA) pour 61% des jeunes (55% en 2019) contre 35% (41% en

2019) en classes ordinaires. De plus, on peut noter que la proportion de jeunes scolarisés en classes adaptées progresse.
En 2018 et 2017 cette répartition était équitable.
L'intervention moins précoce du SESSD (liée aux délais d'attente déjà évoqués) peut expliquer cette nouvelle répartition. Cet indicateur sera à surveiller dans les années à venir.

1.1.2 CACTERISTIQUES DE LA POPULATION ACCOMPAGNEE

1.1.2.1 Type de déficience



Commentaire médical de la population accompagnée au SESSD de l'IME L'EVEIL :

L'accompagnement de la majorité des enfants et des jeunes par le SESSD est en lien avec une association de difficultés d'apprentissage scolaire probablement altérés et perturbés par des troubles relationnels et de maturité psychologique.
Ces interactions sont parfois susceptibles d'accentuer l'un ou l'autre versant, tout en étant globalement complémentaires. La diversité générale de l'accueil au SESSD atteste des problématiques

habituellement retrouvées socialement, laissant une faible place aux processus dit endogènes ou constitutionnels, mais une plus forte proportion des troubles secondaires à des situations relationnelles intra et extra familiales.

1.1.2.2 Mesures de protection de l'enfance

	Placement	Mesure éducative A domicile	Autre	Total
2020	**4 soit 14%**	**3 soit 10 %**	**0**	**24%**
2019	**1 soit 3.7 %**	**5 soit 18.4 %**	**0**	**22.1 %**

Commentaire :

En 2020, la proportion de jeunes concernés par des mesures de protection de l'enfance a augmenté par rapport à 2019.
Le confinement a contribué à cette progression : en effet, un des jeunes a été placé pendant le confinement face à une situation familiale explosive et un autre a vu son placement se prolonger en raison de cette situation qui ne permettait pas de garantir sa sécurité dans le cadre d'un retour à domicile confiné.
La vigilance des professionnels est constante face aux situations fragiles des familles que nous accompagnons.
De même, lorsque des professionnels de la protection de l'enfance interviennent nous mettons tout en œuvre pour travailler en étroite collaboration.
Par ailleurs, l'équipe observe que les mesures de protection ont tendance à s'arrêter dès lors que le SESSD intervient ; lors de nos échanges avec les services qui gèrent ces mesures, nous veillons à leur indiquer que nos missions ne sont pas les mêmes et que si la situation familiale l'exige, les mesures sont à poursuivre car même si nous pouvons exercer une veille sur les situations, nous ne disposons pas de leur expertise en termes de mesure de protection de l'enfance.

1.1.2.3 Type d'accompagnement avant l'entrée au SESSD

	Sans prise en charge spécialisée	Accompagnement spécialisé par un service (CMP, CMPP, CAMSP…)	En établissement spécialisé
2020	**9 soit 31%**	**20 soit 69%**	**0**
2019	**6 soit 22 %**	**21 soit 78 %**	**0**

Commentaire :

La majorité des jeunes ont bénéficié d'une prise en charge spécialisée avant l'entrée au SESSD.
Parmi eux, **10** d'entre eux étaient suivis en **orthophonie en libéral** et pour un enfant l'ensemble des rééducations étaient assurées en libéral.
Nous notons que **9 jeunes soit 32 %,** n'avaient aucun suivi avant leur entrée au SESSD ; pour ceux-ci nous pouvons observer que les familles n'étaient pas en mesure d'accompagner leurs enfants à des RDV ou qu'elles n'avaient pas conscience des difficultés de leurs enfants.

1.1.3. MOUVEMENT DANS L'ACTIVITE

1.1.3.1 Durée moyenne d'accompagnement

La durée moyenne d'accompagnement (pour les enfants sortants) est de **3 ans et 5 mois**. En 2019 elle était de 3 ans et 7 mois ; cette donnée légèrement à la baisse est liée à des réorientations (IME et SESSD spécialisé) qui ont réduit le temps d'accompagnement ; néanmoins elle reflète bien notre activité aujourd'hui.

1.1.3.2 Fréquentation du service

En 2020 : 3136 séances soit un taux d'occupation de 84% pour 3 séances par semaine.
En 2019 : 3498 séances soit un taux d'occupation de 94 % pour 3 séances par semaine.

Commentaire :

La diminution du nombre de séances est liée à la période de confinement pendant laquelle l'activité a été fortement réduite même si nous avons continué d'être en lien avec les jeunes et leurs familles de façon hebdomadaire**.**

1.1.3.3 Sorties en 2020

Nous avons acté **la sortie de 7 jeunes** en 2020

- ✓ 2 jeunes ont été orienté dans d'autres SESSAD (SESSAD ITEP La cordée et SESSAD ados papillons blancs à Loos)
- ✓ 3 jeunes ont bénéficié de relais en libéral (orthophonie et psychologie)
- ✓ 1 jeune n'a plus donné de nouvelles malgré nos nombreuses sollicitations
- ✓ 1 jeune a été orientée en IME (IME l'Eveil)

1.1.3.4 Liste d'attente

Au 31 décembre 2020, **74 enfants** sont inscrits sur la liste d'attente (59 en 2019 et 50 en 2018).
Le délai moyen d'attente en 2020 est de **3 ans et 6 mois** (3 ans en 2019)

Commentaire :

La liste d'attente avait augmenté de façon significative en 2019 (+18%) et cette progression s'est poursuivi en 2020 (+25%).
Ainsi les délais d'attente continuent de s'allonger.
Cette situation pose un problème important pour les familles que nous rencontrons dans le cadre de l'inscription sur liste d'attente qui devront attendre plusieurs années avant que leur enfant puisse bénéficier d'un accompagnement spécialisé avec le risque que les situations se dégradent.
Afin de répondre partiellement à cette problématique, en 2019 nous avons mis en place un fonctionnement en file active avec un accompagnement progressif au début et dégressif à la fin. Ceci n'est évidemment pas suffisant pour absorber les besoins.

1.1.3.5 Fonctionnement en file active

Comme évoqué précédemment, nous constatons une augmentation importante des demandes d'entrées dans le service et ainsi les délais d'attente s'allongent avec les risques de dégradation des situations que cela peut engendrer.

Par ailleurs nous constatons également la prolongation de certains suivis dans l'attente d'un relais.

Au vu de ces éléments, nous avons décidé de fonctionner en file active en proposant aux sortants un accompagnement dégressif sur les derniers mois permettant de faciliter les relais mais avec des interventions plus ponctuelles et parallèlement nous accueillerons de nouveaux enfants avec un accompagnement progressif.
La fréquence et les modalités continuent d'être adaptées à chaque enfant en fonction de ses besoins et des ressources dont la famille dispose.

Concrètement, lorsque nous envisageons de mettre en place ce dispositif, nous proposons de nouvelles modalités de travail à la famille et nous rédigeons une fiche selon le modèle ci-dessous :

Cette façon de fonctionner a ainsi permis à deux jeunes sortis en juillet 2019, de bénéficier d'un accompagnement allégé, adapté aux besoins d'accompagnements pour préparer la suite, tout en faisant entrer deux autres jeunes quelques mois plus tôt.
L'expérimentation étant concluante, nous continuons de fonctionner ainsi lorsque les situations le nécessitent.

1.2 LES ELEMENTS FINANCIERS

Le SESSD l'Eveil, rattaché à l'IME l'Eveil fait partie des établissements et services concernés par le CPOM ; Le CPOM 2017-2021 est toujours en cours de négociation avec l'ARS.
Pour 2020, **la dotation globale est de 357 369.52€**

Les séances d'orthophonie en libéral ont représenté un coût de ***11 615 euros (la période de confinement pendant laquelle la plupart des séances n'a pas eu lieu explique la baisse de cout de l'orthophonie cette année)***. La mise en place de conventions de travail avec des orthophonistes en libéral a permis de répondre aux besoins de soins orthophoniques de tous les enfants accompagnés par le SESSD.

1.3 LES RESSOURCES HUMAINES

1.3.1 NOMBRE DE SALARIES AU GLOBAL

asrl
Humains & Engagés

Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile
SESSD L'EVEIL
96, rue Jules Ferry
59120 LOOS
03 20 07 48 75

DISPOSITIF DE RELAIS/SORTIE DU SESSD DU 02 septembre 2019 au 26 juillet 2020

Concerne : Balthazar DUCHATELLE
Né le : 22/02/2011

Rubrique	Objectifs	Actions à mettre en oeuvre	Moyens
Scolarité	Permettre la meilleure intégration possible au sein de l'école	Faire le lien régulièrement avec les enseignants	Séances pédagogiques hebdomadaires Participation à l'ESS
Relais professionnel libéral	Mise en place de séances d'ergothérapie en relais de la psychomotricité	Prise de contact avec l'ergothérapeute Relais avec l'ergothérapeute	Lien établi par la chef de service
Psychologique	Evaluer les besoins d'accompagnement de Balthazar en lien avec les troubles du comportement qui émergent à l'école notamment	Mise en place de rencontres mensuelles avec la psychologue du service Relais si besoin vers un professionnel en libéral	Séances psychologiques mensuelles avec la psychologue
Relais	Evaluer conjointement avec la famille le besoin de relais vers un autre SESSAD et mise en place de celui-ci si besoin	Contact avec le Sessad des papillons blancs et de la Roseraie	Lien établi par la chef de service
Arrêt de l'accompagnement par le SESSD	Arrêt progressif	Séances éducatives mensuelles Séances psychologiques mensuelles Séances pédagogiques hebdomadaires Arrêt de la psychomotricité en juillet	

L'équipe se compose de 8 professionnels pour un total de 4.84 ETP, auxquels il faut ajouter une Enseignante Spécialisée de l'Education Nationale (non intégrée dans le tableau des effectifs) à temps plein.
Tous les professionnels du SESSD sont en CDI.

Mouvements du personnel :

Pas de mouvement.

TABLEAU DES EFFECTIFS

Fonction	Nombre	ETP	Personnes physiques
Directeur	1		
Directeur adjoint	1		
Chef de service	1	1	1
Médecin psychiatre	1	0.09	1
Educateur spécialisé	3	2.55	3
Psychologue	1	0.35	1
Psychomotricien	1	0.47	1
Orthophoniste	1	0.28	1
Agent d'entretien	1	0.10	1
TOTAL		***4.84***	

ACCUEIL DES STAGIAIRES :

En 2020, nous avons accueilli 1 stagiaire :

Stages en cours de formation :

Stagiaire éducatrice spécialisée du 19/10/2020 au 29/01/2021

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 a modifié significativement le niveau et la répartition des taux de contribution obligatoire à la formation professionnelle continue. Le budget prévisionnel de formation 2019 a été établi en fonction des mêmes contraintes budgétaires que celles de 2019.

Le Plan de Développement des Compétences (PDC) a donc été bâti en fonction de ces paramètres et des priorités liées à la prise en charge de l'usager : priorité donnée aux formations collectives, formations jugées prioritaires, formations individuelles en fonction des orientations et des pratiques professionnelles de l'Établissement.

Les formations qualifiantes de Niveau 1 et 2 ne sont pas prises en charge par le PDC. Elles doivent faire l'objet d'd'un écrit à la Direction et peuvent donner lieu à une prise en charge en actionnant le Compte Personnel Formation (CPF).

La réalisation des formations prévues a été largement impactée dans la globalité avec l'arrivée début 2020 de la crise sanitaire liée au COVID 19 et notamment sur les formations collectives (notamment une formation « Troubles du comportement chez l'enfant et l'adolescent ».

Par le biais du PDC, une formation individuelle « Orthophonie et spectre autistique » a été reconduite pour le SESSD, formation qui avait été annulée en 2019 par l'organisme de formation, faute de participant. Cette formation reportée fin septembre 2020, n'a pu être réalisée par le participant, absent pendant cette période.

Également une actualisation des compétences SST a été maintenue en intramuros pour 4 personnels dont 2 professionnels du SESSD (une enseignante et une orthophoniste).

Par le budget de l'établissement, une psychomotricienne a participé à la formation « Manipulation des extincteurs » organisée à l'IME ainsi qu'une éducatrice spécialisée travaillant à la fois sur le SESSD et l'IME.

Pour rappel, les enseignants de l'Education Nationale ne sont pas intégrés dans les effectifs de ce rapport d'activité. Ils peuvent cependant participer à certaines formations, quand cela répond à la prise en charge.

FINANCEMENT TOUT CONFONDUS		
Intitulés formations/colloques…	**Professionnels concernés (nombre et fonctions)**	**Durée (heures/jours)**
Manipulation extincteurs	1 Psychomotricienne	1h30
	1 Educateur Spécialisé	1h30
Actualisation SST	1 Orthophoniste	7h
	1 Enseignante	7h

1.4 LA DEMARCHE D'EVALUATION INTERNE

Conformément au décret n° 2010-1319 du 3 novembre 2010, stipulant "*les évaluations internes prévues au premier alinéa de l'article L. 312-8 reposent sur une démarche continue retracée chaque année dans le rapport d'activité des établissements et services concernés",* nous allons faire ci-après un état des lieux de la démarche en cours.

Le SESSD s'est engagé dans un premier cycle le 30 septembre 2008. L'ensemble des établissements gérés par l'ASRL a réalisé le processus d'évaluation interne en lien avec le CREAI, sur la base de l'utilisation du référentiel PERICLES (outil créé par l'ANCREAI).

En 2018 un nouveau cycle d'Evaluation (cycle 2) a débuté.
L'ASRL a revu les modalités et les outils dédiés à l'Evaluation Interne pour l'ensemble de ses établissements et services.
Ainsi un calendrier associatif est arrêté pour harmoniser le déroulement de la démarche dans les divers lieux d'activité.
De nouveaux référentiels ont été élaborés pour chaque secteur d'intervention.

Ces référentiels s'organisent autour de 4 axes :

- ✓ Accompagnement
- ✓ Droits et prévention des risques
- ✓ Pilotage, Gestion de l'établissement
- ✓ Organisation

Un axe du référentiel sera traité par année.
En 2020, le travail mené a concerné **l'axe 3 relatif au pilotage et à la gestion de l'établissement l'axe 2 relatif aux droits des personnes accompagnées et prévention des risques**

Cette démarche s'est menée pour une partie conjointement avec l'IME L'EVEIL et pour l'autre partie au sein de l'équipe du SESSD.

En effet, un comité de suivi commun à l'IME et au SESSD, défini l'organisation générale de la démarche avec notamment les modalités de participation des usagers et de leurs familles. Cependant, la grille d'évaluation (constats, cotation et préconisations) a été complétée au sein de l'équipe du SESSD au cours de deux réunions de travail.
Cette étape a permis de définir un plan d'action en fonction des préconisations qui sont ressorties des réflexions de l'équipe.
Ces actions sont venues implémentées le plan d'action global du service dont voici la description (page suivante).

PLAN D'AMELIORATION DE LA QUALITE								
SESSAD EVEIL					EN CONTINU	EN COURS		
					FAIT	A FAIRE		
ACC 01 Personnalisation de l'accompagnement	02 Accueil et admission	Expliquer lors de l'admission le temps d'accompagnement moyen / motifs Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia		ACC 02 Garantie des droits et des devoirs individuels	01 Outils d'accompagnement	Recenser les outils de suivi existants et mutualiser ceux qui participent à la qualité de vie et d'accompagnement Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Projet		
	03 Projet Personnalisé	Mobiliser les potentialités des personnes et de leurs familles dans la construction et la mise en œuvre d'un parcours de vie personnalisé Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Projet associatif 2017-2021	Tableau de suivi des validation de PPP Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia			Tableau de suivi des signatures DIPC Echéance : 31/12/2018 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia		
		PPP : améliorer son efficience Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia	Introduction en début de réunion faisant le lien avec les précédent PPP Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia			Voir si mise à jour du DIPC nécessaire Echéance : 30/06/2020 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia		
		PPP : améliorer son efficience Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia	Réalisation de bilans étalonnés (quand cela est possible) Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia			Voir si mise à jour du règlement nécessaire Echéance : 30/06/2020 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia		
		PPP : améliorer son efficience Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia	Création d'une fiche synthétique : objectifs et moyens Echéance : 26/07/2020 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia			Mise à jour du livret d'accueil Echéance : 31/07/2020 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia		

	Rendre les projets personnalisés plus accessibles pour les personnes accompagnées et leurs familles Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Projet associatif				Réfléchir à une forme de participation autre que CVS Echéance : 30/04/2021 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia	
05 Réorientation et sortie	Création d'un dispositif relais/sortie Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia	Réunion travail 1 Echéance : 31/12/2018 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia		03 Respect des droits et de la dignité	Mettre en œuvre l'accès aux droits Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Projet associatif 2017-2021	
	Création d'un dispositif relais/sortie Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia	Réunion travail 2 Echéance : 22/01/2019 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia			Affichage des numéros enfance maltraitée au SESSD Echéance : 01/10/2019 Pilote : Clérault Laetitia	
	Création d'un dispositif relais/sortie Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia	Phase test 2 situation Echéance : 26/07/2019 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia			Affichage charte droits et libertés dans le service Echéance : 01/10/2019 Origine(s) : Evaluation interne	
	Document de suivi des sorties Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Evaluation interne			06 Vie affective intime et sexuelle	Participation intervention juriste à l'IME Echéance : 20/06/2019	
	Procédure retraçant étapes de sortie/documents et rôle de chacun Echéance : 26/07/2020 Pilote : Clérault Laetitia				Retour de l'intervention à l'équipe Echéance : 31/12/2019 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia	
	Développement et recensement des partenariats de relais Echéance : 25/07/2021 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia	recensement partenaires connus Echéance : 25/07/2021 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia		ACC 03 Prévention santé et bien être	01 Prévention et promotion de la santé	Travail en collaboration avec IDE de l'IME quand besoin individuel Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia	

ACC 04 Vie sociale et citoyenne	01 Familles, proches et aidants	Réflexion sur des groupes de parole familles Echéance : 31/07/2020 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia			SUP 03 Prévention et gestion des risques techniques et logistiques	01 Risques énergétiques et logistiques	Rendre inaccessible les produits dangereux (affichage/clé) Echéance : 01/10/2019 Pilote : Clérault Laetitia	
	02 Culture loisirs et sports	Création d'un document de recensement des ressources Echéance : 31/07/2020 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia					Demander VPO à Blandine Echéance : 31/12/2019 Origine(s) : Evaluation interne	
	03 Citoyenneté	Promouvoir la citoyenneté Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Projet associatif 2017-2021					exercices d'évacuation à organiser Echéance : 31/07/2020 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia	
	04 Vie sociale et collective	Développement des activités transversales dans le service Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Evaluation interne			SUP 04 Gestion des Ressources Humaines	02 Formation	Renforcer la transversalité et les compétences des professionnels Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Projet	
		Organisation de séjours/transferts Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Evaluation interne					Suivi formation incendie Echéance : 31/01/2020 Origine(s) : Evaluation	
		Réflexion groupe de parole jeunes Echéance : 31/07/2020 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia					Réflexion sur les missions du coordinateur de projet Echéance : 30/06/2020 Origine(s) : Evaluation interne	
ACC 05 Educatif, pédagogique, et scolarisation	01 Scolarisation et PPS	Création d'un outil pour recueillir observations scolaires et alimenter le PPP Echéance : 01/10/2019 Origine(s) : Evaluation interne	Création de la fiche Echéance : 26/07/2018 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia			04 Relations collectives	Rendre lisible aux professionnels le PAQ Echéance : 31/01/2020 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia	

		Création d'un outil pour recueillir observations scolaires et alimenter le PPP Echéance : 01/10/2019 Origine(s) : Evaluation interne	Phase test Echéance : 01/10/2019 Origine(s) : Evaluation interne	SUP 07 Achats Groupés	06 Entretien des locaux	Fiche de traçabilité de l'entretien des locaux du SESSD Echéance : 31/10/2019 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia	
MAN 01 Stratégie	03 Ouverture sur extérieur et partenariats	Développer les réseaux locaux (professionnels, institutionnels, société civile, partenaires privés) Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Projet associatif 2017-2021		SUP 09 Communication	01 Communication interne	Mise en place de messageries mail individuelles au sein du SESSD Echéance : 01/09/2018 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia	
	04 Projets, développement d'activités, recomposition de l'offre	Développer l'innovation dans les établissements et imaginer de nouveaux services pour répondre aux enjeux de territoire Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Projet associatif 2017-2021				Mise en place d'un classeur de transmissions individuelles Echéance : 26/07/2020 Origine(s) : Projet d'établissement	Réunion de réflexion sur l'outil Echéance : 03/09/2019 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia
	05 Innovation et RSE	Recenser les initiatives existantes et diffuser les bonnes pratiques Echéance : 01/01/1900 Origine(s) : Projet associatif 2017-2021				Mise en place d'un classeur de transmissions individuelles Echéance : 26/07/2020 Origine(s) : Projet	Phase test Echéance : 26/07/2020 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia
SUP 02 Prévention et gestion des risques liés aux personnes	02 Risques liés à la sécurité des personnes accompagnées	Affichage numéros d'urgence dans les voitures Echéance : 31/10/2019 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia			03 Communication adaptée	Formation personnel au FALC Echéance : 02/09/2019 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia	
		Thème des dangers d'Internet / regroupement Echéance : 31/07/2021 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia				Réflexion sur l'adaptation des outils Echéance : 03/09/2019 Pilote : Clérault Laetitia	
	03 Risques liés à la sécurité des professionnels	Achat de gants Echéance : 25/10/2019 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia				Adaptation du PPP à la compréhension des jeunes Echéance : 26/07/2020 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia	Réunion groupe de travail 1 Echéance : 25/10/2019 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia
		Achat de gel hydroalcoolique Echéance : 25/10/2019 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia				Adaptation du PPP à la compréhension des jeunes Echéance : 26/07/2020 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia	Réunion de travail 2 Echéance : 19/02/2020 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia
		Hygiène des mains : papier à usage unique ou changement serviettes Echéance : 31/12/2019 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia				Adaptation du PPP à la compréhension des jeunes Echéance : 26/07/2020 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia	Réunion groupe de travail 3 Echéance : 10/03/2020 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia
	04 Gestions des incidents et événements indésirables	FEI à réaliser et mettre en place Echéance : 31/07/2020 Origine(s) : Evaluation interne					
		Procédure en cas de conflit avec une famille Echéance : 31/07/2020 Origine(s) : Evaluation interne Pilote : Clérault Laetitia					

2 « PERSPECTIVES 2021 »

Poursuivre la mise en œuvre de l'Evaluation Interne.

(Cf. descriptif en page 8 de ce document).
Moyens envisagés : **Planifier les temps de réflexion en équipe,**
Participer aux diverses réunions du comité de suivi

DIME
A l'instar des DITEP, l'article 31 de la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance étend le fonctionnement en dispositif aux IME et SESSAD afin d'apporter aux usagers des réponses plus souples et personnalisées et de permettre à l'établissement d'être plus réactif face aux besoins des jeunes. Il s'agit d'une autre vision du parcours des jeunes, des activités, de leur organisation et des moyens associés.
En 2021, nous allons poursuivre l'expérimentation de ce fonctionnement en dispositif pour répondre aux besoins spécifiques de certains jeunes de notre service. Ce travail va nécessiter une collaboration étroite au sein de l'équipe de direction afin d'encourager et de développer les actions transversales et la communication IME/SESSD.

Moyens envisagés : T**emps de réflexion au sein de l'équipe du SESSD et au sein de l'équipe de direction**
Expérimentation ad hoc

Développer le travail avec les familles

Le travail avec et au sein des familles est très important au SESSD et notre spécificité réside en partie dans la prise en compte de la dynamique et du système familial dans la compréhension et l'appréhension des difficultés des jeunes que nous suivons.
Dans cette optique, deux éducateurs spécialisés sont formés à l'analyse systémique et à la thérapie familiale.

En 2021, nous souhaitons expérimenter la mise en place d'entretiens familiaux spécifiques pour les familles dont la problématique le nécessite ; ces entretiens seront menés par les éducateurs spécifiquement formés. Le médecin psychiatre interviendra en personne ressource si nécessaire.

Moyens envisagés : **Réflexion en équipe sur les besoins**
Dégager des créneaux spécifiques en allégeant les temps de conduite des éducateurs (en sollicitant les familles qui le peuvent)

Mise en place d'une échelle d'évaluation des comportements adaptatifs

Aujourd'hui les moyens d'évaluation utilisés au SESSD sont soit des test étalonnés (tests d'orthophonie, WISC) dont l'interprétation est à mettre en perspective avec le contexte d'évaluation, soit des observations des professionnels qui aussi qualitatives soient-elles garde un caractère subjectif.

Le SESSD a donc fait l'acquisition d'une échelle de développement des comportements adaptatifs, La VINELAND II. En effet, « le c*omportement adaptatif devrait représenter un élément essentiel dans l'évaluation du fonctionnement ordinaires des sujets qui présentent tout une gamme de problèmes. Il est indispensable de comprendre de quelle manière un trouble, un environnement ou un état quelconque se répercute sur la vie quotidienne d'une personne. C'est cette compréhension qui peut aider la mise en place d'un traitement et /ou interventions. »*

Les avantages sont multiples :

- Etablir un profil adaptatif et donc définir des objectifs de travail
- Comparer à tout moment les progrès du jeune
- Echelle utilisable à tout âge et donc tout au long du parcours du jeune
-

En 2020, deux éducateurs spécialisés ont été formés ; la troisième le sera en 2021 et cette année permettra d'expérimenter cette nouvelle forme d'évaluation.

Moyens envisagés : **Formation des professionnels à la passation**
Réflexion en équipe sur l'utilisation de l'échelle
Information et passation auprès des familles

3 SUIVI DES ORIENTATIONS CPOM

L'Association a signé un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens avec l'ARS pour la période 2011-2015 avec un avenant courant jusqu'au 31.12.2016.
Les négociations sont en cours pour le CPOM 2017/2021.

Notre service était plus particulièrement concerné par les fiches actions suivantes :
Fiche n° 1 : Améliorer la connaissance entre établissements et services de l'ASRL, faciliter les échanges d'informations.
Pour ce faire des rencontres sont organisées entre les Chefs de service des différents SESSAD afin d'échanger sur les pratiques professionnelles et de mutualiser les outils de gestion.

Fiche n° 8 : Favoriser la continuité des parcours en milieu ordinaire.
Pour ce faire une demande d'extension de l'âge des jeunes pris en charge a été actée ; ceci ayant pour finalité :

- D'améliorer les chances d'intégration scolaire et sociale,
- D'envisager une possibilité d'orientation professionnelle vers les dispositifs de droit commun et/ou spécialisés,
- De répondre à des situations difficiles de parcours de vie diversifiés.

Une modification de l'agrément en date du 7 mars 2013, nous accorde l'extension de l'âge d'accueil à 16 ans.

4 ZOOMS

4.1 ZOOM SUR L'ACTUALISATION DU PROJET DU SERVICE DU SESSD

Au cours de l'année 2020 le projet de service du SESSD a été réécrit.
Pour ce faire, des temps de travail spécifiques ont été dégagés afin de revoir le précédent projet, de modifier ce qui devait l'être et de réfléchir ensemble aux perspectives d'évolution du service dans les cinq années à venir.
Ce travail a été mené en 4 temps de travail, la rédaction a ensuite été réalisée par la chef de service qui a soumis le résultat à la direction pour ajouts, remarques, modifications et enfin validation.

La version imprimée est à disposition de tous dans le service.

4.2 ZOOM SUR LE CONFINEMENT ET LE DECONFINEMENT

Comme dans tous les établissements et services, l'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire liée à la covid 19.

Nous avons donc dû cesser notre activité habituelle pendant près de deux mois. Durant les deux mois de confinement les professionnels du service se sont mobilisés :

- Pour l'accompagnement des jeunes filles d'une MECS de l'association, accueillies en journée à l'IME (éducateurs spécialisés, psychomotricienne, orthophoniste)
- Pour le suivi à distance des familles du SESSD : appels hebdomadaires pour prendre des nouvelles, suivi rapproché des situations à risque (deux placements ont dû être organisés pendant cette période), réunions hebdomadaires en visio
- Pour la réalisation en télétravail de travaux « de fond » : plaquette du SESSD en FALC, création d'un tableau des partenaires, projet de service etc…

Lors du déconfinement, nous avons réaménagé les locaux et les plannings afin de pouvoir reprendre les accompagnements en présentiel dans le respect des règles sanitaires. La période printanière et estivale a permis de mener une partie des suivis en extérieur.

A la rentrée de septembre, nous avons pu remettre en place tous les suivis. Pour certains jeunes, la période de confinement/déconfinement a été très compliquée à gérer et le retour à l'école en septembre s'est avéré complexe. Ainsi l'équipe s'est mobilisée pour accentuer les liens avec les écoles concernées et permettre d'éviter des ruptures.

4.3 ZOOM SUR L'ADAPTATION DES ECRITS EN FALC

Nous souhaitions que les documents du service, plaquettes de présentation mais aussi Projets Personnalisés soient plus accessibles à la compréhension des jeunes et de leurs familles. Pour ce faire, 4 professionnels du service ont été formés à la méthode FALC (Facile à Lire et à Comprendre) au cours de l'année 2019. En 2020, l'ensemble de l'équipe du SESSD s'est formé au FALC et a réalisé la nouvelle plaquette du service avec l'aide de la chargée de communication de l'ASRL pour la mise en forme.
De même notre projet personnalisé partagé a été adapté en FALC afin de permettre aux jeunes et à leurs familles de mieux s'approprier ce document.

IME « AU MOULIN »

FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE	
Adresse : 67, Route Nationale 62130 SAINT MICHEL SUR TERNOISE Internat initialement à Gauchin verloingt. Depuis le 14/12/2020 au 65 route Nationale 62130 SAINT MICHEL SUR TERNOISE	Directeur de l'établissement : Jean-Philippe COURCOL Cheffe de service : Corinne LENOIR Chef de service de l'Internat : Olivier LAURENT
Projet d'établissement	En cohérence avec le projet associatif ASRL, l'Institut Médico-Educatif « Au Moulin » a pour mission d'accompagner la personne en privilégiant son épanouissement. L'équipe pluridisciplinaire se mobilise pour reconnaître la personne accompagnée comme un citoyen à part entière. Elle aide au développement des potentialités cognitives, affectives, physiques et psychologiques des jeunes accueillis. Autour du projet individualisé, l'équipe défend l'intégrité des personnes dans leur particularité et globalité. Son élaboration se réalise en collaboration avec la famille, l'enfant, l'adolescent et le jeune adulte. Il s'inscrit dans un parcours de vie. Les interventions proposées au sein de la structure visent à accroître les capacités d'autonomie dans les savoir-être et savoir-faire quotidiens, sociaux et préprofessionnels au service de l'inclusion. Valorisée, responsabilisée, la personne est accompagnée pour affirmer ses choix, exercer sa citoyenneté et faciliter son inscription dans la cité. (Réf. projet associatif) Dans ce cadre, l'internat prend toute sa place dans l'accompagnement des personnes accueillies en proposant une personnalisation de l'accueil, une dynamique de la

	bientraitance, des activités sur l'extérieur, au cœur de la cité. Soucieux des liens familiaux, l'internat est le lieu privilégié des rapprochements avec la famille : un temps dédié avec une sœur ou un frère peut être organisé si nécessaire pour partager une activité.
Autorisation et public	Sollicitée par la DDASS du Pas de Calais, l'ASRL reprend en 1964 la gestion du Centre Médico Professionnel (CMP) du Ternois. Le CMP reçoit en 1967 l'agrément de la sécurité sociale pour l'accueil en Semi-Internat de 35 adolescents. En 1975, l'ASRL sollicite la conversion de 40 places de Semi-Internat en places d'internat externé. En 1983, la mixité est autorisée au sein de l'établissement. En 1986, la Commission Régionale des Institutions Sociales et Médico-Sociales (CRISMS) autorise la fusion du C.M.P de Gauchin et de l'Institut Médico Professionnel de Saint Michel sur Ternoise en un Institut Médico Educatif de 50 places dont 35 places en Semi-Internat et 15 places en Internat permanent. L'agrément en date de janvier 1995 porte la capacité d'accueil à 55 places avec 40 places en Semi-Internat et 15 places en Internat permanent. Un arrêté en date de décembre 2009 autorise l'ASRL à étendre la capacité d'accueil de l'I.M.E à 65 places, dont 50 places en Semi-Internat et 15 places en Internat permanent. En septembre 2020, l'ARS autorise, suite à la reconstruction du nouvel internat, 3 places d'accueil séquentiel, ce qui porte la capacité à 68 places dont 18 d'internat dont 3 places d'accueil séquentiel.

	L'I.M.E "Au Moulin" de Saint Michel est autorisé à accueillir des enfants, adolescents et jeunes adultes âgés de 6 à 20 ans. Le Semi-Internat fonctionne 210 jours par an. L'internat est mobilisable 365 jours par an.
Ressources humaines	40 salariés **33,05 ETP**
Ce qu'il faut retenir de l'année	Nombre de journées réalisées : 11 450 Taux d'activité : 83,88 % en semi- internat 183 jours d'ouverture au lieu des 210 jours fermeture de l'établissement lors du 1er confinement COVID Taux d'activité : 60,91 % en internat. 7 jeunes accueillis au lieu de 15 du 16 mars au 17 mai lors du 1er confinement COVID, accompagnement en continu WE compris. File active : 74 jeunes. Nombre d'entrées : 4 Nombre de sorties : 1 Cette activité est à pondérer avec la période de confinement et de déconfinement où le retour des jeunes s'est déroulé de manière très progressive. À noter également des absences dans le cadre des COVID + et cas contact. <u>Événements marquants :</u> Livraison du nouvel internat le 30/7/2020 pour une entrée le 14/12/20. Année marquée par le contexte sanitaire où de nouvelles formes d'accompagnement ont été proposées pour assurer la continuité.

1. ACTIVITE REALISEE

1.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

L'IME a un agrément pour 68 enfants depuis septembre 2020 dont 3 places d'accueil séquentiel.

ACCUEIL DES ENFANTS AU SEMI INTERNAT DE JANVIER A MARS 2020

En début d'année scolaire, le taux d'activité au semi-internat s'est élevé à 106,5% en janvier et février, 76.44% sur l'internat. L'IME accueillait de janvier à mars 2020, 72 jeunes y compris ceux de l'internat, ce qui a permis de répondre aux nombreuses demandes sur le territoire. Ce taux d'activité a ensuite naturellement été fortement impacté par le confinement à partir du 16 Mars.

ORGANISATION DE LA CONTINUITE DE L'ACCOMPAGNEMENT PENDANT LE PREMIER CONFINEMENT

L'établissement s'est organisé pour permettre la continuité de l'accompagnement. Dans un premier temps, les contacts se sont faits par l'intermédiaire de contacts téléphoniques, par le biais d'échanges de SMS, l'objectif étant de s'adapter aux modalités de communication des familles. Le maintien du lien était une priorité pour recenser les besoins et attentes des personnes accueillies et de leurs familles. Les professionnels ont innové et pu diversifier les modalités d'accompagnement à distance. Le lien a été maintenu constamment hormis pour un seul jeune pour lequel malgré nos sollicitations, la famille ne répondait pas.

En termes de transmission de documents et supports, les envois par mails ont été priorisés et favorisés. Pour les familles ne disposant pas d'internet, un système d'impression, d'envois et dépôts ont été mis en place. De même, l'objectif principal étant le respect du confinement, nos actions se sont essentiellement faîtes à distance mais nous avons fait le choix d'amener des réponses aux familles en détresse.

Pour les situations les plus préoccupantes, après avoir pu mettre en place les procédures internes pour assurer la sécurité des professionnels, des visites à domicile ont été réalisées. Elles ont permis d'amener un soutien aux familles. D'autres actions que nous appellerons "répit" pour les enfants et familles les plus en difficulté, ont été réalisées individuellement dans l'enceinte de l'IME, en extérieur, en respectant les gestes barrières et en mettant à disposition les moyens de protection.

Pendant les vacances scolaires et périodes de congés nous avons organisé la continuité de l'accompagnement, les liens de confiance se sont renforcés entre les professionnels et familles contraints par la même situation de confinement.

Nous avons pu recenser du 16 Mars au 12 Mai :

Modalités d'intervention	Nombre
Contacts téléphoniques	1050
Création de fiches adaptées scolaires, récréatives ou pratiques, interactives	750
Envoi de supports préventifs	215
Visio (contact enfant/ éducateur, entretiens psychologiques...)	10
Création de Vidéo You Tube par les éducateurs (atelier maraichage) Atelier cuisine instagram, Mise en place de défis intéractifs)	8
Echanges autour des supports envoyés (lecture, information, débat)	60
Suivi infirmier	20
Visites à domicile	8
Actions de répit	12

Prise en CHARGE des ENFANTS, ADOLESCENTS ET JEUNES ADULTES DURANT LA PHASE DE DECONFINEMENT :

Journées de présence au Semi-Internat des jeunes durant la période COVID

Mois	Semaine	Nombre moyen de jeunes accueillis	Effectif total du Semi-Internat	Taux de présence en %
Mai	**20**	13	57	**22,8**
	21	13	57	**22,8**
	22	14	57	**24,56**
Juin	**23**	20	57	**35,08**
	24	20	57	**35,08**
	25	25	57	**43,86**
	26	28	57	**49,12**
	27	32	57	**56,14**
Juillet	**28**	42	57	**73,68**
	29	41	57	**71,93**
	30	49	57	**85,96**
	31	46	57	**80,7**

Suite à l'annonce du déconfinement par le gouvernement, les familles ont été sollicitées pour connaître leurs souhaits en termes d'accueil et d'accompagnement. A compter du 12 Mai, elles avaient la possibilité de solliciter un retour de leur enfant dans l'enceinte de l'IME. La direction et les équipes ont travaillé sur l'organisation et le respect des mesures de distanciation sociale. Pour respecter la distanciation dans les transports et répondre aux contraintes imposées, les familles ont été sollicitées pour assurer le transport de leur enfant,

mais peu de familles ont pu répondre à cette demande. Par conséquent, le transport a représenté un coût budgétaire important jusqu'à ce que la distanciation sociale dans les bus ne soit plus imposée.

- En termes d'organisation, nous avons adapté nos conditions d'accueil (mise en place d'un sens de circulation, réorganisations de nos groupes, de nos récréations, des services de restauration, des transports, mesures d'hygiène renforcées, actions de prévention...)
- L'ensemble des mesures traitées en équipe a fait l'objet, en lien avec la direction générale, d'un plan de reprise d'activité validé en CSE et transmis aux autorités compétences.

Concrètement, la première semaine les enfants de 6 à 12 ans ont été accueillis puis à compter du 19 Mai 20, la proposition d'accueil a été étendue aux enfants, adolescents et jeunes adultes à partir de 12 ans. Les accueils se sont déroulés en mode séquentiel à raison de 2 ou 3 jours semaine en fonction des besoins des familles et de nos contraintes. Les modalités proposées pendant le confinement (actions de répit ponctuelles en individuel, visite à domicile, continuité pédagogique à distance, soutien à distance), ont été maintenues et n'apparaissent pas pour autant dans le taux d'activité.

La communication auprès des familles sur les dispositions prises a été essentielle et a permis de passer d'un taux d'occupation de 22% dès le 12 Mai à 49% la semaine du 15 Juin 21. A compter du 22 juin 2020, date à laquelle le président a annoncé un retour à l'école et au collège obligatoire, le taux d'activité à progressivement augmenté passant de 56% à 80% la dernière semaine de juillet. Bien que le taux d'activité soit impacté par les dispositions prises en termes d'accueil au regard des distanciations sociales (moins de jeunes présents en même temps), c'est plus de 90% des familles qui durant le mois de juillet ont acté le retour de leur enfant dans l'enceinte de l'établissement. Ce taux a traduit le besoin pour les familles d'offrir des temps d'activités essentiels au bien être pour leurs enfants mais également un besoin de relais ou de répit.

Le dernier quadrimestre, de septembre à décembre :

Sur cette période, nous comptons une activité à 107.35 %.
Malgré le taux d'incidence COVID, la structure, par la mise en place de mesure de prévention, détection, isolement, a limité le nombre de contamination intra établissement. À ce titre, 2 cas COVID + au sein de l'internat ont pour origine une contamination intra établissement, jeunes asymptomatiques dépistés suite à la connaissance d'un cas COVID + au sein d'une famille de jeune.

Journées d'absence au Semi-Internat des jeunes à compter du 1er septembre (absences liées au COVID)

Mois	Nombre de jours d'absence	Nombre de journées réalisées	Absentéisme en %
Septembre	19	1183	**1,6**
Octobre	65	850	**7,64**
Novembre	35	1062	**3,29**
Décembre	9	870	**1,06**

Pour les mois de septembre à décembre, nous constatons une légère augmentation de l'absentéisme en lien avec le contexte où quelques enfants ont été absents en attente de tests COVID ou pour raison de COVID (cas contact intra familial). Pour le mois d'octobre, le taux de 7,64 % d'absents s'explique également par le fait que la journée du samedi 17 octobre, initialement prévue pour une rencontre parents/professionnels, ait dû être annulée. La situation sanitaire ne permettait pas d'accueillir un nombre conséquent de personnes.

Nos immersions ont été mises entre parenthèse hormis pour un jeune de 6 ans sur notre liste d'attente qui a été accueilli 2 demi-journées par semaine, non comptabilisées dans le taux d'activité. Jeune qui a bénéficié d'une convention pour un accompagnement partagé par plusieurs structures.

De manière globale, sur l'ensemble de l'année, le taux d'activité au semi internat s'est élevé à 96 pour cent. Il a été impacté par la période du confinement et la gestion des situations COVID. L'établissement a mis en place de nombreuses actions, qui ne sont pas comptabilisées dans le taux d'activité (actions de répit, visites à domicile, suivi à distance...).
Toutefois, si l'on considère les 2 périodes de janvier à mars et de septembre à décembre, notre activité est de 105.73%, ce qui démontre notre implication dans l'accueil des jeunes sur notre territoire et, ceci, dans un contexte sanitaire contraignant.

L'accueil permanent en internat :

15 places autorisées, depuis septembre 2020, + 3 places en accueil séquentiel.

L'activité :

Années	Nombre de jours réalisés	% Réalisé/au effectif autorisé
2019	3801	69.62%
2020	3335	66.79%

Nous pouvons constater que le taux d'activité 2020 est inférieure à celui de l'année précédente.
Cela s'explique essentiellement par des absences liées à la crise sanitaire.
Nous avons comptabilisé 215 nuitées réalisés en moins pour absence COVID, après la période du confinement.
En effet, le 16 MARS 2020, sous décision gouvernementale, la structure internat met en place un confinement stricte.
En concertation avec les familles, 7 jeunes sur 15 vont rester confinés au sein de la structure.
Une organisation inédite se construit : retour de 8 jeunes à leur domicile, planification horaire pour assurer un accompagnement en continue en collaboration avec l'IME et SESSAD, maintien des liens familiaux pour les jeunes confinés, suivi des jeunes absents et de leurs familles à distance (Appels téléphoniques…). L'internat est resté ouvert pour ces 7 jeunes 7 jours sur 7, en l'occurrence même les WE. Nous pouvons à ce titre considérer que notre activité a été de 100 % sur la période de confinement.

A partir du 18 mai, Une phase de déconfinement est engagée.
Le retour des jeunes à l'internat s'effectue de façon progressive (Méfiance des familles d'une possible contamination en raison de la collectivité/ rupture des liens avec la structure internat pour 2 jeunes…).
Ce retour progressif, nous permet de nous organiser, pour la mise en place des protocoles sanitaires. (exp : respect des distanciations dans les différents lieux de vie, distanciation dans les transports…) .
Mais le respect de ceux-ci a néanmoins eu pour impact, de réduire notre capacité d'accueil (nombre de participants revue à la baisse pour notre séjour de vacances, impossibilité sur certaines périodes d'effectuer des accueils séquentiels…).
Malgré ces aléas, en considérant l'année en 3 périodes, l'activité pondérée est de 72.67%. Elle est de 72.35% sur les 1ère et 3ème périodes de l'année. En pondérant et en incorporant les 3 périodes, notre activité est de 76%. En résumé, notre activité progresse et ce malgré les conséquences du COVID.

L'accueil séquentiel en Internat :

Depuis quelques années, la structure propose des accueils de type séquentiel, dans le cadre du projet individuel éducatif, pédagogique et thérapeutique de l'internat.
Cette modularité s'appuie sur le fait que l'usager est avant tout un citoyen à part entière avec un projet de vie qui lui appartient, libre de choisir la ou les prestations qui lui conviennent afin de mener à bien son parcours.

Rappel des objectifs du projet :

- Répondre aux situations critiques,
- Apporter de L'aide aux aidants familiaux
- Travailler La distanciation avec le milieu familial, mais aussi d'un environnement institutionnel
- Favoriser les expériences ou les essais dans l'accompagnement de la personne

- Maintenir et/ou développer des acquis
- Apporter Une réponse à certaines situations d'urgence
- Assurer une continuité de l'accompagnement, en cas de période de fermeture d'un établissement.
- Préparer l'usager a un accueil plus durable ou à sa sortie.

La mise en œuvre :
Une procédure d'admission simplifiée est proposée.
Un coordinateur est nommé au sein de l'équipe. Il est référent et garant du projet.
Une équipe éducative dont la diversité (ES/ME/AES) est mobilisée au regard du projet d'accueil.
Un positionnement particulier des professionnels est demandé par rapport aux pratiques habituelles de l'accueil permanent (exigence dû au séjours courts, rotation importante des personnes accueillies…) Pour cela, la mise en place de formation spécifique est proposée.
L'Elaboration d'un projet individuel contractualisé avec l'usager et sa famille est effectué pour chaque usager. Dans le cadre de l'accueil séquentiel celui-ci est fondé sur le séjour ou les séjours.
Le projet a comme fondement de prendre en compte le potentiel de la personne, de veiller à la continuité du projet existant, de préparer la personne « à aller par la suite à autre chose », et de respecter la temporalité de l'accompagnement dans le cadre du séjour ou des séjours.
Dans le cadre de la réécriture du projet d'établissement, un projet spécifique se différenciant de l'accueil permanent y sera intégré.

2 UNE NOUVELLE STRUCTURE :

La mise en œuvre de ce nouveau projet s'accompagne par l'emménagement dans des nouveaux locaux.
Dans la conception du nouvel internat, 2 chambres dédiés à l'accueil séquentiel ont été prévues, également une place dans un studio « D'apprentissage à la vie autonome ».

Pour rappel les objectifs de ce studio sont :

- Favoriser l'autonomie de la personne handicapée, en réduire peu à peu la dépendance du jeune vis-à-vis de sa famille, des professionnels et de la vie en collectivité.
- Offrir aux personnes la possibilité d'expérimenter la vie dans un appartement
- Offrir un tremplin vers un habitat inclusif, en cohérence avec le projet stratégique développé sur le territoire et appelé « Dispositif Habitat et vie sociale du Ternois »
- Respecter le souhait des jeunes désirant vivre hors d'un établissement spécialisé.
- Travailler l'autonomie de déplacement dans le studio et à l'extérieur de celui-ci.
- Apprendre à vivre en cohabitation avec d'autres pairs
- Favoriser et offrir un cadre propice au rencontre fratrie ou avec sa famille, pour les jeunes soumis à restriction, de droit de visite (exp : jeunes sous statut ASE)

Ce nouvel aménagement a été réfléchi entre autres, dans l'objectif de développer le projet d'accueil séquentiel et de permettre d'apporter une souplesse dans l'organisation et un confort supplémentaire pour l'usager.
L'organisation de l'accueil séquentiel dans le bâtiment situé à GAUCHIN VERLOINGT ne pouvait se faire à condition de l'absence d'un jeune, ce qui permettait d'avoir à disposition une chambre.
Cette nouvelle architecture a permis de faire reconnaitre auprès des autorités 3 places d'accueil séquentiel. (Décision en date du 21 septembre 2020)
L'achèvement du nouvel internat a malheureusement pris du retard en raison de la pandémie. (Livraison initialement prévu en mars 2020, emménagement réalisé le 14 décembre 2020)

Taux d'activité de l'accueil séquentiel :

Années	**Nombre de jeunes concernés**	**Accueil avec nuitée**	**Accueil de jour**
2019	6	403	12
2020	6 + 2 jeunes non scolarisés à l'IME	155	4

A la lecture de ce tableau nous voyons clairement l'impact de la crise sanitaire, sur les accueils séquentiels.
Toutefois, nous pouvons nous satisfaire des premières expériences d'accueil de jeunes d'autres structures notamment un jeune du CRESDA et un jeune de l'IJA. Ces accueils séquentiels, outre l'expérience humaine réussie, a permis l'élaboration d'outils d'accueil et de transmission afin d'assurer la continuité d'accompagnement entre 2 structures.

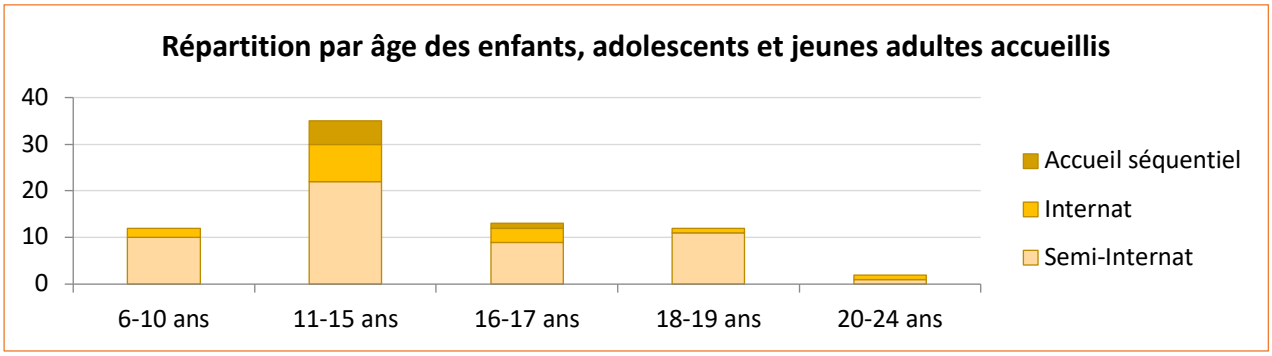
PROFIL DES JEUNES ACCUEILLIS EN 2020 :

Répartition par âge des enfants, adolescents et jeunes adultes :

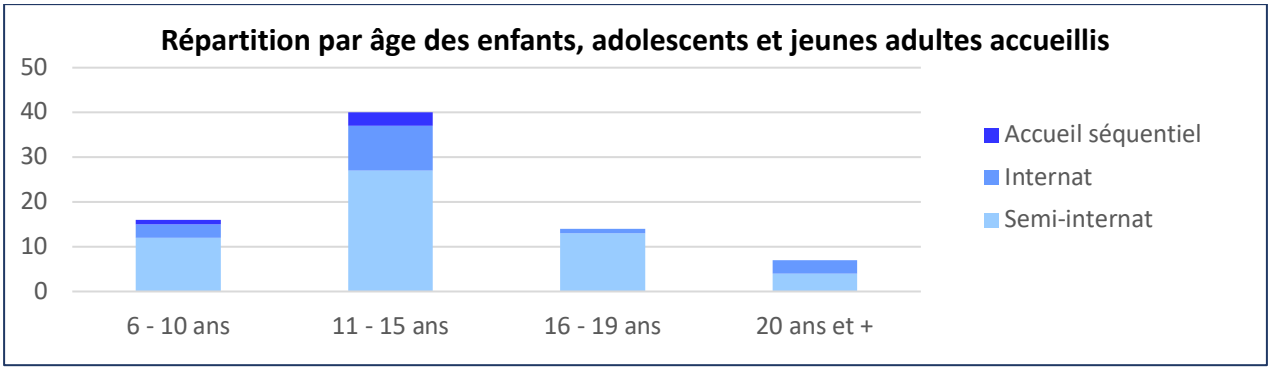
6 - 10 ans	**11 - 15 ans**	**16 - 17 ans**	**18 -19 ans**	**20-24 ans**
12 (2 en internat)	35 (13 en internat dont 5 en accueil séquentiel)	13 (4 en internat dont 1 en accueil séquentiel)	12 (1 en internat)	2 (1 en internat)

On observe que la tranche d'âge majoritaire se situe entre 11 et 15 ans. Pour 2020, la répartition des enfants entre l'internat et le semi-internat est déclinée ci-dessous comparativement à celle de 2019.

2020 :



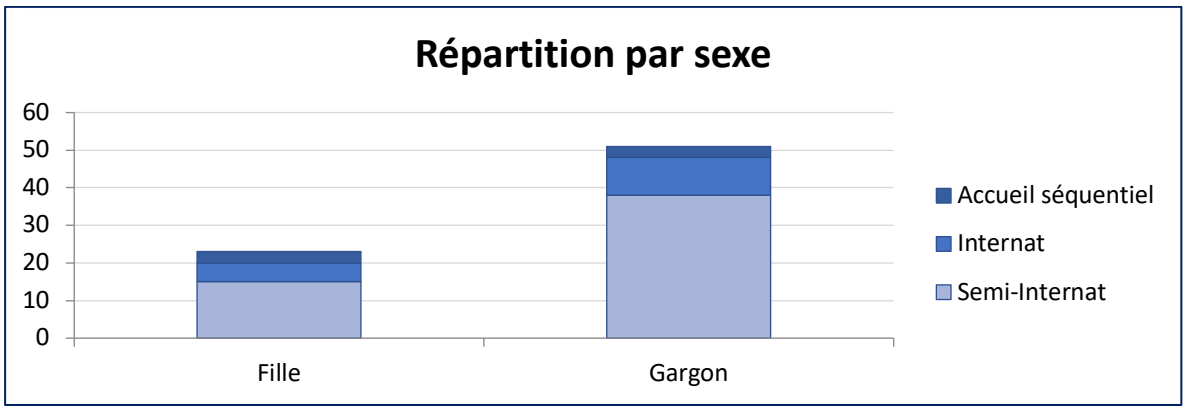
2019 :



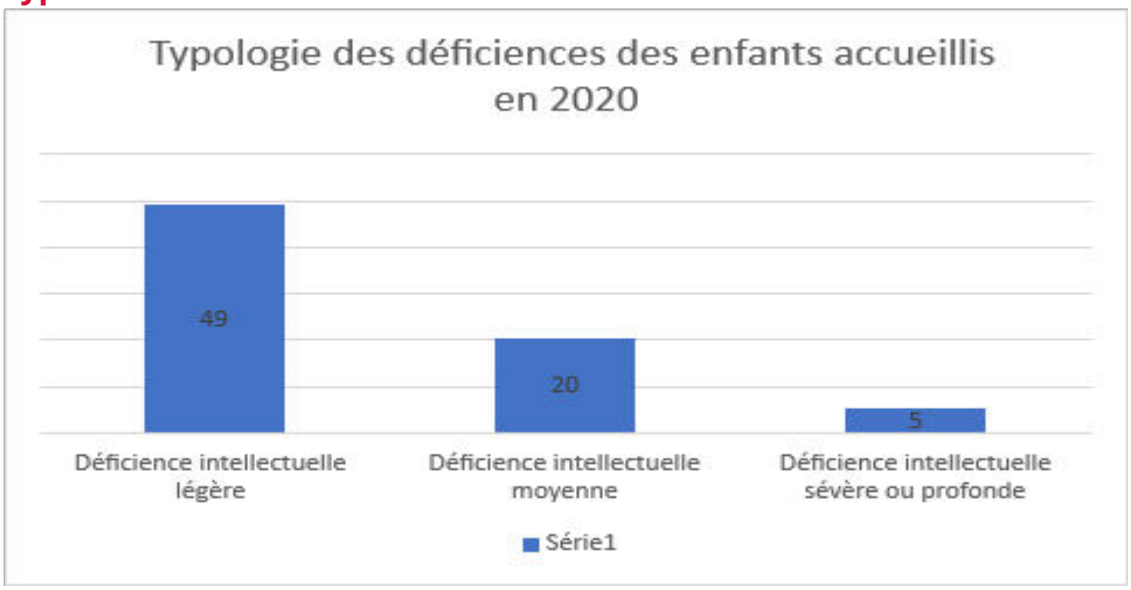
Répartition filles / garçons

Filles	Garçons
23 [8 en Internat dont 3 en accueil séquentiel]	51 [13 en Internat dont 3 en accueil séquentiel]

La répartition filles/ garçons reste sensiblement la même aux années précédentes.
31,08 % de filles et 68,92% de garçons.



Types de déficiences :



L'IME dispose d'un agrément pour l'accueil de personnes présentant une déficience intellectuelle légère, moyenne (55 places) et profondes (10 places).

Comme pour l'année 2019, nous constatons que pour 2020, l'accueil des jeunes présentant une déficience légère est prédominant.

En effet, pour les mêmes raisons que celles observées pour le rapport d'activité de 2019, des jeunes qui étaient à la charnière de la déficience moyenne/légère auparavant, par la mesure du QI au moyen du WISC IV, se retrouvent aujourd'hui « classés » dans la catégorie « déficience intellectuelle légère » avec la passation du WISC V, outil plus adapté à la population accueillie.

Toutefois, malgré l'augmentation relative de l'efficience intellectuelle (QI) (en lien bien souvent avec l'augmentation des scores obtenus aux indices de raisonnement fluide, et visuo-spatial), nous constatons, que le fonctionnement socio-adaptatif, les capacités de communication, la maturité psycho-affective, restent très déficitaires comparativement à la population du même âge.

Nous pouvons également nous féliciter de l'évolution positive des jeunes démontrant la qualité du travail éducatif et pluridisciplinaire réalisé.

Typologie des troubles associées à la déficience intellectuelle (indicateurs ANAP) :

Selon les indicateurs ANAP, les troubles associés se déclinent selon différentes typologies :

Troubles psychiques :	19
Troubles du comportement et de la communication :	35
Autisme et TED :	8
Troubles des langages et apprentissages :	5
Déficience métabolique :	1
Troubles moteurs :	2

Nous constatons également une augmentation importante et significative des jeunes présentant des troubles associés (seuls trois jeunes ne présentent pas de troubles associés) qui sont principalement des troubles du comportement ou des troubles psychiques (troubles anxieux, TOC, prépsychose....), qui perturbent fortement la mise en place des processus cognitifs et qui nécessitent un accompagnement pluridisciplinaire associant soins et interventions socio-éducatives.

Pour une jeune, un diagnostic est en cours.

MESURES DE PROTECTION :

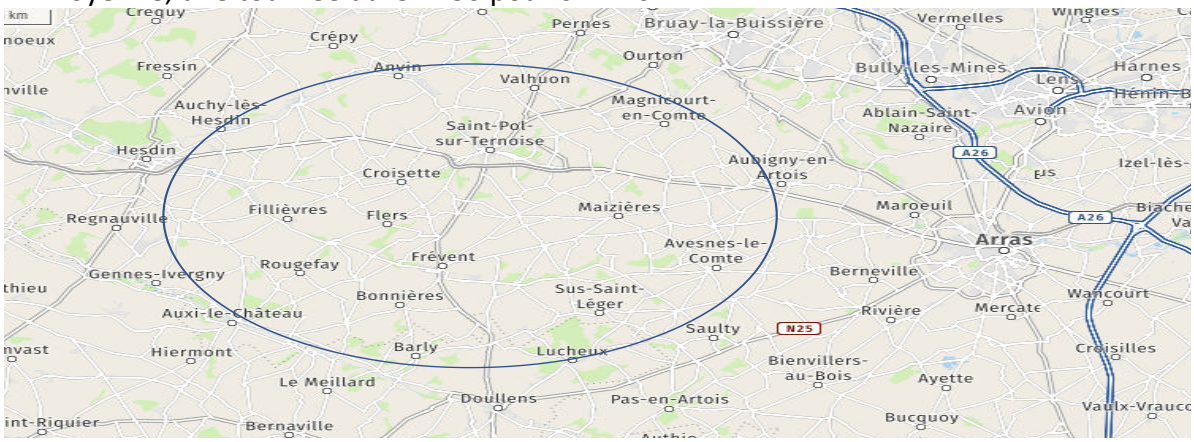
Type de mesures de protection	**Placement**	**Mesure d'Actions Educatives en Milieu Ouvert**	**Mesure d'Actions Educatives en Milieu Ouvert administrative**	**Mesure de curatelle renforcée**	**Mesure de tutelle**	**Habilitation familiale**
Nombre	16 dont 5 en internat	3 (1en internat, 1 en famille et 1 en séquentiel)	1	0	1	1

Territoires d'origine des enfants, adolescents et jeunes adultes et mode de transport :

Les jeunes enfants, adolescents et jeunes adultes accueillis sont originaires du Pas de Calais.

3 POUR LE SEMI-INTERNAT :

Les jeunes proviennent des communes avoisinantes et sont repartis en différents circuits de transport.
En 2018 la fin des contrats CUI a eu pour conséquence de restructurer le circuit des bus.
Le secteur du Ternois et Frévent ont été externalisés. Ce changement a permis d'avoir des circuits plus courts ce qui est bénéfique pour les jeunes mais ce changement a eu un impact financier.
Toutefois, les nombres de Kms et les temps de transport et par circuits restent conséquent.
En moyenne, une tournée dure 1h30 pour 64 kms.



4 POUR L'INTERNAT :

Le transport des jeunes est organisé en 2020 autour de 3 circuits :

Numéro de circuit	Villes empruntées	Distance en kms	Durée en heures
1	Averdoingt Hermaville Cappelle Fermont Villers au Flos	180	3
2	Flers Frévent Auxi le Château Fontaine L'Etalon Maresquel Equemicourt	120	2
3	Auchel Béthune Saint Pol sur Ternoise	70	2

Les circuits sont organisés en fonction des retours le week-end. Notons que les parents sont aussi associés aux transports quand cela leurs est possible.
Les déménagements non concertés de certaines familles ont pour incidence d'allonger le temps des circuits.

Le temps de transport tend à augmenter dans le cadre des accompagnements des jeunes. (Accueil en séquentiel, accompagnement visites médiatisés pour les jeunes sous ASE …)

Ces temps de transport assurés par le personnel éducatif ont un impact notable sur le temps réservé à l'accompagnement.

Origine des jeunes avant entrée à l'IME :

Nombre de jeunes admis : 4

Age moyen à l'admission est : 13 ans 5 mois

Type d'accompagnement avant leur entrée dans l'établissement sur le plan de l'orientation :

Trois des jeunes accueillis bénéficiaient d'un accompagnement en ESMS (un déménagement, un projet d'internat et une réorientation).

Une jeune était scolarisée en ULIS avec un accompagnement SESSAD.

Type d'accompagnement avant leur entrée dans l'établissement sur le plan de la santé :

Ces jeunes étaient accompagnés sur le plan thérapeutique ou rééducatif par leur établissement médico social (ITEP et IME).

Enfants, adolescents et jeunes adultes sortis en 2020.

En 2020, 1 jeune du Semi-Internat est sorti de l'établissement à la demande de la famille (plus d'obligation scolaire).

La durée de prise en charge de ce jeune a été de 3 ans.

LISTE D'ATTENTE

La liste d'attente au sein de l'IME de Saint Michel est en augmentation depuis 3 ans, malgré des entrées les années précédentes. Elle était pour rappel en 2019 de 17 jeunes. Actuellement, 32 jeunes attendent une place en IME. On recense 20 jeunes sur notre territoire en attente de semi-internat et 12 jeunes en attente de places en internat (domiciliation des familles sur un territoire un peu plus large que le ternois). Sur les 32 jeunes, 13 jeunes reconnus "P1" dans le cadre de la Gestion Active des Etablissements. Ces jeunes "en situation complexe" en rupture ou en risque de rupture de parcours, sont pour la plupart sans solution ou scolarisés à temps très partiel. Malgré l'absence de places, l'IME répond aux différentes sollicitations des familles et partenaires dans le cadre des préadmissions qui permettent d'affiner la liste d'attente et de recevoir les enfants et leurs familles. Dans la mesure où l'enfant pourrait potentiellement être admis dans la structure (si sortie d'un autre jeune), des immersions sont mises en place, non comptabilisées en 2020 dans notre taux d'activité. Deux jeunes ont bénéficié d'immersions en 2020, dont une a pu être admise. Le second enfant poursuit ses immersions pour une admission en septembre 2021. Depuis 2021, nous avons procédé à de nouvelles immersions.

Malgré une volonté d'accompagner ces jeunes sans solution, le constat reste l'impossibilité d'accueillir l'ensemble des jeunes du territoire, une réflexion s'avère nécessaire, nous y reviendrons dans les perspectives.

Les éléments financiers

L'IME St Michel s'inscrit dans les orientations du CPOM ASRL signé jusqu'en 2021.
La dotation globale pour 2020 est de 2 773 662.40 pour l'IME dont 70 500 € de prime COVID.

1.2. LES RESSOURCES HUMAINES

TABLEAU DES EFFECTIFS

Tableau des effectifs IME/Internat au 31/12/2020 : 33,05 ETP

Fonction	ETP	Personnes physiques
Directeur	0,80	1 CDI
Chef de service	1	1 CDI
Chef de service (internat)	1	1 CDI
Médecin Psychiatre	0,13	0
Psychologue	1	2 CDI
Technicienne Supérieure	2	2 CDI
Infirmière	1	1 CDI
Assistante Sociale Spécialisée	0,50	1 CDI
Psychomotricienne	1	1 CDI
Educateur Jeunes Enfants	1	1 CDI
Educateur Spécialisé	6	6 CDI *+ 2 CDD de remplacement sur absences salariés*
Educateur Spécialisé (internat)	4	4 CDI
Educateur Technique Spécialisé	2	2 CDI
Moniteur Educateur	1	1 CDI
Moniteur Educateur	0,5	1 CDI
Moniteur Educateur (internat)	2	2 CDI
Aide Médico Psychologique		*1 CDD de remplacement ETS*
Aide Médico Psychologique (internat)	1	1 CDI
Professeur des écoles (détaché de l'éducation national)	*0,88*	*1 CDI*
Ouvrier Qualifié	2	2 CDI
Agent de Service Intérieur	0,57	1 CDI
Agent de Service Intérieur	1 (0,57 IME + 0,43 Internat)	1 CDI
Agent de Service Intérieur (internat)	1	1 CDI
Surveillant de nuit (internat)	1	2 CDI
Surveillant de nuit (internat)	0,80	1 CDI

Orthophoniste	0,50	0
Médecin Généraliste	0,10	0

Le directeur est compté 0,80 sur l'IME et 0,20 sur le SESSAD. Cependant, il existe une différence avec les comptes administratifs qui mentionnent 1 ETP complet sur l'IME.
1 personne sur la structure est reconnue travailleur handicapé, les 2 autres personnes sont parties en retraite en cours d'année.

Depuis le 12 octobre 2020, une convention de 24h/semaine a été signé avec l'URIOPSS pour l'accueil d'une personne en service civique pour une durée de 8 mois

Concernant les postes de médecin généraliste et d'orthophoniste, nous faisons toujours appel, faute de recrutement, au réseau libéral afin de répondre aux besoins des enfants.

La convention ASRL signée avec « la Maison de Santé du Ternois », permet de mieux répondre aux besoins des jeunes que nous suivons notamment pour les interventions avec les spécialistes. Enfin celle signée avec le centre psychiatrique permet de mieux répondre aux situations complexes au sein de notre établissement. Toutefois, l'absence de médecin psychiatre au sein de la structure est problématique notamment dans le cadre de l'accompagnement de jeunes aux profils de plus en plus complexes. A noter que les ASI et ouvriers qualifiés ont, outre leur mission d'entretien et de maintenance du bâtiment, une mission de transport de nos jeunes accompagnées. Cette mission représente 4 heures par jour et par professionnel

Sur 2020, le COVID 19 a engendré :

- 333 jours d'arrêt de travail supplémentaires pour 16 salariés (IME/Sessad).
- 150 jours de mobilisation de 15 salariés de l'IME à l'internat et dans d'autres structures de l'ASRL.
- 7 journées conventionnées et annulées de formation professionnelle sans compter l'impact sur les journées formations qui étaient envisagées (SST, MAPA...).

ACCUEIL DES STAGIAIRES : nombre, durée, missions/type de formation

Ecole	Etudes	Période		Horaires	Groupe
		Du	au		
AFERTES Arras	2ème année Educatrice Spécialisée	02/09/2019	04/04/2020	35h/semaine	AES
IRTS Loos	DE Assistant de service social	30/09/2019	06/03/2020	34h/semaine	Chef de service IME
IRTS Loos	2ème année Educatrice Spécialisée	02/12/2019	29/05/202	35h/semaine	Internat

IRTS LOOS	CAFDES	11/2020	06/2021	70 h sur 2020	Direction
AFERTES Arras	1ère année Educatrice Spécialisée	06/01/2020	17/04/2020	35h/semaine	HAS
Collège St Louis St Pol sur Ternoise	Stage découverte 3ème	10/02/2020	14/02/2020	29h	PRS2
Lycée Albert Chatelet St Pol sur Ternoise	Stage découverte Seconde	03/02/2020	08/02/2020	19h15	PRS2
URIOPSS	Service Civique	20/01/2020	19/10/2020	24	
IRTS Loos	DE Educateur Spécialisé	28/09/2020	05/02/2021	35h/semaine	AES
Lycée Polyvalent Jan Lavezzari Berck	BP Services de proximité et vie locale - Terminale	12/10/2020	21/11/2020	19h15	PRS2
Greta St Pol sur Ternoise	Formation Dynamique vers l'emploi	30/11/2020	27/12/2020	35h/semaine	Internat
Lycée Polyvalent Jan Lavezzari Berck	*BP Accompagnement soins et service à la personne*	*16/03/2020*	*12/04/2020*	*STAGES ANNULES COVID*	
UGECAM	*Secrétaire Assistante*	*25/05/2020*	*26/06/202*		
		23/11/2020	*23/12/2020*		

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020

Regroupant les salariés de l'IME et du Sessad

Intitulés formations/colloques…	**Professionnels concernés (nombre et fonctions)**	**Durée (heures/jours)**
Formation 1ère intervention (1h)	2 agents de service, 1 technicienne sup, 3 éduc spéc, 1 chef de service, 1 infirmière, 2 ouvriers Q, 2 veilleuses de nuit, 1 technicienne Q, 1 monitrice éduc, 1 directeur, 1 psychomot	16 hrs6302
Formation Office 365 groupe confirmé (3 hrs)	1 directeur, 3 chefs de service, 2 techniciennes sup, 3 éduc spéc, 1 infirmière, 1 assistante sociale,1 technicienne Q	36 hrs
Formation Office 365 (2 hrs)	1 ouvrier Q, 7 éduc spéc, 2 veilleuses de nuit, 1 éduc techn, 2 monitrices éduc, 2 psychomot, 2 AMP, 1 professeur des écoles, 1 psychologue	38 hrs
Analyse de pratiques (2 hrs)	1 éducatrice jeunes enfants, 6 Educatrices spécialisées, 1 maitre	122 hrs

	délégué, 2 Monitrices éducatrices, 2 éducateurs techniques spécialisés, 1 psychomotricienne, 1 infirmière, 2 psychologues, 1 assistante soc, 1 professeur des écoles	
Formation initiale SST (2 jours)	1 éduc spé, 1 veilleuse de nuit	28 hrs
Via trajectoire (3 hrs)	1 cheffe de service	3 hrs
Remise à niveau MAPA (1 jr)	1 monitrice éduc, 1 agent de service, 3 éduc spé	35 hrs
Formation initiale SST (2 jours)	1 psychomto, 1 cheffe de service	28 hrs
Maintien et actualisation des compétences SST (1 jr)	2 éduc spé	15 hrs
Formation initiale SST (2 jours)	1 éduc spé, 1 maitre délégué	28 hrs
AU TOTAL	**78 personnes formées**	**349 heures**

2. *« PERSPECTIVES 2021 »*

2020 est une année marquée par la crise sanitaire. En conséquence, les projets 2020 ont été mobilisés en pointillé. Ainsi, nous retrouvons dans la continuité les projets 2020 pour 2021. A savoir, poursuivre la dynamique démarche qualité vers l'amélioration de la qualité d'accompagnement des jeunes accompagnés :
En interne, avec la poursuite de l'évaluation interne, démarche continue. L'axe 2 en voie d'être achevé, nous allons entreprendre l'axe 4 autour des fonctions logistiques avant d'entreprendre une évaluation de l'axe 3, le projet d'établissement. Cette étape marquera le début du renouvellement du projet d'établissement. Dans la trajectoire impulsée par le projet associatif, il s'attachera à développer un plan d'actions autour de 3 axes :

- Le pouvoir d'agir et l'autodétermination
- Le numérique
- Le développement durable avec le souhait de développer le concept de responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

Ce projet sera à rattacher au DLA (développement local d'accompagnement qui a eu lieu avec l'ensemble des entités du Ternois (SESSAD/IME/INTERNAT). Lors de cette démarche les salariés et l'ensemble des partenaires se sont réunis pour réfléchir sur une stratégie à 5 ans. Cette démarche a mis en exergue le besoin de fluidité des parcours entre les 3 entités sur l'enfance et les jeunes adultes du Ternois et notamment avec la construction de l'internat.

Lors de cette DLA 3 orientations stratégiques ont été identifiés

- Fluidifier les parcours à partir des besoins des attentes, des potentialités, des jeunes et de leur environnement
- Développer l'approche « service/ logique service »
- Identifier les besoins nouveaux

Une de nos perspectives d'accompagnement en accord avec la tendance actuelle est l'Inscription de nos structures IME / Internat / SESSAD dans une dynamique de dispositif IME pour ainsi proposer de nouvelles formes d'accompagnement.

Les lois récentes encouragent le développement des partenariats multiples notamment entre le secteur du médico-social et le secteur social.
Nous passons aujourd'hui d'un système d'un tout institutionnel à une diversité de réponses possibles.
Dans le cadre de la loi 2002/2, l'usager dispose du libre choix, des prestations qui lui sont offertes : s'orienter vers un service à domicile, vers une admission dans un établissement ou un service, ou vers un tout autre « mode d'accompagnement ».
La notion de dispositif renvoie à un accompagnement qui sortirait des modalités classiques qui sont celles de l'internat, le semi-internat, le SESSAD en adoptant des réponses en fonction des besoins, des attentes des jeunes et non plus en accueillant en fonction de telles ou telles catégories de personnes.

Cette volonté de fluidifier le parcours permet également de prévenir toute rupture de parcours, (Référence : rapport PIVETEAU).

Ces perspectives sont envisageables et feront l'objet d'un travail d'équipe nécessaire pour développer des réponses collectives, pluridisciplinaires.

Afin de favoriser ces démarches, la Qualité de Vie au Travail sera au cœur de nos préoccupations. Pour bien accompagner, l'équipe sera soutenue par des professionnels spécialisés dans la supervision de groupe et de pratiques, dans la prise de conscience de soi (sophrologie). Notre établissement a répondu en 2020 à un AAP QVT émis par l'ARS, nous attendons la décision de l'autorité pour accompagner le projet autour du bien-être au travail.

L'idée du dialogue, de la co construction sera la priorité pour adapter notre organisation à l'évolution constante des besoins et attentes de nos jeunes accompagnés.

3. *ZOOMS*

3.1. ZOOM SUR L'INCLUSION ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE

L'inclusion et l'Insertion Socio Professionnelle constituaient un des axes principaux dans le rapport d'activité 2019. Le COVID et le confinement ont fortement impacté ces axes de développement.

En termes d'inclusion, les démarches de partenariat ont été freinées pour limiter les brassages. Les accueils dans le cadre de scolarité partagée ont été différées et l'UEE a réintégré en Mai et Juin 20 les murs de l'IME, à la demande de l'inspecteur d'Education Nationale.

En 2020, autant que possible, les mises en situation professionnelles ont été maintenues :
Sur 25 jeunes âgés de 16 à 20 ans, 8 jeunes ont réalisé des mises en situation au sein de l'IME ou en Milieu Ordinaire sur des rythmes très variables. Un stage en Milieu Ordinaire a du être suspendu au regard de la crise sanitaire.

10 jeunes ont effectué des mises en situation dans les ESAT (associatif ou du secteur). Suite à la crise sanitaire, 7 périodes de stage d'une durée de deux semaines ont été annulées.

Une jeune adulte a effectué une mise en situation en foyer d'hébergement (FH associatif) avec dérogation en lien avec son projet de vie.

L'IME a participé à la troisième édition « Duoday » le 19 Novembre 2020. Trois adolescents ont partagé une journée avec des professionnels du secteur.

Trois jeunes adultes ont été positionnés pour le passage d'une Reconnaissance des Acquis de l'Expérience avec « Différent et Compétent », deux ont reporté cette épreuve pour l'année 2021.

Ces chiffres traduisent la volonté de travailler les parcours de nos jeunes, malgré le contexte. Cependant, contraints par des impondérables (confinement, Annulation des inclusions, des mises en situations) le confinement a eu un impact sur les perspectives de sortie de nos jeunes en 2020/2021. Pour conforter notre démarche éthique de ne pas créer de ruptures de parcours, deux jeunes bénéficient d'un amendement creton. Le premier est accueilli en hébergement à l'internat (avec accueil de jour médicalisé et FAM en accueils temporaires dans le cadre d'un PAG). Pour le second jeune, hébergé en famille, l'accueil s'effectue à temps partiel au rythme d'une journée et d'une matinée par semaine au semi-internat. Ce maintien permet de poursuivre l'accompagnement et de travailler avec des partenaires et autres dispositifs.

3.2. ZOOM SUR LA GESTION DE LA LISTE D'ATTENTE ET L'ACCUEIL DE NOUVEAUX PUBLICS :

Une activité à 107% au semi-internat, 74 jeunes accueillis en 2020 pour 65 places autorisés.
Un SESSAD qui accompagne 23 jeunes pour 20 places, une liste d'attente pour entrer au sein de la structure qui ne cesse de croître avec 32 jeunes dont près de la moitié prioritaire.
Comment depuis ces indicateurs proposer une réponse avec les ressources et moyens actuels dans une perspective d'efficience ?
Plusieurs axes de travail ont été développés :

- Le protocole revu concernant la préadmission. Les demandes d'accueil font l'objet d'une attention toute particulière.
    - Les jeunes, avant toute entrée, font l'objet d'une étude de dossier par le professionnel concerné. Dans le cadre d'une perspective d'entrée, les jeunes sont évalués in situ, dans le cadre d'immersion sur plusieurs temps. Initialement en demi-journée. L'admission est prononcée dès que l'évaluation

est totalement complète. Elle est prononcée par le directeur après concertation en équipe pluridisciplinaire.

- Adapter l'accompagnement aux besoins de la population avec comme objectifs :
    - Optimiser le fonctionnement (activité) et l'organisation managériale de l'internat.
    - Revoir notre offre d'accompagnement au regard de la population accueillie. Optimiser les mouvements au sein de la structure (entrées-sorties)
    - Promouvoir le droit à la scolarisation / révision de la convention UE / développer les partenariats
    - Sur le SESSAD dans le cadre de la vision dispositif :
        - Favoriser les entrées précoces au SESSAD
        - Répondre à un besoin de population / accompagnement des jeunes adultes 17/25 ans.
- Le travail en partenariat avec d'autres structures. Nous avons mis en place début octobre un accueil à temps partiel pour un jeune accompagné dans une structure du territoire hors ASRL. L'objectif est de proposer un accompagnement adapté en fonction des compétences de chacun et ainsi assurer une transition efficace pour le jeune et les équipes.

Ces actions démontrent, en lien avec les autorités, notre mobilisation pour assurer l'accompagnement du plus grand nombre de jeunes dans une dynamique de qualité d'accompagnement adapté à la personne.

3.3. ZOOM SUR LE PROJET MEDIATION ANIMALE :

Depuis Octobre 2020, cinq jeunes de l'internat participent au projet "médiation animale". Les séances durent une heure et ont lieu un mercredi après-midi par mois, avec un ou deux chiens. Les jeunes prennent soin de l'animal, en apprenant à adopter les gestes adaptés. Ils prennent part à des ateliers d'agilité (parcours ludiques pour le jeune et le chien), des promenades, des jeux, …

En réunion d'équipe, nous avons ciblé cinq jeunes pour qui la médiation animale pouvait s'avérer bénéfique. Ils présentent tous les cinq des carences affectives. Leurs situations familiales sont complexes :

- C. ne voit sa mère qu'en visite médiatisée deux fois par mois, il est accueilli en famille d'accueil un week-end sur deux. C. est un jeune très angoissé et qui présente des troubles du comportement, des comportements de défis et de provocation vis-à-vis de l'adulte, ainsi qu'une grande instabilité. Il manque énormément de confiance en lui.
- A. n'a plus de contacts avec ses parents. Les seuls liens familiaux qui lui restent sont ceux avec ses frères et sœurs, qu'elle ne voit que lors des vacances scolaires, en visites médiatisées également. Elle aimerait bénéficier de visites plus régulières mais ces derniers ne sont pas forcément en demande. Elle se rend en famille d'accueil un week-end sur deux. A. est très angoissée et manque de confiance en elle.

- M. n'a plus de contacts avec sa maman et ne voit son papa et ses frères et sœurs qu'une fois par mois en visite médiatisée. M. évoque régulièrement le manque de sa famille. Il est en souffrance par rapport à sa situation familiale complexe. M. se montre épanoui auprès des animaux.
- C. est accueilli un week-end chez son père et un week-end chez sa mère. Curtis manque de confiance en lui et a besoin d'être valorisé. Il peine parfois à contrôler ses émotions.
- L. a connu récemment beaucoup de bouleversements dans sa situation familiale. Elle est en effet confiée à l'Aide Sociale à l'Enfance et est accueillie en Maison d'Enfants un week-end sur deux. Elle voit sa mère et ses frères et sœurs deux fois par mois en visites médiatisées.

M. a, depuis peu, quitté l'internat. Il a donc été proposé à une autre jeune d'intégrer le groupe de médiation animale :

- L. a intégré depuis quelques mois l'internat en semaine. Elle était auparavant accueillie en accueil séquentiel uniquement le week-end et lors des vacances scolaires. L. peine à exprimer ses émotions (elle présente des difficultés de langage). Les séances de médiation animale favoriseront son intégration au sein du groupe et lui permettront de verbaliser ce qu'elle ressent.

Une rencontre avec Monsieur Bombe (intervenant en médiation animale) et l'éducatrice a permis de dégager les différents objectifs du projet de médiation animale :

- Apprendre à prendre soin du chien
- Apprendre à respecter le chien
- Apprendre aux jeunes à se montrer calme auprès du chien
- Apprendre à accepter la frustration
- Apprendre à respecter les consignes
- Prendre confiance en soi
- Apprendre à exprimer ses émotions
- Développer le langage en guidant le chien

Ainsi que les moyens suivants :

- Le choix des résidents participant au programme, les problématiques, objectifs de travail seront établis en partenariat équipe éducative et intervenants en médiation animale.
- Un référent du projet assiste à chacune des séances, afin de participer en binôme au cadre "visée thérapeutique"
- Une évaluation pour le groupe est établie par l'intervenant en médiation animale ainsi que par l'éducateur référent après chaque séance.

La convention a été établie pour une durée d'un an.
L'évaluation est très positive pour les jeunes, les compétences développées sur cette activité sont, pour les jeunes, transposables au quotidien et les aide dans le rapport aux cadres et aux autres.

Ce projet est inscrit dans une démarche plus large d'activités de médiation animale avec notamment l'équithérapie. La formation d'un éducateur pour la médiation animale et la création d'une ferme pédagogique sont des projets envisagés à moyen terme.

SESSAD DU TERNOIS

FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE	
Adresse : Plateforme services 2 Rue Léo Lagrange 62130 Saint Pol sur Ternoise	**Directeur de l'établissement :** Monsieur Courcol Jean-Philippe **Cheffe de service :** Madame Sénéchal Frédérique
Projet d'établissement	Missions : Le SESSAD a pour objectif d'accompagner et d'aider l'enfant ou l'adolescent et sa famille, pour lui permettre de s'épanouir dans son milieu de vie, de socialisation et de scolarisation. Objectifs globaux : ✓ Favoriser un accompagnement le plus précocement possible. ✓ Evaluation des habiletés du jeune, des attentes de la famille à son l'entrée dans le service lors d'une phase dite d'observation active, puis avec des évaluations intermédiaires favorisant l'évolution des propositions si besoin et préparant à la sortie du service. ✓ Co-construction des projets personnalisés et proposer des actions (moyens, médiations) en lien avec le Projet personnalisé du jeune ✓ Développer et Garantir la citoyenneté du jeune, favoriser son inclusion dans le cadre de sa scolarisation et autres lieux de développement, comme les loisirs en le rendant acteur de ses choix et attentes en accord avec sa famille. ✓ Respecter le jeune et sa famille dans ses choix, ses convictions, ses croyances, sa temporalité, son intégrité et son intimité. ✓ Être en veille afin de prévenir et garantir la meilleure santé physique et psychique du jeune accompagné, mais également prévention et éducation à la santé.

	Les actions des professionnels du SESSAD s'inscrivent en liaison avec les autres intervenants, partenaires locaux, de l'Education Nationale, des services de l'action sociale, de l'insertion scolaire et professionnelle. Le travail d'accompagnement et de coordination se fait en étroite collaboration avec la famille et sous réserve de son adhésion aux modalités d'intervention proposées.
Autorisation et public	Date d'ouverture : 1 avril 2004 Le SESSAD est administrativement rattaché à l'IME " au Moulin" de Saint-Michel –sur – Ternoise. Nombre de place : 20 Nombre de jours d'ouvertures : 250 Offre de service : Service en milieu ouvert, accompagnement du jeune et de sa famille dans tous les lieux de vie. Caractéristiques du public accueillis : le SESSAD est autorisé à accompagner 20 enfants ou adolescents, âgés de 3 à 20 ans pouvant présenter des difficultés d'ordre intellectuel ou des retards dans les apprentissages. Le projet résulte d'une enquête réalisée auprès de l'Education Nationale dans les arrondissements de Saint Pol et d'Hesdin. Un avis favorable a été rendu le 19 septembre 2002 par le CROSMS. L'accord D.D.A.S.S. a été délivré en avril 2004. Puis en mai 2011, un changement d'agrément permet d'accompagner des enfants et adolescents de 3 à 20 ans. Une demande d'extension de faible capacité de 5 places à moyens constant a été transmise aux services de l'ARS en décembre 2017, et l'accord a été donnée en 2018.

	11 salariés (physiques) : 1 Directeur 1 cheffe de service 1 médecin psychiatre 1 psychologue 1 assistante de service sociale 3 éducatrices spécialisées, coordinatrices de projets. 1 psychomotricienne 1 secrétaire 1 agent de service intérieur Le service conventionne avec des orthophonistes en libéral.
Ce qu'il faut retenir de l'année	Nombre de journées réalisées : 2222 Soit un taux d'activité de 88.17 % Nombre de personnes accompagnées : 26 Nombre de sorties : 6 Nombre d'entrées : 6 Cette année a été marquée par la crise sanitaire et ses exigences, l'équipe du SESSAD s'est montrée très attentive à la continuité de l'accompagnement des jeunes et de leurs familles même à distance. Il est à noter néanmoins, qu'hormis l'activité de groupe médiation par le poney qui a pu, se maintenir un temps, car en extérieur, les médiations de groupe n'ont pas pu avoir lieu comme il est coutume qu'elles le soient au SESSAD. L'équipe éducative était en 2019 fragilisée par l'absence d'1 ETP. L'année 2020 est marquée par la constitution complète de l'équipe éducative confortant celle-ci dans un fonctionnement plus serein et plus constant dans leurs propositions.

	L'équipe s'est enrichie également par l'arrivée d'une psychomotricienne et d'une assistante de service social.

1. ACTIVITE REALISEE

1.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

L'activité sur l'année reste stable comparativement à n-1 malgré le contexte sanitaire COVID,. En 2019, 2253 séances ont été réalisées, 2222 en 2020.

Retour sur la Première période: de janvier à mars et évaluation globale sur l'ensemble de l'année:

Le SESSAD a fonctionné normalement, même si les professionnels étaient en veille par rapport aux différentes annonces concernant le Covid.
L'arrivée de la psychomotricienne en CDI à 0.5 ETP a amené une qualité supplémentaire au niveau de l'accompagnement des jeunes, pour rappel auparavant, nous faisions appel à une psychomotricienne en libéral et les besoins étaient que peu couverts.
Malgré tout l'âge d'arrivée des jeunes est à la baisse et va tendre vers cette baisse et cela met en avant des besoins qui restent non couverts. Cela est majoré au regard de cette crise sanitaire qui oblige à la mise en place d'un protocole strict entre deux prises en charge. De même, si la psychomotricienne se déplace à domicile ou à l'école, le temps de route important au regard de notre rayon d'action limite le nombre de PEC possible sur une journée. Nous essayons donc de favoriser les PEC à la Plateforme en privilégiant les A/R en taxis des jeunes.
L'arrivée de l'assistante de service social à 0.20 ETP permet d'étayer plus en précisions et en justesse les réponses à amener aux familles en ce qui concerne l'ouverture de leur droit et les relations avec certains services de droit commun, comme la CAF, la MDS... en lien avec le projet du jeune et avec les autres professionnels du service.
Celle-ci est également sollicitée pour la C360 en lien avec la coordinatrice de parcours du SAMO et la cheffe de service. Cela permet de créer du lien et d'échanger des compétences entre ces deux professionnelles.
Le réseau Neurodev est également dans nos murs, car l'ASS assure en tant que correspondante locale du Ternois pour Neurodev, ses permanences au sein de la Plateforme.

La période du confinement:

A l'annonce du premier confinement, le 17 mars 2020, tous les professionnels sont repartis à leur domicile avec du matériel favorisant le travail en distanciel (ordinateurs portables notamment).
Dès leur parution, des professionnels se sont mis à disposition afin de distribuer les autorisations dérogatoires aux personnes en difficulté de compréhension de leur utilisation, autorisations classiques ou en FALC.

De même, un professionnel, en lien avec le SAMO, est venu sur la plateforme afin de travailler sur des supports visuels rappelant aux familles, les bons gestes, les essentiels à avoir en cas de confinement (se faire plaisir, écouter de la musique, aérer sa maison, se faire à manger de façon équilibrée, faire des activités physiques en utilisant youtube par exemple, garder le contact avec sa famille, ses amis par téléphone, par visio, promener son chien...).
Des appels téléphoniques ont été passés par les professionnels aux jeunes et à leurs familles , pour les personnes les plus fragiles au regard de la situation (celles présentant des difficultés d'ordre social et pour les jeunes en difficulté scolaire) cela s'est fait tous les jours , sinon la moyenne était de 3 appels sous forme de rendez-vous téléphoniques par semaine et par jeune , des rendez-vous en visio via messenger, whatsapp se sont mis également en place pour les personnes ayant la possibilité de le faire. Il y a eu également l'organisation par la psychomotricienne de "jeux défis" à destination des jeunes afin de les sortir de l'exigence posée par l'EN au niveau du travail scoalire en distanciel.
Une vigilance de la psychologue du service a été accrue en ce qui concerne le suivi des jeunes et des rendez vous en visio ont eu lieu de façon très régulières et ritualisées surtout auprès des adolescents peut être plus en difficulté avec les exigences du confinement.
Afin de ne pas rompre le lien avec les partenaires et/ou les familles le téléphone de la Plateforme a été basculé sur le portable de la Cheffe de service du SESSAD.
Une présence chaque matin a été assurée à la Plateforme, fermée, par la cheffe de service du SESSAD afin de pouvoir rencontrer sur l'extérieur les personnes qui en avaient besoin ou afin de faire des VAD pour les personnes sans bonne qualité internet avec qui le contact n'était pas aisé, ni réguliers.
Entre professionnels, des liens se sont créés autrement, en visio, appels téléphoniques, mails, malgré cela, un sentiment d'isolement s'est fait sentir... d'où la mise en place de réunion en visio mais cela restait compliqué, par manque de maîtrise de l'outil, de la moindre qualité de couverture internet de certains... des CR de ces temps au niveau quantitatif et qualitatif ont été tenu de façon quotidienne par les professionnels du service. Il a été difficile par contre sur cette période de maintenir la rigueur des écrits professionnels, cela a demandé une plus grande vigilance dans ce domaine. Par contre, le travail d'accompagnement a évolué dans la mesure où les interlocuteurs étaient plus les familles que les jeunes et la demande était plus axée sur une "guidance familiale " durant cette période. Concept qui a été retravaillé depuis et formalisé dans nos accompagnements.

Les VAD se sont remises en place dès le 11 mai 2020 d'abord selon une priorisation annoncée par les difficultés et les demandes des familles puis très vite de façon normale avec la réouverture de la Plateforme, le tout dans le respect des procédures écrites et validées, et dans le respect des gestes barrières. Il est à noter que les professionnels après une léger temps de doute étaient très contents de cette reprise de travail en "présentiel", expliquant la difficulté de mettre du sens à un accompagnement en distanciel.
Durant cette période de "premier" confinement, des professionnels se sont mis à disposition de l'internat de l'IME pour assurer du renfort en fonction des besoins.
Lors de ce premier confinement, il n'y a pas eu de cas Covid au sein de notre service.

Nous notons en conséquence une baisse claire des séances sur les mois d'Avril et mai, avec, ensuite un véritable rebond d'activités sur les mois de juin et jullet, en parallèle des mesures progressives de déconfinement.

Le dernier quadrimestre:

A compter de septembre, la Plateforme fonctionnait normalement déjà depuis le mois de mai 2020, dans la programmation des VAD, des entretiens, des réunions, le tout dans le respect des consignes ASRL et des gestes barrières.
Dans la mesure où nous disposons pour les professionnels éducatifs et paramédicaux, des open-space, il a fallu occuper autrement les locaux afin de permettre à chacun de travailler dans de bonnes conditions en toute sécurité dans le respect des gestes barrières et des consignes ASRL. Pour les professionnels du SESSAD (éducatifs) cela signifie un roulement en présentiel et en télétravail mais avec maintien des VAD et intervention dans les écoles.
Sur le mois de Novembre, second confinement, nous avons eu quelques cas COVID parmi les familles accompagnées, la plupart de façon asymptomatiques, nous n'avons pas eu d'hospitalisation à cause du COVID. Les personnes concernées ont eu toutes, le réflexe de prévenir les professionnels du service et nous n'avons pas eu de cas COVID ni de cas contact via les personnes accompagnées.
Le dernier quadrimestre est marqué par une activité stable hormis sur le mois de décembre où une professionnelle était absente pour caude de maladie.

Le profil des jeunes accueillis:

Le nombre de jeunes accompagnés en file active est de : 26 (soit 3 de plus qu'en 2019)

REPARTITION PAR AGE						
0-2 ans	3-4 ans	5-6 ans	7-10 ans	11-15 ans	16-18 ans	+ d 18 ans
		3	7	11	4	1

Le travail de collaboration avec le CAMSP et le CMPP de Saint Pol commence à porter ses fruits et nous pouvons donc démarrer notre accompagnement avant l'arrivée du jeune en école primaire.
Sur les six entrées effectuées cette année, 3 enfants étaient âgés de moins de 6 ans. C'est une première pour les professionnelles du SESSAD qui découvrent et apprécient l'accompagnement à la scolarisation en maternelle. Ceci fait partie intégrante des objectifs fixés, à savoir, l'accompagnement le plus précocement possible.

Nous constatons de nouveau cette année sur les 26 jeunes accompagnés par le SESSAD, 6 filles pour 20 garçons.
Le courant perçu ces dernières années se confirme donc car sur les 6 entrées, il est à compter une seule fille pour 5 garçons.

REPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION DE LA DEFICIENCE PRINCIPALE	
DEFICIENCES INTELLECTUELLES	
Retard mental profond et sévère	
Retard mental moyen	3
Retard mental léger	18
Autre déficience de l'intelligence	
DEFICIENCES DU PSYCHISMES	

Déficiences intermittentes, “critiques” de la conscience	
Troubles de la conduite et du comportement	2
Déficiences du psychisme en rapport avec des troubles psychiatriques graves	
Autres déficiences du psychisme	3
DEFICIENCE DU LANGAGE ET DE LA PAROLE	

Provenance géographique des jeunes accompagnés :

Les jeunes accompagnés par le service sont tous originaires d’une zone géographique comprise dans un rayon de 25 à 30 kilomètres autour de Saint Pol sur ternoise. S'il était coutume qu’une proportion de jeunes soient scolarisés sur Saint Pol sur ternoise, ce n’est plus le cas actuellement. La lecture pourrait être que les places en ULIS étant saturées, les jeunes restent scolarisés sur leur secteur en RPI ou en collège.

La durée moyenne d’accompagnement pour les jeunes sortis en 2020 :

4 ans.

Orientation :

- 1 jeune est sorti du SESSAD le jour de ses 18 ans marquant ainsi son désir de “s’assumer seul”.
- 1 jeune a été orienté vers un ESMS de type IME à Saint Michel sur Ternoise.
- 4 jeunes en commun accord parce ce que les objectifs fixés étaient atteints et qu’ils pouvaient continuer seuls en milieu ordinaire de scolarisation.

1.2. LES ELEMENTS FINANCIERS

Le SESSAD du ternois s’inscrit dans les orientations du CPOM ASRL signé jusqu’en 2021. Il est administrativement rattaché à l’IME AU Moulin de Saint Michel sur Ternoise. Le SESSAD dispose d’une dotation de 370 383 euros pour l’année 2020.

1.3. LES RESSOURCES HUMAINES

TABLEAU DES EFFECTIFS

Tableau des effectifs IME/Internat au 31/12/2020 : 5,84 ETP

Fonction	ETP	Personnes physiques
Directeur	0,20	1 CDI
Chef de service	0,50	1 CDI
Médecin Psychiatre	0,10	1 CDI
Psychologue	0,50	1 CDI
Agent Administratif	0,50	1 CDI
Assistante Service Social	0,20	1 CDI *(+CDD 0,10 dispositif Neurodev)*
Psychomotricienne	0,50	1 CDI
Educatrice Spécialisée	3	3 CDI
Agent de service Intérieur	0,34	1 CDI

Le directeur est compté 0,8 sur l'IME et 0,20 sur le SESSAD. Cependant, il existe une différence avec les comptes administratifs qui mentionnent 1 ETP complet sur l'IME.

ACCUEIL DES STAGIAIRES :

Accueil d'un stagiaire CAFERIUS en pointillé au regard de la crise sanitaire. Stage prolongé en 2021

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020 détail repris dans le rapport d'activité de l'IME.

2. *« PERSPECTIVES 2021 »*

Des temps de réflexion vont être mis en place autour d'une forme d'analyse de pratique par demi-journée et ce, sur un rythme de : une rencontre tous les trois mois. Ceci pour proposer une démarche réflexive sur les pratiques pour ainsi développer des axes innovants répondant à l'évolution du public accueilli.
En novembre 2020, une réunion concernant l'ensemble des professionnels de la Plateforme a été organisée afin de poser la volonté de fonctionner en entité Plateforme pour le SESSAD et le SAMO.
Cela commence à émerger par des liens autour d'actions communes de certains professionnels comme l'ASS du SESSAD et la coordinatrice de parcours du SAMO autour de la C360, la création d'un secrétariat unique pour la Plateforme.
L'arrivée de nouveaux professionnels sur le site qui ne sont pas dans une histoire et qui proposent des projets innovants qui peuvent prendre vie de façon transversales
dès que la crise nous le permettra. Ateliers multimédias par exemple en lien avec les projets de la personne adulte et ou du jeune …
Réflexion sur le poste gelé du SESSAD à 0.5 ETP pour accompagner différemment la tranche d'âge 17-22 ans avec indifféremment une orientation SESSAD ou SAMO dans des propositions axées sur la citoyenneté et l'accès à l'autonomie de logement et au monde de la formation et / ou du travail.

3. *ZOOMS*

3.1. *ZOOM SUR LES ACTIONS MISES EN PLACE ; PRESENTATION DES MEDIATIONS*

Le SESSAD a mis en place cette année plusieurs médiations comme :

- Le poney qui a pris beaucoup d'ampleur au regard des bienfaits apportés pour les jeunes, en effet, nous sommes passés de 4 jeunes à 8 qui en bénéficient avec un regard à la fois éducatif et moteur. Cette activité est en effet menée en binôme par Camille, éducatrice et Elise, psychomotricienne. Les bénéfices observés sur les jeunes sont multiples, en premier lieu cela favorise le bien-être et le plaisir mais également la socialisation, le respect du cadre, des règles, cela développe et améliore le tonus musculaire, favorise la détente, aide à une meilleure perception du schéma corporel....en 2021, si le climat sanitaire le permet , il y a un projet de mini camps (transfert) autour de cette activité qui se profile
- Le théâtre, médiation emmenée le samedi matin par deux éducatrices, Justine et Frédérique, cette médiation a pour objectif de favoriser la communication, l'expression verbale, de s'ouvrir

vers l'extérieur, de ne plus craindre le regard des autres sur soi... malgré la crise sanitaire, les séances ont pu se tenir, parfois en plein air. En 2021, si les salles de spectacles ouvrent de nouveau, il sera question d'y emmener les jeunes pour faire naître chez eux, le désir de monter sur scène deavnt un public autre que les copains du groupe.

3.2. *ZOOM SUR PASSAGE A O365*

Du fait du passage à O365 les professionnelles du SESSAD ont innovées au niveau de leur façon de travailler sur le plan informatique ce qui a facilité le partage des informations plus facilement même en situation de télétravail. Cet accès à ce nouveau mode informatique leur donne également une plus grande autonomie dans l'organisation de leurs actions. En plus de permettre de nouveau mode de communication avec les jeunes et les familles surtout en cas de Covid à la maison on reste en contact Visio avec les familles qui le souhaitent, etc....

ENFANTS – ADOLESCENTS EN SITUATION DE TROUBLES DE LA CONDUITE ET DU COMPORTEMENT

Dispositif ITEP La Cordée

PRESENTATION Dispositif ITEP LA CORDEE	
Adresse administrative du DITEP : **14 bis, rue Vincent Auriol** **59136 WAVRIN** • ***Service des enfants : 14 bis, rue V, Auriol – 59136 Wavrin*** • ***Service des adolescents : 53 rue du Général Leclerc – 59120 Loos*** • ***SESSAD : 201 rue Colbert – Bât Ypres - 59000 Lille***	Directeur de Dispositif : **M. DELLO SPEDALE BASSETTA** Trois sites, trois chefs de service : -Semi-Internat - Service des enfants – Site de Wavrin : **Mme PODEVIN** -Semi-Internat - Service des adolescents – Site de Loos : **M. CLERGEOT** -SESSAD DITEP - site de Lille : **M. LENOIR**
Projet d'établissement	Le Dispositif ITEP La Cordée, a pour mission, au regard du décret n° 2005-11 du 6 janvier 2005, complété par la Circulaire interministérielle n° DGAS/DGS/SD3C/SD6C/2007/194 du 14 mai 2007 **d'accompagner des enfants et adolescents présentant des difficultés psychologiques dont l'expression, notamment l'intensité des troubles du comportement, perturbe gravement la socialisation et l'accès aux apprentissages**. Le **décret n°2017-620** du **24 avril 2017** est venu valider le fonctionnement en dispositif intégré (prévu à l'article 91 de la Loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 relative à la modernisation de notre système de santé). Le décret a été complété par **l'instruction N° DGCS/3B/2017/241** du 2 juin 2017 relative au déploiement du fonctionnement en dispositif intégré des ITEP et des SESSAD La mission principale des DITEP est **d'accompagner ces jeunes orientés par notification de la MDPH dans leur développement personnel, afin de les amener à prendre conscience de leurs ressources, de leurs difficultés et à les mobiliser pour s'orienter vers un mieux-être, une autonomie et un processus d'inclusion adapté.** Malgré des possibilités intellectuelles et cognitives préservées, ces enfants et adolescents se trouvent engagés dans un processus handicapant qui nécessite le recours à des actions conjuguées, pluridisciplinaires et à un accompagnement personnalisé.

<table>
<tr><td>Autorisation et public</td><td>Financement par la Sécurité Sociale sous l'autorité de tutelle et de contrôle de l'ARS
L'établissement La Cordée a été créé le 14 décembre 1962
Arrêté préfectoral pour l'agrément ITEP en date du 22 février 2006 pour l'accueil de 65 enfants de 6 à 16 ans en semi-internat.
Puis arrêté préfectoral du 9 novembre 2012 pour l'ouverture d'un SESSAD pour 12 jeunes de 6 à 20 ans sur la ville de Lille.
Redéploiement de l'activité avec décision de modification actée par les services de l'offre médico-sociale de l'ARS des Hauts-de-France le 19 juillet 2018.
Depuis septembre 2018, l'agrément du DITEP en nombre de places autorisées est le suivant :
→ 60 places pour le semi-internat (partie établissement),
→ 22 places pour le SESSAD (partie service).

Fonctionnement autorisé en accueil de jour et en ambulatoire sur 210 jours par an.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Ressources humaines</td><td>Nombre de salariés total au sein du DITEP au 31/12/2020 : 68 (+ 6 enseignantes mises à disposition par l'Education nationale dans le cadre de 2 Unités d'enseignement).</td></tr>
<tr><td>45.07 ETP sur le Semi-Internat - 5,80 ETP sur le SESSAD
5 enseignantes sur le S I – 1 enseignante sur le SESSAD</td></tr>
<tr><td>Ce qu'il faut retenir de l'année</td><td><u>Activité chiffrée 2020</u>
→ Semi-Internat : 5 910 [5 977 journées en y incluant les journées de préadmissions et la prise en charge maillée d'une situation complexe]
→ SESSAD : 2 383 séances
<table>
<tr><th colspan="3">Quelques repères chiffrés pour l'année 2020</th></tr>
<tr><td></td><td>Semi-Internat</td><td>SESSAD</td></tr>
<tr><td>Nombre total d'enfants accompagnés durant toute l'année</td><td>63</td><td>28</td></tr>
<tr><td>Nombre de nouveaux accueils</td><td>6</td><td>8</td></tr>
<tr><td>Nombre de sorties</td><td>12</td><td>6</td></tr>
<tr><td>Nombre d'enfants accompagnés au 31/12/2020</td><td>51</td><td>22</td></tr>
</table>
<u>Événements marquants</u> :
• Adaptation des pratiques et des modes d'intervention à la situation d'urgence sanitaire.
• Projet de développement des pratiques inclusives malheureusement entravé par la situation sanitaire.</td></tr>
</table>

PETITE INTRODUCTION

« La perception de l'horizon est un paramètre important de la motivation. Cette perception peut aussi bien induire la fuite en avant que la résignation. Mais d'un autre côté, elle peut susciter le développement de capacités d'action jusque-là inédites »[1]

L'écriture de ce rapport d'activité est évidemment fortement impactée par la crise sanitaire sans précédent que nous avons traversée durant une grande partie de l'année 2020 et que nous continuons de vivre en ce printemps 2021.

Au regard de cette période anxiogène et inédite et des directives énoncées, le travail d'accompagnement et de soins ainsi que le fonctionnement du dispositif se sont adaptés. L'activité en tant que telle a été évidemment impactée. Mais comme chaque année, il demeure essentiel de donner à voir les réalités quotidiennes, les questionnements, les difficultés, les réalités complexes des publics accueillis, les évolutions, etc.

Le Dispositif ITEP est un lieu d'humanité(s) avec toutes ses diversités, ancré dans cette éthique du "prendre soin" et de la place pleine et entière de chacun.

Les changements induits par le fonctionnement en dispositif se font progressivement. Mais nous restons tributaires de cette réalité administrative contradictoire : le SESSAD et le semi-internat continuent d'être considérés comme deux entités juridiques distinctes. Pour autant, nous tentons de développer cette dimension d'appartenance collective, en conjuguant particularités de chaque site et complémentarité. La culture du parcours plutôt que celle de la place doit encore évoluer sans omettre la question sociale du vivre ensemble. La volonté d'accélération du mouvement qualifié de « virage inclusif » s'est malheureusement heurtée aux contraintes sanitaires incontournables. Pour notre part, cette dynamique d'ouverture et d'inclusion fait partie intégrante du travail d'accompagnement et de soins, dans le respect des besoins, des potentialités et des réalités de chaque personne accompagnée.

Les mutations de notre secteur sont inéluctables, peut-être encore plus au regard de la période que nous traversons. Mais il reste fondamental de les décliner à travers ces points cardinaux que sont : l'humanisme, le respect, la solidarité et l'engagement. Le travail en DITEP doit d'autant plus s'inscrire dans une dynamique de collaborations interdisciplinaires et de constructions partenariales afin que l'accompagnement de chaque personne soit un parcours authentique et personnalisé visant le mieux être dans sa globalité.

Je remercie toutes celles et tous ceux qui ont contribué à l'élaboration, à la mise en forme et aux perspectives de ce rapport d'activité.

PRESENTATION DU DISPOSITIF ITEP LA CORDEE

Dans l'indication d'orientation vers un dispositif ITEP, il est essentiel d'appréhender les troubles du comportement sous le registre des troubles psychologiques. Il ne s'agit pas de difficultés passagères ou circonstancielles, mais de pathologies corrélées généralement aux troubles relationnels précoces, de la construction de la personnalité, de l'attention mais aussi de l'attachement. Ces difficultés s'inscrivent dans le champ du handicap et se caractérisent principalement par une altération précoce de la perception et de l'estime de soi, avec la mise en place de moyens de défense qui ont la particularité de perturber les relations et les interactions avec l'environnement, l'adaptation au milieu ordinaire (en particulier scolaire) avec des impacts importants sur le contrôle émotionnel et des tendances à l'agir plutôt qu'à la verbalisation. En fonction du mode de classification des troubles, peuvent être évoqués :

[1] Boutinet J-P., *Anthropologie du projet,* Paris, PUF, 1990

instabilité psychomotrice, troubles psychiques, déficit attentionnel, trouble oppositionnel avec provocation, troubles anxieux, symptômes dépressifs, etc. Mais au-delà de ces tentatives de classification, ces enfants et adolescents sont animés par des dynamiques paradoxales, signes de la fragilité de leurs assises narcissiques.
Les manifestations visibles peuvent se traduire par des comportements exacerbés, de l'instabilité, de la versatilité, autant de manières d'être qui induisent des perturbations majeures des modes relationnels, de la socialisation et de la scolarisation.
Les jeunes orientés en DITEP par les commissions des MDPH ont cette caractéristique d'avoir une intelligence dite « normale ». Mais malgré des compétences cognitives réelles, les capacités inclusives et l'acceptation du monde scolaire et des apprentissages leur sont très difficiles. L'expression apparente de leurs troubles est schématiquement de deux ordres : une grande instabilité teintée de violence ou une forte inhibition. En ce qui concerne le DITEP La Cordée, la première catégorie est très nettement majoritaire. Si la face visible est bien du côté de l'agitation, voire de l'explosion, ces comportements affichés cachent majoritairement une grande souffrance, une difficulté à se construire et un manque massif d'estime de soi. A partir et en conjuguant des interventions interdisciplinaires à visée soignante, la mission centrale du DITEP est d'amener chaque jeune, considéré dans sa singularité et dans son environnement familial, à effectuer progressivement un travail d'ordre psychique qui puisse lui permettre de se « pacifier », de construire un mieux-être, de renouer avec la participation sociale et le monde des apprentissages.

Des accueils organisés de façons différenciées, complémentaires et personnalisées par le biais de deux modalités (SESSAD et Semi-Internat), au sein de trois services et sur trois sites géographiques…

LE SESSAD DITEP

Situé à Lille (Centre Vauban, 199/201, rue Colbert), ce service est conçu pour des interventions thérapeutiques, éducatives et pédagogiques de proximité, de préférence sur les lieux de vie de l'enfant (domicile, école, lieux d'apprentissage ou de loisirs). Lors de la notification d'orientation en DITEP par la MDPH, la porte d'entrée par le SESSAD est préconisée prioritairement lorsque les troubles du jeune accompagné n'entraînent pas de relations trop exacerbées dans la famille et quand le maintien en milieu scolaire reste possible dans des conditions courantes. Ce contexte est aujourd'hui en mutation, au regard de situations complexes et de ruptures scolaires constatées de plus en plus fréquemment. Le SESSAD, grâce à sa modalité ambulatoire, offre un accompagnement personnalisé au plus juste des besoins dans les différents lieux de vie de l'enfant. L'équipe interdisciplinaire conjugue une pluralité d'interventions globales où la visée inclusive s'inscrit dans une dimension de soins. Ce servide assure aussi une fonction de coordination du projet de l'enfant pour garantir la continuité dans son parcours d'accompagnement et celui de sa famille. En raison de son activité majoritairement ambulatoire, le SESSAD est un service ouvert sur l'environnement et engagé dans les partenariats avec une multiplicité d'acteurs locaux.
Depuis la modification d'agrément validée par l'ARS (juillet 2018), un accompagnement de **22 enfants et adolescents de 6 à 20 ans est** rendu possible.

LE SEMI – INTERNAT du DITEP

Les jeunes accueillis en ITEP le sont pour des *« difficultés psychologiques dont l'expression notamment l'intensité des troubles du comportement perturbe gravement la socialisation et l'accès aux apprentissages (…) »*.
Au-delà d'un symptôme visible, le trouble du comportement n'en est pas moins une modalité relationnelle qui s'est installée depuis longtemps et qui fonctionne pour elle-même, mettant en échec

ou en grande difficulté les différents intervenants scolaires, de soins, sociaux, mais également la famille et l'enfant qui ne trouvent plus d'issue.
Au travers des accompagnements en temps de journée, il s'agit de conjuguer la personnalisation du parcours de soin tout en prenant en compte les aspects socialisant du rapport à l'autre et de la vie collective. Il est question de travailler autour de l'estime de soi, d'accompagner le jeune à reprendre confiance en lui, en favorisant une mise en situation d'expériences nouvelles, de repenser ou restaurer une manière d'être. Il s'agit à la fois de travailler au cas par cas, mais également d'initier une dynamique collective qui vise le travail de socialisation. L'établissement a la particularité d'être installé sur deux sites distincts géographiquement, éloignés d'une dizaine de kilomètres, ce qui est signifiant d'un point de vue symbolique, mais qui peut compliquer les échanges inter-sites pour les équipes. Depuis juillet 2018, en parallèle à l'augmentation capacitaire du SESSAD, l'autorisation d'accueil au sein du semi-internat est passée de 65 à **60 enfants et adolescents**. La tranche d'âge reste celle de 6 à 16 ans. La répartition entre les deux sites se fait comme suit :

5 SERVICE DES ENFANTS - SITE DE WAVRIN

Situé au 14 bis rue Vincent Auriol à Wavrin, ce service prend en charge **35** enfants de **6 à 12 ans**.

Dans les premiers temps, l'objectif central est de mieux connaitre l'enfant, dans ses difficultés, ses modes relationnels, son histoire, mais aussi au travers ses compétences et centres d'intérêt afin de déterminer un projet qui lui permette de se stabiliser, se reconstruire, apaiser des conflits. Il s'agit aussi de l'aider à améliorer ses modes relationnels à travers les notions de respect des autres et de soi et du vivre ensemble. L'émergence et la valorisation des ressources de chacun sont autant de prémices nécessaires à toutes formes d'apprentissage et de possibilités d'inclusion.

6 SERVICE DES ADOLESCENTS - SITE DE LOOS

Situé au 53 rue du Général Leclerc à Loos, ce service prend en charge **25** adolescents de **12 à 16 ans**.

Les objectifs d'accompagnement globaux se poursuivent, avec un accent vers la responsabilisation, la quête d'autonomie, l'intégration scolaire et sociale, l'adaptation en lien avec les exigences extérieures. Il s'agit aussi de prendre en compte les potentiels, les ressources et les fragilités de chacun dans cette période particulière de la vie qu'est l'adolescence.

Les nouveaux locaux dans lesquels est installé le service depuis deux ans permettent de mieux prendre en compte les besoins des adolescents, de diversifier les propositions d'accompagnement, d'améliorer les conditions d'exercice des professionnels ainsi que le cadre d'accueil des familles et des partenaires.

ACTIVITE REALISEE

LE SESSAD

Fin 2020, l'équipe pluridisciplinaire du SESSAD est composée de la façon suivante :

- Chef de service : 1 ETP
- Educatif : 2.8 ETP
- Pédagogique : 1 ETP professeur des écoles CAPPEI (ex CAPA-SH)
- Psychomotricienne : 0,40 ETP
- Psychologue : 0.50 ETP
- Psychiatre : 0.20 ETP

- Secrétariat : 0,25 ETP
- Agent de service: 0.10 ETP
- Orthophoniste* : 0.40 ETP attribué, mais non pourvu

Le recrutement d'orthophoniste dans le cadre du salariat en établissement ou service médicosocial reste très difficile. Le suivi des jeunes ayant besoin d'un suivi orthophonique continue de se faire en lien avec des professionnels du secteur libéral.

Pour l'année 2020, l'activité théorique à réaliser correspond à :

22 jeunes x 3 séances/semaine x 42 semaines, soit 2 772 séances annuelles.

Sur cette année 2020, le SESSAD a réalisé ***2 383 séances***, ce qui correspond à un taux d'activité d'environ **86 %**.

Les périodes de confinement de deux mois entre mars et mai, puis de réouverture progressive et de reconfinement partiel en fin d'année ont bien évidemment eu un impact sur l'activité. Pour autant, nous pouvons remarquer que la baisse est relativement faible au regard des restrictions liées à la pandémie, l'équipe ayant pu adapter ses prises en charge en conjuguant réalités sanitaires, protocoles, besoins des enfants et attentes/souhaits des familles. Si durant cette période une partie de l'activité s'est faite en distanciel, beaucoup de rencontres se sont également déroulées à proximité du domicile des enfants et adolescents ou dans des parcs publics.
Nous pouvons donc faire le constat que la modalité d'accompagnement en ambulatoire et individualisée a pu s'adapter plus aisément que les lieux d'accueil collectif.

I – Quelques indicateurs :

Nombre de personnes accompagnées dans l'année	**28**
Nombre de personnes accompagnées au 1er janvier 2020	**20**
Nombre d'entrées en 2020	**8**
Nombre de sorties en 2020	**6**
Nombre de personnes accompagnées au 31 décembre 2020	**22**

Quelques éléments concernant les admissions et les fins de prise en charge
Lors de la procédure d'admission, l'enfant et ses parents ont une première perception du SESSAD à travers la venue dans les locaux et le premier entretien avec le médecin psychiatre et la psychologue. Mais dès lors que l'évaluation est actée et que le contrat de séjour est signé, c'est à l'éducateur qu'appartient la charge de nouer avec l'enfant, à partir des premiers temps éducatifs, une relation suffisamment sécure et empathique pour que ce dernier puisse symboliquement identifier le SESSAD comme un lieu ressource lui étant prioritairement destiné.
Ainsi, à partir de cette relation éducateur/enfant, vont pouvoir venir se greffer d'autres intervenants (enseignante, psychomotricienne, psychologue). Cette phase que nous qualifions de découverte, d'apprivoisement se déroule généralement sur une première période de deux mois. De façon générale, nous observons que cette phase est incontournable. Les situations où la dynamique relationnelle ne se noue pas entre un éducateur et le jeune débouchent souvent sur un accompagnement complexe, qui

ne s'inscrit pas dans la régularité, dans le lien. Ainsi, au commencement d'un suivi, l'activité réalisée auprès d'un enfant est-elle toujours moindre que l'activité prévue, soit trois séances par semaine.

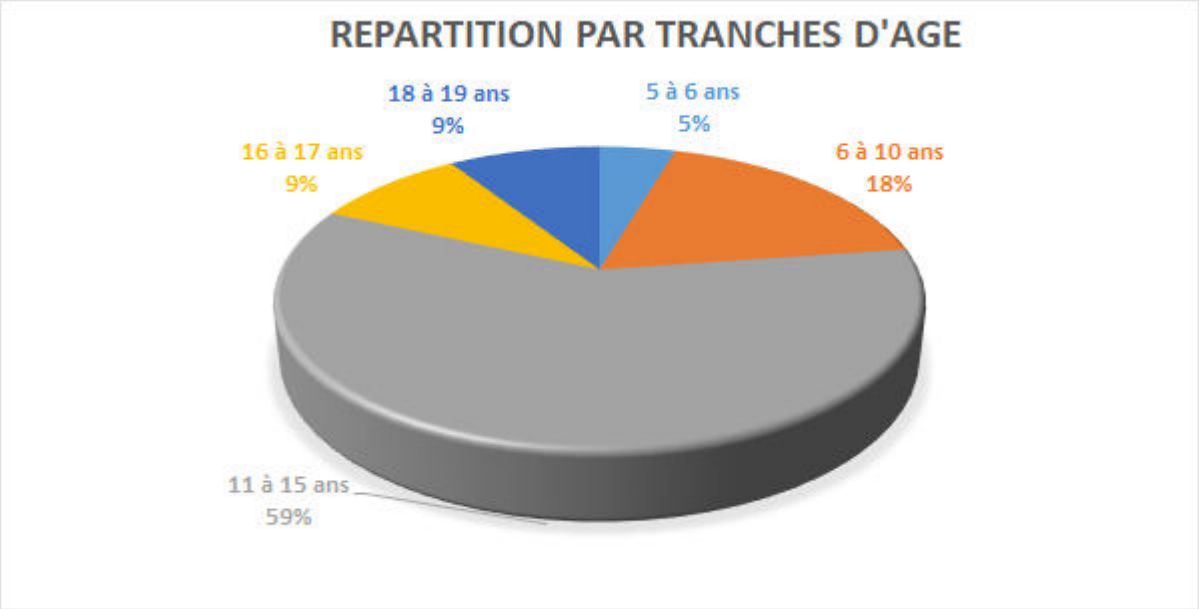
Lorsque nous abordons et préparons la fin d'accompagnement pour le SESSAD, nous élaborons une stratégie similaire et inverse. Ainsi, dans l'idée de sécuriser une fin de prise en charge, un par un, les différents intervenants vont s'estomper de l'accompagnement pour ne laisser, au final, que la prise en charge éducative.

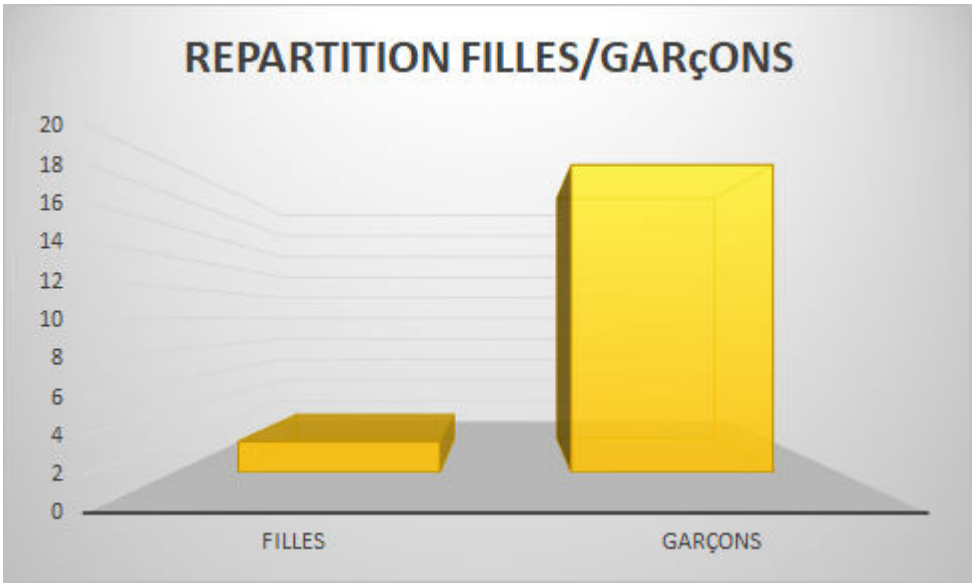
Au prisme du sens de l'accompagnement, cette pratique de la montée et de la descente en charge des différents accompagnements à partir de l'action éducative apparait cohérente et porteuse, tant au niveau de l'enfant que de ses parents. Elle leur permet une appropriation progressive de l'action de soin menée par le SESSAD.

Quelques constats quant au public pris en charge :
Nous observons une évolution, voire une complexification des problématiques des jeunes suivis par notre SESSAD. Les orientations plus classiques d'orientation vers un SESSAD sont en effet moins présentes. Historiquement, la prise en charge ambulatoire est préconisée/ privilégiée lorsque les temps de scolarisation sont importants. Cet accompagnement personnalisé, dans une démarche d'intervention globale, s'oriente sur le travail auprès de l'enfant et de sa famille principalement dans son environnement de vie et de scolarisation. En lien avec les partenaires extérieurs, il s'agit d'accompagner son insertion sociale, scolaire et professionnelle en apportant également un soutien aux équipes enseignantes. Or, aujourd'hui, nous constatons des parcours de scolarisation fragiles, chaotiques avec des épisodes d'exclusions temporaires plus fréquents, voire des déscolarisations. A titre de repères, 5 des 22 jeunes accompagnés par notre SESSAD n'étaient plus scolarisés fin 2020 (ce qui fait un taux de 22 %). Conjointement, la question des troubles psychiques et psychiatriques prend de l'ampleur et concerne plusieurs des jeunes accompagnés.

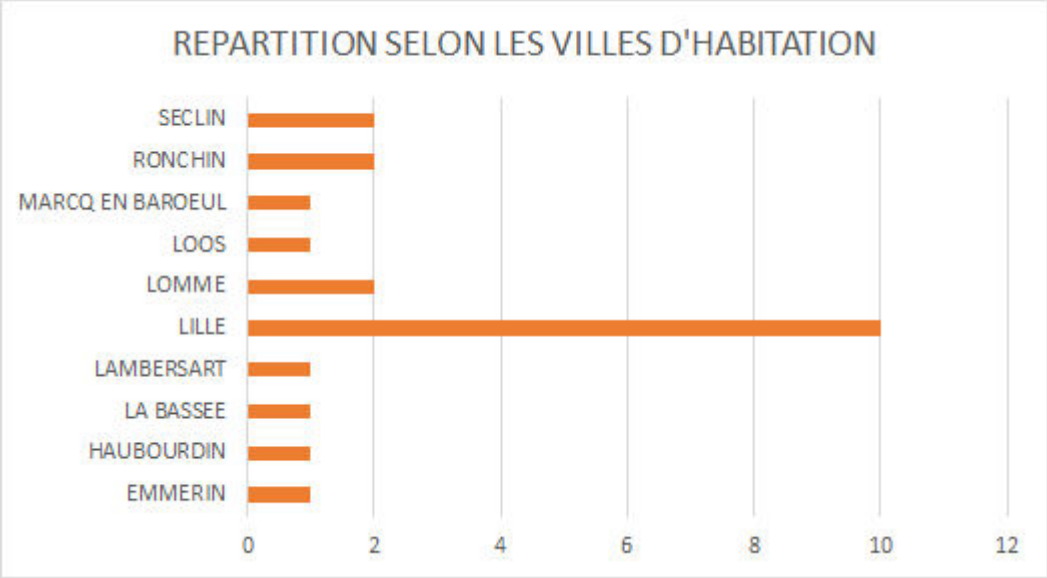
Pistes d'évolution :

- Adapter l'accompagnement de ces jeunes au parcours plus chaotique (co-construction dans le cadre du dispositif ITEP, développement des liens avec les partenaires - en particulier avec la pédopsychiatrie, promouvoir les dynamiques d'inclusion au sein des établissements scolaires, etc.).
- Comme annoncé l'année dernière, nous adaptons la temporalité des démarrages et des fins de prise en charge à chaque situation. C'est particulièrement vrai pour la fin d'accompagnement, ce qui nous permet de bien étayer les éventuels relais. Le nombre de suivis peut alors être supérieur à 22 durant des périodes de l'année.
- Mise à jour régulière et en "temps réel" de la liste d'attente.
- Recueil d'informations en amont de l'étude de la demande (différenciation des orientations SESSAD "généraliste" ou DITEP)
- Numérisation des dossiers pour un meilleur partage informatique des documents pour les professionnels concernés au-delà du SESSAD même (pour les équipes du DITEP si besoin).

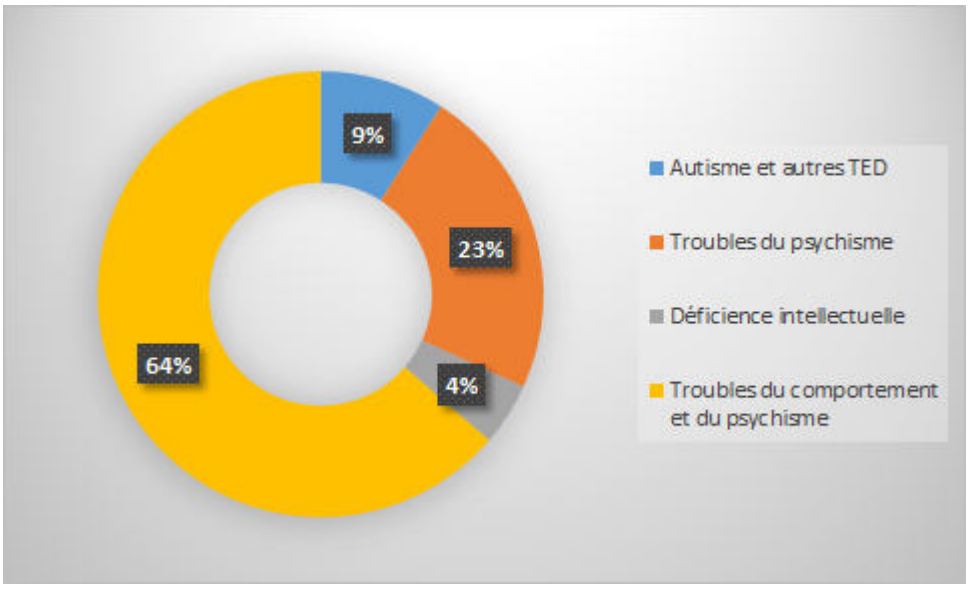




Comme les années précédentes, la majorité des enfants accompagnés par le SESSAD se situent dans la tranche d'âge de l'adolescence (les 11/17ans représentent en effet 68% des suivis). Conjointement, nous retrouvons une immense majorité de garçons.



REPARTITION PAR TROUBLES



En toute logique au regard de notre agrément, les troubles et difficultés des jeunes accompagnés se situent essentiellement dans la catégorie des troubles psychiques et du comportement. A ce sujet, et

au-delà des chiffres ou pourcentages, les professionnels de l'équipe pluridisciplinaire constatent une complexification des problématiques et donc des modes de prise en charge. Le médecin psychiatre comme la psychologue observent également des situations de troubles psychiques plus importants.

Psychologue 0.50 ETP

Suivis à visée thérapeutique

Nombre d'enfants qui ont bénéficié de prises en charges individuelles	10
Nombre d'enfants qui ont bénéficié d'un bilan psychologique	5

Autres interventions

Nombre de rencontres de familles	34
Nombre de bilans et de passations de tests	3
Nombre de séances de reprise de groupes thérapeutiques	
Nombre de rencontres de familles dans le cadre d'un P.P.A	
Nombre de participation à des synthèses	
Nombre de participation à des réunions interdisciplinaires	37
Nombre de rencontres de partenaires	7

Observation concernant le public et les modalités de prises en charge :

Un tiers des jeunes suivis au SESSAD durant l'année 2020 relèvent de la protection de l'enfance, avec une mesure effective : AEMO administrative, AEMO judiciaire ou placement.
Dans ces situations familiales, le soutien aux familles apparait plus prononcé : Co-intervention psychologue-psychiatre et/ou psychologue-éducateur spécialisé en parallèle du suivi individuel du jeune par la psychologue du service.

Ces co-interventions sont parfois effectives et parfois, vaines. En effet, certains parents ne parviennent pas à entrer dans un processus de réflexion quant à leur histoire et à l'investissement de leur fonction parentale...
Il est observé que lorsque cet accompagnement avec les parents reste peu investi ou superficiel, l'accompagnement individuel du jeune reste limité.
A cela, s'ajoute la nécessité d'une articulation avec le service concerné par la mesure de protection de l'enfance (service ASE ou service AEMO). Cela se réalise notamment par mails et par des entretiens téléphoniques.
10 jeunes ont été suivis régulièrement par la psychologue du SESSAD, de manière hebdomadaire ou tous les 15 jours. Les jeunes non suivis régulièrement sont rencontrés de manière "informelle". Ils viennent à la rencontre de la professionnelle spontanément pour un simple "bonjour" ou vont jusqu'à s'assoir et évoquer leurs préoccupations. Ils peuvent être orientés par un autre professionnel du service suite à des comportements ou des propos particuliers (par exemple, des idées noires évoquées lors d'une séance pédagogique).
Durant le confinement :
Pour certains jeunes, le suivi a été maintenu via l'outil Skype, des entretiens téléphoniques voire même des mails.
Pour d'autres, le confinement a seulement permis un maintien du lien sans qu'il soit toutefois régulier.
Dans les situations sensibles, les co-interventions avec le psychiatre ont été réalisées via notamment Skype.
Observation-réflexion :
Ces enfants présentant une problématique de troubles du comportement sont souvent sujets à une double peine : à la fois ils ont l'étiquette d'enfant différent, porteur d'un handicap et à la fois, ils relèvent d'une ordonnance au nom d'une mesure de protection de l'enfance, alors que cela semble lié à une problématique familiale notamment relative à un investissement défaillant de la fonction parentale.

Accompagnements en psychomotricité

0.40 ETP

Nombre d'enfants ayant bénéficié d'un bilan psychomoteur	2
Nombre d'enfants ayant bénéficié de séances individuelles	10
Total de ces séances	287
Nombre de groupes occasionnels en co intervention	10
Nombre de participations à des synthèses	4
Nombre de participation à des réunions interdisciplinaires	35

De l'importance du cadre d'accueil en séances de psychomotricité...

Sur l'année 2020, les jeunes accueillis en séances avaient des problématiques psycho corporelles et sensorielles plus prononcées : cela se traduit, entre autres, par des troubles de l'image du corps et de l'intégration des limites corporelles. Une hypersensibilité sensorielle peut être notée, ce qui impacte massivement la relation à l'autre.

Les stimuli extérieurs sont parfois vécus comme intrusifs, remettant en cause l'intégrité de l'enveloppe corporelle.

Lors d'une séance, J a besoin, en entrant dans la salle, de fermer les fenêtres ainsi que les stores de celles-ci et des parois vitrées, m'indiquant que les bruits extérieurs sont "comme des coups de couteaux" pour lui.

Cet exemple montre combien il est fondamental de veiller au cadre de la séance (sécurisant et repérant par le lieu, les horaires...), à son environnement humain (co-travail avec le même éducateur) mais aussi matériel : les sollicitations sensorielles sont ainsi bien mieux maitrisées.

Si par définition, cet accompagnement par un SESSAD est synonyme d'ouverture vers l'extérieur et de prises en charge en ambulatoire, les (nombreuses) séances se déroulant au sein des établissements scolaires peuvent engendrer chez certains, de la confusion quant à l'identité et au sens de la séance.

Nous avons donc cherché d'autres lieux que la salle du SESSAD et celles mises à notre disposition par les différents lieux scolaires, et en développant la collaboration avec le FAM l'Arbre de Guise, en établissant un conventionnement avec le Centre Social et la Salle du Conseil Citoyen de Ronchin… Les séances ont pu se dérouler dans des espaces neutres, offrant par la même occasion, des perspectives de partenariat et de mutualisation très intéressantes.

Cette notion d'espace physique dans le cadre des séances en psychomotricité s'est d'ailleurs fortement posée lors du **confinement de mars 2020**. En raison des contacts qui ne pouvaient passer que par de la visio-conférence, j'ai pu observer :

- Chez les plus fragiles, davantage de détachement (rendez-vous non honorés, jeunes qui jouaient aux jeux vidéo tout en me parlant, repli familial important). Il a fallu déployer beaucoup d'efforts pour recréer une relation stable.
- Ou, à l'inverse, la création d'un lien plus intime car le jeune me laissait entrer dans "son univers".

Cette notion d'accroche relationnelle est particulièrement intéressante grâce à la souplesse et la créativité du travail en inter disciplinarité mené au SESSAD. En effet, il m'arrive souvent d'entrer en relation avec des jeunes déjà accompagnés sur le plan éducatif grâce aux sorties organisées pendant les vacances ou de façon informelle, sur des temps de trajets, après une rencontre avec un éducateur ou la psychologue, par exemple.

C'est en commençant par raccompagner T et en discutant dans la voiture, côte à côte, autour de sa passion pour le Parkour, que j'ai ensuite pu lui proposer un espace de rencontre en psychomotricité.

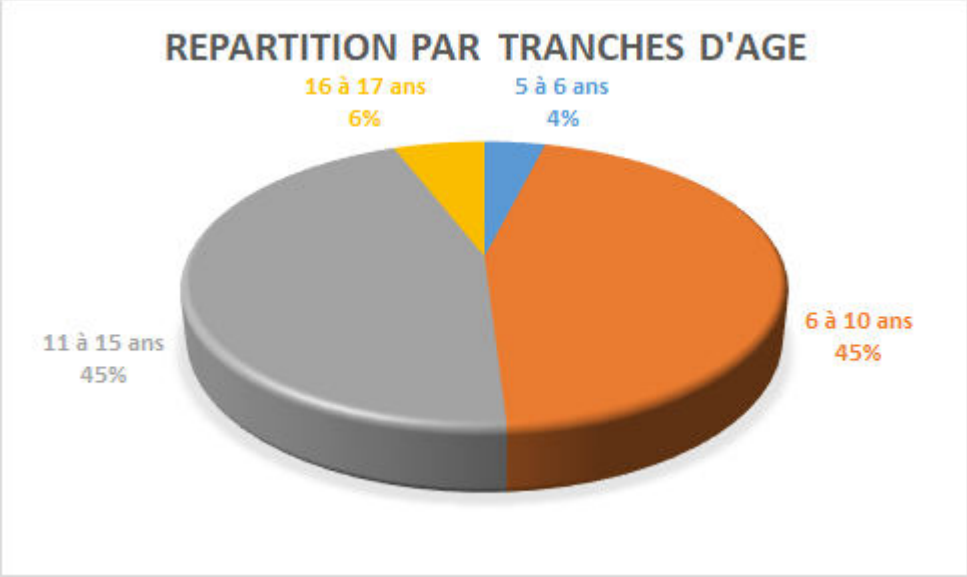
Lors des vacances de la Toussaint, mon collègue éducateur m'a proposé de m'associer à sa séance avec R. Nous sommes allés ensemble à l'espace de jeu Taho Lina. La joie de R était intense et partagée par notre petit trio. Cette sortie a ancré un début de la relation entre lui et moi. Aujourd'hui, nous avons commencé un accompagnement en psychomotricité et R y a tout de suite adhéré, certainement grâce à cette empreinte émotionnelle.

LE SEMI-INTERNAT

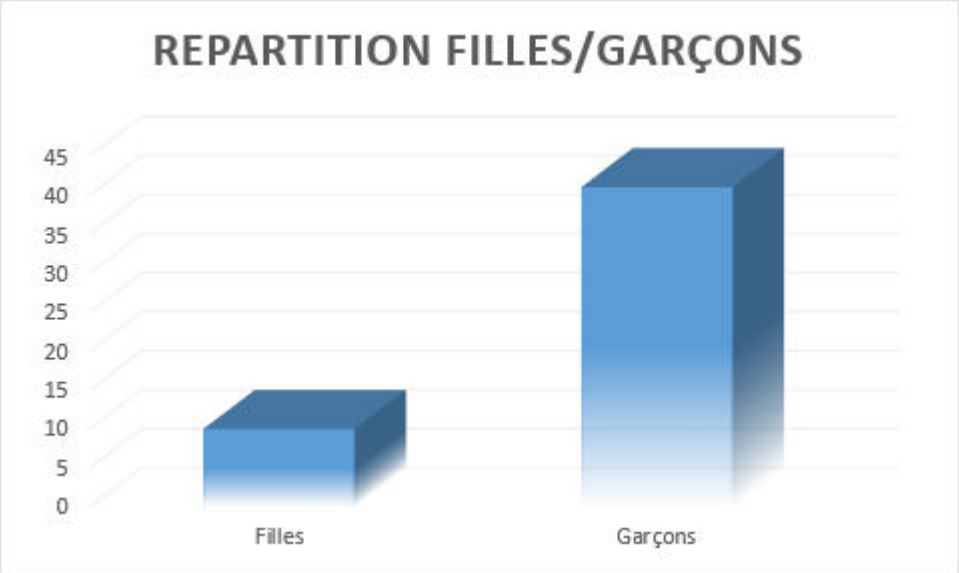
L'activité des deux sites de l'accueil de jour a été fortement impacté par la soudaineté du confinement du mois de mars 2020 et la "fermeture" des accueils en présentiel sur les lieux collectifs. Conjointement, les procédures d'admission ont également dû être suspendues durant plusieurs mois. Nous avons, bien entendu, adapté nos modes d'accompagnement en prenant en compte : les réalités et besoins des jeunes et de leurs familles (ou de leurs lieux d'accueil), les protections sanitaires et le respect des protocoles. Les adaptations ont été multiples et les professionnels ont fait preuve d'une grande créativité/réactivité : liens téléphoniques réguliers ou par le biais des outils numériques, activités à distance, visites à proximité du domicile, etc. Cette situation anxiogène s'est inscrite dans la durée. Certaines familles n'ont pas souhaité de retour de leurs enfants au sein des sites collectifs bien au-delà de la fin du la première période de confinement mi-mai 2020.
L'activité du semi-internat a été, de fai,t en baisse importante sur la période allant de la mi-mars à juillet 2020. Elle a repris de façon plus habituelle en septembre avant d'être à nouveau impactée par la situation pandémique qui s'est à nouveau dégradée à partir d'octobre 2020. L'activité réalisée ne rend pas compte de la diversité des propositions d'accompagnement et de l'innovation dont a fait preuve l'immense majorité des professionnels. Quelques exemples seront donnés par les chefs de service de chaque site dans la suite de ce rapport.
L'activité réalisée durant l'année 2020 sur le semi-internat est d'environ **48 %**.

Dans un souci de cohérence et de continuité, les données significatives sont présentées, comme les années précédentes maintenant, de façon globale pour les deux services du semi-internat. Pour ce qui concerne les éléments chiffrés, ce sont essentiellement les nombres qui ont été choisis au regard de la « quantité » de jeunes concernés. Nous avons gardé le découpage en pourcentages pour ce qui concerne la dynamique inclusive en milieu scolaire.

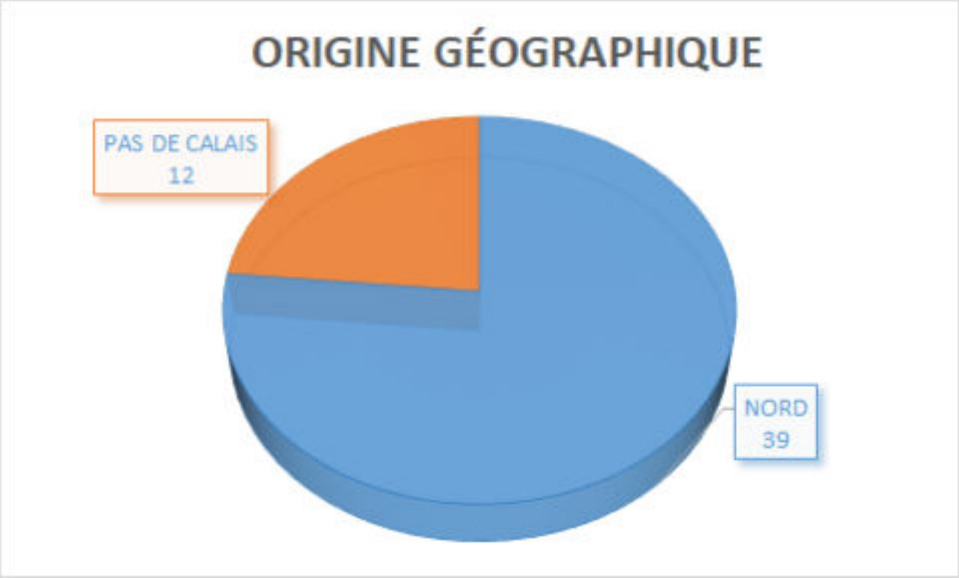
7 QUELQUES REPERES CONCERNANT LE PUBLIC ACCUEILLI



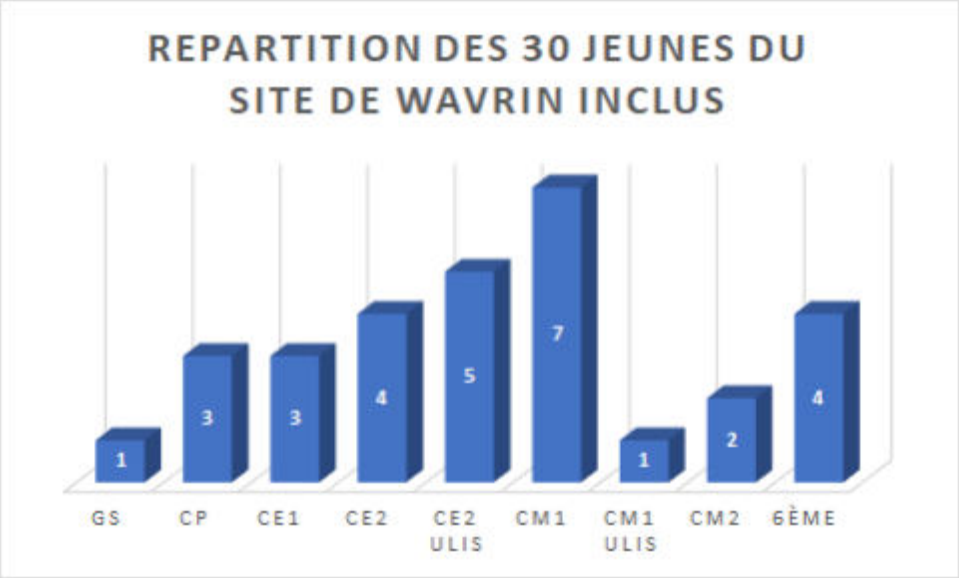
La répartition de la catégorie d'âge est en toute logique conforme à l'agrément de notre ESMS.



Dans la lignée des années précédentes, la proportion d'accueil de garçons reste très majoritaire. Le taux se situe cette année à 80 % contre 20 % pour les filles.



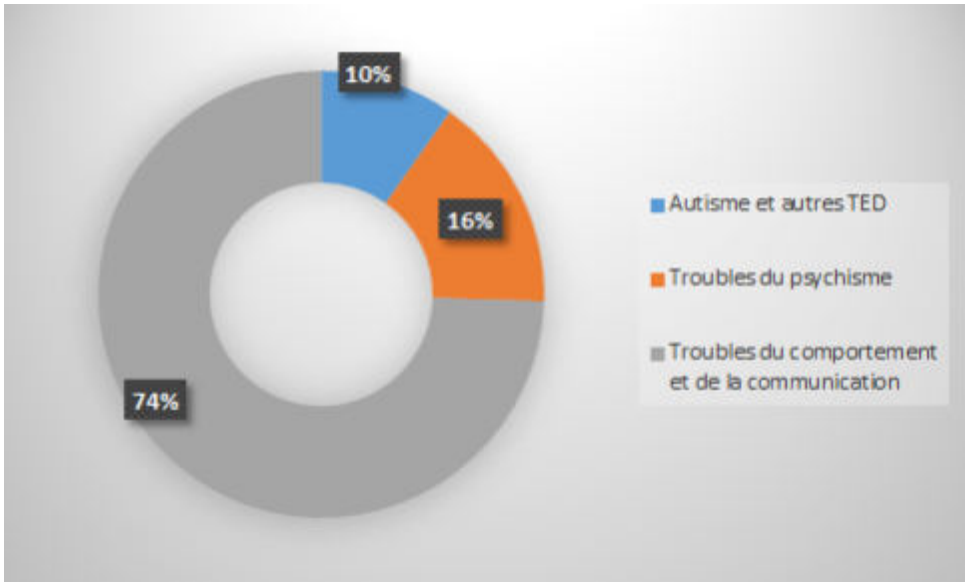
LA SCOLARISATION ET L'INCLUSION



Commentaires

La dynamique inclusive vers le milieu dit ordinaire est en toute logique recherchée en prenant en compte les réalités et compétences de l'enfant/adolescent. Pour autant, intégrer les milieux scolaires de façon stable et pérenne n'est pas toujours aisé. La scolarisation "externe" se fait également dans des cursus adaptés aux situations de chacun (ULIS, SEGPA). Les chiffres doivent parfois être relativisés. Car, si environ 73 % des enfants et adolescents des deux sites ont bénéficié d'une scolarisation au sein d'établissements scolaires, la réalité du temps effectif d'inclusion est bien plus relative. Pour certains, il s'agit de deux heures dans la semaine, pour d'autres de deux journées. Cette dynamique d'inclusion au sens global s'inscrit dans la spécificité du parcours de reconstruction et de soin de l'enfant/adolescent.

Types de "déficiences"



Commentaires

La typologie des pathologies prises en charge se situe en toute logique dans la catégorie des troubles notifiés en DITEP : les difficultés psychologiques qui se traduisent par des troubles du comportement et de la relation. Pour autant, la frontière avec les troubles envahissants du développement et/ou du psychisme est parfois difficile à déterminer.

8 LE TRAVAIL SOCIAL

Les deux assistantes sociales ont un rôle prépondérant de lien, de transversalité et d'articulation avec les équipes pluridisciplinaires à l'interne des services du dispositif, avec les différents partenaires et bien entendu avec les familles. Les recueils de données et d'informations sont déterminants pour faire des constats objectivés et permettre une lisibilité globale et partagée. A titre d'élément significatif, un peu plus de 30% des enfants et adolescents accueillis au cours de l'année bénéficient également de mesures de protection (AEMO, ASE). Les assistantes sociales ont aussi un rôle de veille auprès de familles et des partenaires de proximité, en particulier du champ de la protection de l'enfance.
La situation sanitaire exceptionnelle que nous avons traversée (et traversons encore !) a davantage mis en évidence l'importance des liens partenariaux et le besoin de soutien des familles.
Il convient aussi de noter que l'assistante sociale en poste sur le site de Loos a quitté ses fonctions durant l'été 2020. Une nouvelle professionnelle est arrivée début novembre 2020 sur le service des adolescents.

	LOOS	WAVRIN
Nombre d'enfants avec mesures connues au 31/12	**13**	**6**
Nombre d'enfants sans mesures connues au 31/12	**13**	**16**
Mesure d'accompagnement social personnalisé	**-**	**1**
Mesure de protection administrative	**1**	**5**
Nombre total d'enfants accompagnés durant l'année sur le site	**27**	**36**

Nombre d'enfants avec placements ASE	9	5
Nombre d'enfants avec mesures AEMO	4	5
Nombre de rencontres/familles - VAD	7	20
Nombre de rencontres/partenaires pour échanges et concertations	1	15
Nombre de rencontres AS/familles à l'ITEP	3	3
Nombre de rencontres familles en Pluridisciplinaire	1	23

CHIFFRES PRINCIPAUX QUANT AUX JEUNES SUIVIS PAR LES DEUX SITES

	Nombre de procédures d'accueil en 2020	Nombre de rencontres /familles	Nombre de rencontres avec les partenaires	Nombre d'enfants accueillis	Nombre d'enfants non accueillis*	
LOOS	7	2	2	2		
WAVRIN		2	2	3		
	Nombre d'enfants sortis en 2020	Sans prise en charge spécialisée	Avec suivi ambulatoire	En ESMS 3	Autres (SESSAD)	Suivis des 3 ans
LOOS	9	6				
WAVRIN	3	1		2		1

Commentaires de l'assistante sociale - Site de Wavrin (0,90 ETP) :

Les liens avec les familles et les partenaires ont été impactés pendant la période de confinement, mais aussi lors du déconfinement progressif.

Les équipes éducatives et thérapeutiques ont accompagné les familles par téléphone à un rythme plus soutenu. Les familles étaient généralement davantage en demande de lien éducatif.

Hormis cette période particulière, les rencontres entre familles et partenaires à l'ITEP restent régulières et constantes avec des familles qui se déplacent pour rencontrer l'équipe pluridisciplinaire.

La crise sanitaire a freiné la mise en place des Visites à domicile (VAD). Certaines familles étaient très angoissées et ne souhaitaient pas recevoir de visite au regard du contexte.

Commentaires de l'assistante sociale - Site de Loos (0,60 ETP) :

L'année 2020 a été particulièrement marquée d'abord par la crise sanitaire et ensuite par le départ en juillet 2020 de l'assistante de service social du site. Le remplacement a été effectif en novembre 2020.

La crise du covid-19 a considérablement influencé le travail de l'assistante de service social aussi bien auprès des familles que des partenaires.

En effet, en mars 2020 le contexte du premier confinement, qui a eu pour conséquence la fermeture des sites d'accueil collectif de l'établissement, a rendu impossible les rencontres avec les familles et allongé les délais de traitement des demandes d'admission, situation qui a donc eu des répercussions importantes sur l'activité globale de l'assistante sociale.

De plus, le recrutement de la nouvelle assistante de service social s'est concrétisé au mois de novembre 2020, à nouveau dans un contexte de re-confinement. L'établissement est certes resté ouvert aux jeunes à cette période, mais les conditions sanitaires n'étaient pas optimales pour débuter une relation de confiance avec les familles.

Durant l'année 2020, le service des adolescents a pris en charge 27 jeunes parmi lesquels : 14 sans mesures de protection, 8 jeunes avec une mesure ASE, 3 jeunes bénéficiant d'une mesure AEMO, 1 jeune d'une double mesure (ASE-AEMO) et 1 jeune d'une mesure administrative.

9 jeunes sont sorties du dispositif dont 3 avec une réorientation en structure et 6 sans prise en charge spécialisée.

1 jeune a bénéficié d'un soutien de l'assistante sociale dans le cadre du suivi des 3 ans.

9 ACCOMPAGNEMENTS EN ORTHOPHONIE

Site de Wavrin
Pour 0.70 ETP (deux professionnels)

Accompagnements en orthophonie - Wavrin

Nombre d'enfants ayant bénéficié d'un bilan orthophonique	**8**
Nombre d'enfants ayant bénéficié de séances individuelles	**20**
Total de ces séances	**78**
Travail en binôme	**/**
	1

Nombre de rencontres de familles hors PPA	
Nombre de participation à des réunions de synthèse	**9**
Nombre de participation à des réunions interdisciplinaires	**4**
Nombre de participation à des réunions de l'équipe thérapeutique	**66**

Commentaires

Pour le 0.33

Les prises en charge sont très majoritairement individuelles, car c'est le premier besoin des jeunes accueillis à mon sens. Certaines séances ont nécessité l'accompagnement partiel ou total d'un membre de l'équipe éducative pour les trajets ou pour faciliter la venue en séance.

Le contexte sanitaire a compliqué les prises en charge (distances physique, limitation d'utilisation de certains matériels, temps de nettoyage...). Le port du masque en orthophonie est préjudiciable à tout le versant phonologique et articulatoire. Plus largement, il perturbe la prise de conscience de tous les signes non verbaux de communication qui permettent d'être en phase entre interlocuteurs (mimiques, attitudes...) et gêne largement la perception des émotions de l'autre. Dans le lien qui se tisse, les jeunes ont besoin d'être davantage rassurés et contenus depuis le retour du 1er confinement.

Pour le 0.50

Je participe également à des réunions cliniques difficiles à comptabiliser, notamment en 2020 avec le confinement, et ensuite avec la contrainte du nombre de personnes présentes lors des réunions, réduit à 6.

Les enfants que je rencontre sont âgés de 6 à 12 ans. Je n'ai pas assez d'expérience en ITEP pour dire s'il y a une mutation des problématiques…Ce sont en tout cas, des enfants qui tirent bénéfice à avoir des séances individuelles, qui ont besoin de temps pour instaurer la relation et faire confiance, et qui ont, pour beaucoup, des difficultés à passer à l'écrit.

Les modalités de prises en charge sont le plus souvent en individuel. Toutefois, cette année les séances ont été interrompues pendant plusieurs semaines.
Il serait également intéressant de proposer d'autres types de prises en charge en orthophonie, avec peut-être, un atelier lecture ou écriture en petit collectif, mais je manque de temps et ce type d'atelier ne peut pas être mis en place au dépend des séances individuelles.

Le port du masque obligatoire est une des conséquences de la situation sanitaire. Cela entrave le travail d'articulation, la perception des émotions et des mimiques, et le travail de la répétition, de la phonologie et des discriminations phonologiques.

Par ailleurs, le confinement a interrompu le travail orthophonique. Le lien a pu être maintenu par téléphone mais pas le travail rééducatif et thérapeutique.

Nous sentons les enfants plus angoissés cette année et il est plus difficile de contenir leurs angoisses et de les rassurer tant la situation sanitaire est et reste imprévisible.

Loos

Un temps de 0,50 ETP est affecté dans l'organigramme au site de Loos. À la suite du départ de l'orthophoniste en 2019, le poste n'a pu malheureusement être pourvu. Pour autant, les besoins sont importants. Nous tentons de "compenser" cette situation préjudiciable en nous adressant au secteur libéral ; ce qui n'est pas aisé au regard des difficultés/spécificités du public accueilli en DITEP et du manque de disponibilité important des orthophonistes du secteur de proximité. L'un de nos jeunes a pu bénéficier de séances avec un professionnel libéral dans le cadre d'une convention.

Commentaires

10

11 ACCOMPAGNEMENTS EN PSYCHOMOTRICITE

Site de Wavrin

Pour 1 ETP (deux professionnels)

Nombre d'enfants qui ont bénéficié d'un bilan psychomoteur	3
Nombre d'enfants qui ont bénéficié de séances individuelles	20
Total de ces séances individuelles	434
Nombre de groupes d'enfants qui ont bénéficié de séances collectives	3
Total de ces séances collectives	14
Nombre de participation à des réunions interdisciplinaires	35
Nombre de participation à des réunions de l'équipe thérapeutique	53

Pour le 1er 0.50 :

Cette année a été très particulière car de mars à mai, voire septembre pour certains enfants, nous avons été confinés et donc les séances n'ont pu avoir lieu en présentiel. Néanmoins, pour une partie des enfants, ceux pour qui c'était pertinent, des appels ont été effectués chaque semaine pendant toute la durée du confinement et jusqu'à leur retour à l'ITEP. Des exercices leur ont été également envoyés par mail afin de leur apporter des idées pour s'apaiser, pour exprimer leurs émotions ou encore tout simplement bouger, mobiliser leur corps. Ces appels ont été très bénéfiques pour maintenir le lien et les enfants ont beaucoup apprécié. Un lien avec les parents a également pu être créé, ce qui n'est pas toujours envisageable d'ordinaire.
De retour à l'ITEP, nous avons dû revoir notre façon de travailler avec les questions de distanciation et le port du masque obligatoire pour les salariés puis pour les enfants. Certains le portent sans soucis, mais pour d'autres cela s'avère très compliqué. La salle de psychomotricité est un lieu reconnu comme apaisant et ce n'est pas compatible avec le port du masque selon eux. Tout matériel ou jeu doit être nettoyé entre chaque séance ou mis de côté pendant un moment. Ces durées de nettoyage empiètent sur le temps consacré à chaque séance. Notre métier nous met souvent en proximité avec les enfants, notamment lors des temps de relaxation.
Le groupe "slam" a pu reprendre à la rentrée de septembre 2020. En effet, il avait été interrompu de septembre 2019 à septembre 2020, faute d'éducateur disponible. Il a donc redémarré avec une autre

éducatrice, la dimension de pluridisciplinarité est très présente et les séances sont très riches. Chacune apporte ses idées tout en respectant la posture et la place de l'autre. Les reprises avec la psychologue sont régulières et ancrées dans l'organisation. Elles ont beaucoup de sens ; ce qui est pris en compte par le reste de l'équipe et qui permet une disponibilité complète de l'éducatrice pendant ce temps.
Les suivis individuels se poursuivent et nous ne pouvons malheureusement pas répondre à tous les besoins, faute de temps.
Le profil des enfants est très varié et complexe. Cette année, nous avons rencontré beaucoup de situations d'enfants en souffrance chez eux et d'ailleurs qui ont abouti à des signalements (Informations Préoccupantes) de la part de l'établissement.
La mise en place des réunions cliniques a été un point très positif. Ces réunions ont permis d'évoquer des situations complexes et de pouvoir avancer ensemble, avec toute l'équipe pluridisciplinaire. Ces réunions devraient être davantage régulières.

Pour le 2nd 0.50:

La situation sanitaire qui dure depuis plusieurs mois a un impact sur ce rapport d'activité, qu'il s'agisse du public accueilli, ou encore dans ma façon de travailler, au sein des prises en charge notamment.

Vis-à-vis du public accueilli, j'ai le sentiment que les angoisses des jeunes sont majorées actuellement, et qu'ils sont en recherche d'une contenance de manière beaucoup plus importante. Ce qui n'est pas toujours évident de leur apporter, en lien avec les gestes barrières notamment.

Le groupe Yoga n'a pu être reconduit cette année, au regard de la prégnance de la situation sanitaire.

Le protocole sanitaire qui implique le nettoyage de la salle et du matériel entre les rendez-vous entraîne une perte de temps auprès des enfants, une certaine fatigue et lassitude.

Durant le confinement, j'ai eu beaucoup de difficultés à me retrouver dans la façon de travailler, dans une distance imposée par la situation. Le lien par support informatique, téléphonique, était nécessaire mais forcément insuffisant pour moi, avec le besoin de retrouver physiquement les jeunes.

Site de Loos
Pour ¾ ETP (deux professionnels)

Nombre d'enfants qui ont bénéficié d'un bilan psychomoteur	4
Nombre d'enfants qui ont bénéficié de séances individuelles	23
Total de ces séances individuelles	232
Nombre de groupes d'enfants qui ont bénéficié de séances collectives	0
Total de ces séances collectives	0
Nombre de participation à des réunions interdisciplinaires	35

Commentaires

- **Commentaires pour le 0.50 ETP**

L'accompagnement psychomoteur de l'année 2020 a évidemment été marqué par le Covid de multiples façons. Durant le confinement de mars, il a fallu inventer la psychomotricité à distance, garder le contact tant bien que mal avec les jeunes accompagnés au téléphone ou par caméra interposée, en partageant des jeux ou de simples échanges.
Le déconfinement en mai a apporté son lot de défis mais aussi de respirations en nous donnant l'occasion de proposer des séances à l'extérieur et en plein air... Apportant des idées d'ateliers pour l'année scolaire suivante.
Nous nous sommes donc lancés en septembre dans un atelier vélo avec deux collègues éducateurs avec les objectifs suivants : se connaître mieux corporellement et mentalement, dépasser ses craintes, gagner en autonomie dans la maintenance de son vélo ainsi qu'en solidarité avec le reste du groupe.
Il est intéressant de retrouver des jeunes suivis en séances individuelles dans cet atelier : les relations n'en sont que plus riches !

- **Commentaires pour le 0.25 ETP**

Les prises en charge en psychomotricité ont dû être adaptées en raison du virus et des contraintes sanitaires.

En raison de ma blessure (en septembre 2020), je n'ai pas eu beaucoup de temps pour en analyser les conséquences. Cependant, j'ai pu ressentir de la frustration, de mon côté et chez les adolescents pendant les séances en salle. Je commençais à organiser des séances sur l'extérieur, cela m'a permis de repenser les contenus mais aussi le travail en équipe (séances en co animation avec les éducateurs).

Mon inventivité a été mise à rude épreuve, car le matériel de psychomotricité et les restrictions tactiles et visuelles en raison du masque ont créé de nouvelles situations et des échanges patient/thérapeute à réinventer.

12 ACCOMPAGNEMENTS PSYCHOLOGIQUES

Site de Wavrin
Pour 1,5 ETP (3 professionnels)

✓Suivis à visée thérapeutique

Nombre d'enfants ayant bénéficié de prises en charge individuelles	**27**
Total des prises en charges individuelles	**551**

✓ Guidance parentale

Nombre de familles ayant bénéficié d'une guidance parentale	**3**

Nombre de séances	**9**

✓Autres interventions

Nombre de rencontres de familles	**21**
Nombre de bilans et de passations de tests	**1**
Nombre de séances de reprise de groupes thérapeutiques	**27**
Nombre de rencontres de familles dans le cadre d'un PPA	**5**
Nombre de participation à des synthèses	**23**
Nombre de participation aux réunions d'équipe thérapeutique	**100**
Nombre de participation à des réunions interdisciplinaires	**35**
Nombre de rencontres de partenaires	**17**

Commentaires :

- **Pour le 0.25 ETP**

Le travail en pluridisciplinarité auprès des familles est important et s'avère plus régulier pour certaines familles qui se mobilisent davantage et plus souvent pour des rencontres au sein de l'ITEP.

Les partenariats avec les structures type CMP, CMPP sont plus nombreux. Les prises en charge débutées avant l'arrivée de l'enfant en ITEP sont parfois maintenues au maximum dans un intérêt thérapeutique et structurant pour l'enfant.

À la suite du confinement, des rendez-vous téléphoniques dans le cadre des suivis de famille ont pu être maintenus dans cette modalité.

- **Pour le 0.80 ETP**
  - **Le public (Observations, mutation des problématiques ? Etc.)**

Au niveau du public, l'observation d'une mutation n'est pas possible pour moi puisque je n'ai que très peu de recul dans le temps pour m'apercevoir d'éventuels changements. Par contre, il est certain que les enfants que nous accueillons ont d'énormes carences, d'abord affectives puis éducatives. Ce sont des enfants qui ont un manque profond de sécurité, de stabilité, d'attention, d'attachement, d'affection et de considération.

- **Les modalités de prise en charge**

Les enfants accueillis à l'ITEP ont énormément besoin de prises en charge en individuel, notamment au niveau thérapeutique et à leur arrivée. Plus ils consolident leurs bases fragiles, plus leur accès au groupe est facilité. Ainsi, le travail thérapeutique à l'ITEP se fait d'abord en individuel. Il se fait aussi directement au niveau groupal par les ateliers thérapeutiques (très favorable pour les enfants mais pas toujours simple à mettre en place de par les moyens qu'ils nécessitent) mais aussi plus indirectement par l'accompagnement des adultes qui sont au quotidien sur les groupes d'enfants.

- **La façon dont la situation sanitaire a été vécue sur le plan des prises en charge et les éventuelles nouvelles pratiques qui en ont découlé**

Pendant le confinement, le lien thérapeutique a été maintenu par téléphone avec les enfants (ou en Visio). Je parle bien du maintien de lien et non du travail thérapeutique en soi. Car, il est vrai, que sans le contact humain direct, le média du jeu et surtout la confidentialité garantie par le bureau, le travail thérapeutique n'avait pas vraiment de place pour exister. Par contre, cette solution de transition a été très intéressante pour maintenir le lien (si important pour le travail effectué avec les enfants que nous accueillons) mais aussi pour accompagner et guider les parents, souvent très en demande. En effet, ces RDV téléphoniques très réguliers ont généré un lien de confiance et des demandes d'aides chez la plupart des parents. Cette période a aussi créé du manque chez les enfants et redonner du désir, une envie et une signification à leur prise en charge à l'ITEP.

Le travail non quantifiable, non visible :

Il y a aussi toute une partie du travail qui ne sera jamais quantifiable dans des statistiques (pourtant nécessaires). Il s'agit par exemple de "la clinique de couloirs". Le fait de s'arrêter, de demander, de questionner, d'accueillir hors des réunions des observations, des réflexions, des interrogations, des difficultés voire la souffrance de ses collègues quand le moment se présente ou en réponse à la si banale question "comment s'est passée ta journée ? ".

Il y a aussi le gros travail de transmission d'informations et de mise en lien vis à vis aux collègues présents sur des mi-temps pour qu'ils puissent eux aussi travailler dans de bonnes conditions.

Cette année, il y a eu aussi beaucoup de perte de temps dû au déficit régulier de tout l'équipement informatique et numérique. Ce problème est enfin réglé mais a fait prendre beaucoup de retard et de qualité d'exercice du travail.

- **Pour le 0.45 ETP**

Il y a eu 8 séances du groupe thérapeutique "Terre" avant le confinement du mois de mars. Après le confinement, une séance "individuelle" s'est déroulée avec 3 des enfants du groupe, pour clôturer cet atelier thérapeutique qui n'a pas pu reprendre au retour du confinement.

Durant le confinement, il y a eu 42 appels aux familles et aux enfants, appels qui ont permis de garder le lien, mais qui ont surtout entrainé de nombreux échanges avec les parents.

Toujours durant le confinement, ont également eu lieu des appels auprès des collègues éducateurs.

Après le confinement (mi-mai 2020), des appels téléphoniques ont été maintenus pour les enfants qui n'ont pas réintégré L'ITEP.

Site de Loos

Pour 1 ETP (2 professionnels à 0,50 ETP)
Il convient de préciser que de l'un des deux professionnels a été en long arrêt maladie et a été remplacé en septembre 2020.

✓Suivis à visée thérapeutique

Nombre d'enfants qui ont bénéficié de prises en charges individuelles	18
Nombre d'enfants qui ont bénéficié d'un bilan psychologique	1

✓Autres interventions

Nombre de rencontres de familles	5
Nombre de bilans et de passations de tests	7
Nombre de séances de groupes thérapeutiques dont Groupe MYTHES	9
Nombre de rencontres de familles dans le cadre d'un P.P.A	0
Nombre de participation à des synthèses	16
Nombre de participation aux réunions d'équipe thérapeutique	17
Nombre de participation à des réunions interdisciplinaires	43

Nombre de rencontres de partenaires	12

Commentaires de l'une des psychologues

Le groupe "Mythes" s'est achevé en décembre 2020, à l'issue de la lecture du livre qui sert de support aux échanges. Les participants restaient très en demande, impliqués et dans la parole. Il a permis d'expérimenter dans le cadre établi, la continuité et la contenance (qui sont des problématiques fréquemment rencontrées chez les jeunes que nous accompagnons). La fin du groupe, décidée au-delà des contraintes extérieures du moment (confinement, présences partielles...), se fait donc selon la finalité même du groupe et permet, il me semble, de symboliser une séparation, et peut être de ne pas se situer dans le registre de la rupture.

En ce qui concerne les suivis individuels, le contexte de l'année 2020 est doublement particulier, puisqu'il associe mon absence pendant 2 mois puis, à la suite, la période de confinement. La reprise progressive de la rythmicité des séances fut effective principalement à partir du mois de septembre 2020.

Pour quelques jeunes, la reprise du suivi est difficile, des oppositions massives apparaissent. Une des manières de penser cette opposition est peut-être d'imaginer un vécu de rupture (qui serait en résonnance avec des vécus de rupture antérieures ?).

Pour certains suivis, le cadre est aménagé puisqu'il associe la présence de l'éducateur(trice) référent(e) aux séances. La phase d'observation par rapport à cette manière de travailler est à poursuivre, afin un peu plus tard de pouvoir penser ce cadre et les enjeux potentiels (transfert, parole, contenance, frontière dedans/dehors...).

Enfin en ce qui concerne la crise sanitaire : lors de la période du confinement et selon l'aménagement des emplois du temps par la suite, des appels téléphoniques réguliers ou ponctuels ont été assurés, dans une fonction de maintien du lien essentiellement.

Après un moment s'est révélée, il me semble, la limite de l'exercice "à distance" pour le thérapeute. La manière d'échanger, de dire, de nuancer, d'interpréter... se trouve altérée en dehors de la présence physique et corporelle de l'autre. Celle-ci permet d'appréhender par les attitudes corporelles et les signes non-verbaux, les modalités relationnelles et psychiques, en complément de ce qui est dit dans la parole.

Quelques réflexions de la psychologue nouvellement arrivée

Arrivée par temps de crise sanitaire : J'ai pris mes fonctions de psychologue clinicienne en septembre dernier. La France vivait depuis plusieurs mois avec les conséquences de la crise sanitaire. Les premières semaines d'effroi, d'inconnu, de peur pour sa vie étaient quelque peu dépassées, nous apprenions à vivre avec, et avec tous les gestes protecteurs.

J'arrive dans un service masqué, professionnels comme jeunes. Je m'adapte, comme tout le monde, mais je découvre avec surprise le visage de certains. Après avoir pu faire leur connaissance avec masque, je découvre parfois que le bas de leur visage, ne correspond pas à mon imaginaire. Le visage est plus fin, plus juvénile, plus barbu… que ce que j'avais imaginé.

Je rentre directement dans un fonctionnement adapté à la situation, les récréations n'existent plus, la salle « sas » est dénudée, un sens de circulation est fléché au sol, le planning des jeunes est échelonné, les temps de repas sont scindés en plus petits groupes...

Puis au fur et à mesure des semaines la salle “sas” se réaménage, les consignes en réunion changent : nous ne devons pas être plus de 6 puis plus de 10 personnes. De tous ces réaménagements, c’est cette consigne qui me fait le plus peur ! Comment continuer à penser ensemble si nous ne pouvons pas être tous présents pour échanger, parler, rêver des jeunes et de leurs prises en charge ? L’une des problématiques des jeunes en ITEP est bien d’agir lorsque la pensée est inaccessible ; j’espère que ce fonctionnement en réunion restreinte ne va pas nous faire fonctionner inconsciemment en mimétisme des jeunes : plus agir et moins penser.

S’adapter alors qu’on travaille auprès d’un public qui est vite insécurisé par l’imprévu :

La situation sanitaire a engendré des réaménagements pour les professionnels et pour les jeunes accompagnés.

Les jeunes aux troubles du comportement sont souvent en difficulté lors d’imprévus. Cette situation les angoisse et amplifie souvent leurs troubles du comportement, comme un témoignage gestuel de leur impossibilité à élaborer.

La crise sanitaire a augmenté les imprévus : consignes gouvernementales mouvantes engendrant l’arrêt quasi-immédiat d’activités avec des partenaires extérieurs, absences de professionnels touchés par la Covid ou cas contact, absences de jeunes pour les mêmes raisons…

Les jeunes en ITEP sont d’autant plus soumis, dans ces circonstances, à l’imprévu. Est-ce que cette situation a un effet thérapeutique ? créatif ? anxiogène ? Je n’ai pas assez de recul pour l’instant pour émettre des hypothèses… les réponses varient sûrement d’un jeune à l’autre, d’une famille à l’autre.

Je constate cependant que les jeunes se sont adaptés, mieux que ce que j’aurais pu imaginer. Le port du masque n’est pas si compliqué à respecter pour eux, il est même surement sécurisant pour certains (visage camouflé/caché).

Réalisation des WISC V : Mon arrivée a permis de mener plusieurs bilans psychométriques, jusque-là non réalisés au vu du contexte sanitaire et de l’absence depuis plusieurs mois du psychologue que j'ai remplacé. Ces temps m’ont permis de faire connaissance avec les jeunes et inversement. Mais aussi avec l’équipe éducative avec qui je devais organiser les rendez-vous. C’est une prise de fonction en douceur, me permettant par la même de me perfectionner à l’utilisation de cet outil psychométrique mais offrant aussi quelques éléments cliniques. Ces observations sont partagées et enrichies lors des réunions cliniques pluridisciplinaires.

Mise en place d’une dynamique au sein de l’équipe de psychologues : Suite à mon arrivée en septembre, je prends le temps de découvrir l’équipe pluridisciplinaire et plus particulièrement ma collègue psychologue. Présente depuis de nombreuses années sur le lieu, elle est un repère pour moi sur le fonctionnement de la structure, ses évolutions. Nous partageons nos interrogations cliniques, nos doutes, nos petites joies… Que c’est riche de penser à plusieurs ! Nous décidons de nous accorder un temps hebdomadaire pour échanger sur nos questionnements, des informations sur le vécu à l’ITEP, pour partager des lectures d’articles ou de livres…

Des rencontres avec les autres psychologues du DITEP se profilent pour 2021, faute de pouvoir trouver un temps commun en 2020.

13 ACCOMPAGNEMENTS ET SOINS INFIRMIERS

Une convention de collaboration sous le principe de la vacation avec un médecin libéral est effective depuis janvier 2018 sur le site de Wavrin (rythme bimensuel) et depuis septembre 2019 pour le site des adolescents (rythme trimestriel). Il s'agit essentiellement d'assurer un suivi de l'état général des jeunes accueillis sous forme de bilan de « médecine scolaire » annuel, ainsi que d'éventuellement faire le lien avec les acteurs de santé de proximité.
Les soins prodigués par l'infirmière de chaque service concernent le suivi des traitements médicaux, la prise en compte des douleurs diverses (ex : céphalées, maux de ventre, douleurs dentaires ou musculaires), des petits traumas avec plaies (ex : blessures, brûlures) ou sans (ex : entorses, hématomes), des problèmes bucco-dentaires, des états de fatigue, etc. La dimension psychosomatique est aussi très présente.
L'infirmière a un rôle important d'écoute, de réassurance, de veille, d'éducation à la santé et de prévention. Elle assure aussi les interrelations avec les partenaires de santé et la famille.

Activités médico-administratives recensées	
→ Tenue registre de soins → Mise en place et gestion dossiers médicaux → Préparation dossiers transferts → Prise rendez-vous médicaux → Courriers et contacts familles → Fiches de liaison « soin » ou liens téléphoniques avec familles et/ou partenaires	→ Transfert dossiers médicaux → Comptes rendus des visites médicales et écrits VAD → Gestion stocks pharmacie → Préparation des trousses de secours (sorties, transferts) → Commission repas → Ecriture PPA et synthèses

Site de Wavrin

Une infirmière à 0.80 ETP

829 passages à l'infirmerie, 11 105 prises de température à l'arrivée des enfants et avant les repas

Nombre de visites médicales programmées	**28**
Nombre de consultations médicales lors de permanences	**2**
Nombre d'enfants sous traitements médicaux permanents durant l'année	**7**
Nombre d'enfants ayant bénéficié de traitements ponctuels	**1**
Nombre total de traitements dispensés	**483**
Nombre de consultations extérieures accompagnées	**2**
Nombre d'entretiens infirmiers de « soins relationnels »	**25**
Nombre de suivis en séances individuelles	**15**
Nombre de jeunes ayant participé à des séances de groupes (G Thérapeutique Yoga)	**3**
Nombre total de séances collectives	**8**
Rencontres familles et/ou partenaires en pluridisciplinarité	**10**
Participation à des réunions de la CSSCT	**8**

Chaque passage à l'infirmerie englobe le soin somatique, mais aussi relationnel. Il est l'occasion pour l'enfant de converser sur lui-même, ses ressentis et émotions, ses questions, sa famille... Cet entretien permet souvent de le réassurer, en cernant ses angoisses et de mettre des mots sur les maux...
Les entretiens infirmiers dits de "soin relationnel" peuvent être sollicités pour l'enfant lorsqu'il en ressent le besoin mais peuvent aussi être proposés afin d'apaiser ou désamorcer une situation difficile.
La situation sanitaire nous a obligés à repenser notre façon de travailler et a imposé les gestes barrières ainsi que de nombreux protocoles... La peur du virus a engendré, au retour du confinement, de nombreuses angoisses et questions des familles et des enfants. Ceux-ci se sont d'ailleurs rapidement adaptés aux nouveaux gestes... Le groupe Yoga n'a malheureusement pas pu être reconduit.

Site de Loos

Une infirmière à mi-temps

Nombre de visites médicales programmées	**14**
Nombre de consultations médicales lors de permanences	**-**
Nombre d'enfants sous traitements médicaux permanents	**5**
Nombre d'enfants ayant bénéficié de traitements ponctuels	**3**
Nombre total de traitements dispensés	
Nombre de consultations extérieures accompagnées	**2**
Nombre d'entretiens infirmiers de « soins relationnels »	**Pas quantifiable**
Nombre de visites à domicile pendant le confinement	**27**
Nombre de jeunes ayant participé à des séances de groupes	**20**
Nombre total de séances collectives	**49**

Commentaires :

L'année 2020 a été quelque peu perturbée par l'arrivée du Coronavirus, paraissant loin et peu inquiétant dans un 1er temps, puis de jour en jour plus présent jusqu'au confinement, situation jusque-là inconnue pour chacun de nous : professionnels, jeunes d'ITEP et familles.
Cette situation a stoppé net toutes les actions en cours et a nécessité réorganisation et adaptation de nos pratiques.

Un système de suivis téléphoniques a été mis en place dès la 1ère semaine de confinement avec une répartition des jeunes par ''référent''. Associée à ce nouveau fonctionnement, je me suis positionnée entièrement en présentiel sur mon emploi du temps. J'ai pu me consacrer aux VAD, permettant de garder un contact physique (en extérieur) avec les jeunes et leur famille et assurer un relais entre l'ITEP et certains jeunes (avec des portages de jeux, de travaux scolaires…)
Cette période compliquée a pu révéler les difficultés des jeunes à réorganiser et occuper leurs journées à domicile, avec seulement une heure de sortie autorisée.
Certains comportements déjà peu équilibrés se sont accentués, tels le manque d'activité physique, le comportement alimentaire, la gestion du sommeil, l'utilisation des écrans, les relations intra-familiales. Autant de préoccupations qui ont pu être abordées au cours des VAD et des échanges téléphoniques.

Parallèlement j'ai pu gérer chaque jour l'arrivée par mails et le classement de toutes les fiches de suivis, établis pour chaque jeune par chaque professionnel (avec une moyenne de 70 fiches par semaine pendant 8 semaines).

Le retour en établissement post-confinement a également nécessité une réorganisation, tant pour le ré-accueil des jeunes que pour le fonctionnement de l'équipe. J'ai ainsi eu l'occasion de travailler en collaboration avec le chef de service sur un protocole de déconfinement pour le site de Loos prenant

en compte la prise en charge des jeunes, un protocole pour les salariés ainsi que toutes les mesures à mettre en place au niveau des locaux.

Cette année 2020, restera une année marquée par une prise de conscience de chacun sur la fragilité d'un certain équilibre qu'il soit professionnel ou personnel. Il a confirmé au sein de notre équipe, un sens d'adaptation, de réactivité et de solidarité, indispensable à la réalité de notre métier.

QUELQUES REALITES AU SEIN DES DEUX SERVICES DU SEMI-INTERNAT

14 SERVICE DES ENFANTS SITE DE WAVRIN

Quelques repères chiffrés pour l'année 2020	
Nombre total d'enfants accompagnés durant toute l'année	***36***
Nombre d'accueils au 1er janvier 2020	***33***
Nombre de nouveaux accueils	***4***
Nombre de passages au sein du Dispositif en cours d'année	
***Vers le service des adolescents**	***1***
***Vers le SESSAD**	/
Nombre de fins de prise en charge	***3***
Nombre d'enfants accompagnés fin décembre 2020	***33***

L'année 2020 a été ponctuée, comme pour tous, de nombreux aléas, d'incertitudes et de nécessaires adaptations.
Le mois de janvier a commencé par un fonctionnement ordinaire, les enfants étant accueillis selon leurs projets individuels. La majorité d'entre eux bénéficiait alors de temps d'inclusions scolaires dans leurs écoles de référence et les accompagnements pluridisciplinaires se poursuivaient tels que prévus dans les projets personnalisés.
Au cours de l'année, l'accompagnement sur le site des enfants a été ponctué par la poursuite d'ateliers pluridisciplinaires (ateliers à l'interne, en partenariats, thérapeutiques…) mais aussi de réorganisations régulières (absences de salariés pour diverses raisons, dont la situation sanitaire).

Pour cette année, nous pouvons dégager deux éléments centraux :

L'inclusion qui est un point fort du DITEP

Nous accompagnons les enfants dans leurs processus d'inclusion depuis maintenant 10 ans.
Les objectifs de chaque inclusion, leurs accompagnements (des familles, des enfants et des partenaires de l'Education nationale), leur organisation et leurs adaptations sont au cœur de nombreuses réflexions au sein de l'équipe pluridisciplinaire.
Ces réflexions ont amené le DITEP à relever, constater plusieurs pistes et observations :

- Les sites d'accueil d'inclusion (écoles, collèges, centres de loisirs, établissements médico sociaux) nous questionnent régulièrement sur le public que nous accueillons. Comment décrypter les attitudes de ces enfants ? Comment adapter leur accueil pour qu'il soit plus efficace ? Comment collaborer pour que la prise en charge multiple soit plus sereine ?

- Les professionnels des structures extérieures qui encadrent les enfants également accueillis au DITEP sont peu ou pas formés au handicap, du moins pas au handicap psychologique. Ce même personnel demande de l'aide aux professionnels du DITEP pour mieux comprendre, mieux adapter, exprimer ses difficultés, partager des temps pratiques, échanger nos analyses respectives.
- Les aides proposées au personnel pédagogique par l'Education nationale sont exprimées comme complémentaires à celles du DITEP. Ces échanges de pratiques sont donc pertinents et appréciables.
- Les professionnels extérieurs au DITEP se mobilisent assez facilement pour nous accueillir sur site ou pour venir sur le DITEP. On peut constater que ces "échanges" sont enrichissants et bien acceptés également par les jeunes accueillis.

A partir de ces observations, et avec le plein appui de notre association, nous avons eu de longs échanges avec certains inspecteurs de l'Education nationale, des enseignants référents et directeurs d'établissements. C'est à partir de ces rencontres et des constats évoqués que le projet « **Inclusions et Prévention** » s'est inscrit au cœur de nos préoccupations. Durant l'année civile, du fait de la situation sanitaire, très peu d'interventions ont pu avoir lieu… Celles qui se sont faites ont été diverses et variées, en visioconférence ou en intervention dans les écoles du secteur ou auprès des partenaires.
Le projet est en cours de réflexion, d'analyse et d'adaptation. La situation sanitaire freine les pratiques organisées, mais les liens se poursuivent et certaines interventions sont, pour l'heure, reportées.
C'est un thème de travail et de développement qui est donc au cœur des réflexions institutionnelles et qui complète et enrichit nos pratiques actuelles et à venir.

L'adaptation à la situation sanitaire

Dès le mois de février, la situation sanitaire s'est aggravée. Au fur et à mesure des directives gouvernementales, l'ensemble du site a dû se réorganiser rapidement et régulièrement pour vivre les différentes étapes que nous connaissons encore aujourd'hui… Confinement, déconfinement, accueils partiels, absences d'enfants et de salariés pour des raisons de tests, de maladie, de gardes d'enfants, de télétravail, etc.
Durant cette période, qui n'est pas terminée, l'adaptation quasi continue de nos organisations a permis de :

- Démarrer, poursuivre, finaliser des chantiers dans le **bâtiment**. Ainsi, des travaux de réfection de toiture, d'adaptabilité au handicap, de réfection de locaux, d'installation de la wifi, d'achats de moyens facilitateurs de communication, d'amélioration d'espaces de travail ont ponctué l'année civile et ont été efficaces grâce à la grande mobilisation de l'équipe technique du site de Wavrin. Même si ces différents travaux ont amené l'ensemble des salariés à devoir s'adapter, nous pouvons apprécier aujourd'hui l'amélioration évidente d'espaces et d'outils de travail.
- Adapter, inventer, découvrir de nouveaux outils, de **nouvelles pratiques** d'accompagnement. Ainsi, dès la mi-mars, l'ensemble des encadrants a su faire preuve de collaboration et d'inventivité pour répondre aux besoins collectifs et individuels des enfants que nous encadrons et de leurs familles. Les rencontres à proximité du domicile, les visioconférences avec les enfants, la création de moyens d'informations auprès des familles (type Beneylu School, journal d'unité, fils rouges défis), les appels téléphoniques réguliers et organisés, les visioconférences avec les équipes et la communication entre les salariés ont facilité la poursuite du travail de soin auprès des jeunes. Cela a permis également d'accompagner les familles sur leurs inquiétudes, leurs besoins, mais aussi de les aider à structurer les journées avec leurs enfants. L'accueil d'un salarié prévu et maintenu dès le début du confinement a été un atout dans l'équipe et a amené de nouvelles techniques éducatives qui ont participé au bien-être des enfants. Un projet d'accueil de retour de confinement au travers de défis et de photos transmises par les familles a permis, par leur mise en valeur sous forme d'exposition, de retrouver les enfants sur le site en facilitant la mise en mots de cette expérience très particulière et parfois vécue comme très angoissante.
- L'organisation administrative a su s'adapter également et de façon très efficiente pour tous ces changements de dernière minute, afin de transmettre les informations aux familles, aux partenaires, aux salariés. Cela a nécessité de nombreuses heures d'organisation et de

transformation d'éléments informatiques de façon à gagner en fluidité, en autonomie de travail nécessaire à la dimension de télétravail, sans perdre pour autant l'échange d'informations qui se devait être alors très réactif pour bien fonctionner. Particulièrement durant la période de confinement qui imposait le télétravail aux travailleurs sociaux, peu habitués à ce mode de fonctionnement, un journal hebdomadaire a été élaboré dans l'idée de transmettre les informations de l'association et du DITEP, d'appréhender les fonctionnements de chacun (des sites, des groupes), et de poursuivre la vie institutionnelle malgré l'éloignement physique.

- Enfin, l'application des procédures liées à la pandémie a été faite de façon qu'elle soit comprise, sécurisante, protectrice et praticable par les salariés ET par les enfants et leurs familles (organisation, distribution et gestion des achats nécessaires à la désinfection et la protection de tous). Cette organisation a demandé beaucoup de mobilisation de la part de l'infirmière et du Référent Santé et Sécurité au Travail qui ont su être réactifs et s'adapter à chaque demande et à l'évolution des consignes en lien étroit avec la direction.

Conclusion et perspectives

Malgré les incertitudes et difficultés liées à l'omniprésence du contexte pandémique, l'équipe pluridisciplinaire a pu faire preuve d'adaptation, de mobilisations variées pour répondre aux besoins des enfants et de leurs familles, d'implication pour faire équipe et pour accueillir les difficultés des enfants liées aux nombreux changements, et enfin d'innovations pour dynamiser les prises en charges et faire de ces expériences une dynamique positive.

Il est difficile de projeter les axes de travail au sein du site avec ces perturbations qui perdurent. Néanmoins, certains projets poursuivent leurs évolutions à travers des réflexions institutionnelles, des groupes de travail, des créations d'outils et des interventions auprès de collaborateurs :

- L'inclusion et la prévention,
- Le retour sur des événements remarquables,
- Les ateliers autour des animaux (ânes, chevaux, mare, poulailler...),
- Les ateliers culinaires,
- La lecture (Bibliothèque, librairie, livres comme supports de travail),
- La construction/déconstruction (Ressourcerie, ateliers de réparations, ateliers manuels),
- Les arts graphiques et picturaux,
- Les jeux collectifs (aménagement de la cour de récréation, jeux de société, jouets collectifs),
- Mise en place de lieux structurants (salles de travail, matériel adapté...),
- Utilisation de supports nouveaux à développer (tablettes, informatique, écrans interactifs).

Service des adolescents Site de Loos

Situé au cœur de la métropole lilloise, le site Adolescents est conçu pour l'accompagnement de 25 jeunes âgés de 12 à 16 et plus, au sein du semi-internat du DITEP.
L'inclusion sociale et scolaire est un des axes d'accompagnement du service, dans la dynamique portée par les pouvoirs publics d'une « inclusion pour tous ». Pour autant, la dimension de soins globaux et de mieux-être est au cœur de nos missions.

Quelques repères chiffrés sur le service pour l'année 2020	
Nombre total d'adolescents accompagnés durant toute l'année	***27***
Nombre d'accueils au 1er janvier 2020	***25***

Nombre de nouveaux accueils	***2***
****Venant du service des enfants***	***3***
Venant du SESSAD	***1***
****Admissions extérieures***	***1***
Nombre de passages au sein du dispositif en cours d'année vers le SESSAD	***0***
****Accueil modulé et maillé d'une situation complexe**	***1***
Nombre de fins de prise en charge	***9***
Nombre d'adolescents accompagnés fin décembre 2020	***18***

*Nous sommes attentifs à ne pas accueillir uniquement des jeunes issus des deux autres services du DITEP, le site des Enfants à WAVRIN et le SESSAD de LILLE. Le dispositif ITEP ne signifie pas un fonctionnement en "vase clos". Nous traitons en tout logique les demandes d'admissions extérieures tout en faisant le constat des situations d'adolescents "trop âgés" (au regard de notre agrément et nos possibilités d'accompagnement) et/ou en rupture, sans antériorité de soins et pour lesquels une prise en charge tardive s'avère complexe au regard des problématiques de ces jeunes très souvent inscrites dans un parcours de ruptures.

****Situation complexe*** : Depuis septembre 2019, le service Adolescents accueille un jeune en grande difficulté d'inclusion avec des troubles majeurs de la sphère psychique et du comportement. Cet accueil donne lieu à une prise en charge multi-partenariale dans un maillage thérapeutique soutenu. Cette situation très prégnante nécessite le renfort d'un éducateur sur notre encadrement.

Les temps forts de l'année :

L'année 2020 a été fortement impactée par la pandémie. Les pratiques professionnelles ont été bousculées et le maître mot a été : Adaptation.

Le mois de janvier a débuté normalement : accompagnement des usagers, élaboration des projets thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques. Une recherche de stabilité dans les accompagnements proposés, une recherche d'équilibre entre inclusion et projet de soins.

Le mois de février a été accompagné par un climat de crainte face au virus qui progressait sur notre territoire. Néanmoins les missions ont continué à être assurées.

Les mois de mars, avril et début mai ont été marqués par la mise en confinement de l'ensemble du pays. Les pratiques ont alors été repensées avec réactivité.

L'équipe pluridisciplinaire a fait preuve d'adaptation et d'innovation ; l'objectif étant d'assurer la continuité du projet de soin et de faire face à l'isolement.

Les professionnels ont mis en place différentes formes d'accompagnement :

- → Des appels téléphoniques (quotidiens ou hebdomadaires)
- → Des appels Visio (cours de sport, défis, prises en charge thérapeutiques…tout cela à distance)
- → Des visites à domiciles ou à proximité du domicile (temps de jeu, d'échange), dans le respect des gestes barrières.
- → Des sorties individuelles (temps de répit, de prise en charge)

La période a mis en exergue l'impact sur la continuité des projets de soin. Les repères des jeunes ont été perturbés, notamment auprès des familles vulnérables et en situation de précarité. La période a mis également en évidence la fracture numérique pour certaines familles avec leur impossibilité d'entretenir des relations avec l'extérieur.

Certaines familles ont refusé les propositions d'accompagnement par crainte du virus. D'autres jeunes ont manifesté des états de détresse et de tristesse.

De la mi-mai jusqu'au mois de juillet, le retour sur l'établissement a été marqué par un accueil modulé. Les temps de prise en charge ont été individualisés. L'équipe a élaboré des plannings personnalisés pour s'adapter au mieux aux situations des jeunes, aux contraintes sanitaires et ainsi éviter la forte concentration en un même lieu.

De septembre à décembre, l'accueil des jeunes s'est poursuivi avec des adaptations notamment au niveau du nombre. Les emplois du temps ont été modulés, les arrivées et départs ajustés pour ne pas se retrouver en nombre trop important dans les espaces de l'établissement.

La situation ainsi que les contraintes sanitaires n'ont pas permis la mise en œuvre de certains projets. Un séjour au ski dans les Vosges prévu en février, a été annulé.

Néanmoins, des projets ont été maintenus et ont pu se poursuivre en y intégrant les normes et protections sanitaires indispensables :

- → Les temps de sport ont été conservés en extérieur et en salle.
- → La création du groupe vélo qui se projette dans la mise en place d'un transfert d'une durée de 2 jours en juin 2021.
- → La création d'un groupe « forêt » en remplacement de l'activité boxe.
- → Le maintien des séances d'équitation.
- → La mise en œuvre d'une activité potager avec la mise en place d'un espace dédié à l'arrière du bâtiment.
- → Le groupe "Mythe", en binôme avec une éducatrice et une psychologue (qui s'est terminé en juin 2020).
- → Le groupe "Santé" mené par l'infirmière et une éducatrice du site.

Les perspectives de projets pour 2021 :

- → Un projet Tennis avec un intervenant extérieur sur la commune de Loos.
- → Un projet Hockey sur gazon avec le club Wattignies.
- → Un accompagnement sur la nutrition avec une intervenante extérieure, en collaboration avec l'infirmière du l'ITEP.
- → Un projet transversal avec le site des Enfants, animé par les enseignantes du DITEP. Elles accompagnent 3 enfants les jeudis et vendredis matin sur le site Adolescents.
- → Un partenariat avec l'IMPRO l'Eveil (Loos) afin de favoriser la mise en œuvre des stages en milieu protégé.

Des pistes de réflexion et de travail sur :

- ➢ L'inclusion scolaire et la connaissance du public par l'Education Nationale.
- ➢ Missionner des professionnels sur les partenariats et le développement de notre réseau.
- ➢ Les orientations post DITEP, favorisant la poursuite du projet de soins en cohérence avec les besoins des adolescents.
- ➢ Les nouvelles pratiques professionnelles (travail à distance, Visios, outils numériques, appels téléphoniques) avec perspectives d'initiation et de développement des pratiques NTIC (Nouvelles technologies de l'Information et de la Communication).

Si la crise sanitaire a fortement impacté notre activité au cours de l'année écoulée, le projet de soin des adolescents ainsi que la continuité de l'accompagnement demeurent l'axe majeur à préserver.

Le maintien du lien avec les jeunes et leur milieu familial a été favorisé autant que possible.

L'équipe pluridisciplinaire a fait preuve d'une grande adaptation mais aussi de flexibilité afin de soutenir les plus fragiles dans un contexte sanitaire anxiogène. Les pratiques professionnelles ont été bouleversées et mises à mal. La recherche de nouvelles formes d'interventions a vu le jour et a permis de maintenir un accompagnement garant du maintien du lien. L'innovation et la créativité sont au cœur de nos préoccupations afin de proposer un accompagnement répondant aux besoins des jeunes accompagnés par le service Adolescents.

QUELQUES ELEMENTS REGLEMENTAIRES ET FINANCIERS

Notre CPOM est sous compétence exclusive de l'ARS – Etablissements du département du Nord. Les financements sont assurés par l'ONDAM (état) par le biais de l'Assurance Maladie (CPAM).
Le CPOM actuel regroupe dans son périmètre les établissements et services suivants : ISETA + SESSAD / IME l'Eveil + SESSAD / ITEP La Cordée + SESSAD (Dispositif ITEP) / IME Barbieux + SESSAD Moulins (aujourd'hui Dispositif FaciliTED) / CRESDA + SFEP + SSEFIS / Institut des Jeunes Aveugles (IJA) + SAFEP + SAAAIS / ESAT Jemmapes – Lamartine.
Pour cette année **2020**, le CPOM concerné est toujours celui de la période **2017/2021**.

<table>
<tr><th>ITEP semi - internat</th><th>SESSAD ITEP</th></tr>
<tr><td colspan="2">Statut associatif
CCNTEI du 15 mars 1966
Orientations par notifications MDPH
Mixité
210 jours d'ouverture théoriques</td></tr>
<tr><td>L'agrément ITEP date du 22 février 2006 avec 65 places autorisées en semi-internat pour une tranche d'âge de 6 à 16 ans.</td><td>L'agrément SESSAD date du 1er novembre 2012 avec 12 places autorisées pour une tranche d'âge de 6 à 20 ans.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Redéploiement de l'activité avec modification actée par les services de l'offre médico-sociale de l'ARS des Hauts-de-France le 19 juillet 2018.
Depuis septembre 2018, l'agrément du DITEP en nombre de places autorisées est le suivant :
→ 60 places pour le semi-internat (partie établissement),
→ 22 places pour le SESSAD (partie service).</td></tr>
<tr><td>Dotation globale de 2 795 876€</td><td>Dotation globale de 379 740 €</td></tr>
<tr><td></td><td></td></tr>
</table>

LES RESSOURCES HUMAINES

TABLEAU DES EFFECTIFS

Les éléments décrits ci-dessous sont déclinés par grandes familles de métiers en correspondance avec l'organigramme au **31/12/2020**. Il convient toujours de préciser que le passage en dispositif ITEP ne vient pas pour l'heure de fusionner les entités juridiques. Les effectifs continuent donc à être présentés

en différenciant les deux modalités effectives au sein du DITEP. Notons qu'en ce qui concerne le SESSAD, un 0,40 ETP d'orthophoniste est toujours agréé, financé mais non pourvu.

TABLEAU DES EFFECTIFS PAR MODALITE D'ACCOMPGNEMENT

SEMI-INTERNAT			SESSAD		
FONCTION	ETP	Personnes physiques	**FONCTION**	ETP	Personnes physiques
	1	**1**	**DIRECTEUR**		
Chefs de service	**2**	**2**	**Chef de service**	**1**	**1**
Comptable	**1**	**1**			
Secrétaire de direction	**0.90**	**1**			
Secrétaires	**2**	**2**	**Secrétaire**	**0.40**	**1**
Agents des services généraux	**9.59**	**12**			
Assistantes sociales	**1.5**	**2**			
Psychiatres	**0.20**	**1**	**Psychiatre**	**0.20**	**1**
Psychologues	**2.5**	**5**	**Psychologue**	**0.50**	**1**
Infirmières	**1.30**	**2**			
Psychomotriciennes	**1.75**	**4**	**Psychomotricienne**	**0.40**	**1**
Orthophonistes	**0.83**	**2**			
Educateurs spécialisés	**12.2**	**13**	**Educateurs spécialisés**	**2.80**	**3**
Moniteurs éducateurs (dont un CDD long sur le projet « inclusion »)	**3.70**	**4**			
Educateurs sportifs	**1.50**	**2**			
Professeurs des écoles*	**5**	**5**	**Professeur des écoles***	**1**	**1**
TOTAL	**46.97**	**59**		**6.15**	**9**

6 postes d'enseignantes mis à disposition et financés par l'Education nationale au sein de deux Unités d'Enseignement.

Accueil des stagiaires

STAGIAIRES GRATIFIES	NOMBRE	Durée cumulée (en mois)
FORMATION EDUCATEUR SPECIALISEE	4	31 MOIS

STAGIAIRES NON GRATIFIES	NOMBRE	Durée cumulée (en semaines)
FORMATION PSYCHOMOTRICIEN	**1**	**1**
FORMATION MASTER SCIENCES EDUCATION	**1**	1
STAGIAIRES NON GRATIFIES	**NOMBRE**	**Durée cumulée (en mois)**
FORMATION PSYCHOLOGUE	1	2
STAGIAIRES NON GRATIFIES	**NOMBRE**	**Durée cumulée (en jours)**
ENSEIGNANTES - Découverte de l'enseignement spécialisé	2	2

Formations, colloques, congrès, séminaires

FORMATIONS	Professionnels concernés	Durée cumulée (en heures)
Troubles psychiques	Quatre éducateurs spécialisés Un agent de service Une psychomotricienne Deux enseignantes Une infirmière Une secrétaire de direction Une psychologue	154
Secourisme (2 sessions)	Quatre éducateurs spécialisés Deux monitrices éducatrices Une enseignante Une assistante sociale Un professeur de sport Une secrétaire de direction Une psychomotricienne Une cheffe de service	101

Total	**23 professionnels**	**255**

Aucun colloque en 2020

COLLOQUES	**Professionnels concernés**	**Durée cumulée (en heures)**

FORMATION DANS LE CADRE DU CPF de transition	**Professionnels concernés**	**Durée (en heures)**
CAFERUIS	Un éducateur spécialisé	486
Réflexologie plantaire	Un éducateur spécialisé	231

LA DEMARCHE D'EVALUATION INTERNE

La démarche d'évaluation interne tend à s'inscrire dans un processus continu. Cette continuité se heurte à la difficulté de trouver la disponibilité et le recul nécessaire pour instaurer une régularité dans un groupe de pilotage à renouveler au gré des changements de salariés et du type de thématiques à traiter. Pour autant, des points d'étapes repérés ont pu être faits.
L'évaluation interne pour le SESSAD a été finalisée fin décembre 2018, alors que celle du semi-internat du DITEP a démarré fin 2017 avec un cycle complet projeté sur cinq années.

L'année 2020 n'a évidemment pas permis de développer la dynamique nécessaire au processus d'évaluation interne au regard de la prégnance de la situation sanitaire.
La thématique de l'accompagnement (axe I) a suscité intérêt et participation (personnalisation de l'accompagnement, accès aux soins, lien social, participation des usagers et des familles, etc.) avec parfois des débats contradictoires enrichissants. Les points concernant le fonctionnement tels que les registres d'accueil et la signalétique, la forme du projet personnalisé, le processus de préadmission, les supports de communication et d'information, les pratiques transversales, etc. ont pu être traités durant l'année 2019. Pour autant, au-delà de la question sanitaire inédite de 2020, l'implication dans ce type de processus reste difficile ou du moins inégale au regard des réalités de travail de chacun.

La démarche d'évaluation interne a un caractère codifié dans sa forme et sa construction. L'approche associative par le biais de la plateforme commune Humane Projet est un plus indéniable. Mais ce processus ne peut se réduire qu'aux aspects formels. Il convient en effet d'avoir à l'esprit que le processus évaluatif vise à améliorer les conditions d'accompagnement pour le public, en prenant en compte les dimensions familiales et environnementales, et celles de travail pour les professionnels.

Pour le **SESSAD**, le rapport d'évaluation finalisé a fait apparaitre dans son plan d'action un besoin de réécriture et de formalisation des différentes procédures (accueil, préadmissions, modes de partage d'informations, relevés de compte-rendu, PPA, etc.) en vue de gagner en lisibilité dans le repérage pour le travail d'équipe.
Pour la partie **Semi-Internat/Accueil de jour**, le travail collectif piloté par l'un des chefs de service n'a pu avoir lieu en 2020, ni début 2021 au regard de la prégnance du contexte sanitaire. La dynamique doit être relancée afin de pouvoir traiter les axes III et IV pour un rendu du rapport finalisé en 2022.

PERSPECTIVES 2021

"L'amer, il faut l'enterrer. Et dessus fructifie autre chose"[2]

Des espaces de participation avec les jeunes et les familles

Malgré l'omniprésence du contexte pandémique, le Conseil de la Vie Sociale (CVS) a pu se dérouler de façon semestrielle au cours de l'année 2020. L'ensemble des membres, en particulier la présidente et la représentante des jeunes ont été porteurs de constats, d'idées et de propositions, alternant parfois entre idéal et réalités. Cette instance (et cet exercice pour la jeune élue) de représentation, de questions et de débats collectifs est riche. Mais nous avons bien conscience que cette dynamique représentative reste fragile. Il est important de trouver des modes de participation plus adaptés à notre public : questionnaires, enquêtes, groupes d'expression. Le passage par les outils numériques expérimentés lors de cette période marquée par des confinements contraints pourrait s'avérer pertinent, adapté et plus attractif pour le jeune public.

Notre volonté de trouver et de mettre en place des modes de rencontres et d'échanges avec les parents/familles n'a pas pu se concrétiser au regard du contexte. Malgré tout, nous continuons de réfléchir à des projets/supports permettant de mobiliser les familles, mais aussi des professionnels sur un format pragmatique et adapté. Nous avons pu constater, jusque début 2020, que les samedis de

[2] Cynthia Fleury – Ci-gît l'amer - Gallimard 2020

rencontres avec les familles sous forme d'ateliers partagés (jeux, cuisine, décorations, créations artistiques, expositions photo, jardin, etc.) étaient appréciés et investis. Le début d'année 2021 apparait encore peu propice à ce genre de rencontres, mais nous espérons bien retrouver ces temps plus conviviaux qui facilitent l'implication et la participation des familles. L'expérimentation « contrainte » du distanciel nous amènera peut-être à mettre en place des supports de communication et de partage par le biais du numérique. C'est du moins une des pistes qui pourra être explorée.

Amélioration du cadre de vie et des équipements

Le nouveau bâtiment sur le **site de Loos**, opérationnel maintenant depuis début 2018, permet un accompagnement dans des espaces diversifiés, plus adaptés et bien repérés. Cela facilite la mise en place de projets et d'activités de médiation en fonction des centres d'intérêt des jeunes et des compétences des professionnels. L'aménagement des espaces extérieurs est un projet à moyen terme qui a démarré avec la création d'un jardin potager bien investi par les jeunes et les professionnels. Durant l'année 2021 et 2022 sont prévus : plantation d'arbustes d'ornement et fruitiers, aménagement de l'espace de récréation (installation d'un but multisports Foot/Hand/Basket), amélioration du chemin d'accès vers le préau à l'arrière de l'établissement, construction d'un espace de stockage/rangement en bois, etc. Cette perspective d'amélioration du cadre de vie du site ne vient en aucun cas se substituer aux dynamiques d'ouverture et d'inclusion dans la cité qui se développent de plus en plus.

Sur le **site de Wavrin**, différents travaux d'aménagement/rénovation ont pu être finalisés (espaces thérapeutiques, d'expression, etc.) durant l'année 2020. En ce qui concerne les travaux de mise en accessibilité (calendrier Ad'AP), les différents chantiers se sont déroulés malgré les impacts de la situation sanitaire pour les entreprises. Ils ne sont pas encore totalement finalisés à ce jour. L'aménagement de notre espace jardin continue de se développer. Une priorité a été mise sur le changement de l'escalier de secours au regard de la vétusté et des normes de sécurité. Ce projet devrait se finaliser fin mai 2021. La construction d'un abri à vélos pour faciliter l'usage des modes de transports non polluants sera plutôt programmée sur l'année 2022.

La question de locaux plus spacieux et adaptés pour notre **SESSAD DITEP** est aujourd'hui une nécessité au regard du nombre et du profil des jeunes pris en charge. En effet, les situations de rupture de parcours scolaire et de complexité dans les accompagnements impliquent de disposer d'espaces appropriés au sein du service (alternance de prise en charge à l'interne et dans les lieux extérieurs fréquentés par les jeunes). C'est aussi une nécessité pour les professionnels. Nous restons bien entendu attentifs à ce que notre activité reste majoritairement ambulatoire.
Cette perspective de travaux/réaménagement s'inscrit dans une dimension associative. La question de la mutualisation de locaux pour les services enfants ambulatoires de l'ASRL est posée ainsi que celle tout aussi importante de l'identité « spatiale » du service. Nous nous dirigeons vers une extension et un aménagement des espaces du SESSAD en lien avec ceux occupés par notre siège.

Quelques changements au sein de l'organigramme

Au regard de l'évolution des besoins (suivis administratifs des dossiers, informatisation, tableaux de bord de l'activité, gestion des demandes, dossier unique de l'usager à venir, etc.), nous avons opté pour la création d'un poste spécifique de secrétariat au sein du SESSAD. En effet, l'augmentation capacitaire de 12 à 22 suivis n'avait pas pris en compte ce besoin. Notre budget prévisionnel rend possible cet enrichissement de l'organigramme avec une prise de poste à 0,40 ETP dès le début de l'année 2021. Conjointement, cela permettra de disposer d'un poste de secrétariat à temps plein pour le site des enfants à Wavrin.

La problématique de recrutement de certains postes tels que les orthophonistes et les médecins psychiatres est toujours une actualité difficile, voire insoluble, pour les ESMS. La question des orthophonistes (site de Loos et SESSAD) peut partiellement être compensée par le recours (difficile également au regard des listes d'attente et de la spécificité du public) au secteur libéral, sachant que cela ne remplace pas le travail en équipe pluridisciplinaire.

Les deux sites du semi-internat ont également vu la démission de la médecin psychiatre courant octobre 2020. Cette carence est particulièrement préjudiciable en termes de besoins d'expertise et de collaborations avec le secteur sanitaire au regard des problématiques d'ordre psychique que nous accompagnons. Une nouvelle médecin psychiatre a pris ses fonctions début février 2021, à raison d'une ½ journée par site du semi-internat ; ce qui est bien trop peu. Cette question de la carence de postes de psychiatres et pédopsychiatres touche le secteur médicosocial depuis de nombreuses années mais également le secteur sanitaire lui-même ; ce qui s'avère inquiétant au regard des besoins de la population.

La fin de l'année 2020 a vu le départ de l'un des chefs de service particulièrement impliqué et engagé dans l'histoire institutionnelle du DITEP et de la mise en place de notre SESSAD. Cela a amené un changement dans l'équipe de cadres de direction, et donc logiquement de nouvelles perspectives en lien avec l'évolution de notre secteur. Ainsi va la vie d'une organisation ; il y a bien souvent des mouvements, des oscillations, des interrelations entre attachement et référence à l'histoire et création de nouveaux chemins.

Fonctionnement en dispositif ITEP intégré…

Le fonctionnement en dispositif intégré est autorisé depuis 2017. La convention cadre régionale, liant les différents interlocuteurs institutionnels et associatifs, a été signée par la totalité des partenaires début 2019.
Le concept et l'organisation en dispositif conjuguent les principes de parcours personnalisés et la visée inclusive. La logique de prise en charge univoque et « uni » institutionnelle n'est plus de mise. Pour autant, cette nouveauté apparente vient reposer la question récurrente et historique des interactions et collaborations partenariales : Education nationale, secteur pédopsychiatrique, Justice, Aide Sociale à l'Enfance, MDPH, mais aussi d'établissements médicosociaux entre eux. Progressivement, les représentations évoluent, même si les DITEP restent considérés comme des lieux « difficiles ». La modification des représentations concerne tous les acteurs, y compris l'ensemble du corps social et les représentations sociétales.
L'objet central du fonctionnement en dispositif ITEP est de favoriser la fluidité du parcours de l'usager : sans solliciter une nouvelle notification à la MDPH, la personne accompagnée peut bénéficier de toutes les modalités proposées par le dispositif en fonction des besoins. Le projet institutionnel devient un projet de dispositif, sans oublier que le projet n'a de sens que s'il prend en compte l'expression des besoins et qu'il vise au mieux-être de chacun dans sa singularité, son histoire et ses attentes.

Au sein du Dispositif, faciliter des changements de modalités de prise en charge entre accueil de jour et ambulatoire (SESSAD) est un véritable apport pour les jeunes accompagnés. Mais les changements d'habitudes et de cultures de travail sont parfois longs à se dessiner. Le fameux « pas de côté » et la culture de l'interdisciplinarité sont à faire vivre au quotidien.
Notre particularité reste de ne pas disposer d'hébergement thérapeutique, alors que le dispositif nécessiterait de proposer au moins trois modalités d'accompagnement, dont une modalité d'internat. Au regard de cet état de fait, des demandes de partenariat ont été adressées à des associations du territoire gérant également des DITEP (avec internat).
A ce jour, un conventionnement a été acté avec le DITEP de Tourcoing géré par l'AFEJI. Des rencontres entre les équipes n'ont pu se dérouler au regard de la situation sanitaire, d'autant qu'elle perdure en 2021. La perspective reste d'aborder des situations qui pourraient être accompagnées conjointement à travers l'apport d'une prise en charge en internat modulé.

L'implication dans le réseau AIRe

L'appartenance et la participation au réseau national de l'AIRe (association représentative d'une grande majorité des DITEP en France) sont essentielles en termes de représentativité, de débats et de propositions. Les enjeux d'aujourd'hui et de demain sont extrêmement importants, tant au niveau national que local. Les adaptations aux évolutions en cours sont nombreuses : dynamique inclusive, vie du dispositif, notion de parcours et collaboration avec les MECS et le secteur pédopsychiatrique, questions de tarification et de prestations, etc. S'y ajoute également, en cohérence avec la notion de

dispositif une mobilisation que nous portons depuis plusieurs années auprès des pouvoirs publics : faire du DITEP une seule entité juridique.
Les journées nationales de l'édition 2020 sur le thème « **Impact des accélérations sociétales sur la qualité du lien et sur la temporalité du soin. Le DITEP dans l'AIRe du temps »** ont malheureusement dû être annulées, comme tant d'autres colloques tous secteurs confondus.
Pour autant, les échanges en région ont pu se poursuivre en visioconférence et l'association nationale a poursuivi son travail de lien et de communication en particulier à travers sa lettre ouverte mensuelle.

Dans l'état actuel de la situation épidémique, il n'est pas encore possible de savoir si les journées de réflexions et d'échanges prévues à Rennes début décembre 2021 seront maintenues dans la forme prévue. La thématique en est : **« De la culture dans l'AIRe ».** En effet, la culture, sous toutes ses formes, est, pour chacun, le socle d'où nous nous exprimons et pensons le monde qui nous entoure : elle est le fil rouge de notre existence. La diversité culturelle fonde des identités, aussi multiples et variées que les modes d'expressions. La culture est diversité ; mais elle rassemble également. Elle lie les individus, crée des ponts entre les groupes, les individus, les univers différents. Le "pas de côté", pratique quotidienne des équipes des DITEP, peut s'apparenter en effet à une traduction, une mise en creux de sa propre culture pour accueillir celle de l'autre.

Visée inclusive, horizons et réalités…

« L'altérité seule est enseignante et cet enseignement est « une transitivité non violente » »[3].

La perspective d'inclusion des personnes en situation de handicap est largement partagée par les différents acteurs. Cette priorité, tant au niveau national qu'européen, est autant une question de droits, d'éthique, de solidarité que d'apport mutuel dans une société plus respectueuse de ses diversités, donc de ses richesses.
En théorie et dans le droit, les personnes en situation de handicap ont une place pleine et entière dans la société, la cité, l'école, etc. Cela pourrait être une évidence pour tous. Cela demande conviction et responsabilité collective. Cette volonté commune est indispensable, mais les réalités sont bien plus complexes. Les questions de l'éthique de conviction et de la responsabilité portées, entre autres, par Max Weber[4] au début du XXème siècle restent éminemment d'actualité en ce XXIème siècle.

Le DITEP est aujourd'hui un ensemble (malgré les contradictions liées aux deux entités juridiques qui perdurent), avec au cœur de ses missions, la volonté d'apporter les réponses les mieux adaptées aux besoins repérés, même s'il n'est pas aussi simple de décrypter ce qu'est un besoin pour la personne concernée. La volonté, le mouvement et les visées inclusives que nous partageons et promouvons se heurtent aux réalités de chacun des partenaires « institutionnels ». L'accompagnement des enfants et adolescents ayant *« des difficultés psychologiques perturbant gravement les processus de socialisation »*[5] demande du temps et nécessite une dynamique de partenariats inter – institutionnels pour faire en sorte que le concept d'inclusion rime avec parcours et projet de vie et respecte les réalités et possibilités de chacun.
En effet, l'école peut également s'avérer être un lieu de souffrance pour certains jeunes. Ces enfants et adolescents dits « complexes », désarçonnent et perturbent le fonctionnement des classes et établissements scolaires, avec des enseignants parfois démunis malgré l'évolution de la sensibilisation aux problématiques et des modules de formations.

[3] Emmanuel Levinas -Totalité et Infini
[4] Max Weber (1864 – 1920) : penseur et sociologue allemand portant, entre autres, le refus du déterminisme pour développer une sociologie comme science de l'action sociale (sociologie compréhensive)
[5] Extrait du Décret de 2005 et la Circulaire de 2007 sur les ITEP

La dynamique inclusive est historiquement présente au sein du DITEP, non pas comme une pratique univoque, mais intégrée dans le parcours personnalisé de chaque enfant et adolescent. Il ne s'agit pas d'un virage mais d'une continuité. Car les chiffres bruts pourraient en effet s'avérer trompeurs…
A titre d'illustration, environ 73 % des enfants et adolescents du semi-internat bénéficient d'inclusion scolaire. Mais si l'on parle de temps effectif d'inclusion, le taux se situe alors autour de 25 %, sachant que cette réalité est très mouvante. En effet, la finalité pour chacun est d'aller vers un mieux-être et d'amener une forme d'épanouissement. Les capacités d'apprentissage dans le milieu scolaire dit ordinaire (on pourrait plutôt dire "de droit commun") sont également en lien avec la capacité de tisser des relations et de trouver une « place sociale ». Le projet « inclusion et prévention » du DITEP pour lequel un poste expérimental a été créé se situe bien dans cette dimension d'interrelation. Il s'agit de nouer des échanges, partager des compétences et des regards pour mieux accompagner ces enfants en difficultés au regard de la norme, qui sortent du cadre (on évoque encore parfois "les incasables"). Cela passe aussi par des collaborations autour de certains enfants, des déplacements et des soutiens dans les lieux scolaires ou autres établissements médicosociaux (IME en particulier). Cette notion de place (assignée ou à conquérir !) concerne l'ensemble des champs de notre société (et donc des institutions). La question du regard porté, du rôle et des limites de chacun reste éminemment d'actualité. Cela implique une évolution dans les postures des différentes institutions pour développer ces logiques coopératives et d'ouverture réciproques.

« Si nous ne changeons pas notre façon de penser, nous ne serons pas capables de résoudre les problèmes que nous créons avec nos modes actuels de pensée. »[6]

Une dynamique de réflexion et d'évolution…

L'expérience de la **classe "Hors les murs"** pour le site des adolescents à Loos n'a pas pu se poursuivre en 2020 pour les motifs évidents liés à la pandémie mais aussi avec l'affectation de nouvelles enseignantes sur notre unité d'enseignement à la rentrée de septembre 2020.
L'idée reste malgré tout de se réconcilier avec l'univers de la classe au sein d'un collège de proximité, pour des jeunes chez qui le sentiment d'échec et de rupture est inscrit dans leur histoire. La dynamique d'inclusion se fait ici dans le « pas à pas », en commençant par la dimension d'espace scolaire à ré investir et de possibilités de rencontres, plutôt que de notions d'apprentissage au sens strict.

Le taux d'**occupation/activité** de l'année 2020 ne peut évidemment pas être représentatif au regard des multiples contraintes et adaptations nécessaires à la prise en compte de la pandémie. L'année 2021, du moins dans son premier semestre, risque de se situer dans le même registre. Une évolution de l'organisation des 3 sites pourrait s'avérer nécessaire, en créant par exemple une antenne ambulatoire du SESSAD au sein du site de Wavrin dans les années qui viennent.

La **dynamique inclusive** dans laquelle nous nous situons depuis des années est amenée à se poursuivre et se développer, mais en restant toujours attentif au processus de mieux être, de place sociale et dans une dimension globale et plurielle. Pour reprendre le propos d'Éric Delemar[7], le virage inclusif ne peut pas se faire à moyens constants et signifier une forme d'externalisation ambulatoire d'accompagnements qui deviendraient des prestations. Le risque serait alors de reproduire une segmentation des prises en charge au détriment d'une nécessaire approche globale.
La poursuite du financement d'un poste pour la totalité de l'année 2021 au sein du DITEP (si tant est que la situation pandémique s'améliore et que l'étau sanitaire se desserre !) devrait permettre de faciliter le travail de tissage de liens, d'étayages, d'interventions et d'accompagnements entre notre dispositif et les établissements scolaires et médicosociaux du territoire de proximité. Les interventions en silo, selon le strict domaine de compétences ou d'habilitation restent encore la norme alors que ce sont bien les

[6] Albert Einstein
[7] Ancien éducateur spécialisé, Défenseur des enfants depuis novembre 2020

coopérations, les collaborations inter institutionnelles et inter professionnelles qui permettent de mieux prendre en charge les enfants les plus en difficultés. L'accompagnement de ceux que nous appelons « les situations complexes ou critiques » montrent bien combien il est important de nouer des partenariats. Il convient également de se situer dans une perspective préventive au risque de voir des problématiques se chroniciser et augmenter dans les années qui viennent.
« Petit enfant ne doit pas signifier petits droits. Sans cela, pas de dignité possible. Et le droit n'est rien sans accès aux droits, à la santé, à l'éducation et à la protection ».[8]
La volonté inclusive ne doit pas omettre sa dimension éthique ; elle s'accompagne d'une transformation progressive des institutions, vers la création (non figée) d'espaces intermédiaires entre ouverture dans le tissu de vie du territoire, fluidité des parcours et nécessité de proposer un cadre rassurant et protecteur dont continuent d'avoir besoin certaines personnes accompagnées.

L'indispensable prise en compte des conditions d'exercice de l'activité et la qualité de vie au travail (QVT)

Œuvrer collectivement à l'amélioration du cadre d'accueil, d'exercice et de la qualité de la vie au travail dans les établissements médicosociaux, c'est contribuer à une meilleure qualité de l'accompagnement et des soins. La question du sens est un fil commun qui nous relie pour mieux se situer dans cette perspective centrale de notre établissement médicosocial qui vise à : accompagner, respecter, valoriser et prendre soin. Aujourd'hui, l'ensemble des acteurs du secteur partagent cette conviction forte : plus celles et ceux qui travaillent dans les établissements sociaux et médicosociaux se sentent reconnus, mieux chaque personne pourra être accompagnée. Les enfants et adolescents accueillis au sein du DITEP renvoient très souvent à la difficulté de l'accompagnement au quotidien et dans la durée, aux questions d'agitation, de violence, d'agressivité, de souffrances. Il y a bien heureusement aussi d'autres réalités plus joyeuses et créatives avec ces enfants riches de leurs compétences. Pour les professionnels impliqués dans cette mission commune d'amener vers un mieux-être ces enfants et adolescents en (re)construction, les risque de fatigues physiques et psychiques, de postures en miroir et de perte de sens sont bien présents. D'où l'importance de tenter de garantir des conditions d'exercice favorisant un certain bien être et la sécurité de chacun. C'est, entre autres, l'objet du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (**DUERP**). Ce processus doit (dans le même registre que l'évaluation interne) se situer dans une continuité, ce qui n'est pas aisé au regard des charges de travail de chacun. Avec l'avènement des CSE début 2019, la dynamique d'évaluation des risques a de nouveau été portée en y incluant la dimension centrale de la prévention des risques professionnels dans leur dimension psychosociale. La finalité est essentiellement, au-delà de la question strictement réglementaire, l'amélioration des conditions d'exercice à travers le suivi de propositions et de plans d'amélioration.

C'est à travers une dynamique d'échanges avec les élus dans le cadre de la CSSCT (Commission de santé, sécurité et conditions de travail) et en collaboration avec la médecine du travail, que le travail de mise à jour et de développement de notre document unique a pu reprendre fin septembre 2019. C'est un travail qui demande rigueur et capacités à définir avec objectivité des différentes réalités et risques professionnels pour en faire ressortir des axes concrets. Au-delà des aléas du quotidien et des questions organisationnelles qui en découlent, il convient de reconnaitre que l'implication des différentes catégories de salariés reste difficile à ce jour. Le processus devrait être facilité avec la mise en commun associative à travers la plateforme Humane Projet.

Dans cette dynamique d'amélioration de la qualité de vie au travail, un petit groupe de professionnels intersites, dont les élus du CSE, s'est penché sur l'élaboration d'un questionnaire pour tenter d'objectiver une mesure de satisfaction ou d'insatisfaction sur différents domaines du travail au sein du dispositif. Les premières rencontres ont eu lieu fin 2020 avec l'objectif de finaliser le questionnaire et une présentation des résultats bruts pour le 1er trimestre 2021. Après avoir analysé

[8] Actualités sociales hebdomadaires – 23 avril 2021 – p 13

les données recueillies, l'étape suivante, courant 2021 mais aussi 2022, sera de créer des petits groupes de travail par thématique repérée afin d'apporter les améliorations nécessaires. Conjointement, l'intervention d'un cabinet externe est également imaginée autour de l'amélioration de la qualité de vie au travail et le « bien travailler ensemble ».

Suivi des orientations CPOM

Fiche Action	Etat des lieux et perspectives
FA 2 : amélioration en continu de la qualité	-Mieux appréhender la mutation des problématiques du public pour adapter les parcours et les accompagnements. -Articuler l'accompagnement des situations complexes en lien avec les partenaires du territoire. -Apporter des repères et des clefs sur la compréhension des troubles psychiques (par le biais de la formation collective. -Poursuivre la participation aux journées et échanges au sein de l'Aire.
FA 3 : **renforcement de la transversalité**	Participer aux groupes transversaux de l'association en vue de développer le partage et la connaissance mutuelle : partage de connaissances et de savoir-faire par le biais de modules de formations associatives, journée semestrielle des comptables, journée annuelle des cadres. Inscrire dans la régularité des réunions thématiques de directeurs sur les thématiques d'actualité : scolarisation en ESMS, inclusion, place des internats, etc.
FA 4 : Adaptation de l'infrastructure	- Aménager des espaces extérieurs auprès du bâtiment du service des adolescents à Loos (espaces de rangement, potager, aire de jeux). - Changer l'escalier de secours et poursuivre l'aménagement de la cour de récréation sur le site de Wavrin. - Finaliser la mise en accessibilité (calendrier Ad'AP) des bâtiments à Wavrin. - Réaménager les espaces d'accueil et de travail du SESSAD dans une perspective associative.
FA 6 : Redéploiement-transformation de l'offre	- Fonctionnement en Dispositif ITEP intégré avec deux modalités (semi-internat et SESSAD) au sein de 3 sites géographiques différenciés. - Recherche de conventions de coopération/collaboration avec des associations gestionnaires d'ITEP pour pouvoir proposer une modalité d'accompagnement de type internat thérapeutique. -Interrogation sur une nouvelle augmentation du nombre de jeunes pris en charge en ambulatoire : éventuelle extension de notre SESSAD avec une « antenne » sur le site des enfants à Wavrin ?
FA 10 : Droit à la scolarisation et dynamique d'inclusion	- Construction avec les jeunes, les familles, les inspecteurs EN, les enseignants référents, des parcours personnalisés d'inclusion en interrelation avec les établissements scolaires. - Conventions de coopération toujours personnalisées en fonction de la nécessité et de la pertinence. - Dynamique de collaboration /intégration/valorisation pour des jeunes des différents sites (accompagnés d'un professionnel ou pas) au sein des espaces de loisirs du territoire de proximité. - Déplacements ponctuels des enseignantes du DITEP pour soutenir et former des professionnels d'établissements scolaires. - Reprise du projet de la classe « hors les murs » dans un collège loossois en septembre 2021.
FA 13 : Accès à la Culture, Arts et Sports	- Recherche de collaborations et partenariats avec des associations culturelles, de loisirs et sportives sur les villes de Loos, Wavrin ainsi que sur la métropole lilloise : musique, théâtre, activités sportives,

	activités de rencontres intergénérationnelles, sensibilisation aux questions d'environnement, etc.

Petite conclusion

Développer une société dite inclusive demande de se situer dans une volonté et une approche globale et systémique.
Tous les champs sociétaux doivent être concernés, engagés et impliqués. La solidarité, la bienveillance et la reconnaissance d'une véritable place pour tous sont parties intégrantes d'une société humaniste et démocratique. Si nous voulons éviter une société faite d'antagonismes permanents, fragmentée, d'exclusions ou de laissés pour compte, des ponts et des voies d'évolution sont encore à construire. Il s'agit de renforcer l'appartenance commune au corps social dans le respect des différences.
La place et l'accès à la culture, domaine qui nous manque tant (temps) en cette période de restrictions qui se prolonge, est une voie pleine de richesse, de créativité et de diversité.

Un petit détour par la culture et les arts pour conclure. Ces supports et médiations sous des formes diverses sont largement utilisés au sein du DITEP. Ils permettent, entre autres, de développer la participation citoyenne, la valorisation et la réalisation de soi. Au-delà des textes sur l'égalité des droits et des chances portés par les pouvoirs publics, les pratiques artistiques, culturelles et sportives mises en œuvre au sein des trois sites favorisent ces dynamiques d'ouverture, d'inclusion et de participation citoyenne…A l'image de la photographie de l'œuvre ci-dessous faite dans le cadre de l'atelier « **repARTi**r » qui vient poser un regard décalé sur l'époque que nous traversons.
Espérons que les mois qui viennent nous permettront de retrouver ces espaces d'ouvertures et de rencontres « réelles ».

« L'œuvre d'art n'est pas le reflet, l'image du monde ; mais elle est à l'image du monde. »[9]

[9] Eugène IONESCO

D. ENFANTS-ADOLESCENTS EN SITUATION DE FRAGILITE SOCIALE ET FAMILIALE

MAISONS D'ENFANTS A CARACTERE SOCIAL

FOYER ROSE PELLETIER
CENTRE ANNE FRANK
FOYER D'AIDE ET DE REINSERTION FAR LE CHATEAU

MAISONS D'ENFANTS A CARACTERE SOCIAL

FOYER ROSE PELLETIER

FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE	
Adresse : 10 RUE Maréchal FOCH 59120 LOOS	Directeur de l'établissement : LAMBERT François Directeur adjoint de l'établissement : CHARLON Laurie Chef de service : GACKIERE Pascal jusqu'au 19/01/2020 DEVIGNES Laetitia à compter du 17/02/2020
Projet d'établissement	La MECS Rose PELLETIER est une **Maison d'Enfants à Caractère Social**. **Sa mission première** est d'assurer la **protection des jeunes filles** (12 – 20 ans) en difficulté et de les protéger. **Les objectifs principaux** de l'accompagnement sont **l'acquisition de bases éducatives** concernant notamment la socialisation, l'hygiène, la santé, la scolarité, l'insertion professionnelle. La prise en charge s'attachera aussi à restaurer et/ou à améliorer **les relations familiales**, voir à préparer un retour au domicile quand cela est pertinent. L'établissement cherche systématiquement des **alternatives au placement à temps plein** afin d'éviter les ruptures et de répondre de la façon la plus adaptée possible à la problématique de chaque enfant et famille.

Autorisation et public	La MECS Rose PELLETIER, anciennement Etablissement du Bon Pasteur géré par une congrégation de Sœurs, a été repris **par l'ASRL** en **1989**. Depuis sa création, la vocation de cet établissement est d'accueillir et de secourir des jeunes filles en difficultés sociales. En **2005**, l'ASRL a fait l'acquisition d'une partie des anciens bâtiments de la congrégation des Sœurs accolés à l'établissement. Des **travaux d'extension** ont ainsi permis de répartir les deux unités de vie sur des locaux géographiquement distincts bien que communicants. La MECS, ouverte **365 jours** par an, est habilitée pour accueillir **24 jeunes filles de 12 à 20 ans** au titre de la Protection de l'enfant. La MECS est aussi habilitée pour exercer **2 mesures IEAD-R** dans le cadre exclusif de l'accompagnement au retour au domicile. Les jeunes filles accompagnées sont quasi exclusivement orientées par la Direction Territoriale de Lille.
Ressources humaines	25 salariés
Ce qu'il faut retenir de l'année	<u>2020 en quelques chiffres c'est :</u> - **Un taux d'activité de 90,85% avec 8065 journées réalisées** : 7787 journées sur l'internat et 278 journées en mesure IEAD-R. - **40 jeunes filles accompagnées au cours de l'année** - **16 entrées** - **43,75%** sont des admissions préparées - **37,5%** sont des Ordonnances de Placement Provisoire Parquet - **62,5%** des admissions sont des primo placements - **31%** des jeunes accueillies cette année bénéficient d'une **notification MDPH active** - **81%** des jeunes entrantes ont **moins de 15 ans** - **87,5%** des jeunes filles arrivées en 2020 étaient inscrites dans une **scolarité** à l'admission - **20 sorties** - **50%** des jeunes sortantes sont retournées en famille dont **3%** en bénéficiant pour cela d'une **IEAD-R.** - Les autres départs sont essentiellement des réorientations vers d'autres établissements ou des retours vers les établissements d'origine.

4. ACTIVITE REALISEE

4.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

En 2020, l'établissement a réalisé **8065 journées** (8216 en 2019), en comptabilisant les journées Internat et IEAD-R. Ce qui correspond à un **taux d'activité global de 90,85%**. Cela représente une baisse d'un peu plus de 3 points par rapport à 2019 (94,06%). Ainsi malgré une année marquée par un contexte sanitaire lié au Covid-19, la Direction et l'ensemble du personnel de la MECS Rose Pelletier ont fait en sorte de maintenir l'activité de l'établissement.

L'internat a réalisé **7787 journées** sur les 8147 attendues, effectuant ainsi un **taux d'activité** de **95,58%** quand les mesures **IEAD-R** comptabilisent **278 journées** sur les 730 attendues, réalisant ainsi un **taux d'activité** de **38,08%**.

Le nombre de jeunes filles prises en charge sur l'année a nettement chuté, passant de 74 en 2019 à 40 en 2020. Cela s'explique, principalement par la période de confinement qui a entrainé le gel des admissions mais aussi par la suspension des accueils de courte durée et des procédures de préadmission du fait des nouvelles mesures sanitaires nécessaires pour préserver le contexte sanitaire de l'établissement.

L'établissement a tout de même fait en sorte de répondre aux besoins du territoire en proposant des admissions dès que son effectif le lui permettait et en adaptant les mesures sanitaires.

Cette année encore, les jeunes filles sont majoritairement issues de la **Direction Territoriale Métropole Lille** (**95%** contre 90% en 2019).

Parfois la Direction de l'établissement est sollicitée par d'autres territoires en recherche de place, elle a alors à cœur de pouvoir proposer une solution adaptée à chaque enfant qui en a besoin. Pour autant, auparavant, elle échange avec le Pôle Enfance Famille Jeunesse afin de rester en accord avec les engagements vis-à-vis du territoire, dans le cadre du CPOM. Cependant, compte tenu des besoins conséquents du territoire et de la vigilance que la Direction porte à la composition des unités de vie, cela fait quelques années que les jeunes filles accueillies sont exclusivement issues du territoire de la DTML voir de la DTMRT.

Contrairement à l'année dernière, cette année le nombre d'**Ordonnances de Placement Provisoire** est **à la hausse : 37,5%** contre 16% en 2019. Ce chiffre est cohérent avec le **nombre d'admissions** faites **en urgence (43,75%)** alors que le nombre **d'admissions préparées a chuté** (31,25% contre 74% en 2019). Les admissions préparées concernent des jeunes relevant de la MDPH, sortant d'hospitalisation longue ou acceptant difficilement le placement.

LES CARACTERISTIQUES DU PUBLIC ACCUEILLI EN 2020

Sur toute l'année 2020, la MECS Rose Pelletier a pris en charge **40 jeunes filles âgées de 9 ans à 18 ans et 8 mois**.

Parmi ces **40** pré-adolescentes, adolescentes et jeunes adultes accueillies, il y a eu **16 entrées** dans l'établissement et **20 sorties**. Cette année, **le renouvellement de la population de la MECS** a été moindre que les années précédentes. En effet, **50%** des jeunes filles présentes le 31 décembre 2020 faisaient déjà partie de l'effectif au 1er janvier. Elles représentaient 34% en 2019.

Les admissions

Parmi les 16 admissions, 37,5% étaient des **Ordonnances de Placement Provisoire judiciaire (OPP)**. Ce mode d'admission est à nouveau à la hausse, cette année, alors qu'il ne représentait que 16% des entrées en 2019 (57% en 2018). Ce type d'admission a un impact conséquent sur le climat général de l'établissement ainsi que sur les conditions de travail et de prise en charge des jeunes accueillies.
Ces OPP ont été à **85,7%** sollicitées par la **Mission Accueil d'Urgence/DTML** (90% en 2019).
Les **14,3%** restants des OPP ont été lié à une demande d'admission en urgence pour une jeune fille devenue subitement **pupille de l'Etat**.

En 2020, le **pourcentage d'admissions préparées a chuté** de 74% (en 2019) à **43,75%.**
Ce chiffre peut s'expliquer par la combinaison de plusieurs facteurs :

- Le 1er facteur à prendre en compte est de fait **le faible nombre d'admissions** cette année comparativement aux autres années : 16 entrées en 2020, contre 50 en 2019, 49 en 2018.
- Ce 1er point est à lier à la crise sanitaire, dans la mesure où elle a entrainé une **suspension des admissions** pendant de nombreuses semaines.
- Il s'explique aussi par le fait qu'**au démarrage du confinement, 27 jeunes filles étaient inscrites à l'effectif** et bien que certaines d'entre elles aient été autorisées à passer le confinement en famille, aucune n'est officiellement sortie des effectifs avant la fin mai. Les 3 jeunes sorties en mars étaient des changements de mesure (IEAD-R). De ce fait, les places ne se libéraient pas, puisque les groupes étaient déjà en sureffectif. Les admissions ne pouvaient donc se faire, **l'effectif de l'établissement** étant **déjà complet** (maintien des lits si nécessité de repli pour les mesures IEAD-R).
- Autre raison pour laquelle il n'y a pas eu plus d'admissions en 2020 : la Direction a **volontairement limité les admissions** afin de **préserver la sécurité dans les unités de vie** suite à **l'accueil récent de jeunes filles au profil complexe.** En effet, la MECS avait nouvellement admis dans ses effectifs des jeunes filles passablement agissantes, d'autres jeunes filles sortantes d'une longue période hospitalisation et accompagnait une jeune majeure enceinte de jumeaux qui

tardait à trouver une place en centre maternel. Cette situation particulièrement à risques a perduré jusqu'en septembre, soit au 8ème mois de grossesse de la jeune femme. Pour information, cette jeune mère a accouché 4 jours après son départ de la MECS… !

- Le 2ème facteur expliquant le peu d'admissions préparées est que, cette année, **les demandes d'admissions** concernaient **essentiellement des urgences (43,75%)** auxquelles la MECS a répondu. Il y a ensuite eu des **demandes de réorientations (37,5%),** qui ont principalement donné lieu aux admissions préparées. 60% de ces demandes de réorientation se sont faites depuis une famille d'accueil. La Direction de la MECS a aussi été sollicitée pour des **demandes qui combinaient un caractère à la fois de complexité, d'urgence et pouvait nécessiter une réorientation.** Là aussi, une réponse favorable a été apportée lorsque c'était possible (25% des admissions).
- **Les mesures imposées** par la Direction de la MECS depuis de la reprise des admissions au déconfinement pour **maintenir un contexte sanitaire sécure** dans l'établissement peut être le 3ème facteur expliquant le peu d'admissions préparées. A chaque entrée pour une longue période et afin de pouvoir s'abstenir de porter un masque dans les lieux communs, les jeunes filles nouvellement admisses doivent avoir un test PCR négatif. Il est plus acceptable de n'en passer qu'un pour l'admission, plutôt que d'en passer un pour la préadmission puis un second pour l'admission.

Parmi des admissions préparées, **100%** ont pu faire l'objet d'une **préadmission**. Sur ces préadmissions, toutes ont débouché sur une admission. L'une de ces préadmissions avait eu lieu en décembre 2019 et l'admission a été effective en janvier 2020. Ce type de préparation permet de travailler la collaboration et l'adhésion de la jeune et de la famille à la mesure de placement et de vérifier l'adéquation de la prise en charge proposée. Ce temps préalable à l'admission est, la plupart du temps, gage d'un réel travail de collaboration entre la jeune, sa famille et l'équipe pluridisciplinaire.

Cette année encore, les **demandes de réorientations** sont restées conséquentes au regard du nombre d'admission ; elles représentent **37,25%** des admissions (30% en 2019). Ces réorientations concernent à **83%** la tranche d'âge **des 14/15 ans** et font suite pour **50%** à des **réorientations de Famille d'accueil**, à des **demandes de relais** pour des jeunes en **situation complexe** à hauteur de **33%** (47% en 2019) et dans le cadre d'une mesure **de protection à hauteur de 17%** (7% en 2019).

Les **primo placements** sont à nouveau nettement **à la hausse** ; ils représentent **56,25%** des admissions en 2020 quand ils ne représentaient que 40% en 2019 (65% en 2018). Cette hausse est certainement à mettre en relation avec le contexte social particulier (confinement, école à la maison, télétravail, limitation des contacts et des déplacements) et la hausse des OPP observée en 2020.

Habituellement, nous observons que lorsque les admissions se réalisent dans un contexte d'urgence qu'il s'agisse d'un primo placement ou d'une réorientation, l'adhésion de la jeune et/ou de la famille au placement peut s'avérer difficile à obtenir. Selon le contexte de placement, la compréhension qu'en ont la jeune et sa famille et les bénéfices secondaires qu'ils tirent de la situation, ils peuvent manifester une résistance qui nuit au bon déroulement de la mesure de placement.
Cette année cependant, il semble que le contexte social et sanitaire et le rajeunissement du public, qui reste constant, changent la donne.
En effet, alors qu'en 2019, 28% des jeunes étaient sorties faute d'adhérer à l'accompagnement, en 2020, ce type de comportement ne se retrouve pas avec les jeunes accueillies. Cela se constate aussi avec **le faible nombre d'épisodes de fugue**s qui ne sont le fait que de quelques jeunes en refus du confinement dans l'établissement et des règles sanitaires en vigueur du fait de la collectivité.
Il semble qu'en 2020, pour chaque jeune nouvellement arrivée, **la MECS Rose Pelletier ait été perçue comme un lieu refuge, sécurisant et rassurant**.

L'âge

En 2020, **le rajeunissement de la population de la MECS Rose Pelletier** s'est encore accentué par rapport aux années précédentes.
Les **adolescentes** accueillies sont désormais âgées de **plus de 15 ans** à **47,5%** (contre 61% en 2019, 58% en 2018), et parmi elles plus de 68% ont plus de 16 ans (quand elles n'étaient que 40% en 2019 et 2018).
Les adolescentes de **moins de 15 ans** accueillies en 2020 représentent ainsi **52,5%** du public de la MECS, **25%** ont **moins de 13 ans** et **17,5% moins de 12 ans**. Preuve du rajeunissement constant de la population général de la MECS ; si l'on compare avec les années précédentes, il s'avère que les jeunes filles de moins de 13 ans représentaient 13,5% en 2019, 11% en 2018 et que celles de moins de 12 ans représentaient 11% en 2019, 7% en 2018.
Depuis deux ans, les écarts d'âge au sein de la population de la MECS se confirment. En effet, en 2020, **81,25%** des jeunes nouvellement arrivées ont **moins de 15 ans,** ce qui est nettement supérieur aux taux des années antérieures (46% en 2019, 51% en 2018) et confirme le rajeunissement du public, d'autant plus que parmi ces jeunes filles, **plus de 46% ont moins de 12 ans** (35% en 2019, 24% en 2018). Cette année, l'accueil de ces enfants plus jeunes s'est fait pour répondre à des demandes d'accueil d'urgence et non, comme habituellement, pour accueillir ensemble des sœurs lors d'un placement.

En conséquence et de façon logique, **l'âge moyen du public nouvellement accueilli** sur la MECS en 2020 a baissé, passant de 14 ans et 5 mois en 2019 à **13 ans et 9 mois**.
De la même façon, **l'âge moyen de l'ensemble des jeunes filles accompagnées** en 2020 a lui aussi baisse, en comparaison avec 2019 ; il est de **14 ans et 8 mois** cette année,

quand il était de 15 ans et 2 mois en 2019 (15 ans et 5 mois en 2018). En s'intéressant uniquement à la population accueillie au 31/12/2020, l'âge moyen reste sensiblement le même (14 ans et 9 mois). Ayant eu peu d'admissions, l'âge moyen sur l'ensemble des admissions et l'âge pris au 31/12/2020 diffèrent peu (peu de variables significatives).

La scolarité/ L'insertion professionnelle

Parmi les 16 jeunes nouvellement arrivées en 2020, **87,5%** étaient **scolarisées** à leur admission. Elles étaient 66% en 2019.

Pour les **2 jeunes sans scolarité** à leur admission, l'une attendait son inscription effective pour son entrée au Lycée en septembre et la seconde n'étant pas originaire des Hauts de France a dû être rescolarisée à proximité de la MECS.
Même si priorité est donnée au maintien dans les établissements scolaires que les enfants fréquentaient avant le placement afin de limiter les changements de repères et les ruptures de liens sociaux, parfois une rescolarisation dans un autre établissement est inévitable.
Ainsi, 3 jeunes filles, arrivées en urgence et pour lesquelles le maintien sur les lieux de scolarité d'origine n'a pas été jugé pertinent (éloignement trop important, problèmes d'intégration), ont été rescolarisées dans des établissements scolaires du secteur.
Ces démarches ont été faites dans les jours qui ont suivi l'admission pour limiter la déscolarisation.
Chacune des jeunes filles accueillies à la MECS a donc été inscrite dans une scolarité.

En 2020, les enfants inscrites en **primaire** représentent, comme en 2019, **10%** des jeunes scolaires. **Les collégiennes** représentent **47,5%** des inscriptions, **31,6%** d'entre elles sont orientées dans des classes **SEGPA ou Prépa Pro**. Elles étaient 31% à fréquenter le collège en 2019 dont 41% orientées en SEGPA.
L'accueil des jeunes suivies en **IME/IMPRO** représente **17,5%** des inscriptions scolaires ou professionnelles (14% en 2019), auquel s'ajoute, cette année, une jeune fille en scolarité partagée entre l'**ITEP** et le collège.
Les lycéennes représentent **25%** de l'ensemble des jeunes scolaires, avec toujours une plus grande représentativité de la voie **professionnelle** qui se maintient **: 60% des inscriptions du secondaire** (76% en 2019). On note une baisse notable en comparaison avec 2019 (37%) mais qui est cohérente avec le rajeunissement de la population accueillie.

En 2020, comme depuis de nombreuses années, la Direction de la MECS Rose Pelletier est restée fidèle à sa volonté d'offrir des réponses adaptées aux besoins du territoire, tout en restant vigilante à la qualité de l'accueil, au bien-être des jeunes filles et au climat général de l'établissement.

Le personnel de la MECS a ainsi accompagné des jeunes filles arrivées en urgence, d'autres sortantes d'une longue période d'hospitalisation en clinique psychiatrique, d'autres encore identifiées comme ayant un profil complexe, tout en continuant à accompagner des jeunes filles aux problématiques tout aussi particulières, à orienter vers des structures d'autonomie les jeunes majeures et à multiplier les opportunités de retours en famille dès que la pertinence était évidente.
Cette année, 3 situations sont passées en mesure IEAD-R. L'une de ces mesures à l'initiative de l'établissement dans la perspective d'un retour au domicile suite à un travail mis en place avec la jeune et sa famille. Les deux autres mesures, concernaient deux sœurs, et ont été mises en place dans l'attente d'une mesure AEMO-R faute d'une réelle possibilité de travail en internat.

Malgré le contexte sanitaire, l'établissement a fait en sorte de respecter au mieux ses engagements contractualisés avec le Département en termes d'activité. Ainsi la Direction de l'établissement a veillé à maintenir l'activité demandée sur l'internat en respectant les mesures sanitaires (suspension limitée des admissions, suppression des chambres doubles excepté pour des sœurs, nouvelles conditions sanitaires d'admission) et la sérénité dans les unités de vie.
Le financement accordé par le Département, pendant la période du confinement passée par certains enfants en famille, a été une aide fort appréciable pour le maintien de l'activité. Il a été reçu par l'ensemble du personnel de la MECS comme un signe fort du soutien du Département, une marque de reconnaissance du travail effectué pendant cette période où le lien quasi-journalier a été maintenu avec les familles et les jeunes filles, alors même que certaines étaient en fugue.

Les motifs à l'origine du placement

En 2020, les motifs de placement évoluent comparativement à 2019. Certaines tendances se confirment, ainsi le cumul des **négligences parentales et des violences familiales ou parentales** plafonnent cette année à **68,75%** quand elles représentaient déjà 66% des motifs de placement en 2019 (45% en 2018).
Les placements consécutifs aux **mises en danger des jeunes ou à la manifestation de troubles du comportement** sont en hausse comme chaque année : **18,75%** en 2020, 16% en 2019, 12% en 2018… Parmi ces jeunes filles, on retrouve tout autant celles admisses en urgence, en réorientation qu'en demande de relais. La prise en charge au quotidien de ces jeunes filles fragiles et/ou agissantes perturbe de façon conséquente l'organisation et la gestion des unités de vie.
Deux motifs de placements sont réapparus cette année : le placement d'un **enfant pupille de l'Etat** suite aux décès de ses deux parents **(6,25%)** et le placement nécessité dans le cadre d'un **trouble psychique chez le parent** qui en a la garde **(6,25%)**.
On notera enfin, en 2020 une disparition des placements pour conflits familiaux (14% en 2019) et difficultés éducatives (4% en 2019). Pour autant, même si ces motifs ne sont pas

à l'origine du placement, ils se retrouvent lorsque l'on explore davantage les situations. Il en est de même pour l'item "Parent sans logement", les chiffres depuis 2 ans pourraient faire penser que ce motif n'est plus d'actualité dans les situations des jeunes filles accompagnées, or il n'en est rien. Cette difficulté a été et est rencontrée par quelques parents, cependant, elle n'est pas le motif premier du placement parce que l'enfant n'arrive pas toujours du domicile. La question est alors travaillée avec le parent et l'enfant pendant le placement.

La Direction de la MECS Rose Pelletier est toujours soucieuse de répondre aux sollicitations d'OPP, pour autant elle reste vigilante à maintenir un climat sécurisant, agréable et serein pour chaque jeune accueillie. Cela demande de veiller à maintenir dans chaque groupe une fragile osmose, propice à l'épanouissement et la quiétude de chacune.
Cette volonté affichée et affirmée est entendue et reconnue par nos partenaires. Lorsque la Direction est sollicitée pour une admission, notamment dans le cadre d'une urgence ou d'une réorientation, tout est fait pour trouver une solution adaptée dans les meilleurs délais. Quand il y a un refus, il est justifié par un manque de place (qualité de l'accueil, de l'encadrement et sécurité) ou par le risque de mettre à mal l'équilibre toujours précaire établi, ce qui serait au détriment du collectif et de la sérénité des jeunes filles déjà accompagnées.

TABLEAU DE REPARTITIONS DES MOTIFS DE PLACEMENT

Motif principal à l'admission	2019	2019
Désinvestissement parental/ Négligences parentales	**32%**	**31,25%**
Difficultés éducatives	4%	
Conflit familial ou parental	14%	
Violences familiales ou parentales	**34%**	**37,5%**
Parent sans logement		
Troubles psychiques Parent		6,25%
Mise en danger/ Troubles du comportement	16%	18,75%
Pupille de l'Etat		6,25%
Mineures Non Accompagnées		
Motif non connu		

Répartition en pourcentage du motif principal d'admission en 2019 et 2020

Les fugues

Fait inédit, en 2020, on comptabilise **40 épisodes de fugue** sur l'année (145 en 2019, 142 en 2018). Les conditions sanitaires telles que le confinement et les restrictions de déplacements, la perception – bien compréhensible - de l'extérieur comme étant

dangereux mais aussi les admissions limitées, l'encadrement proposé et maintenu pendant l'ensemble de la crise sanitaire et le rajeunissement de la population peuvent expliquer cette très franche amélioration concernant les fugues.
La MECS semble avoir été perçue comme un lieu rassurant, sécurisant. Tout a été fait pour que les jeunes s'y sentent bien malgré le contexte extérieur anxiogène et à quelques rares exceptions cela a été payant.

Cette année, les **fugues de moins de 5 jours et de plus de 5 jours diminuent,** passant respectivement à **67,50%** (81,40% en 2019) et **à 32,5%** (86% en 2019).
Toutes durées confondues, **32 des 40 épisodes** de fugues concernant des jeunes filles de **moins de 16 ans** (80%).
L'essentiel de ces fugues (**41%**) durent **plus de 5 jours** et sont à lier au 1er confinement ; certains parents et enfants ont refusé de réintégrer la structure, après un retour en famille autorisé, à la perspective du confinement annoncé. Malgré le maintien du lien accepté pendant toute la période de fugue avec l'équipe éducative, le retour sur l'établissement au déconfinement n'a pas été possible à mettre en œuvre (2 situations). Une autre jeune a fugué de l'établissement pendant le confinement à la demande de sa mère.
Les f**ugues de moins de 5 jours** représentent **59%** des fugues des moins de 16 ans et concernent des jeunes en refus du placement et de scolarité ou présentant des troubles du comportement. Ces épisodes se concentrent en tout début d'année avant le confinement (58%) et en décembre (16%)

Chez **les plus de 16 ans**, on remarque qu'il y a une totale modification de la typologie des fugues. En effet, en 2020, **aucune jeune de plus de 16 ans n'a fugué plus de 5 jours**.
On remarque aussi une **nette diminution** de pourcentage de **fugues de moins de 5 jours chez les plus de 16 ans** (**30%** contre 69% en 2019).
Ces résultats sont à lier aux profils des jeunes de plus de 16 ans qui ont été accueillies en 2020 : jeunes présentes depuis plusieurs mois, posées dans le groupe, jeunes inscrites dans un cursus de spécialisé ou scolaire, jeunes ayant des retours en famille, une future mère. Les fugues sont le fait de deux jeunes dont l'une refusait l'accueil en collectivité après une réorientation de famille d'accueil et l'autre attendait avec impatience son retour à domicile.

TABLEAU DE REPARTITIONS DES FUGUES

	2018	2019	2020
Nombre total de fugues	142	145	40
Pourcentage de fugues - 5 jours	90%	81,40%	**67,50%**
Pourcentage de fugues + 5 jours	10%	18,60%	**32,50%**
Pourcentage de fugues - 5 jours / – 16 ans	61%	31%	**70%**

Pourcentage de fugues – 5 jours / +16 ans	39%	69%	**30%**
Pourcentage de fugues +5 jours / -16 ans	71%	26%	**100%**
Pourcentage de fugues +5 jours / +16 ans	29%	74%	**0%**

Comptabilisation et répartition en pourcentage des épisodes de fugue en 2018, 2019 et 2020

Les mesures d'accompagnement à domicile

Depuis 2018, l'établissement a l'autorisation pérenne (15 ans) d'exercer 2 mesures d'accompagnement au domicile (IEAD-R). Cette autorisation du Département fait suite à 6 années d'expérimentation (mesures SAMAAD). Ces mesures sont à activer dès que la situation le permet ou semble adaptée. Les mesures IEAD-R permettent d'accompagner le retour de l'enfant au domicile après un placement plus ou moins long pour réapprendre le vivre ensemble sur une période plus conséquente que l'accueil modulé ou les vacances scolaires, avec toutes les contraintes inhérentes au quotidien. Cet accompagnement permet de sécuriser la famille tout autant que la jeune en offrant un filet de secours, un lien, pour aborder ce qui pourrait faire tension dans le quotidien et prévenir ainsi les échecs au retour au domicile.
La MECS a la particularité de n'exercer des mesures qu'à partir de situations déjà accueillies sur l'internat et donc connues des équipes pluridisciplinaires.
La mesure peut être proposer après un travail préparant le retour en famille ou lorsque l'accueil en collectif n'est plus adapté (toujours avec aval de l'instance Judiciaire et Administrative). Elle peut aussi être mise en place dans l'attente qu'une mesure AEMO-R soit effective, pour éviter tout délitement dans la situation.

En 2020, **3 mesures à domicile** ont été mises en place pour un total de **278 journées** (38,08% du taux d'activité attendu)**.** Ce dispositif peut être activé aussi souvent que les situations le nécessitent, cependant selon les années, le recours à l'IEAD-R n'est pas toujours le plus pertinent (1 situation pour 134 journées en 2019, 4 mesures pour 448 journées en 2018). Le rajeunissement de la population et l'accueil de profils "complexes" freinent les propositions de mise en œuvre des mesures IEAD-R.

Les mesures exercées en 2020 étaient toutes des IEAD-R, mandatée expressément par le Juge des Enfants sur l'ordonnance de placement.
La 1ère mesure avait été proposée suite au travail mené auprès de la jeune fille et de sa famille pendant le placement sur l'internat. Après quelques mois d'exercice, la Direction a été informée qu'un autre service avait été mandaté au grand dam de la famille qui avait expressément demandé à être suivie par l'équipe de la MECS lors de l'audience.
La mesure a démarré le 14 Mars et s'est interrompue le 1er Juin de façon rétroactive, puisque n'étant pas informée qu'un autre opérateur avait été missionné, l'éducateur attaché au suivi des familles intervenait encore en famille mi-Juillet.

Les 2 autres mesures concernent deux sœurs, accueillies plusieurs mois sur l'internat et pour qui il y avait deux projets distincts : une mesure IEAD-R pour l'aînée et une réorientation pour la cadette mettant à mal son placement. Compte tenu de la situation, le Juge des Enfants a décidé d'ordonner une mesure IEAD-R pour chacune des enfants, exercée par la MECS Rose Pelletier jusqu'à ce qu'une mesure AEMO-R prenne le relais.
Les mesures ont débuté le 1er Avril et se sont terminées le 08 Juillet, après le relais avec le service AEMO-R.

Il n'y a eu de période de repli sur la MECS pour aucune des mesures.

Au 31 Décembre 2020, il n'y avait aucune mesure IEAD-R en cours.
La situation de 3 sœurs a déjà été repérée pour être proposée en mesure IEAD-R en audience au cours du 1er trimestre 2021.

La durée moyenne d'accompagnement

Cette année, l**a durée moyenne de placement** à la MECS Rose Pelletier s'est nettement allongée, en comparaison aux années précédentes ; elle est maintenant de **1 an, 1 mois et 20 jours** (8 mois et 8 jours en 2019, 8 mois et 18 jours en 2018). Ceci est cohérent avec le faible nombre d'admissions et donc l'augmentation de la durée du temps d'accueil sur la MECS.
Et donc, tout à fait logiquement, seuls **55%** des placements durent moins d'un an (contre 80% en 2019 et 2018).

Les sorties

Compte tenu de la conjoncture, comparativement à 2019, le **nombre de sorties** s'est effondré, passant de 50 à **20,** ce qui est en adéquation avec le nombre d'admissions.

Pourtant, **la typologie des sorties** garde **une relative constance** cette année encore **;**
Les départs pour **retour en famille** représentent toujours une part conséquente des sorties **50%** (48% en 2019) ; sur ces 10 retours, **30%** ont bénéficié d'une **mesure IEAD-R** (3 situations). Cette nouvelle augmentation des retours en famille témoigne du travail mis en œuvre sur la MECS auprès des familles et de leurs compétences parentales. La MECS Rose Pelletier est reconnue pour ce travail spécifique auprès des familles et certaines admissions se font dans cette optique, ce qui facilite alors d'autant plus la mise en place du travail ensuite.
Parmi les 10 jeunes reparties en famille, **20%** sont **reparties à leur majorité**, refusant la proposition de poursuivre l'accompagnement à l'autonomie et 20% sont sorties des effectifs après plusieurs mois de fugue suite au confinement, refusant de réintégrer l'établissement, malgré le travail de liaison fait.

Les autres sorties sont à **50%** des **retours vers les établissements ou famille d'accueil d'origine**, à **10%** une réorientation pour **regroupement fratrie**, à **10%** des **orientations** vers des structures préparant à l'**autonomie** (12% en 2019), ou en **centre maternel**. Le chiffre concernant les réorientations vers les structures préparant l'autonomie ne cesse de diminuer d'année en année mais cela est cohérent avec le rajeunissement de la population et la faible représentativité des plus âgées parmi les jeunes filles accueillies.
Cette année, **20% des départs** concernaient des **réorientations** en urgence suite à des révélations déclenchant le signalement d'un événement indésirable.
Les **sorties pour réorientations** ont été divisées par deux, passant de 33 à **14%** en 2019.

4.2. LES ELEMENTS FINANCIERS

Voici plusieurs années que le MECS Rose Pelletier ne subit pas de nouvelle restriction budgétaire, ainsi en 2020 la **dotation globale de 1 348 812.38€** a été maintenue comme annoncé dans le CPOM signé avec le Conseil Départemental**.**

La Direction avait prévu de poursuivre les travaux d'isolation et de rénovation des pièces communes des unités de vie et la réfection des sanitaires de l'unité des Ados mais la pandémie et l'impossibilité de recruter un agent technique a mis à mal ces projets d'amélioration du cadre de vie.
Pour autant les travaux pouvant être faits par des artisans ont été lancés. La chaudière a été intégralement remplacée au dernier trimestre et les volets roulants d'une unité de vie ont été réparés et remplacés si besoin.

4.3. LES RESSOURCES HUMAINES

L'ensemble du personnel intervenant à la MECS Rose PELLETIER est constitué de **25 personnes physiques** qui représentent 21.52 **ETP**.
Parmi le personnel, un salarié avait une reconnaissance Travailleur Handicapé, il est sorti des effectifs de la MECS au cours du 1er trimestre 2020 lors de son départ à la retraite.
Les salariés sont **majoritairement** en **CDI**.
Pour assurer un encadrement suffisant, les absences pour arrêts maladie du personnel à des postes « sensibles » (Surveillants de Nuit, Maîtresses de Maison), les arrêts maladies programmées ou de plus de 5 jours ainsi que toute absence qui pourrait mettre à mal la qualité de l'accompagnement éducatif, font l'objet, tant que faire se peut, d'un remplacement. Ainsi la Direction a eu recours en 2020 à **132 CDD**. Parmi ces CDD, la majorité (110) permettent d'assurer un encadrement suffisant et constant (Educateurs Spécialisés, Moniteurs Educateurs, Aide-Medico-Psychologique, Moniteurs Adjoints d'Activités), les autres sont relatifs aux Veilles (17 pour les Veilleurs et Surveillants de Nuit) ou à du surcroît d'activité (5 pour les travaux).

Pendant le confinement du début d'année, l'incertitude et le caractère inédit de la situation, a amené la Direction a gelé la pose des congés des salariés afin d'offrir aux enfants, déjà fortement perturbées par les restrictions notamment de contacts familiaux, un encadrement repérant et rassurant. De plus 2 CDD déjà bien connus des jeunes, une Monitrice Adjointe d'Activités (Animatrice) pour le groupe des plus jeunes et un Educateur Spécialisé pour le groupe des Ados, ont été recrutés pendant tout le confinement pour renforcer et sécuriser l'encadrement. Lorsque le déconfinement s'est mis en place et que la situation sanitaire a semblé moins sous tension, la pose des congés a été organisée et le remplacement des salariés en congés assuré.
En 2020, **2 salariés** ont fait valoir leur **droit à la retraite**, **le Chef de Service** et **l'Agent Technique**.
Le Chef de Service, Monsieur Pascal GACKIERE avait débuté au foyer Rose Pelletier le 1er Décembre 1994, après plus de 25 ans d'exercice en tant que Chef de Service à la MECS Rose PELLETIER, il a quitté ses fonctions le 19 Janvier 2020 et est officiellement parti à la retraite le 1er Avril 2020.
Une campagne de recrutement avait été ouverte en 2019 afin de trouver le nouveau Chef de Service de la MECS Rose PELLETIER et parmi les différents candidats c'est Madame DEVIGNES Laetitia qui a été choisie. Madame DEVIGNES a pris ses fonctions le 17 Février 2020.
L'Agent Technique, Monsieur Bernard FOURMENTIN travaillait à la MECS depuis 2009, il est officiellement en retraite depuis le 1er Mars 2020. Le départ à la retraite de cet homme qui était un véritable "touche-à-tout" du bâtiment doublé d'un "MacGyver" serait problématique pour l'organisation quotidienne de la MECS. Depuis déjà 2 ans, la Direction cherchait un(e) candidat(e) capable de lui succéder à ce poste clé dans une structure vieillissante où il y a chaque jour un imprévu à réparer. Malgré plusieurs tentatives, dont encore une infructueuse entre 2019 et début 2020, force est de constater que pour le moment c'est un échec. La Direction n'a donc d'autres solutions que d'avoir recours à des entreprises ou à l'aide ponctuelle mais précieuse d'Agents Techniques d'autres établissements de l'ASRL.
En Septembre 2020, une Educatrice Spécialisée, ayant d'ancienneté a sollicité une rupture conventionnelle. Cette demande a été acceptée, cette salariée est donc sortie des effectifs fin novembre 2020.
Une Educatrice Spécialisée a été recrutée sur ce poste laissé vacant, après avoir commencé par des remplacements en Novembre 2020. Son Contrat à Durée Indéterminée débutera début janvier 2021.

La MECS Rose PELLETIER a participé à la création du GME en 2018, lors de la réponse à l'appel à projet concernant la prise en charge des Mineurs Non Accompagnés sur le Département du Nord. Dans ce cadre, le **Dispositif d'Accueil et d'Hébergement pour Mineurs Non Accompagnés – le DAHMNA Rose PELLETIER**, a été créé le 23 Novembre 2018. C'est le 1er service du GME à avoir ouvert.

Voilà donc plus de 2 ans que trois salariées des équipes éducatives de la MECS ont été mobilisées à leur demande sur ce service. Des CDD ont été recrutés afin de remplacer ces salariées en mobilité professionnelle sur le DAHMNA et de maintenir l'encadrement suffisant sur la MECS. Initialement, ce devait être les mêmes salariés en CDD qui devaient être reconduits afin de perturber a minima les jeunes filles, leur famille et les partenaires et de préserver ainsi la cohérence des prises en charge. Cependant, en plus de deux ans, seul un des trois CDD initiaux est encore en poste en 2020, les 2 autres, n'ont pas souhaité renouveler leurs contrats.
Un poste de veilleur de nuit à mi-temps a été recruté pendant des temps particuliers (vacances de Noël et nouvel an, 1er confinement, Ramadan, période estivale et rentrée scolaire) sur le dispositif afin de répondre aux plaintes de tapage nocturne du voisinage de plusieurs logements.

TABLEAU DES EFFECTIFS

Fonction	Nombre	ETP	Personnes physiques
Directeur	1	0.15	1
Directrice Adjointe	1	1	1
Chef de Service	1	1	1
Psychologue	1	0.5	1
Secrétaire	1	1	1
Comptable	1	0.5	1
Agent Technique	1	0.5	0*
Educateurs Spécialisés	9	9	9
Moniteurs Educateurs	3	2.69	3
Maitresses de Maison	2,5	2	2*
Surveillants de Nuit	3	2.5	3

*Postes non pourvu, en cours de recrutement pour l'Agent Technique et redistribué sur les postes d'Agents de Services Généraux

ACCUEIL DES STAGIAIRES :

Malgré la pandémie, l'établissement a souhaité préserver l'accueil des stagiaires, si tant est que leur centre de formation le leur permettait. Cela n'a pas toujours été une sine cure mais les étudiants étaient reconnaissants de pouvoir continuer ou commencer leur stage. La Direction de la MECS à tenter de répondre aux demandes de stages divers, consciente des difficultés rencontrées par ces futurs professionnels mais a toujours eu la volonté de préserver la qualité de l'accompagnement. Nombres de demandes ont donc dû être refusées.
En 2020, la MECS a ainsi pris en stage :

- **1 Stagiaire de 3ème année d'EES**, pour respectivement une durée de 2 mois afin de terminer son stage démarré en Mars 2019.

- **2 Stagiaire de 2ème année d'EES**, pour une durée de 3 et 4 mois qui avaient débuté leur stage en Octobre 2019.
- **1 stagiaire en 1ère année Diplôme d'Etat d'Accompagnante Educative et Sociale,** pour une durée de 1 mois.
- **3 stagiaires en 2ème année de ME,** pour une durée de 7 mois.
- **3 stagiaires TISF** pour une durée de deux fois 8 semaines, dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020

En 2020, une salariée a demandé une formation individuelle mais elle n'a pas été acceptée car le programme était identique à une formation déjà accordée à la même salariée 2 années plus tôt. Une autre salariée a demandé deux formations individuelles complémentaires qui ont été reportées à une date ultérieure car cette pourra faire l'objet d'une formation commune avec d'autres personnels d'autres établissements de l'ASRL.
Un salarié a commencé sa formation en CAFERUIS par le biais d'un financement autonome.
Compte tenu du profil complexes des jeunes accueillies et des différents passages à l'acte, la Direction a proposé aux équipes éducatives une formation collective conjointe avec les équipes de l'IME L'Eveil relative aux Troubles du comportement chez l'enfant et l'adolescent.
La Direction depuis 2019 cherche à former l'ensemble du personnel à l'utilisation de l'outil informatique (bureautique) d'autant plus qu'en 2021, l'ensemble de l'établissement va basculer vers Office 365, ce qui nécessitera que l'ensemble des salariés sachent utiliser un ordinateur.
La Direction veut aussi développer les compétences rédactionnelles des équipes éducatives mais peine à trouver une formation adaptée à ses besoins et au domaine social.
Une formation collective en sous-groupes était aussi envisagée par la Direction concernant l'utilisation du Système de Sécurité et d'Incendie (Recyclage pour certains, formation initiale pour les nouveaux salariés).
De plus, l'établissement s'est engagé en collaboration avec l'IME L'Eveil dans l'acquisition d'un test permettant d'évaluer les capacités d'autonomie , la Vineland. Des sessions de formation étaient donc programmées pour certains éducateurs de la MECS et la Psychologue.
La crise sanitaire et le confinement ont mis à mal l'organisation des centres de formation, il a donc fallu attendre les directives gouvernementales concernant les possibilités de réunions pour envisager la reprise des formations en présentiel.

4.4. LA DEMARCHE D'EVALUATION INTERNE

Depuis avril 2015, l'établissement s'était investi dans la deuxième évaluation interne par la préparation des plans et l'organisation des différents groupes de travail.
En 2016, 2 des 8 plans retenus par l'association avaient été évalués.
En 2017, la deuxième évaluation interne a été ajournée afin de la synchroniser avec la **démarche associative d'évaluations dans laquelle s'engageait l'ASRL, et d'intégrer le nouveau référentiel associatif élaboré par spécificité** (Protection de l'Enfance et de la Famille, Enfance en situation de handicap – secteur établissement, Enfance en situation de handicap – secteur services, Adulte en situation de handicap – secteur hébergement et services, Adulte en situation de handicap – secteur travail).
Ce référentiel Protection de l'Enfance et de la Famille comprend 4 axes :

- Accompagnement
- Droits et Prévention des risques
- Pilotage, gestion de l'établissement
- Organisation.

Chacun de ces axes sera évalué.
Cette démarche et le nouveau référentiel ont été présentés à une grande majorité du personnel en 2017 par la responsable qualité de l'ASRL.
L'objectif de cette démarche est de mobiliser et remobiliser l'ensemble des professionnels dans les évaluations et d'en clarifier la communication auprès des partenaires.
En 2018, **Mme LIETOIR Céline** (Educatrice Spécialisée) devient **Animatrice Qualité,** elle reprend le travail commencé par l'ancienne Référente Qualité et désormais poursuit la démarche d'évaluation interne.
Après avoir remis en place des groupes de travail, elle a retranscrit dans le référentiel Human Projet, les différentes évaluations des plans 1 et 2.
La démarche d'évaluation interne est une démarche vivante, qui évolue et doit constamment s'adapter aux contraintes de l'internat. Cependant, la crise sanitaire a marqué un temps d'arrêt dans cette démarche, l'encadrement et la prise en charge éducative s'imposant comme la priorité en cette période.

4.5. LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE

Le 1er **Conseil de la Vie Sociale de la MECS Rose Pelletier** s'est tenu en Novembre 2016, depuis la Direction fait en sorte que 3 CVS soient organisés chaque année.
En 2019, ils se sont tenus les 28 mars et 28 novembre.
En 2020, comme chaque année depuis 2016, les CVS sont programmés annuellement : le 26 Mars, le 18 Juin et le 26 Novembre.

Habituellement, un appel à la participation est lancé, chaque trimestre, en réunions des filles, des invitations sont envoyées aux parents et aux représentants de la Municipalité et de l'ASRL.
Lors de ses réunions sont présents des représentantes des usagers (entre 2 et 4 jeunes selon les séances), des représentants des responsables légaux (jusqu'à 2 par séance), une représentante de la Mairie de Loos, un représentant de l'ASRL, le Chef de Service, le délégué du Personnel, la Secrétaire et la Directrice Adjointe.
Le CVS du 26 Mars a été annulé du fait du 1er confinement.
Le CVS du 18 Juin a été annulé car il a été impossible a organisé sur la MECS qui organisait son déconfinement et œuvrait à maintenir une situation sanitaire sécure
Le CVS du 26 Novembre été programmé et annoncé, les invitations sont lancées mais les décisions gouvernementales du 28 Octobre 2020 viennent interdire l'organisation en présentiel. L'établissement n'étant pas équipé pour assurer un CVS en visio, la séance a donc du être annulée.
Des temps d'échanges ont été organisés avec les jeunes sur chaque unité de vie par trimestre et lors de chaque annonce gouvernementale.
La Directrice Adjointe a eu des échanges téléphoniques avec des représentants de la Municipalité qui participent habituellement au CVS.
Les équipes éducatives, la Cheffe de Service et la Directrice Adjointe étaient en contacts téléphoniques, par mails ou en rendez-vous avec les familles lors des annonces gouvernementales et pour toutes questions concernant l'organisation de l'établissement et la gestion de la crise sanitaire.

5. *« PERSPECTIVES 2021 »*

En 2020, l'établissement a réalisé au total **8065 journées (internat et IEAD-D cumulées)**. Ce résultat, bien qu'inférieur au résultat attendu (8877 journées), témoigne cependant de la volonté de l'établissement de continuer à répondre au mieux aux attentes et besoins du territoire malgré le contexte sanitaire.
En effet, malgré un faible nombre de prises en charge (40 enfants) et d'entrées (16) comparativement aux années antérieures, la Direction de la MECS Rose PELLETIER et l'ensemble du personnel ont œuvré pour proposer à chaque jeune fille accompagnée la prise en charge la plus adaptée à sa situation et à ses besoins verbalisés et repérés.

Toujours soucieuse de maintenir des conditions d'accueil et d'hébergement optimales, la Direction a malheureusement dû interrompre la **rénovation des locaux** amorcés en 2017 et le **réaménagement** des lieux de vie et notamment des lieux communs. Ces travaux devaient se poursuivre en 2020, mais dans la mesure où la Direction n'a pas pu recruter de nouvel Agent Technique compétent, ils n'ont pu être réalisés.
Ils seront l'une des priorités dès l'embauche effective du nouvel Agent Technique début 2021.

Au cours du 1er semestre 2019, des travaux de **rénovation des douches** ont été réalisés sur l'unité de vie des Wapitis. En 2020, les sanitaires de la 2ème unité de vie, les Ados, devaient être elles aussi rénovées. Les 4 douches et les 2 WC devaient être démolis, des murs abattus pour gagner de l'espace, puis les murs seraient isolés, le sol refait, une VMC installée. Faute de trouver du personnel qualifié pour assurer ces travaux, ils n'ont pu être réalisés en 2020. Ces nouveaux sanitaires seront donc à faire réaliser par une entreprise (démarrage des travaux prévus mi-mars 2021). Les jeunes pourront enfin avoir des douches et des WC totalement refaits, élargis et bien mieux équipés.

Depuis plusieurs années, la Direction de la MECS réfléchit au **remplacement de la chaudière**, ceci dans un souci d'anticipation afin d'éviter des travaux dans l'urgence et au détriment du confort des jeunes filles accueillies. Ces travaux ont été réalisés en septembre et achevés début octobre 2020. Une subvention du Conseil Départemental accordé à la MECS prend en charge la quasi-totalité des frais occasionnés par ce remplacement qui représente une dépense conséquente (58045€ HT)

Les **travaux de mise en accessibilité** de l'établissement devaient démarrer en 2020, cependant, comme pour beaucoup de chantier, le contexte sanitaire a ajourné le démarrage, d'autant plus que la Direction a sollicité le passage de la Commission de Sécurité.
Une partie des travaux concernera la MECS mais la plus grande partie de la mise en accessibilité concernera un logement de fonction, laissé vacant suite au départ à la retraite de l'Agent Technique en Mars 2020. L'idée est d'aménager cet **appartement** afin d'en faire **un lieu d'accueil multimodal pour les jeunes de la MECS et leurs familles**, le temps d'une visite médiatisée, d'un après-midi, d'une journée, d'un week-end voir plus selon les besoins repérés **ou pour des jeunes de la MECS accueillies en studio interne, ayant besoin d'une étape supplémentaire dans l'accès à l'autonomie**.
L'investissement est conséquent pour le budget la MECS mais le projet innovant, en conséquence de quoi le Conseil Départemental a accordé une généreuse subvention (311379€) à la MECS Rose PELLETIER, afin qu'une très grande partie des travaux de rénovation de ce logement puisse être financée.

Compte tenu de la mise en suspens des travaux de rénovation des locaux, **le projet TAGS** lancé en 2018, a été lui aussi mis à l'arrêt. L'objectif de ce projet est de permettre aux jeunes filles accueillies de s'investir un maximum dans l'amélioration des lieux de vie, notamment en apportant couleurs et vie aux murs des lieux collectifs et de passages. Les adolescentes choisiront des images, des mots ou des phrases pour décorer les murs et laisseront ainsi une empreinte.

Dans les investissements prévus en 2020, il y avait le **remplacement d'un véhicule léger ;** une voiture 5 portes, 5 places, essence, équipée d'un GPS.

Cet investissement devait permettre de répondre à l'intensification des conduites conséquence de l'accueil d'un public plus jeune notamment pour aller à l'école, pour les accompagnements au domicile et lors des activités éducatives en raison du manque d'autonomie dans les transports urbains.
Cet achat n'a pas pu se réaliser compte tenu de la crise sanitaire et ne sera peut-être pas réalisable en 2021au vu du budget de la MECS et des investissements en cours.

Soucieuse de développer l'information et la prévention dans le domaine de la santé et de développer le bien-être et de l'épanouissement des enfants accueillies, la Direction avait mis en place **un projet « Santé/Bien-être »** auprès des jeunes et du personnel, en octobre 2018. Ce projet prévoit la programmation d'une « journée Santé/Bien-être », à chaque période de vacances scolaires. La participation de l'ensemble des jeunes est attendue ; ainsi celles qui sont en famille reviennent sur l'établissement pour participer aux différents ateliers de cette « journée Santé/Bien-être ».
Lors de ces journées, différents intervenants ayant un lien avec la santé sont invités : une diététicienne - nutritionniste, une sophrologue, une coach sportive, un opticien, l'infirmière de l'IME L'Eveil.
La MECS a sollicité une demande de financement auprès du CD59, dans l'attente d'une réponse, ces journées ont été financées sur son budget propre.
Compte tenu de son succès auprès des jeunes et du personnel, la Direction a souhaité **pérenniser ce projet** et **contractualiser un partenariat engagé** avec le IREPS afin qu'il l'aide dans sa méthodologie, avec la Maison Polyvalente de la santé de Lille Sud, avec l'Institut Pasteur et avec la CPAM de Lille pour les formations notamment.
Là encore, le contexte sanitaire est venu impacter les différentes réunions programmées et ralentir le partenariat. Pour autant les contacts sont restés actifs et déterminés la dynamique a repris dès 2021 mais les restrictions limitant notamment le nombre de personnes en réunion complexifient quelque peu l'avancée des projets en cours.

En 2020, les **séances d'Analyse des Pratiques,** démarrées en 2016, devaient être reconduites avec la même intervenante qu'en 2019 mais selon une nouvelle organisation. Chaque équipe regroupant le personnel éducatif et la maîtresse de maison devait participer à 5 séances par an, au rythme d'une séance tous les 2 mois. Cependant entre les différents confinements et les mesures limitants le nombre de personnes en présentiel, seules 2 séances sur les 10 programmées ont pu avoir lieu.
En 2021, les séances ont été reprogrammées selon la même organisation et auront lieu selon les règles sanitaires en vigueur.

Pour accompagner le personnel, face aux jeunes présentant des troubles du comportement, la Direction proposera comme prévu en 2020, plusieurs places pour **une formation commune** de 3 jours avec le personnel de l'IME L'Eveil sur le thème « Les troubles du comportement chez l'enfant et l'adolescent ».

De même, afin d'aider les équipes dans leurs interactions avec les jeunes, et en réponse à leurs demandes, la Direction a organisé **une formation collective** pour l'ensemble du personnel éducatif et la psychologue. Cette formation de 3 jours aura pour thème : « Réguler les conflits et prévenir les violences dans les pratiques professionnelles ».

En 2020, 4 salariés ont demandé une **formation individuelle**. Une salariée va suivre une formation qualifiante (Surveillant de Nuit), comme un autre salarié. Deux salariées bénéficieront d'une formation de perfectionnement à l'utilisation d'Excell. La demande d'une salariée est refusée car ne correspondant pas à ses missions (Bilans comptables). Une salariée a vu sa demande de formation validée

Depuis 2018, l'établissement est habilité par le Conseil Départemental à exercer des mesures **IEAD-R** dans le cadre de la préparation au retour au domicile. La rénovation de l'ancien logement de fonction en un lieu d'accueil et d'hébergement pour les jeunes filles et leur famille va permettre d'ouvrir d'autres pistes de travail dans la mise en œuvre de ces mesures. Ce lieu permettre de regrouper des fratries accueillies dans des hébergements distincts et ainsi de mettre en pratique les compétences parentales. Nombre de parents et de référents sociaux sollicitent déjà la possibilité d'être accueillis avec leur fille dès l'ouverture de l'appartement.

Depuis novembre 2018, le **Dispositif d'Accueil et d'Hébergement des Mineurs Non Accompagnés Rose Pelletier (GME)** mis en place sur la ville de Loos, met à contribution les services administratifs, comptables et la Direction de la MECS. Cependant, face à la montée en charge des missions administratives, comptables et éducatives, consécutives à l'évolution du service, des recrutements seront fait en 2021 pour améliorer la prise en charge et prévenir l'épuisement des professionnels déjà fortement mobilisés et impliqués par un public prenant mais motivant.

6. *SUIVI DES ORIENTATIONS CPOM*

L'ASRL et la Direction de la MECS travaillent avec le Conseil Départemental, depuis de nombreux mois, à la rédaction du nouveau CPOM 2020-2022.
Comme échangé lors des réunions de dialogue avec les interlocuteurs du CD59, la MECS Rose PELLETIER va recentrer son intervention auprès du public d'adolescentes, conformément à son habilitation (12-18 ans).
Pour autant, l'établissement est reconnu par les responsables de la DTML pour sa flexibilité et sa capacité à être force de propositions dans des situations délicates voire complexes. La participation conséquente de la MECS Rose PELLETIER dans les accueils d'urgence est identifiée et appréciée, compte tenu notamment de la taille de l'établissement. En effet, il n'est pas rare que la Direction soit sollicitée et malgré une capacité d'accueil limitée, en raison de sa taille, et d'une recherche constante d'équilibre

des unités de vie, qui ne permettent pas toujours à l'équipe de Direction de répondre favorablement à ces sollicitations, cela est fait dès lors que la sérénité des jeunes accueillies peut être préservée a maxima.
Dans le cadre de l'écriture du nouveau CPOM, les salariés vont, en 2021, collaborer à la réflexion et la rédaction des fiches action retenues par le Conseil Départemental, dont les thèmes s'inscrivent totalement dans les préoccupations que rencontre la MECS :

- Le parcours santé
- La création d'un espace dédié à la médiation familiale et l'autonomie des jeunes filles
- Développer l'accompagnement scolaire en l'adaptant aux besoins des jeunes filles de la MECS
- L'accueil de jeunes relevant de parcours croisé ASE/ARS
- La démarche RSE et la découverte des notions d'écologie

7. *ZOOM*

7.1. ZOOM SUR LA FETE DE FIN D'ANNEE SCOLAIRE

ZOOM MECS ROSE PELLETIER

Après un premier confinement difficile, les professionnels de la MECS ont organisé une kermesse pour permettre aux jeunes de vivre une journée festive.....

La MECS Rose-Pelletier c'est réunis le 05 Juillet 2020 pour fêter le début de l'été. Les jeunes ont pu partager un moment de convivialité avec les professionnels autour d'un barbecue.

Au programmme: jeux gonflables, jeux en bois, barbapapa, musique, quizz, danses.... le tout sous un soleil radieux, de quoi donner le sourire à tous!!!!

ANNEXES RAPPORT D'ACTIVITE 2020

LES INDICATEURS D'ACTIVITE INTERNAT 2020

Département du Nord

Direction Enfance Famille Jeunesse

Pôle Etablissements et Services

Tableaux d'analyse d'activité
INTERNAT
Année 2020

Merci de compléter ce questionnaire et de le renvoyer avant le 31 décembre 2020 à la Direction Enfance Famille Jeunesse
mariefrance.delporte@lenord.fr

Nom de l'établissement.....	**FOYER ROSE PELLETIER**
Nom du service.....…….	
Adresse du service.....…	**10 rue MARECHAL FOCH 59120 LOOS**
Type(s) d'habilitation du service……..	**ASE**
Ages d'habilitation théorique du service….	**12 - 20 ans**

PERSONNE AYANT REMPLI LE QUESTIONNAIRE	
Nom, Prénom:	**CHARLON Laurie**
Fonction:	**Directrice Adjointe**
Tél. :	**03.20.07.48.17**
E-mail :	rpelletier@asrl.asso.fr

Pour faciliter le remplissage et l'analyse, et ne pas risquer de modifier les calculs automatiques, les cellules qui ne sont pas à compléter ont été verrouillées

POUR TOUT RENSEIGNEMENT, CONTACTER
A la Direction Enfance Famille Jeunesse
DELPORTE Marie-France: 03 59 73 80 62

SOMMAIRE

I) L'ACTIVITE

II) LA TYPOLOGIE DES JEUNES

III) LES PRISES EN CHARGE

IV) LES FINS DE PRISE EN CHARGE

Remarque générale: La plupart des tableaux étant communs à l'ensemble des établissements et services concernés par les bilans d'activité, certains peuvent ne pas totalement correspondre au fonctionnement de l'établissement ou du service, au public accueilli, aux modalités de prise en charge, etc.

Définitions des indicateurs et concordance des tableaux

Les jeunes entrés dans l'année (entre le 1er janvier et le 31 décembre):

Jeunes admis dans le service entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année.

Entrée : Accueil d'un enfant ou d'un jeune confié à l'établissement au sein d'un mode d'accueil. Il peut s'agir d'une première admission dans l'établissement et le mode d'accueil, d'une réorientation au sein de l'établissement (vers un autre mode d'accueil ou d'une unité vers une autre unité du mode d'accueil), d'une réorientation provenant d'un autre établissement ou d'un assistant familial. Tout jeune faisant l'objet d'une prise en charge ou d'un accompagnement, même très ponctuel, doit être comptabilisé comme une entrée.

Les jeunes sortis dans l'année (entre le 1er janvier et le 31 décembre):

Jeunes sortis définitivement du service entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année.

Sortie: La sortie est un départ définitif d'un enfant ou d'un jeune confié à l'établissement d'un mode d'accueil. Il peut s'agir d'une réorientation au sein de l'établissement (vers un autre mode d'accueil), d'une réorientation vers un autre établissement ou vers un assistant familial, ou d'une sortie définitive (fin de prise en charge par l'établissement).

Les jeunes pris en charge dans l'année:

Jeunes ayant bénéficié d'un accompagnement par le service au cours de l'année.

I) Activité

Tableau 1:Taux d'occupation réalisés sur les 3 dernières années

Le taux d'occupation est calculé en tenant compte des journées réalisées (facturées) par rapport aux journées théoriques.

ANNEES	Capacités d'accueil autorisées	Nombre de journées théoriques a	Nombre de journées réalisées (facturées) b	Taux d'occupation réalisés (journées facturées) % (b/a)
2018	24	8147	8161	**100,17%**
2019	24	8147	8216	**100,85%**
2020	24	8147	7787	**95,58%**

Tableau 2:Taux de rotation par place:

Nombre de jeunes entrés dans l'année rapporté au nombre de places autorisées .

Taux de rotation par place	0,67

Tableaux 3: Les jeunes pris en charge

	2018	2019	2020
Nombre de jeunes pris en charge dans l'année	72	74	40
Nombre de jeunes entrés au cours de l'année	49	50	16
Nombre de jeunes sortis au cours de l'année	48	47	20

Tableau 4: Nombre de fratries prises en charge durant l'année

Il s'agit d'indiquer le nombre de fratries prises en charge (enfants faisant l'objet d'une mesure) en fonction de la taille de la fratrie.

	Fratrie			
	2	**3**	**4**	**5 et +**
Nombre d'enfants	1	1	0	0

Tableau 5: Evolution des entrées et sorties des familles
Préciser les entrées et sorties effectuées au cours de l'année en fonction du territoire d'origine de la famille.

	2018		2019		2020	
UTPAS	**Entrées**	**Sorties**	**Entrées**	**Sorties**	**Entrées**	**Sorties**
Lille Vauban	9	8	4	4	0	3
Lille Moulins	3	3				
Lille Sud	5	4	4	4	3	3
Lille Five	1	3	8	4	5	5
Cysoing Pont à Marcq	1		3	5		
Hellemmes	8	6	4	6	2	3
La Madeleine	1	1	2	1		
Marcq-Mons en Baroeul		1	10	7		
Villeneuve d'Ascq	3	6	3	4	3	3
Haubourdin-La Bassée	4	4	3	4	1	0
Lomme-Lambersart	1		2	2		
Seclin	1	2	2	4	1	1
Non connu						
DT Métropole Lille	**37**	**38**	**45**	**45**	**15**	**18**
Halluin	1	1				
Tourcoing Mouvaux	1	1	1	1		
Tourcoing Neuville						
Roubaix Centre	2	1	2	2		1
Roubaix Croix Wasquehal	7	6		1		1
Roubaix Hem						
Wattrelos Leers						
Non connu						
DT Roubaix-Tourcoing	**11**	**9**	**3**	**4**	**0**	**2**
Douai Arleux						
Douai Waziers						
Sin le Noble Guesnain						
Somain Orchies						
Non connu						
DT du Douaisis	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Bergues Coudekerque						
Dunkerque Est						
Dunkerque Wormhout						
Gravelines Bourbourg						
Non connu						
DT Flandres Maritimes	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Armentieres					1	
Bailleul Merville						
Hazebrouck						
Non connu						
DT Flandres Intérieures	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**
Avesnes Solesmes						
Cambrai Marcoing						
Caudry le Cateau						
Non connu						
DT du Cambraisis	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Aulnoye-Le Quesnoy						
Avesnes Fourmies						
Maubeuge Hautmont						
Maubeuge Jeumont			1			
Non connu						
DT de l'Avesnois	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**
Condé						
Saint Amand						
Denain Bouchain			1	1		
Denain Wallers						
Onnaing						
Anzin	1	1				
Valenciennes						
Non connu						
DT du Valenciennois	**1**	**1**	**1**	**1**	**0**	**0**
Pas de Calais						
Autre Département						
Non connu						
TOTAL	**49**	**48**	**50**	**50**	**16**	**20**

II) LA TYPOLOGIE DES JEUNES

Tableau 6: Âge des jeunes

Indiquer l'année de naissance des jeunes qui ont bénéficié d'un accompagnement par le service au cours de l'année.

Années de naissance	Nombre de jeunes pris en charge dans l'année	Nombre de jeunes à l'admission
2015		
2014		
2013		
2012		
2011	**2**	**0**
2010	**0**	**0**
2009	**3**	**1**
2008	**4**	**3**
2007	**4**	**2**
2006	**6**	**4**
2005	**8**	**4**
2004	**3**	**1**
2003	**6**	**1**
2002	**3**	**0**
2001	**1**	**0**
2000		
1999		
1998		
1997		
1996		
1995		
1994		
1993		
Non connue(s)		
Total	**40**	**16**

Tableau 7 : Mesures et Statuts des enfants et des jeunes pris en charge dans l'année (au moment de l'admission)

Le changement de statut en cours de séjour ***n'est pas répertorié de même que les admissions internes*** *entre services - unités…*

	APPELLATIONS	REFERENCES JURIDIQUES actuelles		Nbre d'enfants
PREVENTION	Accueil 72h	Art. L 223-2 alinéa 5 du C.A.S.F		0
PROTECTION ADMINISTRATIVE	Accueil Provisoire d'Urgence	Art. L 223-2- alinéa 2,3,4 du C.A.S.F		0
	Accueil Provisoire	Art. L 222-5-1° du C.A.S.F		1
	Accueil Provisoire Jeune Majeur	Art.L 222-5-4° alinéa 2 du C.A.S.F		0
	Accueil Provisoire Mère-Enfant	Art.L 222-5-4° du C.A.S.F		0
	Accueil de jour administratif	Art.L 222-4-2 du C.A.S.F		0
PROTECTION JUDICIAIRE	Accueil de jour judiciaire	Art. 375-3-4° du C.C		0
	OPP	Art. 375-5 du C.C alinéa 1	Placement direct	0
			Placement ASE	12
	Placement judiciaire	Art.375-3 du C.C	Placement direct	1
			Placement ASE	25
	Enfance délinquante	ordonnance du 02/02/45		0
	Protection Jeune Majeur	Décret n° 75-96 du 18 février 1975		0
STATUTS PARTICULIERS	Délégation d'Autorité Parentale	Art. 377 du C.C Art. 377-1 du C.C		0
	TUTELLE	Art. 433 du C.C		0
	PUPILLE	Art. L 224-4, Art. L 224-5, Art. L 224-6 et Art. L 224-8 du CASF		1
Sans Mesure				0
Total des enfants et jeunes pris en charge dans l'année				**40**

Commentaires:

III) LES PRISES EN CHARGE

Tableau 8: Situation scolaire ou professionnelle des jeunes

Indiquer la situation du jeune lors de son arrivée dans l'établissement.

			Jusqu'à 16 ans	plus de 16 ans	Total 2020	%	Dont filles	Dont garçons	Total 2020	%
Formation à l'extérieur	Formation scolaire:	maternelle				0,00%				0,00%
		primaire	4		4	10,00%	4		4	10,00%
		secondaire	20	3	23	57,50%	23		23	57,50%
		spécialisé	5	2	7	17,50%	7		7	17,50%
		supérieure		0	0	0,00%	0		0	0,00%
	Lycée professionnel		0	6	6	15,00%	6		6	15,00%
	Apprentissage ou stage de formation			0	0	0,00%	0		0	0,00%
Formation proposée à l'interne par l'établissement	Formation scolaire					0,00%				0,00%
	Formation professionnelle					0,00%				0,00%
Activité professionnelle				0	0	0,00%	0		0	0,00%
Sans activité/non scolarisé			0	0	0	0,00%	0		0	0,00%
Total			29	11	40	100,00%	40	0	40	100,00%

Tableau 9 : Fréquence des retours en famille

Pour chaque jeune pris en charge dans l'année préciser la fréquence des retours en famille (une seule réponse par jeune pour le weend et une seule réponse par jeune pour les vacances).

Nombre de retours en famille	régulier*			Ponctuels**			inexistants			Total 2020
	< de 12 ans	12-16 ans	>16 ans	< de 12 ans	12-16 ans	>16 ans	< de 12 ans	12-16 ans	>16 ans	
Le Weekend	5	12	6		4	3	2	5	3	
Pendant les vacances	1	4	5	1	3	2	6	14	5	
Total 2020	6	16	11	1	7	5	8	19	8	81

* Il s'agit des retours réguliers, hebdomadaires, mensuels ou à chaque période de vacances scolaires.

** Il s'agit des retours occasionnels, non réguliers.

	régulier*	ponctuel**	inexistant	Total
global 2020	33	13	35	81

Tableau 10 : Nombre de fugues

Indiquer le nombre de fugues parmi les jeunes pris en charge dans l'année.

			Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total 2018	%	Global 2020	%
Fugues de moins de 5 jours	Filles	< de 16 ans	6	5	0	1	0	1	0	1	1	1	0	3	19	70,37%	19	70,37%
		> de 16 ans	2	0	0	0	2	4	0	0	0	0	0	0	8	29,63%	8	29,63%
	Garçons	< de 16 ans													0	0,00%		0,00%
		> de 16 ans													0	0,00%		0,00%
Total			8	5	0	1	2	5	0	1	1	1	0	3	27	100,00%	27	100,00%

			Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total 2018	%	Global 2020	%
Fugues de plus de 5 jours	Filles	< de 16 ans	1	1	2	3	3	1	1	1	0	0	0	0	13	100,00%	13	100,00%
		> de 16 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%
	Garçons	< de 16 ans													0	0,00%		0,00%
		> de 16 ans													0	0,00%		0,00%
Total			1	1	2	3	3	1	1	1	0	0	0	0	13	100,00%	13	100,00%
Total des fugues			9	6	2	4	5	6	1	2	1	1	0	3	40		40	3,07692308

Tableau 11: La durée de prise en charge

Indiquer la durée des séjours des jeunes sortis dans l'année.

	Nombre de jeunes sortis dans l'année			
Durée de la prise en charge des jeunes sortis dans l'année (à partir de l'accord de prise en charge)	**2018**	**2019**	**2020**	**%**
< à 2 mois	21	26	7	18%
3-6 mois	10	8	7	18%
7-12 mois	7	8	9	23%
13-18 mois	1	3	10	25%
19-24 mois	4	3	2	5%
Plus de 24 mois	5	2	5	13%
Non connue(s)	0	0	0	0%
Total	**48**	**50**	**40**	**100%**

LES INDICATEURS D'ACTIVITES IEAD-R et Service de suite 2020

Département du Nord

Direction Enfance et Famille

Pôle Etablissements et Services

Tableaux d'analyses d'activité

Services d'Accueil et d'Accompagnement avec Maintien à Domicile

Année 2020

Merci de compléter ce questionnaire et de le renvoyer pour le 30 avril 2021 à la Direction Enfance et Famille aux adresses email suivantes :
audrey.gasganias@cg59.fr

Nom de l'établissement.....	**MECS Rose PELLETIER**
Nom du service.....…….	
Adresse du service.....…	**10 rue Maréchal FOCH 59120 LOOS**
Type(s) d'habilitation du service……..	**IEAD-R et Service de suite**
Ages d'habilitation théorique du service….	**12 - 18 ans**

PERSONNE AYANT REMPLI LE QUESTIONNAIRE	
Nom, Prénom:	**CHARLON Laurie**
Fonction:	**Directrice Adjointe**
Tél. :	**03.20.07.48.17**
E-mail :	ROSEPELLETIER@asrl.asso.fr

Pour faciliter le remplissage et l'analyse, et ne pas risquer de modifier les calculs automatiques, les cellules qui ne sont pas à compléter ont été verrouillées

POUR TOUT RENSEIGNEMENT, CONTACTER
A la Direction Enfance et Famille
GASGANIAS Audrey: 03 59 73 80 67

SOMMAIRE

I) L'ACTIVITE

Pages 5 à 6

II) LES PRISES EN CHARGE

Pages 7 à 9

III) LES FINS DE PRISE EN CHARGE

Page 10

Remarque générale: La plupart des tableaux étant communs à l'ensemble des établissements et services, certains peuvent ne pas totalement correspondre au fonctionnement de l'établissement ou du service, au public accueilli, aux modalités de prise en charge, etc.

Définitions des indicateurs et concordance des tableaux

Les enfants entrés dans l'année (entre le 1er janvier et le 31 décembre):

Enfants admis dans le service entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année.

Entrée : Accueil d'un enfant ou d'un jeune confié à l'établissement au sein d'un mode d'accueil. Il peut s'agir d'une première admission dans l'établissement et le mode d'accueil, d'une réorientation au sein de l'établissement (vers un autre mode d'accueil ou d'une unité vers une autre unité du mode d'accueil), d'une réorientation provenant d'un autre établissement ou d'un assistant familial. Tout jeune faisant l'objet d'une prise en charge ou d'un accompagnement, même très ponctuel, doit être comptabilisé comme une entrée.

Tableaux ayant comme objet les enfants entrés dans l'année: tableaux 1,2

Attention: Les totaux des tableaux 1,2 (uniquement les enfants entrés)

Les enfants sortis dans l'année (entre le 1er janvier et le 31 décembre):

Enfants sortis définitivement du service entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année.

Sortie: La sortie est un départ définitif d'un enfant ou d'un jeune confié à l'établissement d'un mode d'accueil. Il peut s'agir d'une réorientation au sein de l'établissement (vers un autre mode d'accueil), d'une réorientation vers un autre établissement ou vers un assistant familial, ou d'une sortie définitive (fin de prise en charge par l'établissement).

Tableaux ayant comme objet les enfants sortis dans l'année: tableaux 2 et 7

Attention: Les totaux des tableaux 1,2 (uniquement les enfants sortis),5 et 7 doivent être égaux.

Les enfants pris en charge dans l'année:

Enfants ayant bénéficié d'un accompagnement par le service au cours de l'année.

Tableaux ayant comme objet les enfants pris en charge dans l'année: tableaux 4,5,6

Attention: Les totaux des tableaux 4 (uniquement les enfants pris en charge) 5,6 (uniquement pour les motifs dominants) doivent être égaux.

Les familles prises en charges dans l'année:

Familles ayant bénéficié d'un accompagnement par le service au cours de l'année.

Tableaux ayant comme objet les familles prises en charge dans l'année: tableaux 2,5,6,8,17,20,22

Attention: Les totaux des tableaux 5 (uniquement les familles prises en charge), 2,6,7 (uniquement pour les motifs dominants) doivent être égaux.

Les familles sorties dans l'année (entre le 1er janvier et le 31 décembre):

Familles sorties définitivement du service entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année.

Tableaux ayant comme objet les familles sorties dans l'année: tableau 5

PCS 2003	Niveau 3 - Liste des catégories socioprofessionnelles détaillées
Code	Libellé
11	Agriculteurs sur petite exploitation
12	Agriculteurs sur moyenne exploitation
13	Agriculteurs sur grande exploitation
21	Artisans
22	Commerçants et assimilés
23	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus
31	Professions libérales
33	Cadres de la fonction publique
34	Professeurs, professions scientifiques
35	Professions de l'information, des arts et des spectacles
37	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise
38	Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise
42	Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés
43	Professions intermédiaires de la santé et du travail social
44	Clergé, religieux
45	Professions intermédiaires administratives de la fonction publique
46	Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises
47	Techniciens
48	Contremaîtres, agents de maîtrise
52	Employés civils et agents de service de la fonction publique
53	Policiers et militaires
54	Employés administratifs d'entreprise
55	Employés de commerce
56	Personnels des services directs aux particuliers
62	Ouvriers qualifiés de type industriel
63	Ouvriers qualifiés de type artisanal
64	Chauffeurs
65	Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport
67	Ouvriers non qualifiés de type industriel
68	Ouvriers non qualifiés de type artisanal
69	Ouvriers agricoles
71	Anciens agriculteurs exploitants
72	Anciens artisans, commerçants, chefs d'entreprise
74	Anciens cadres
75	Anciennes professions intermédiaires
77	Anciens employés
78	Anciens ouvriers
81	Chômeurs n'ayant jamais travaillé
83	Militaires du contingent
84	Elèves, étudiants
85	Personnes diverses sans activité professionnelle de moins de 60 ans (sauf retraité
86	Personnes diverses sans activité professionnelle de 60 ans et plus (sauf retraités)

I) Activité

Tableau 1:Taux d'occupation réalisés sur les 3 dernières années

Le taux d'occupation est calculé en tenant compte des journées réalisées (facturées) par rapport aux journées théoriques.

ANNEES	Capacités d'accueil autorisées	Nombre de journées théoriques a	Nombre de journées réalisées (facturées) b	Taux d'occupation réalisés (journées facturées) % (b/a)
2018	2	730	448	**61,37%**
2019	2	730	134	**18,36%**
2020	2	730	278	**38,08%**

Tableau 2: Evolution des entrées et sorties des jeunes par UTPAS

Préciser les entrées et sorties effectuées au cours de l'année en fonction de l'UTPAS de rattachement de l'enfant.

	2018		2019		2020	
UTPAS	**Entrées**	**Sorties**	**Entrées**	**Sorties**	**Entrées**	**Sorties**
Lille Vauban	1	1			2	2
Lille Moulins						
Lille Sud			1	1		
Lille Five					1	1
Cysoing Pont à Marcq						
Hellemmes						
La Madeleine						
Marcq-Mons en Baroeul						
Villeneuve d'Ascq		1				
Haubourdin-La Bassée	1	1				
Lomme-Lambersart						
Seclin	1	1				
Non connu						
DT Métropole Lille	**3**	**4**	**1**	**1**	**3**	**3**
Halluin						
Tourcoing Mouvaux						
Tourcoing Neuville						
Roubaix Centre						
Roubaix Croix Wasquehal						
Roubaix Hem						
Wattrelos Leers						
Non connu						
DT Roubaix-Tourcoing	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Douai Arleux						
Douai Waziers						
Sin le Noble Guesnain						
Somain Orchies						
Non connu						
DT du Douaisis	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Bergues Coudekerque						
Dunkerque Est						
Dunkerque Wormhout						
Gravelines Bourbourg						
Non connu						
DT Flandres Maritimes	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Armentieres						
Bailleul Merville						
Hazebrouck						
Non connu						
DT Flandres Intérieures	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Avesnes Solesmes						
Cambrai Marcoing						
Caudry le Cateau						
Non connu						
DT du Cambraisis	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Aulnoye-Le Quesnoy						
Avesnes Fourmies						
Maubeuge Hautmont						
Maubeuge Jeumont						
Non connu						
DT de l'Avesnois	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Condé						
Saint Amand						
Denain Bouchain						
Denain Wallers						
Onnaing						
Anzin						
Valenciennes						
Non connu						
DT du Valenciennois	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Pas de Calais		1				
Autre Département						
Non connu						
TOTAL	**3**	**5**	**1**	**1**	**3**	**3**

III) Les prises en charge

Tableau 3: Modes d'hébergement avant l'admission en IEAD-R pour les enfants entrés dans l'année

Indiquer, pour les enfants entrés dans l'année, le type d'hébergement avant l'admission en IEAD-R.

Types d'hebergement	Nbre d'enfants entrés dans l'année	%
Enfant hebergé dans un établissement ou service	3	**100%**
dont enfant ayant bénéficié d'un changement de mode	*3*	
Enfant hebergé en PFS	0	**0%**
Enfant hébergé chez un assistant familial ASE	0	**0%**
Enfant hébergé chez un tiers digne de confiance	0	**0%**
Enfant hébergé dans sa famille (CF détail tableau ci-	0	**0%**
Autre(s)	0	**0%**
Total enfants entrés dans l'année	**3**	**100%**

Tableau 4 : Mesures et suivis mis en place avant l'admission en IEAD-R pour les enfants hébergés dans leur famille

Pour les enfants hébergés dans leur famille avant l'entrée en IEAD-R, indiquer les mesures et suivis mis en place avant l'admission (plusieurs réponses possibles par enfant).

		Nbre d'enfants	% des enfants pris en charge
Enfant dans sa famille avant l'admission en IEAD-R	Action Educative en Milieu Ouvert		**0%**
	Accueil de jour		**#DIV/0!**
	Intervention Educative A Domicile		**#DIV/0!**
	TISF-AVS		**#DIV/0!**
	MAESF		**#REF!**
	Mesure d'Accompagnement		**#REF!**
	Mesure Judiciaire d'Aide à la		**#REF!**
	Accompagnement Service social		**#REF!**
	Suivi médical, accompagnement		**#REF!**
	Mesures pénales		**#DIV/0!**
	Placement non réalisé		**#REF!**
	Pas d'accompagnement		**#DIV/0!**
	Non connu		**#DIV/0!**
	Autre(s): association, centre		**#DIV/0!**

Pour chaque enfant sorti définitivement du service au cours de l'année, indiquer son hébergement principal à l'issue de la prise en charge. ***Un seul hébergement par sortie doit être précisée*** *.*

Hebergement	Nombre d'enfants sortis dans l'année	%	%	
Dans sa famille	3	**#DIV/0!**	**#DIV/0!**	**Hébergement autonome**
Logements autonomes avec APJM (FJT avec APJM,…)	0	**#DIV/0!**		
Logements autonomes sans APJM	0	**#DIV/0!**		
Hebergement chez des proches	0	**#DIV/0!**		
Tiers Digne de Confiance	0	**#DIV/0!**		
Famille d'accueil ASE	0	**#DIV/0!**	**#DIV/0!**	**Prise en charge ASE-PJJ**
Etablissement ou service (MECS,PFS,Foyer de l'enfance,…)	1	**#DIV/0!**		
dont établissement ou service de rattachement de l'IEAD-R		**#DIV/0!**		
Autres (CER,CPI, séjours de rupture,…)	0	**#DIV/0!**		
Structures d'éducation spécialisée (ITEP,IME,…)	0	**#DIV/0!**	**#DIV/0!**	**Prise en charge**
Hôpital	0	**#DIV/0!**		
Autre(s), précisez:	0	**#DIV/0!**	**#DIV/0!**	
Total	**1**	**#DIV/0!**	**#DIV/0!**	

Tableau 6: Autres services et/ou suivis intervenant dans la famille en cours d'accompagnement
Pour chaque famille prise en charge durant l'année, indiquer le (ou les) service(s) et/ou suivi(s) intervenant au cours de la prise en charge. ***Plusieurs réponses possibles par famille prise en charge dans l'année*** *.*

nature du service intervenant	Nombre de familles prises en charge dans l'année	% des familles prises en charge dans l'année
Services et dispositifs de prévention		
Service Social Départemental		**#DIV/0!**
Protection Maternelle et Infantile		**#DIV/0!**
Aide Sociale à l'Enfance (référence		**#DIV/0!**
Association d'aide à domicile (TISF,AVS		**#DIV/0!**
Parrainage		**#DIV/0!**
Mesures de protection		**#DIV/0!**
Action Educative en Milieu Ouvert	2	**#DIV/0!**
IEAD pour un ou plusieurs enfants	1	**#DIV/0!**
MAESF		**#DIV/0!**
Mesure d'Accompagnement Judiciaire		**#DIV/0!**
Mesure Judiciaire d'Aide à la Gestion du Budget Familial (MJAGBF)		**#DIV/0!**
Accueil de jour MECS (France) pour un		**#DIV/0!**
Autre(s) suivi(s) judiciaire(s) (parent(s)		**#DIV/0!**
Services médico-sociaux et de santé		**#DIV/0!**
Etablissements médicaux spécialisés		**#DIV/0!**
Centres d'Action Médico-Social Précoce		**#DIV/0!**
Centres Médico-Psychologiques		**#DIV/0!**
Etablissements spécialisés belges pour		**#DIV/0!**
Etablissements d'éducation spécialisée		**#DIV/0!**
Scolarité adaptée		**#DIV/0!**
Scolarité adaptée (France) pour un ou		**#DIV/0!**
Scolarité adaptée (Belgique) pour un ou		**#DIV/0!**
Réseau caritatif (association,…)		**#DIV/0!**
Structures de proximité (centres		**#DIV/0!**
Réseau social partenarial (club de pré		**#DIV/0!**
Réseau personnel		**#DIV/0!**
Aucun intervenant		**#DIV/0!**
Autre, précisez :		**#DIV/0!**
TOTAL		

Le changement de statut en cours de séjour ***n'est pas répertorié de même que les admissions internes*** *entre services - unités…*

	APPELLATIONS	REFERENCES JURIDIQUES actuelles		Nbre d'enfants
PREVENTION	Accueil 72h	Art. L 223-2 alinéa 5 du C.A.S.F		
PROTECTION ADMINISTRATIVE	Accueil Provisoire d'Urgence	Art. L 223-2- alinéa 2,3,4 du C.A.S.F		
	Accueil Provisoire	Art. L 222-5-1° du C.A.S.F		
	Accueil Provisoire Jeune Majeur	Art.L 222-5-4° alinéa 2 du C.A.S.F		
	Accueil Provisoire Mère-Enfant	Art.L 222-5-4° du C.A.S.F		
	Accueil de jour administratif	Art.L 222-4-2 du C.A.S.F		
PROTECTION JUDICIAIRE	Accueil de jour judiciaire	Art. 375-3-4° du C.C		
	OPP	Art. 375-5 du C.C alinéa 1	Placement direct	
			Placement ASE	
	Placement judiciaire	Art.375-3 du C.C	Placement direct	
			Placement ASE	3
	Enfance délinquante	ordonnance du 02/02/45		
	Protection Jeune Majeur	Décret n° 75-96 du 18 février 1975		
STATUTS PARTICULIERS	Délégation d'Autorité Parentale	Art. 377 du C.C Art. 377-1 du C.C		
	TUTELLE	Art. 433 du C.C		
	PUPILLE	Art. L 224-4, Art. L 224-5, Art. L 224-6 et Art. L 224-8 du CASF		
Sans Mesure				
Total des enfants et jeunes pris en charge dans l'année				**3**

Commentaires: Dans deux situations, le Juge des Enfants a prononcé desIEAD-R pour permettre la mise en place effective des mesures AEMO-R compte tenu des délais d'attente de prise en charge.

III) Les fins de prise en charge

Tableau 8: La durée de prise en charge

Indiquer la durée des séjours des enfants sortis dans l'année.

	Nombre d'enfants sortis dans l'année			
Durée de la prise en charge des enfants sortis	**2018**	**2019**	**2020**	**%**
< à 2 mois	3		1	33%
3-6 mois		1	2	67%
7-12 mois				0%
13-18 mois				0%
19-24 mois	1			0%
Plus de 24 mois				0%
Non connue(s)				0%
Total	**4**	**1**	**3**	**100%**

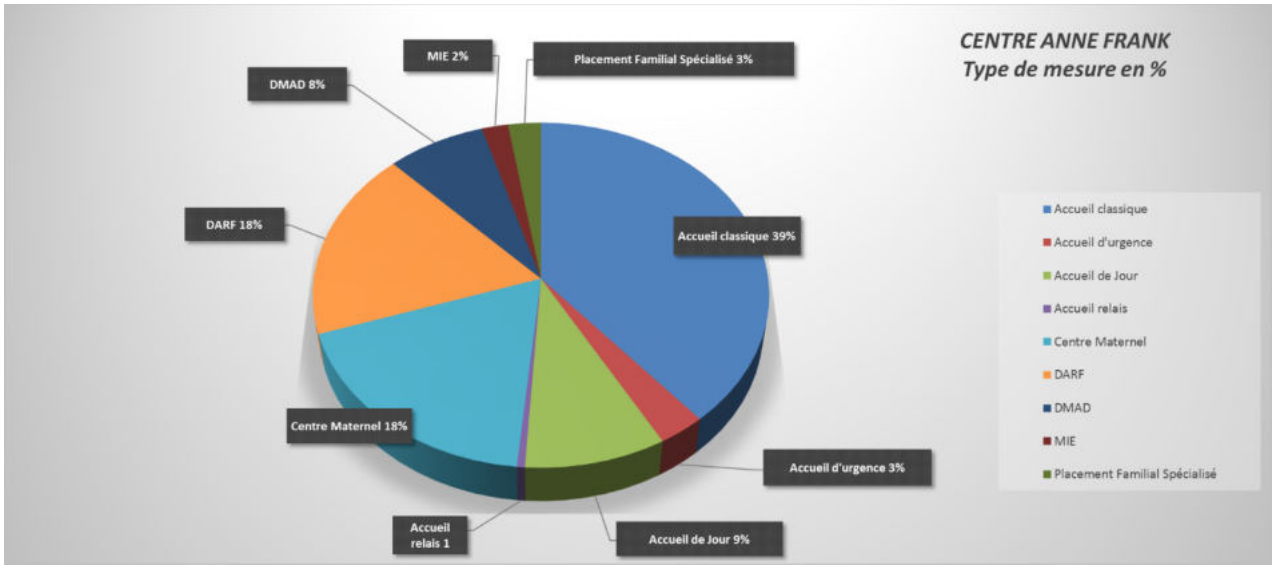
CENTRE ANNE FRANK

FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE	
Adresse : **34 rue de Thérouanne** **62500 St OMER**	Directeur de l'établissement : Benoit CATRY Directeur adjoint de l'établissement : Mathilde BOUVE Chefs de service : Béatrice VIE, Christophe MEERSMAN, Guillaume DELENGAIGNE
Projet d'établissement	Missions : Accompagnement de personnes confiés dans le cadre de la protection de l'enfance
Autorisation et public	Date d'ouverture Octobre 1958 1958 : reprise par l'ASRL du Bon Pasteur de St Omer. L'établissement devient le Centre d'Observation et de traitement Anne FRANK. L'établissement accueille 80 pensionnaires de 3 à 21 ans (mixité jusque 12 ans au-delà uniquement des adolescentes) avec autorisation de l'ASE et habilitation PJJ. En 1986, le COT accueille également des jeunes mères mineures enceintes ou avec leur enfant de – de 3 ans (6 personnes). En 2000, création du service de placement familial (6 AF). En 2006, perte de l'habilitation PJJ, le COT devient le Centre Anne FRANK. L'établissement est composé d'une MECS et d'un Centre Maternel (aujourd'hui, Centre Maternel et Parental). En 2018, création des services DMAD/DARF et Accueil de jour En 2019, ouverture d'une unité de vie MECS à St Pol/Ternoise

	La MECS accueille 52 personnes en hébergement dont 14 à St Pol/Ternoise, 33 personnes dans les dispositifs DMAD/DARF et Accueil de jour dont 6 à St Pol/Ternoise. Le Centre Maternel et Parental accueille en hébergement 14 mères ou pères et 2 couples. Le Centre Anne FRANK accompagne donc 101 personnes dans le cadre de la Protection de l'Enfance Nombre de jours d'ouvertures : 365
Ressources humaines	Nombre de salariés : 74.73 ETP répartis en services de direction, administratif et de gestion, services généraux, paramédical, psychologues, éducatif
Ce qu'il faut retenir de l'année	Journées réalisées : • MECS : 23131 • Centre Maternel et Parental : 4875 Nombre de personnes accueillies : 196 Nombre de sorties : 107 Événements marquants : • Ouverture d'une unité de vie : "L'Olivier" (hébergement et accompagnement à domicile) à St Pol/Ternoise en Novembre • Incendie accidentel d'une chambre en juillet • Sur le plan RH, absence pendant plusieurs mois de 3 cadres "direction/CDS" (arrêts maladie et maternité) • Développement des partenariats avec l'EPADH d'Esquerdes, Octobre rose, CAJ. • Mise en place de transferts avec les familles

1. Type de mesure

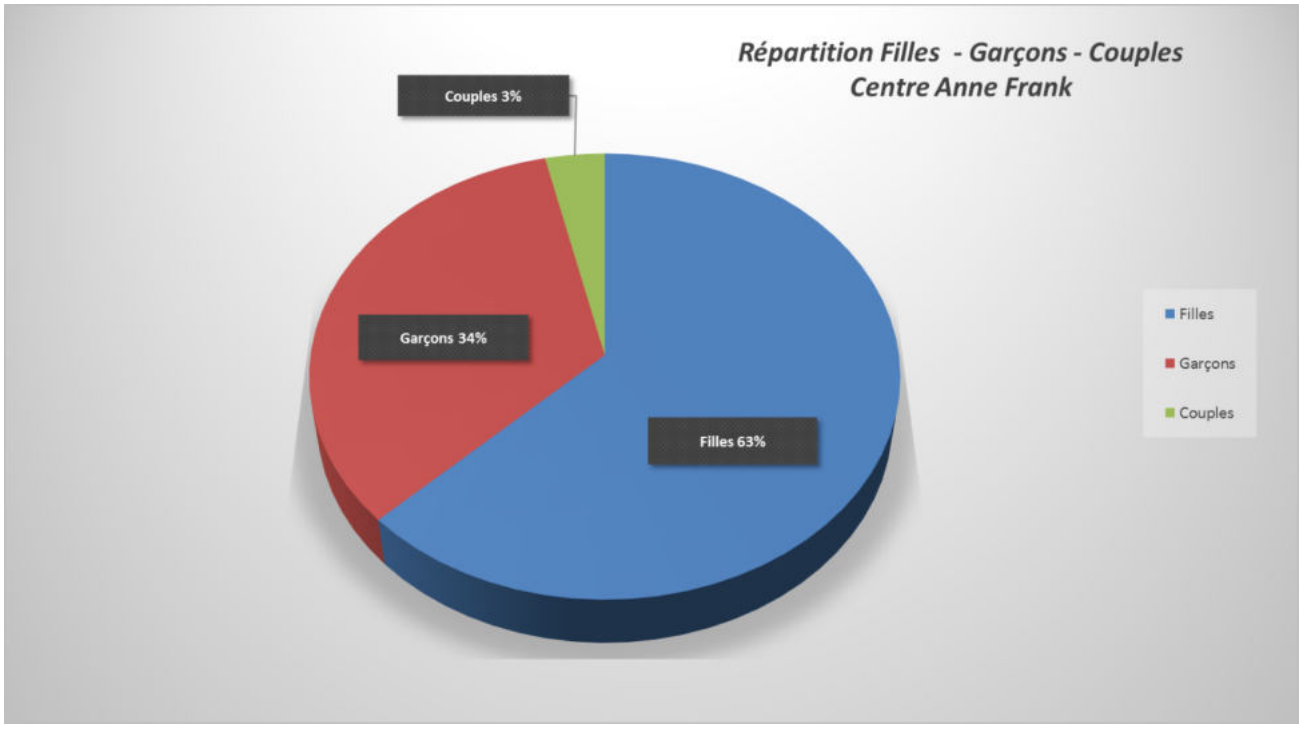
Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 -2019/2018)	
Mesure	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
Accueil classique	76	39%	89	47%	102	56%	-13	-13%	-13	-15%
Accueil d'urgence	6	3%	7	4%	13	7%	-6	-46%	-1	-14%
Accueil de Jour	18	9%	15	8%	4	2%	11	275%	3	20%
Accueil relais	1	1%	0	0%	1	1%	-1	-100%	1	100%
Centre Maternel	36	18%	35	18%	30	17%	5	17%	1	3%
DARF	35	18%	22	12%	13	7%	9	69%	13	59%
DMAD	15	8%	9	5%	5	3%	4	80%	6	67%
MIE	4	2%	7	4%	4	2%	3	75%	-3	-43%
Placement Familial Spécialisé	5	3%	7	4%	9	5%	-2	-22%	-2	-29%
TOTAL	196	100%	191	100%	181	100%	10	6%	5	3%



2. Répartition

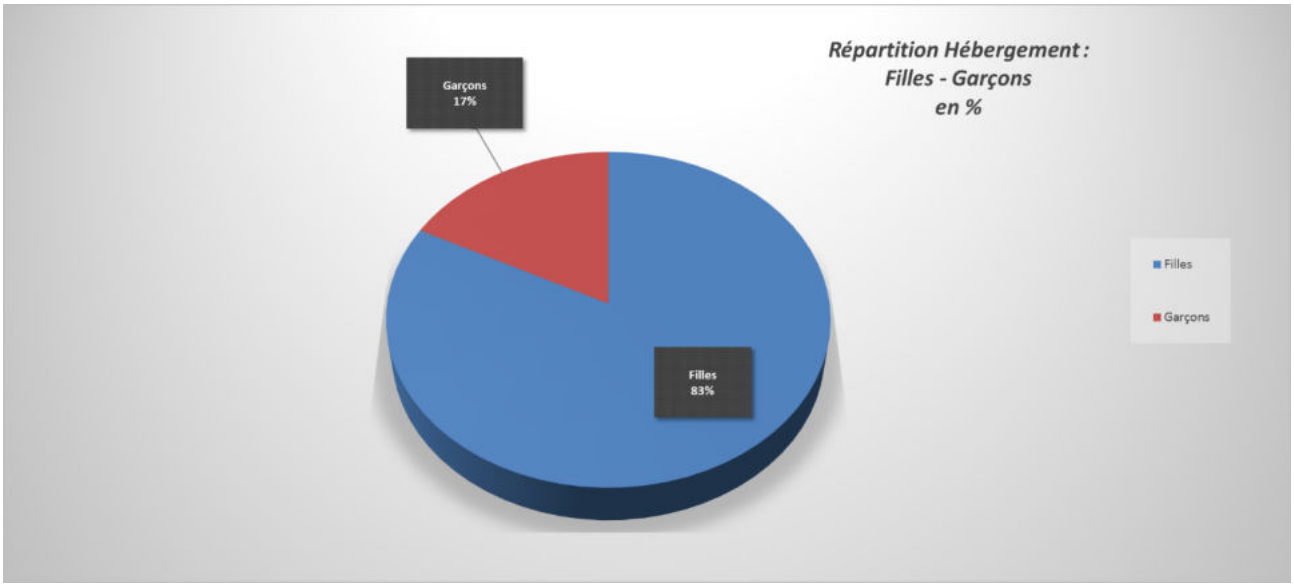
Centre Anne Frank : Filles – Garçons – Couples

Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Répartition	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
Filles	123	63%	145	76%	139	79%	6	4%	-22	-15%
Garçons	66	34%	40	21%	34	19%	6	18%	26	65%
Couples	7	4%	6	3%	4	2%	2	50%	1	17%
Total	196	1	191	100%	177	100%	14	8%	5	3%



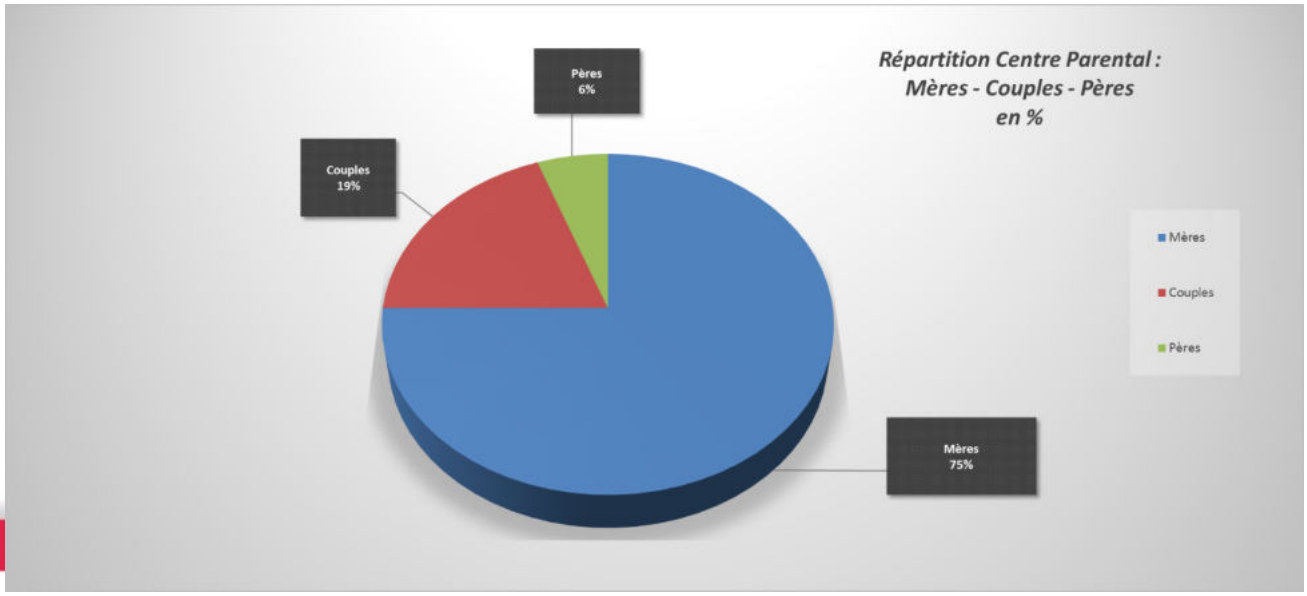
Hébergement : MECS + Placement Familial Spécialisé

Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Répartition	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
Filles	76	83%	94	85%	99	79%	-5	-5%	-18	-19%
Garçons	16	17%	16	15%	26	21%	-10	-38%	0	0%
Total	92	100%	110	100%	125	100%	-15	-12%	-18	-16%



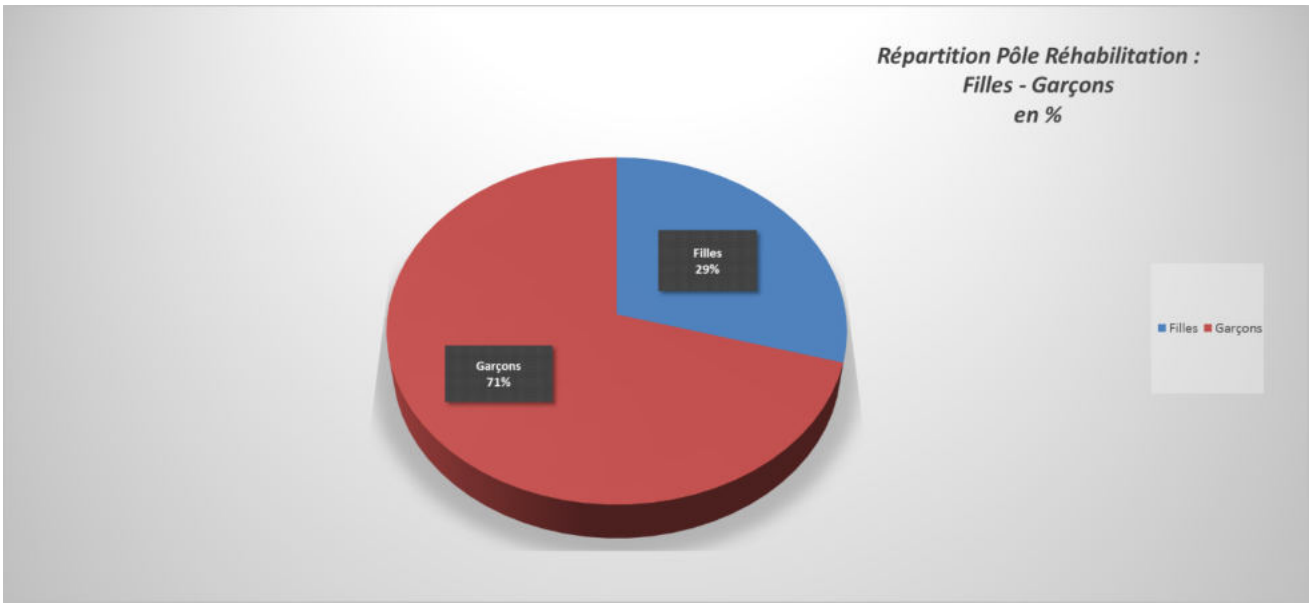
Répartition Centre Parental : Mères – Pères – Couples

Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Répartition	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
Mères	27	75%	22	76%	26	87%	-4	-15%	5	23%
Couples	7	19%	6	21%	4	13%	2	50%	1	17%
Pères	2	6%	1	3%	0	0%	1	100%	1	100%
Total	36	100%	29	100%	30	100%	-1	-3%	7	24%



Répartition Pôle Réhabilitation : Filles – Garçons

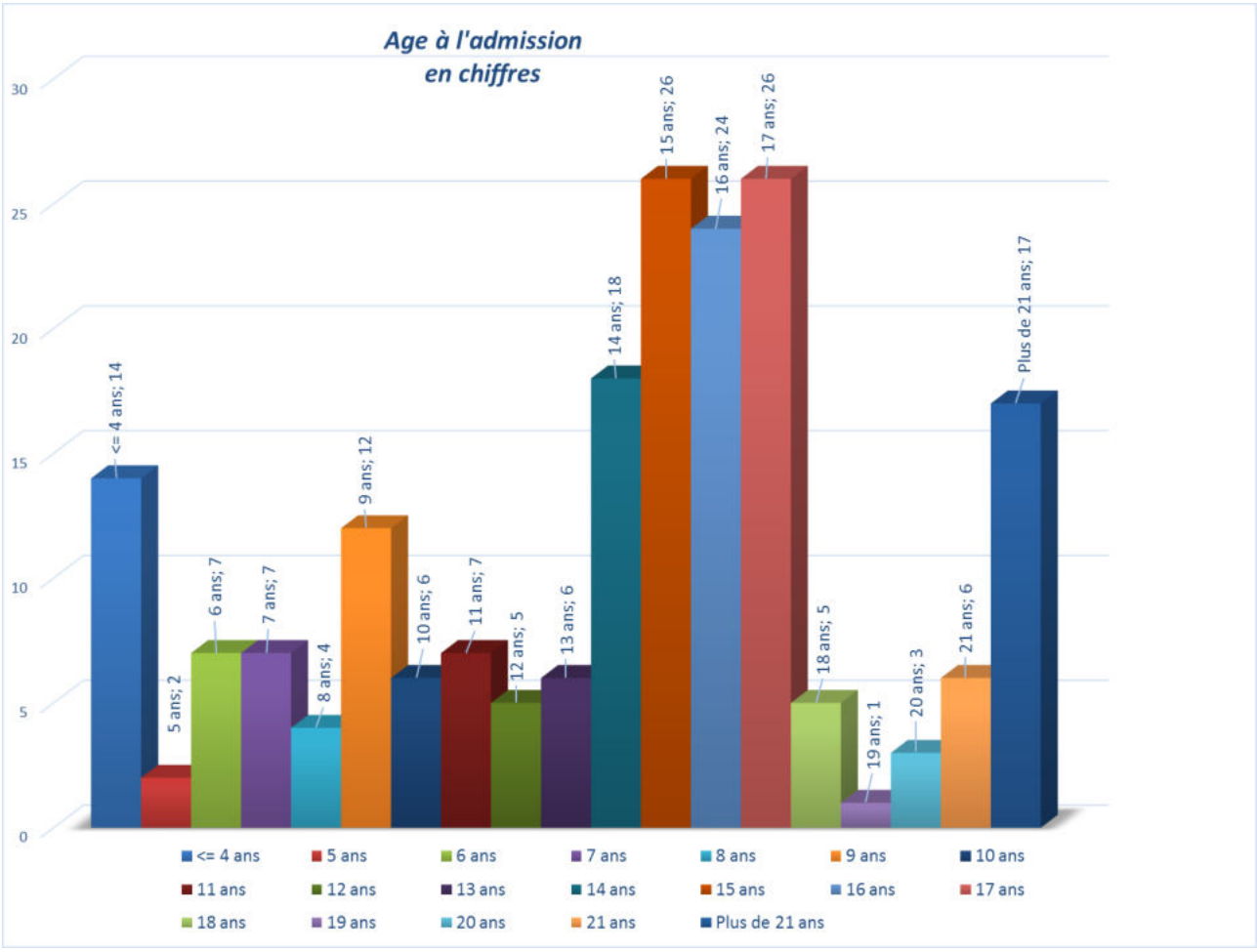
Récapitulatif							Evolution n-2 (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Répartition	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
Filles	20	29%	23	50%	14	64%	9	64%	-3	-13%
Garçons	48	71%	23	50%	8	36%	15	188%	25	109%
Total	68	1	46	100%	22	100%	24	109%	22	48%



3. Age à l'admission

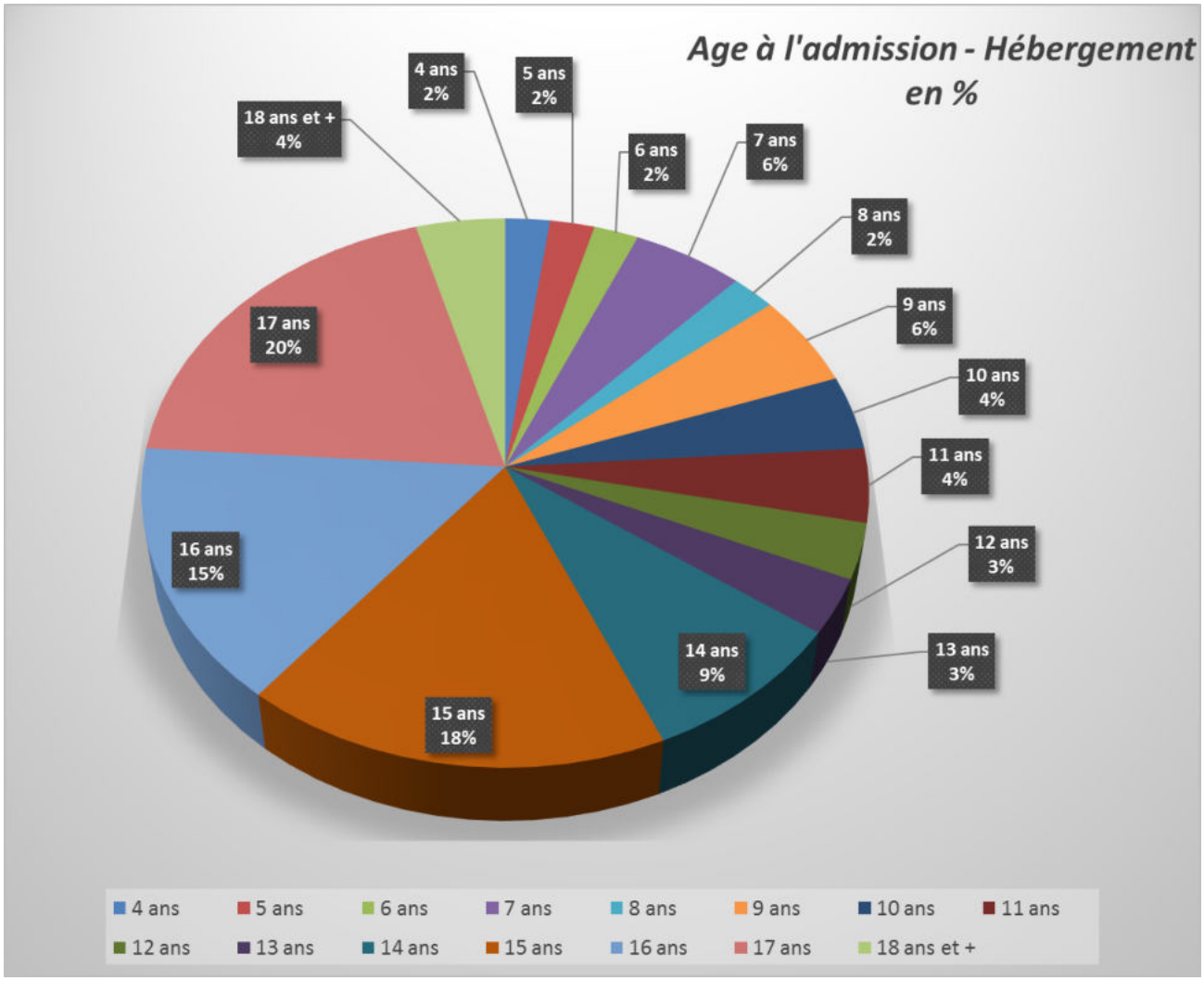
Centre Anne Frank

Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Age	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
<= 4 ans	14	7%	2	1%	4	2%	-2	-50%	12	600%
5 ans	2	1%	4	2%	5	3%	-1	-20%	-2	-50%
6 ans	7	4%	4	2%	3	2%	1	33%	3	75%
7 ans	7	4%	4	2%	4	2%	0	0%	3	75%
8 ans	4	2%	4	2%	5	3%	-1	-20%	0	0%
9 ans	12	6%	8	4%	4	2%	4	100%	4	50%
10 ans	6	3%	4	2%	6	3%	-2	-33%	2	50%
11 ans	7	4%	9	5%	8	5%	1	13%	-2	-22%
12 ans	5	3%	7	4%	4	2%	3	75%	-2	-29%
13 ans	6	3%	12	6%	12	7%	0	0%	-6	-50%
14 ans	18	9%	17	9%	17	10%	0	0%	1	6%
15 ans	26	13%	29	15%	29	16%	0	0%	-3	-10%
16 ans	24	12%	30	16%	31	18%	-1	-3%	-6	-20%
17 ans	26	13%	29	15%	21	12%	8	38%	-3	-10%
18 ans	5	3%	4	2%	10	6%	-6	-60%	1	25%
19 ans	1	1%	1	1%	3	2%	-2	-67%	0	0%
20 ans	3	2%	6	3%	2	1%	4	200%	-3	-50%
21 ans	6	3%	7	4%	2	1%	5	250%	-1	-14%
Plus de 21 ans	17	9%	10	5%	7	4%	3	43%	7	70%
Total	196	100%	191	100%	177	100%	14	8%	5	3%



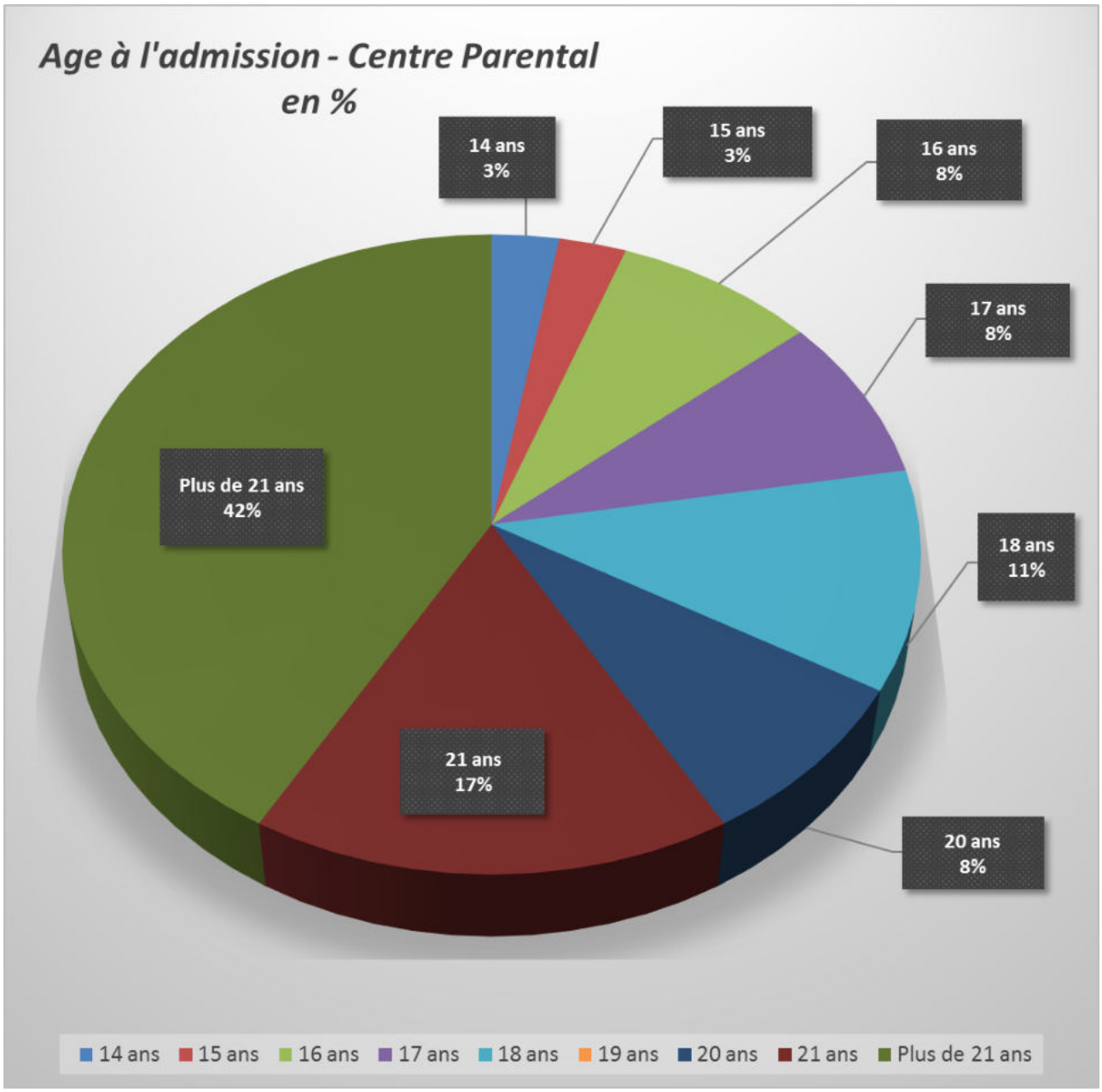
Hébergement

Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Age	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
4 ans	2	2%	2	2%	4	3%	-2	-50%	0	0%
5 ans	2	2%	4	4%	5	4%	-1	-20%	-2	-50%
6 ans	2	2%	2	2%	2	2%	0	0%	0	0%
7 ans	5	5%	4	4%	4	3%	0	0%	1	25%
8 ans	2	2%	3	3%	4	3%	-1	-25%	-1	-33%
9 ans	5	5%	4	4%	4	3%	0	0%	1	25%
10 ans	4	4%	3	3%	5	4%	-2	-40%	1	33%
11 ans	4	4%	6	5%	6	5%	0	0%	-2	-33%
12 ans	3	3%	4	4%	2	2%	2	100%	-1	-25%
13 ans	3	3%	7	6%	9	7%	-2	-22%	-4	-57%
14 ans	8	9%	9	8%	14	11%	-5	-36%	-1	-11%
15 ans	16	17%	19	17%	24	19%	-5	-21%	-3	-16%
16 ans	14	15%	20	18%	20	16%	0	0%	-6	-30%
17 ans	18	20%	18	16%	16	13%	2	13%	0	0%
18 ans et +	4	4%	5	5%	6	5%	-1	-17%	-1	-20%
TOTAL	92	100%	110	100%	125	100%	-15	-12%	-18	-16%



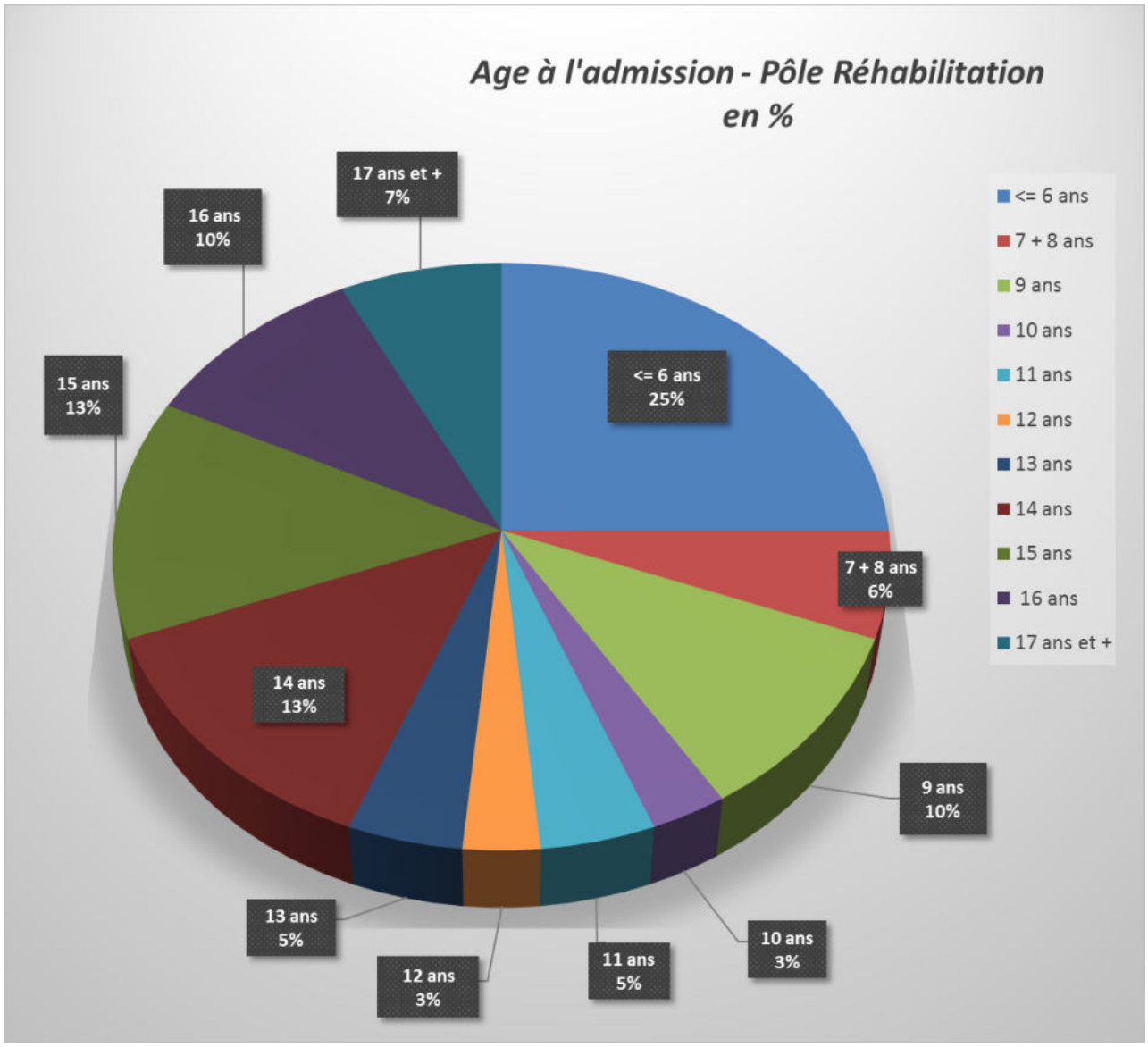
Centre Parental

Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Age	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
14 ans	1	3%	0	0%	1	3%	-1	-100%	1	100%
15 ans	1	3%	1	3%	2	7%	-1	-50%	0	0%
16 ans	3	8%	4	11%	6	20%	-2	-33%	-1	-25%
17 ans	3	8%	5	14%	3	10%	2	67%	-2	-40%
18 ans	4	11%	2	6%	4	13%	-2	-50%	2	100%
19 ans	0	0%	1	3%	3	10%	-2	-67%	-1	-100%
20 ans	3	8%	5	14%	2	7%	3	150%	-2	-40%
21 ans	6	17%	7	20%	2	7%	5	250%	-1	-14%
Plus de 21 ans	15	42%	10	29%	7	23%	3	43%	5	50%
TOTAL	36	100%	35	100%	30	100%	5	17%	1	3%


Age à l'admission - Centre Parental
en %
14 ans
3%
15 ans
3%
16 ans
8%
17 ans
8%
18 ans
11%
20 ans
8%
21 ans
17%
Plus de 21 ans
42%
14 ans
15 ans
16 ans
17 ans
18 ans
19 ans
20 ans
21 ans
Plus de 21 ans

Pôle Réhabilitation

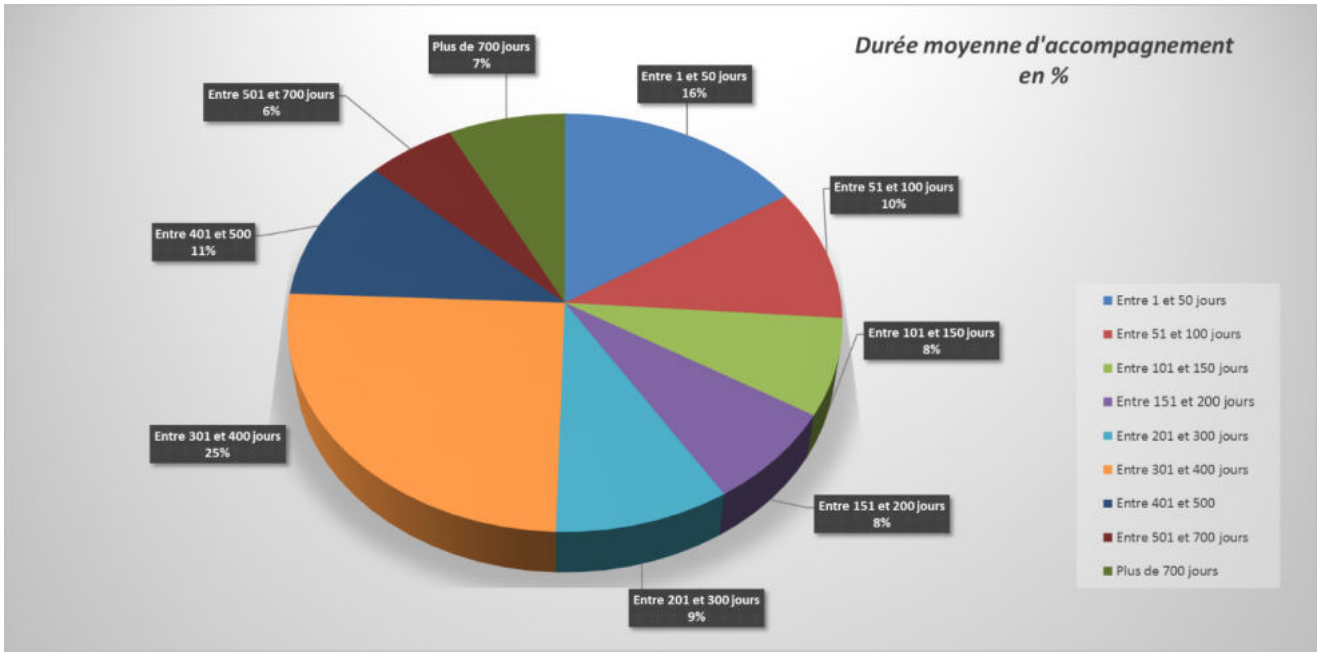
Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Age	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
<= 6 ans	17	25%	2	4%	1	5%	1	100%	15	750%
7 + 8 ans	4	6%	1	2%	1	5%	0	0%	3	300%
9 ans	7	10%	4	9%	0	0%	4	0%	3	75%
10 ans	2	3%	1	2%	1	5%	0	0%	1	100%
11 ans	3	4%	3	7%	2	9%	1	50%	0	0%
12 ans	2	3%	3	7%	2	9%	1	50%	-1	-33%
13 ans	3	4%	5	11%	3	14%	2	67%	-2	-40%
14 ans	9	13%	8	17%	2	9%	6	300%	1	13%
15 ans	9	13%	9	20%	3	14%	6	200%	0	0%
16 ans	7	10%	7	15%	5	23%	2	40%	0	0%
17 ans et +	5	7%	3	7%	2	9%	1	50%	2	67%
TOTAL	68	100%	46	100%	22	100%	24	109%	22	48%


Age à l'admission - Pôle Réhabilitation
en %
<= 6 ans
25%
7 + 8 ans
6%
9 ans
10%
10 ans
3%
11 ans
5%
12 ans
3%
13 ans
5%
14 ans
13%
15 ans
13%
16 ans
10%
17 ans et +
7%
<= 6 ans
7 + 8 ans
9 ans
10 ans
11 ans
12 ans
13 ans
14 ans
15 ans
16 ans
17 ans et +

4. Durée moyenne d'accompagnement

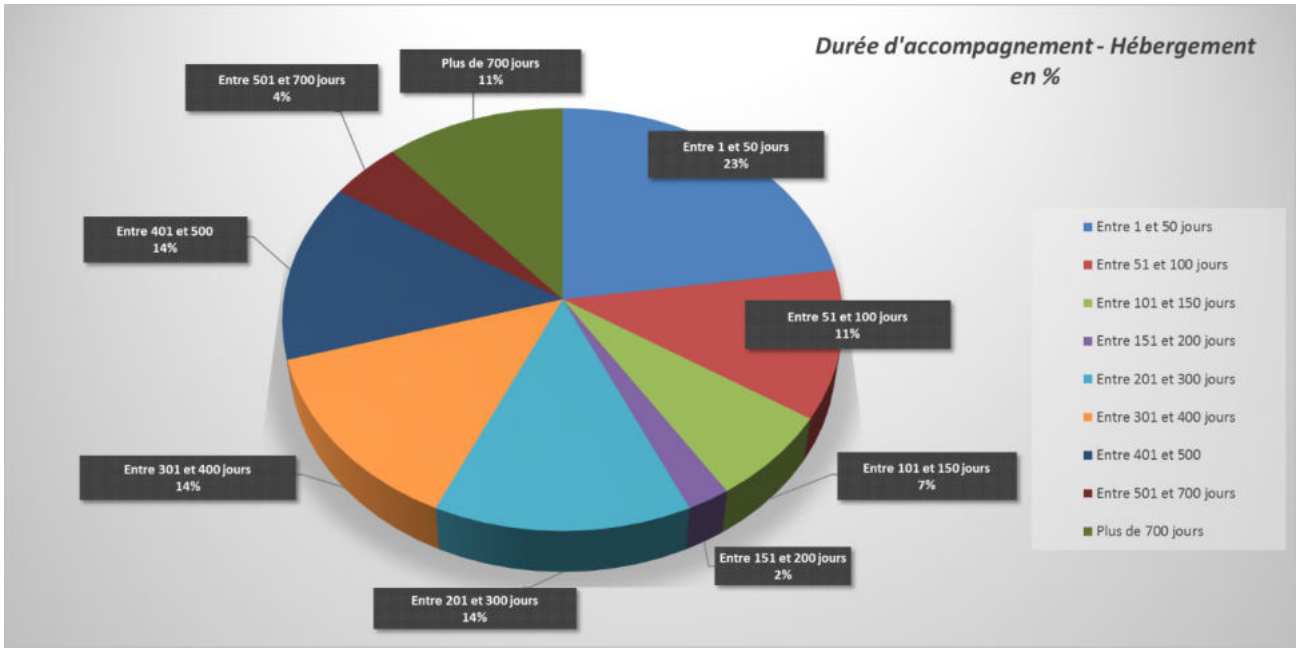
Centre Anne Frank

Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Durée moyenne d'accompagnement en jours	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
Entre 1 et 50 jours	17	16%	21	22%	19	21%	2	11%	-4	-19%
Entre 51 et 100 jours	11	10%	7	7%	14	15%	-7	-50%	4	57%
Entre 101 et 150 jours	8	7%	13	14%	12	13%	1	8%	-5	-38%
Entre 151 et 200 jours	8	7%	12	13%	6	7%	6	100%	-4	-33%
Entre 201 et 300 jours	10	9%	11	11%	9	10%	2	22%	-1	-9%
Entre 301 et 400 jours	27	25%	13	14%	8	9%	5	63%	14	108%
Entre 401 et 500	12	11%	2	2%	1	1%	1	100%	10	500%
Entre 501 et 700 jours	6	6%	8	8%	10	11%	-2	-20%	-2	-25%
Plus de 700 jours	8	7%	9	9%	13	14%	-4	-31%	-1	-11%
TOTAL	107	100%	96	100%	92	100%	4	4%	11	11%



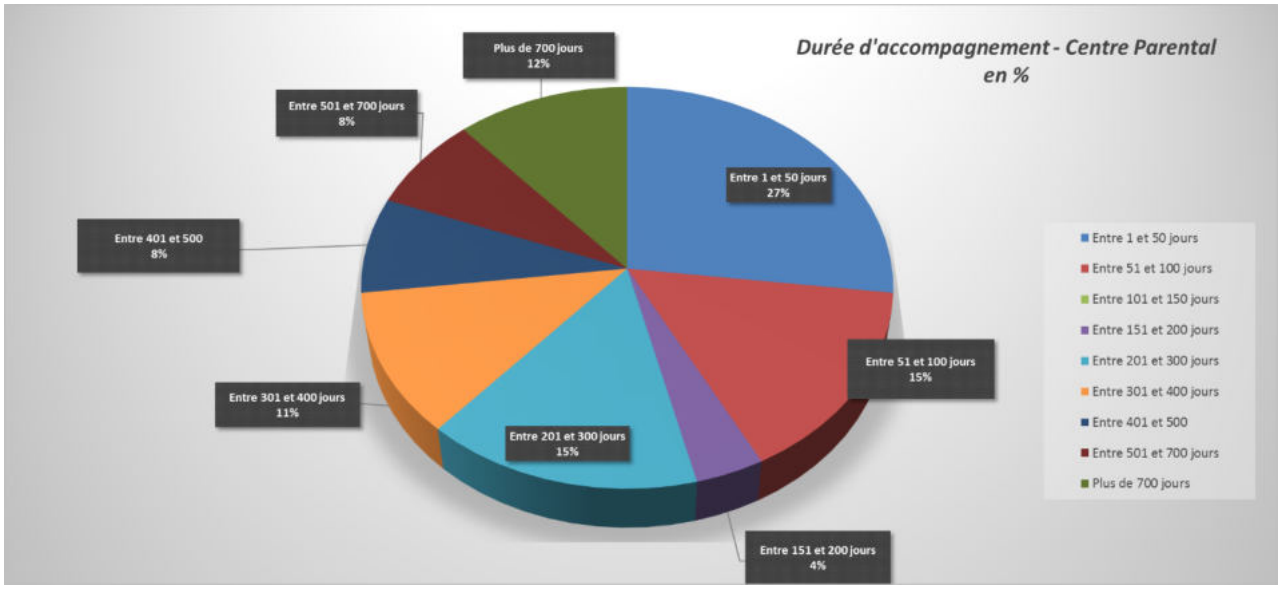
Hébergement

Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Durée moyenne d'accompagnement en jours	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
Entre 1 et 50 jours	10	23%	14	23%	17	24%	-3	-18%	-4	-29%
Entre 51 et 100 jours	5	11%	1	2%	10	14%	-9	-90%	4	400%
Entre 101 et 150 jours	3	7%	10	16%	7	10%	3	43%	-7	-70%
Entre 151 et 200 jours	1	2%	10	16%	6	8%	4	67%	-9	-90%
Entre 201 et 300 jours	6	14%	7	11%	6	8%	1	17%	-1	-14%
Entre 301 et 400 jours	6	14%	3	5%	5	7%	-2	-40%	3	100%
Entre 401 et 500	6	14%	2	3%	1	1%	1	100%	4	200%
Entre 501 et 700 jours	2	5%	6	10%	9	13%	-3	-33%	-4	-67%
Plus de 700 jours	5	11%	8	13%	10	14%	-2	-20%	-3	-38%
TOTAL	44	100%	61	100%	71	100%	-10	-14%	-17	-28%



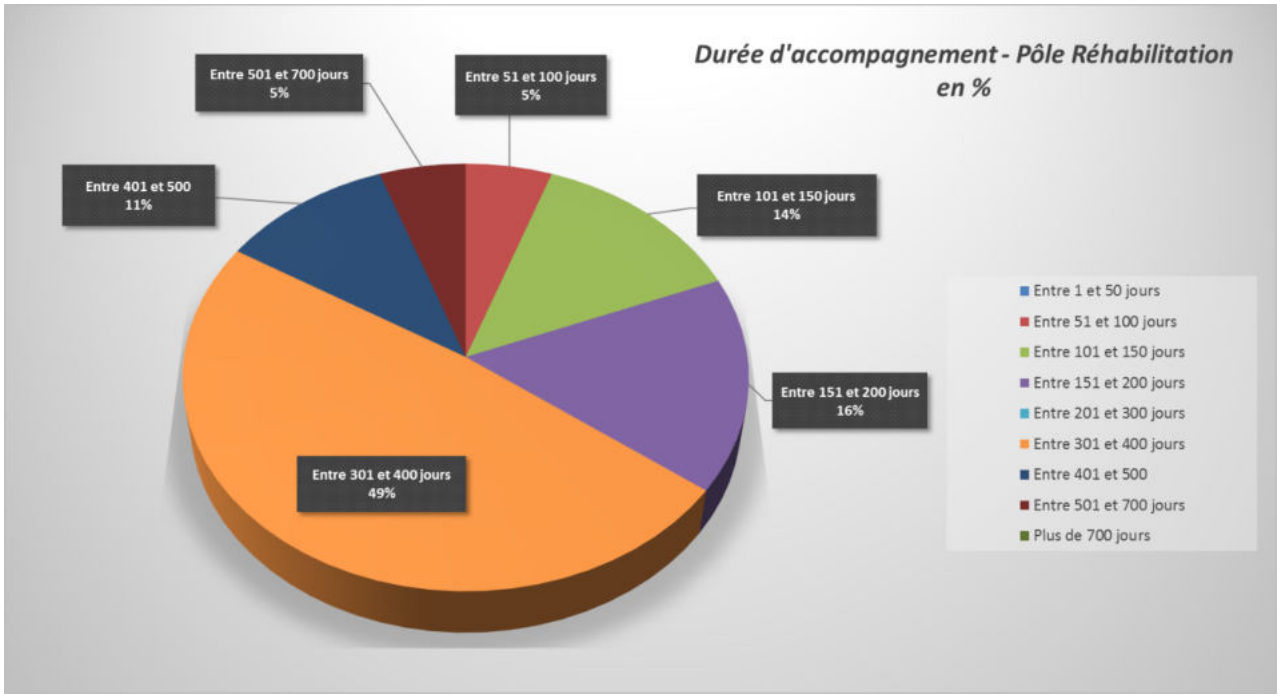
Centre Parental

Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Durée moyenne d'accompagnement en jours	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
Entre 1 et 50 jours	7	27%	7	47%	2	10%	5	250%	0	0%
Entre 51 et 100 jours	4	15%	3	20%	5	25%	-2	-40%	1	33%
Entre 101 et 150 jours	0	0%	2	13%	4	20%	-2	-50%	-2	-100%
Entre 151 et 200 jours	1	4%	1	7%	0	0%	1	0%	0	0%
Entre 201 et 300 jours	4	15%	0	0%	2	10%	-2	-100%	4	400%
Entre 301 et 400 jours	3	12%	0	0%	3	15%	-3	-100%	3	300%
Entre 401 et 500	2	8%	0	0%	0	0%	0	0%	2	200%
Entre 501 et 700 jours	2	8%	1	7%	1	5%	0	0%	1	100%
Plus de 700 jours	3	12%	1	7%	3	15%	-2	-67%	2	200%
TOTAL	26	100%	15	100%	20	100%	-5	-25%	11	73%



Pôle Réhabilitation

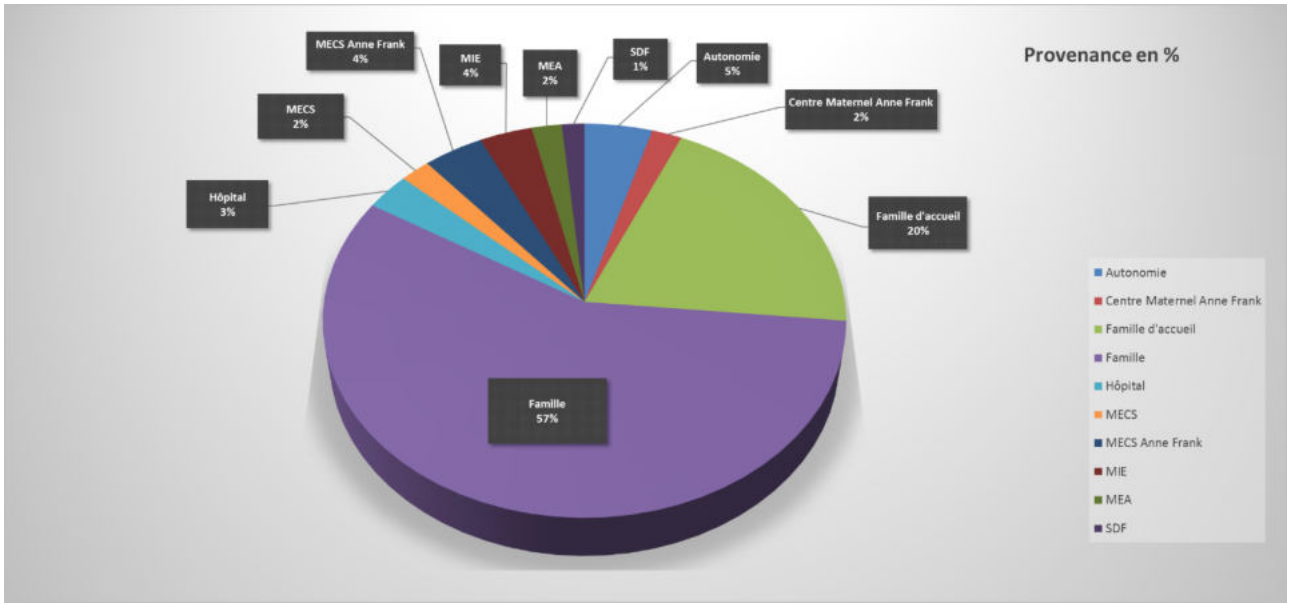
Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Durée moyenne d'accompagnement en jours	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
Entre 1 et 50 jours	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Entre 51 et 100 jours	2	5%	3	15%	0	0%	3	0%	-1	-33%
Entre 101 et 150 jours	5	14%	1	5%	1	50%	0	0%	4	400%
Entre 151 et 200 jours	6	16%	1	5%	0	0%	1	0%	5	500%
Entre 201 et 300 jours	0	0%	4	20%	1	50%	3	300%	-4	-100%
Entre 301 et 400 jours	18	49%	10	50%	0	0%	10	0%	8	80%
Entre 401 et 500	4	11%	0	0%	0	0%	0	0%	4	400%
Entre 501 et 700 jours	2	5%	1	5%	0	0%	1	0%	1	100%
Plus de 700 jours	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	37	100%	20	100%	2	100%	18	900%	17	85%



5. Provenance

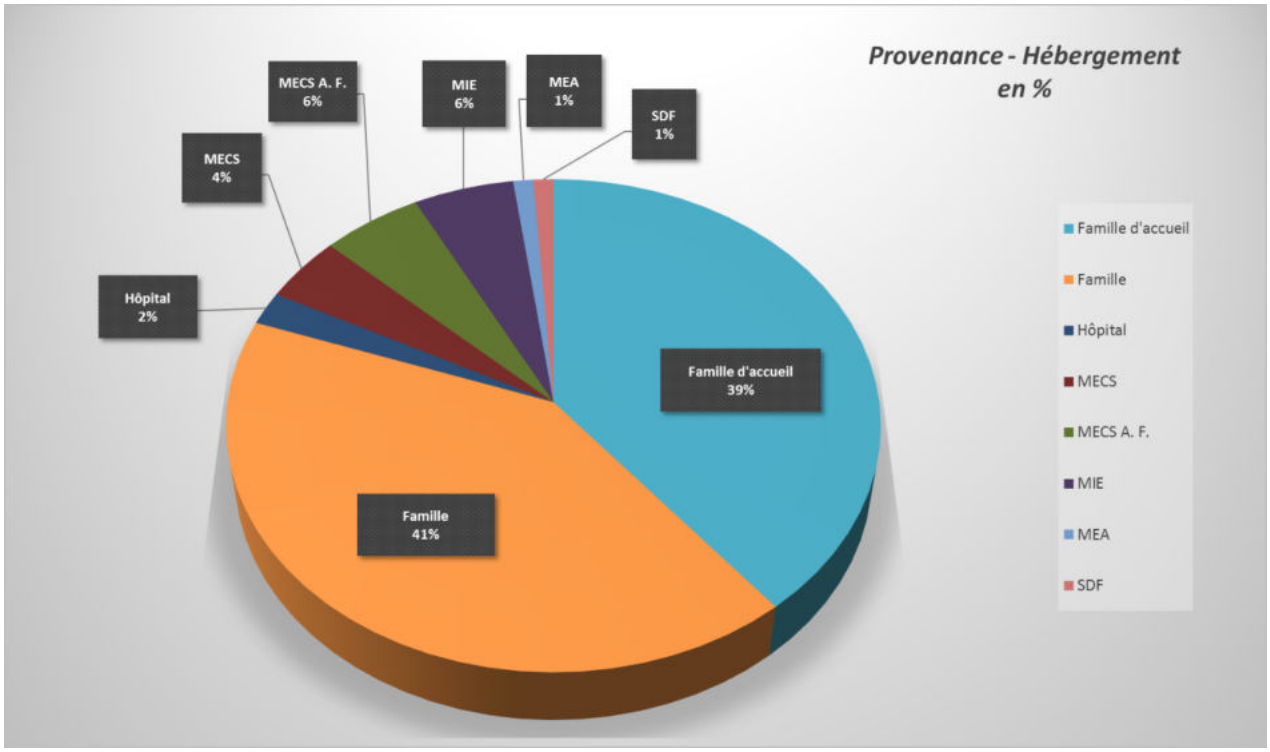
Centre Anne Frank

Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Provenance	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
AEMO	0	0%	0	0%	1	1%	-1	-100%	0	0%
Autonomie	9	5%	7	4%	5	3%	2	40%	2	29%
Centre Maternel Anne Frank	4	2%	4	2%	2	1%	2	100%	0	0%
DEF	0	0%	0	0%	1	1%	-1	-100%	0	0%
EPDEF	0	0%	0	0%	1	1%	-1	-100%	0	0%
EPSM	0	0%	0	0%	1	1%	-1	-100%	0	0%
Famille d'accueil	39	20%	41	21%	39	22%	2	5%	-2	-5%
Famille	112	57%	101	53%	84	47%	17	20%	11	11%
CHRS	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%	-1	-100%
Hôpital	6	3%	6	3%	1	1%	5	500%	0	0%
MECOP	0	0%	0	0%	1	1%	-1	-100%	0	0%
MECS	4	2%	9	5%	18	10%	-9	-50%	-5	-56%
MECS Anne Frank	8	4%	5	3%	9	5%	-4	-44%	3	60%
MIE	7	4%	10	5%	6	3%	4	67%	-3	-30%
Centre Maternel Extérieur	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%	-1	-100%
PFS	0	0%	2	1%	2	1%	0	0%	-2	-100%
SAMAAD	0	0%	0	0%	1	1%	-1	-100%	0	0%
UAO	0	0%	0	0%	2	1%	-2	-100%	0	0%
Vie Maritale	0	0%	0	0%	3	2%	-3	-100%	0	0%
MEA	4	2%	2	1%	0	0%	2	0%	2	100%
Hôtel	0	0%	1	1%	0	0%	1	0%	-1	-100%
SDF	3	2%	1	1%	0	0%	1	0%	2	200%
Total	196	100%	191	100%	177	100%	14	8%	5	3%



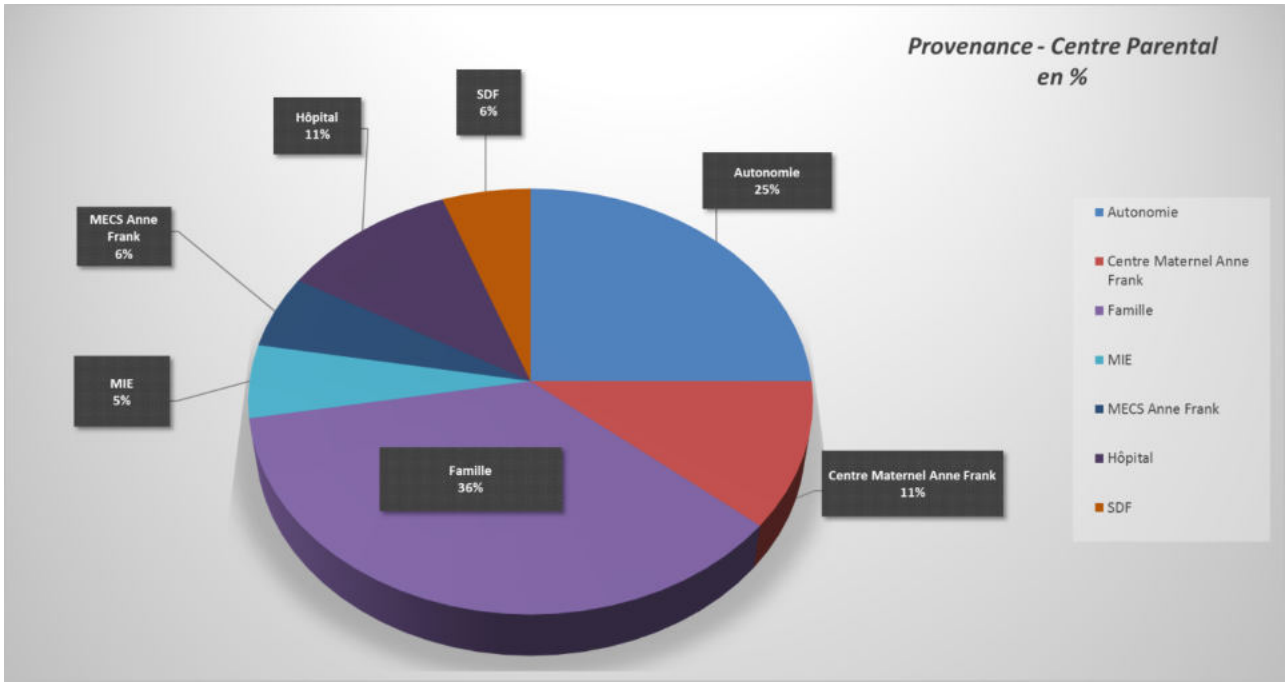
Hébergement

Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Provenance	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
AEMO	0	0%	0	0%	1	1%	1	-100%	0	0%
CHRS	0	0%	1	1%	0	0%	-1	0%	-1	-100%
EPDEF	0	0%	0	0%	1	1%	1	-100%	0	0%
EPSM	0	0%	0	0%	1	1%	1	-100%	0	0%
Famille d'accueil	36	39%	37	33%	36	32%	-1	3%	-1	-3%
Famille	38	41%	52	46%	56	49%	4	-7%	-14	-27%
Hôpital	2	2%	2	2%	1	1%	-1	100%	0	0%
MECS	4	4%	7	6%	17	15%	10	-59%	-3	-43%
MECS A. F.	5	5%	4	4%	3	3%	-1	33%	1	25%
MIE	5	5%	7	6%	6	5%	-1	17%	-2	-29%
PFS A. F.	0	0%	0	0%	2	2%	2	-100%	0	0%
SAMAAD	0	0%	0	0%	1	1%	1	-100%	0	0%
MEA	1	1%	1	1%	2	2%	1	-50%	0	0%
SDF	1	1%	2	2%	3	3%	1	-33%	-1	-100%
Total	92	1	113	100%	114	114%	-1	-1%	-21	-19%



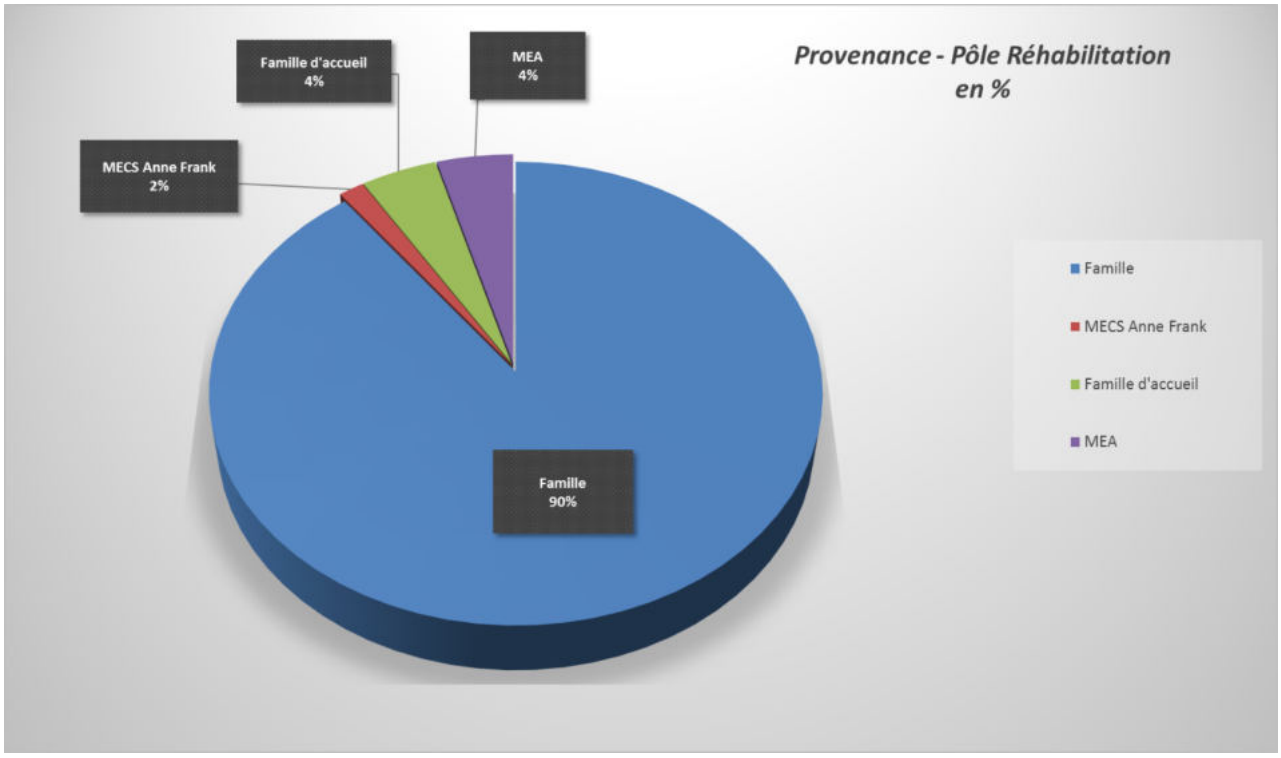
Centre Parental

Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Provenance	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
Autonomie	9	0	7	20%	6	20%	-1	17%	2	29%
Centre Maternel Anne Fra	4	0	4	11%	2	7%	-2	100%	0	0%
FA	0	0	0	0%	2	7%	2	-100%	0	0%
Famille	13	0	11	31%	10	33%	-1	10%	2	18%
MIE	2	0	3	9%	1	3%	-2	200%	-1	-33%
MECS	0	0	2	6%	4	13%	2	-50%	-2	-100%
MECS Anne Frank	2	0	0	0%	2	7%	2	-100%	2	200%
Vie maritale	0	0	0	0%	3	10%	3	-100%	0	0%
Centre Maternel Extérieu	0	0	1	3%	0	0%	-1	0%	-1	-100%
Hôpital	4	0	4	11%	0	0%	-4	0%	0	0%
Hôtel	0	0	1	3%	0	0%	-1	0%	-1	-100%
SDF	2	0	1	3%	0	0%	-1	0%	1	100%
CHRS	0	0	1	3%	0	0%	-1	0%	-1	-100%
Total	36	1	35	100%	30	100%	5	17%	1	3%



Pôle Réhabilitation

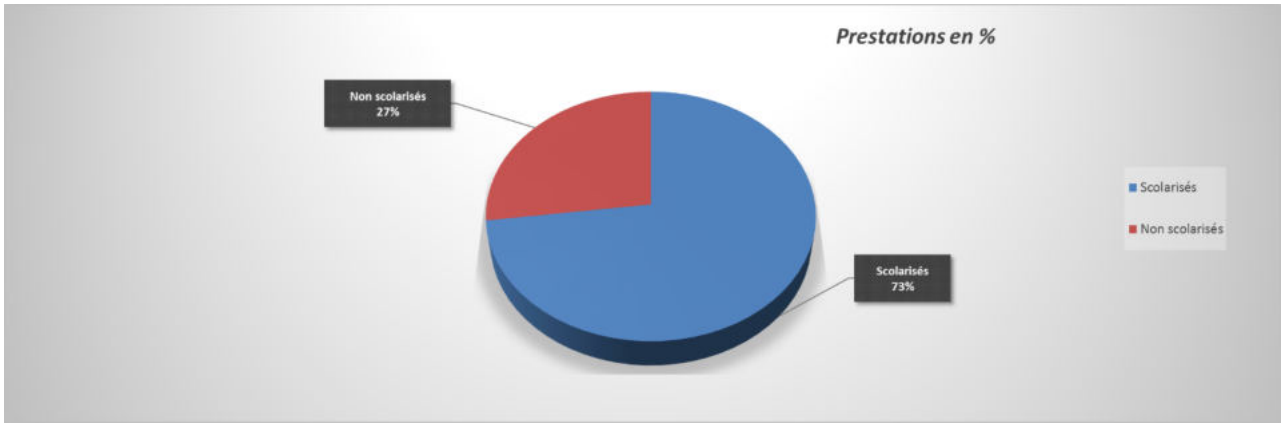
Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Provenance	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
Famille	61	89,71%	38	83%	18	82%	-20	111%	23	61%
MECS Anne Frank	1	1,47%	1	2%	4	18%	3	-75%	0	0%
Famille d'accueil	3	4,41%	4	9%	0	0%	-4	0%	-1	-25%
MEA	3	4,41%	2	4%	0	0%	-2	0%	1	50%
PFS Anne Frank	0	0,00%	1	2%	0	0%	-1	0%	-1	-100%
Total	68	100,00%	46	100%	22	100%	24	109%	22	48%



6. Prestations

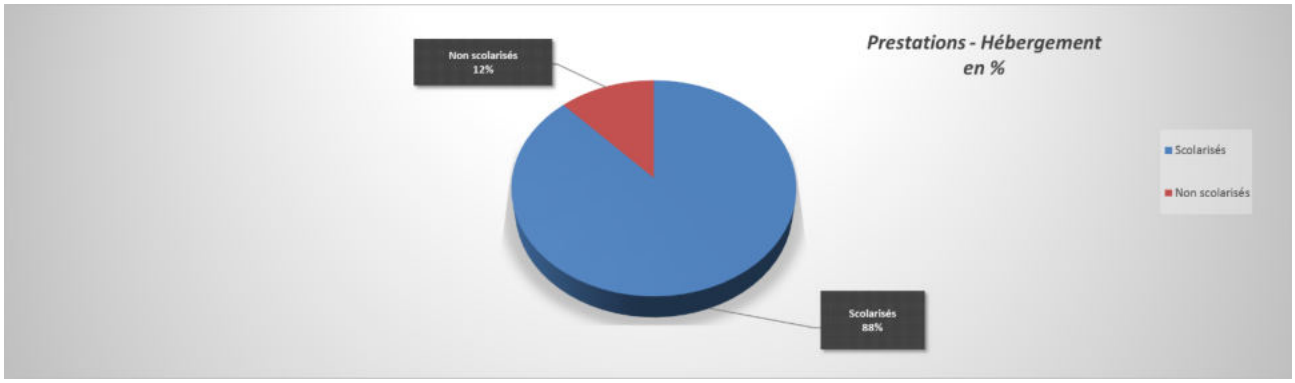
Centre Anne Frank

Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Prestations	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
Scolarisés	143	73%	136	71%	123	69%	13	11%	7	5%
Non scolarisés	53	27%	55	29%	54	31%	1	2%	-2	-4%
Total	196	100%	191	100%	177	100%	14	8%	5	3%



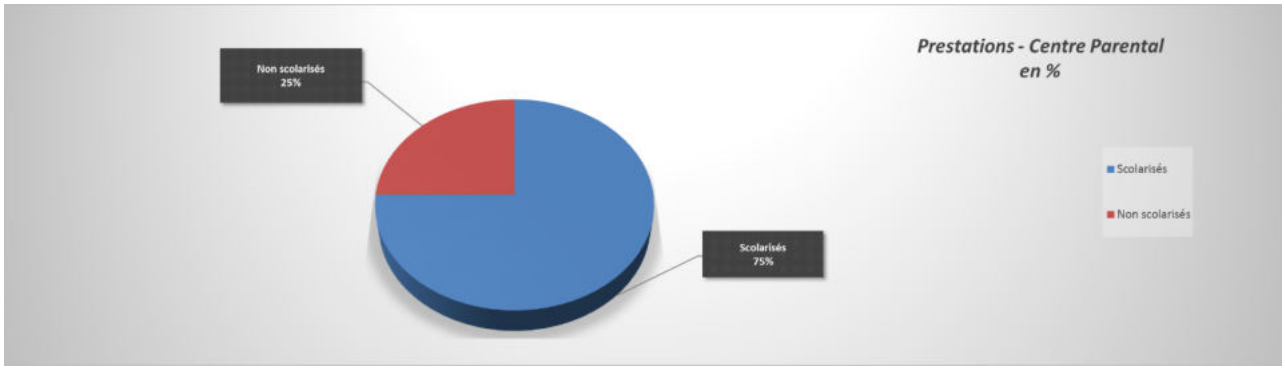
Hébergement

Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Prestations	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
Scolarisés	81	88%	75	78%	96	77%	-21	-22%	6	8%
Non scolarisés	11	12%	21	22%	29	23%	-8	-28%	-10	-48%
Total	92	100%	96	100%	125	100%	-29	-23%	-4	-4%



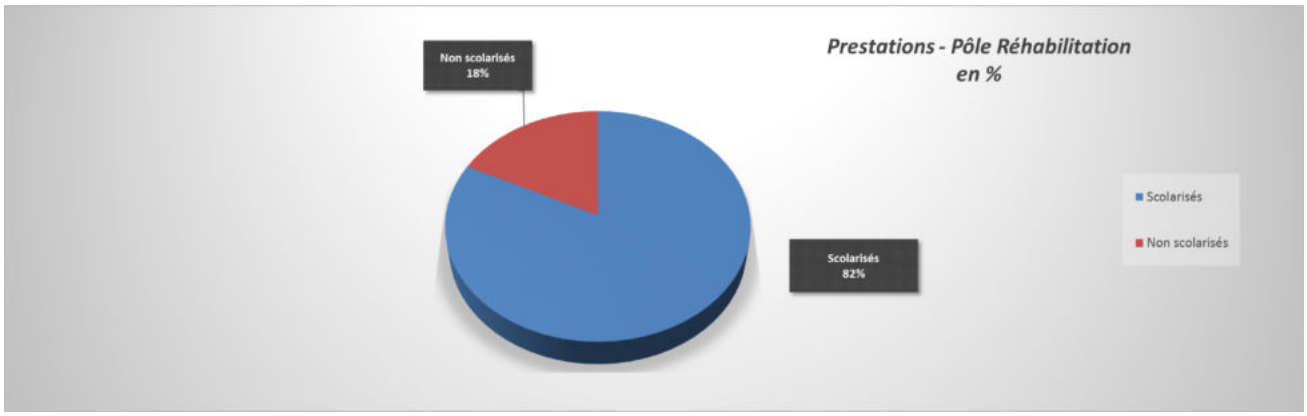
Centre Parental

Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Prestations	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
Scolarisés	27	75%	3	9%	5	17%	-2	-40%	24	800%
Non scolarisés	9	25%	32	91%	25	83%	7	28%	-23	-72%
Total	36	100%	35	100%	30	100%	5	17%	1	3%



Pôle Réhabilitation

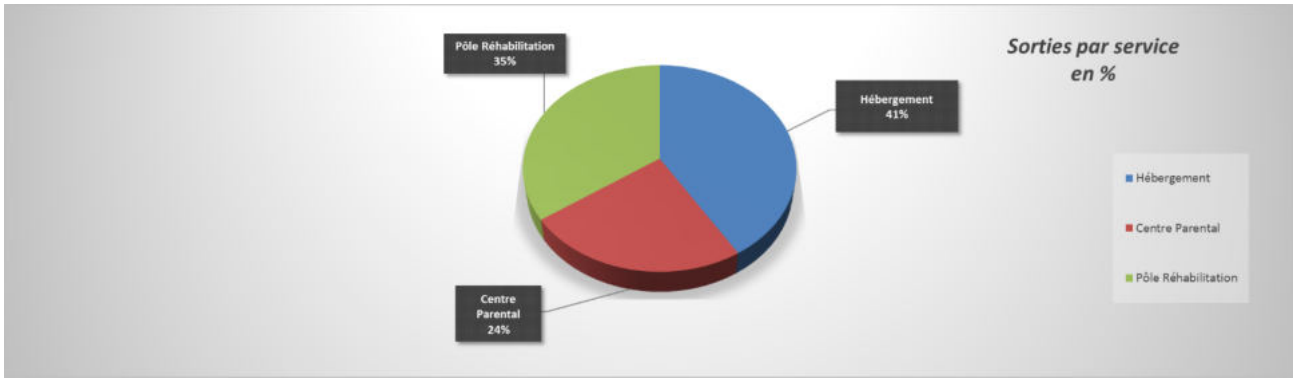
Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Prestations	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
Scolarisés	56	82%	44	96%	21	95%	23	110%	12	27%
Non scolarisés	12	18%	2	4%	1	5%	1	100%	10	500%
Total	68	100%	46	100%	22	100%	24	109%	22	48%



7. Nombre de sorties par service

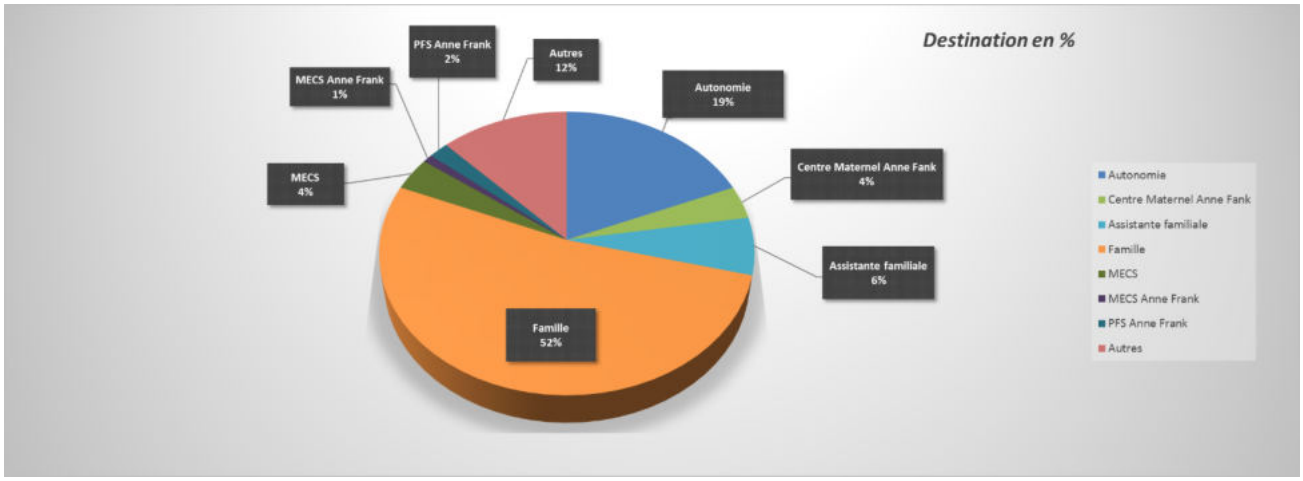
Centre Anne Frank

Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Prestations	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
Hébergement	44	41%	57	59%	71	76%	14	-20%	-13	-23%
Centre Parental	26	24%	19	20%	20	22%	1	-5%	7	37%
Pôle Réhabilitation	37	35%	20	21%	2	2%	-18	900%	17	85%
Total	107	100%	96	100%	93	100%	-3	3%	11	11%



8. Destination

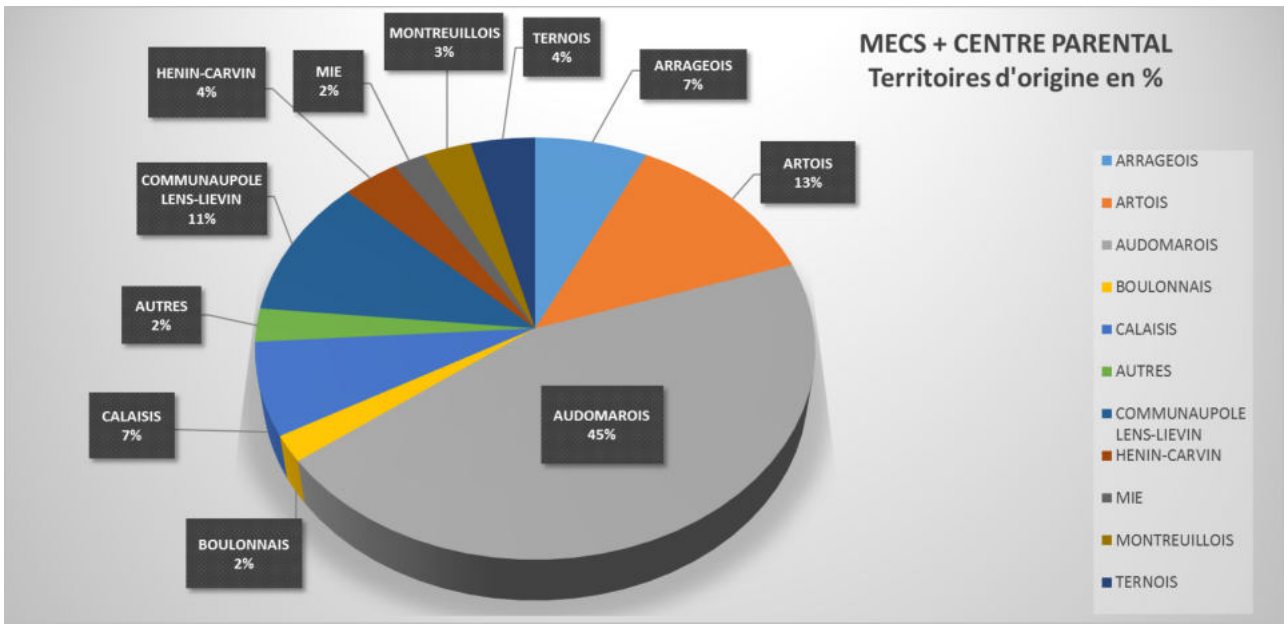
Récapitulatif							Evolution (2018/2017)		Evolution n-1 (2019/2018)	
Destinations	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Nombre	%	Nombre	%
Autonomie	20	19%	21	22%	1	1%	-20	2000%	-1	-5%
Centre Maternel	0	0%	3	3%	2	3%	-1	50%	-3	-100%
Centre Maternel Anne Fank	4	4%	3	3%	3	4%	0	0%	1	33%
DARF Anne Frank	0	0%	0	0%	2	3%	2	-100%	0	0%
Assistante familiale	7	7%	8	8%	6	9%	-2	33%	-1	-13%
Famille	56	52%	35	36%	29	41%	-6	21%	21	60%
Fugue	0	0%	9	9%	2	3%	-7	350%	-9	-100%
MDS	0	0%	0	0%	5	7%	5	-100%	0	0%
MECS	4	4%	6	6%	12	17%	6	-50%	-2	-33%
MECS Anne Frank	1	1%	1	1%	1	1%	0	0%	0	0%
PFS Anne Frank	2	2%	2	2%	4	6%	2	-50%	0	0%
Séjour Rupture	0	0%	0	0%	1	1%	1	-100%	0	0%
UTPAS	0	0%	0	0%	2	3%	2	-100%	0	0%
Autres	13	12%	8	8%	0	0%	-8	0%	5	63%
TOTAL	107	100%	96	100%	70	100%	-26	37%	11	11%



9. Territoires d'origine

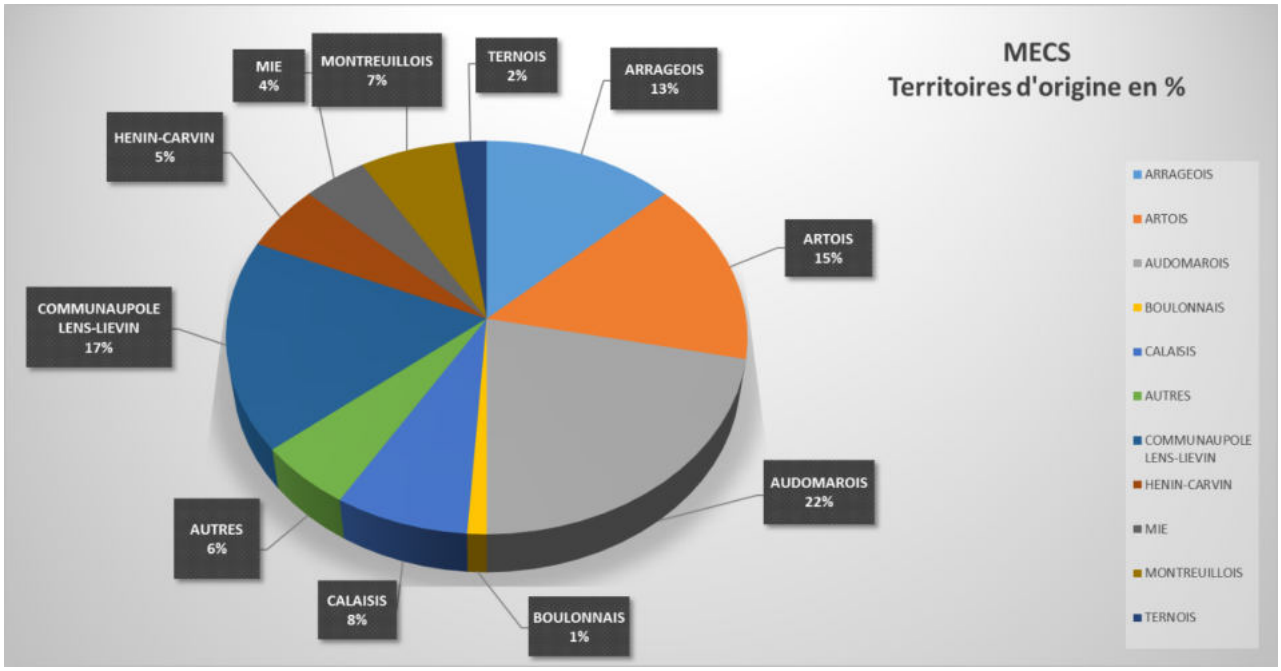
Centre Anne Frank

Territoires d'origine	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Evolution (2018/2017)	En %	Evolution (2019/2018)	En %
ARRAGEOIS	14	7%	13	10%	15	8%	-2	-13%	1	8%
ARTOIS	25	13%	26	20%	29	16%	-3	-10%	-1	-4%
AUDOMAROIS	88	45%	38	29%	68	38%	-30	-44%	50	132%
BOULONNAIS	4	2%	3	2%	5	3%	-2	-40%	1	33%
CALAISIS	14	7%	9	7%	9	5%	0	0%	5	56%
AUTRES	5	3%	8	6%	14	8%	-6	-43%	-3	-38%
COMMUNAUPOLE LENS-LIEVIN	21	11%	16	12%	21	12%	-5	-24%	5	31%
HENIN-CARVIN	7	4%	9	7%	6	3%	3	50%	-2	-22%
MIE	4	2%	7	5%	3	2%	4	133%	-3	-43%
MONTREUILLOIS	6	3%	2	2%	5	3%	-3	-60%	4	200%
TERNOIS	8	4%	0	0%	2	1%	-2	-100%	8	800%
TOTAL	196	100%	131	100%	177	100%	-46	-26%	65	50%



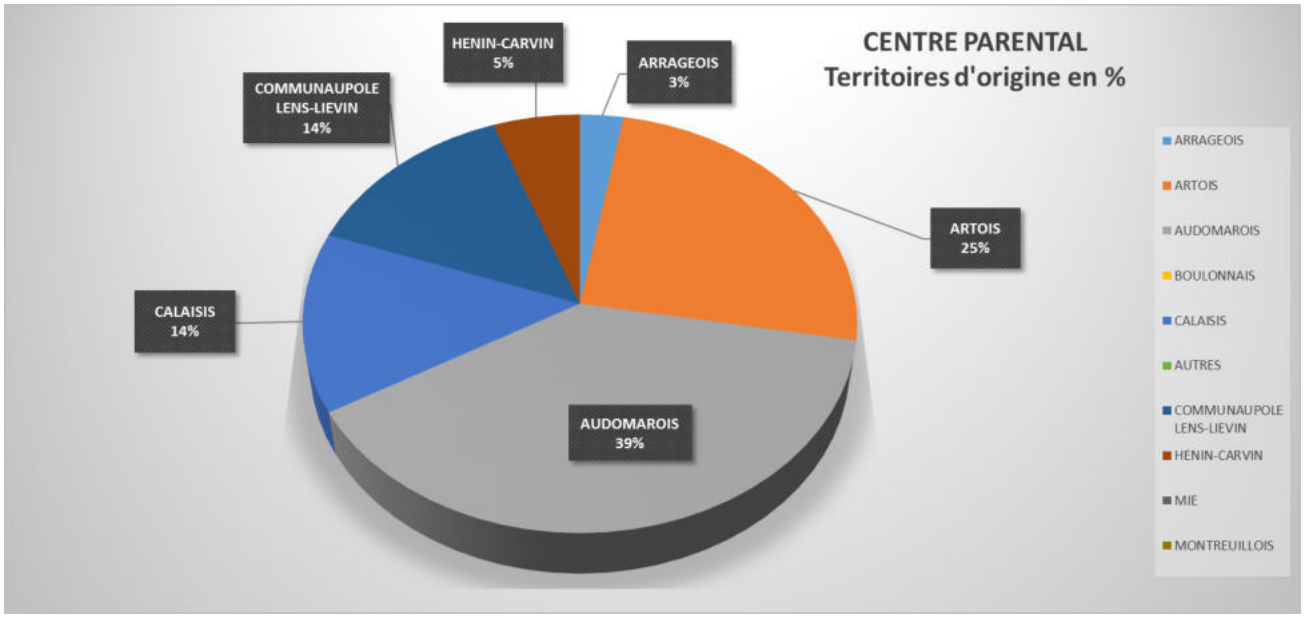
MECS

Territoires d'origine	Nombre 2019	%	Nombre 2018	Pourcentage	Nombre 2017	Pourcentage	Evolution (2018/2017)	En %	Evolution (2019/2018)	En %
ARRAGEOIS	**12**	**13%**	10	10%	8	10%	2	25%	**2**	**-80%**
ARTOIS	**14**	**15%**	16	17%	16	19%	0	0%	**-2**	**-113%**
AUDOMAROIS	**20**	**22%**	27	28%	26	31%	1	4%	**-7**	**-126%**
BOULONNAIS	**1**	**1%**	3	3%	2	2%	1	50%	**-2**	**-167%**
CALAISIS	**7**	**8%**	6	6%	6	7%	0	0%	**1**	**-83%**
AUTRES	**5**	**5%**	6	6%	9	11%	-3	-33%	**-1**	**-117%**
COMMUNAUPOLE LENS-LIEVIN	**16**	**17%**	10	10%	6	7%	4	67%	**6**	**-40%**
HENIN-CARVIN	**5**	**5%**	9	9%	4	5%	5	125%	**-4**	**-144%**
MIE	**4**	**4%**	7	7%	1	1%	6	600%	**-3**	**-143%**
MONTREUILLOIS	**6**	**7%**	2	2%	3	4%	-1	-33%	**4**	**100%**
TERNOIS	**2**	**2%**	0	0%	2	2%	-2	-100%	**2**	**200%**
TOTAL	92	100%	96	100%	83	100%	13	16%	-4	-4%



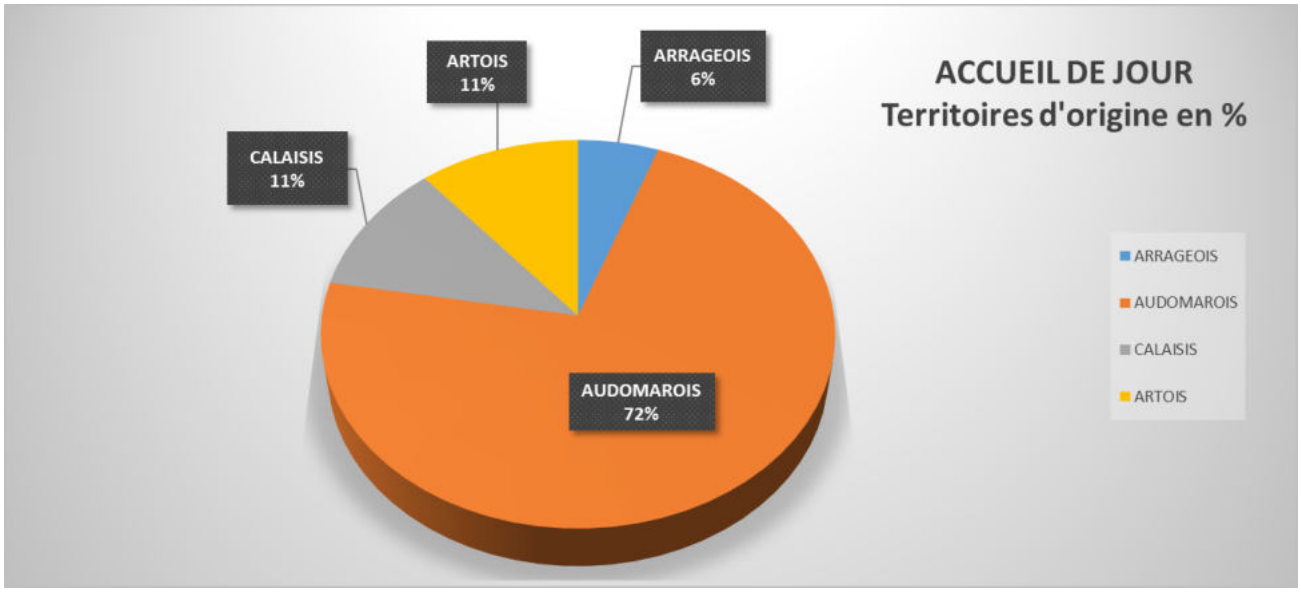
Centre Parental

Territoires d'origine	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Evolution 2018/2017)	En %	Evolution (2019/2018)	En %
ARRAGEOIS	1	3%	3	9%	3	10%	0	0%	-2	-67%
ARTOIS	9	25%	10	29%	4	13%	6	150%	-1	-10%
AUDOMAROIS	14	39%	11	31%	13	43%	-2	-15%	3	27%
BOULONNAIS	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
CALAISIS	5	14%	3	9%	1	3%	2	200%	2	67%
AUTRES	0	0%	2	6%	4	13%	-2	-50%	-2	-100%
COMMUNAUPOLE LENS-LIEVIN	5	14%	6	17%	4	13%	2	50%	-1	-17%
HENIN-CARVIN	2	6%	0	0%	0	0%	0	0%	2	200%
MIE	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
MONTREUILLOIS	0	0%	0	0%	1	3%	-1	-100%	0	0%
TERNOIS	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
		0%		0%					0	0%
TOTAL	36	100%	35	100%	30	100%	5	17%	1	3%



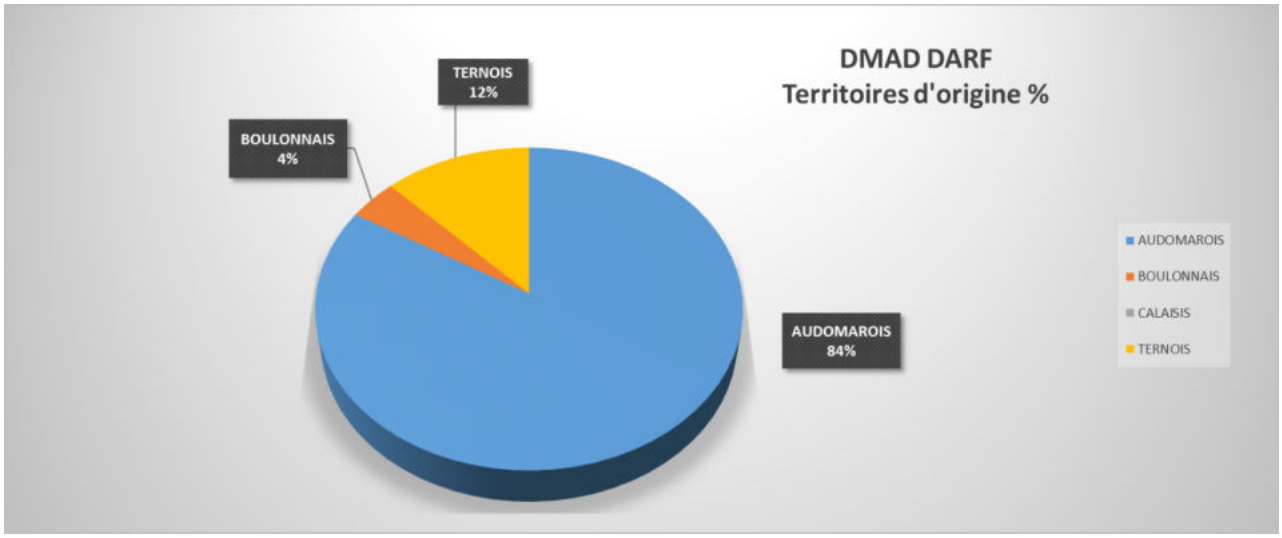
Accueil de Jour

Territoires d'origine	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Evolution (2018/2017)	en %	Evolution (2019/2018)	en %
ARRAGEOIS	1	6%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
AUDOMAROIS	13	72%	11	73%	3	75%	8	267%	2	18%
CALAISIS	2	11%	2	13%	1	25%	1	100%	0	0%
ARTOIS	2	11%	2	13%	0	0%	2	0%	0	0%
TOTAL	18	100%	15	100%	4	100%	11	275%	3	20%



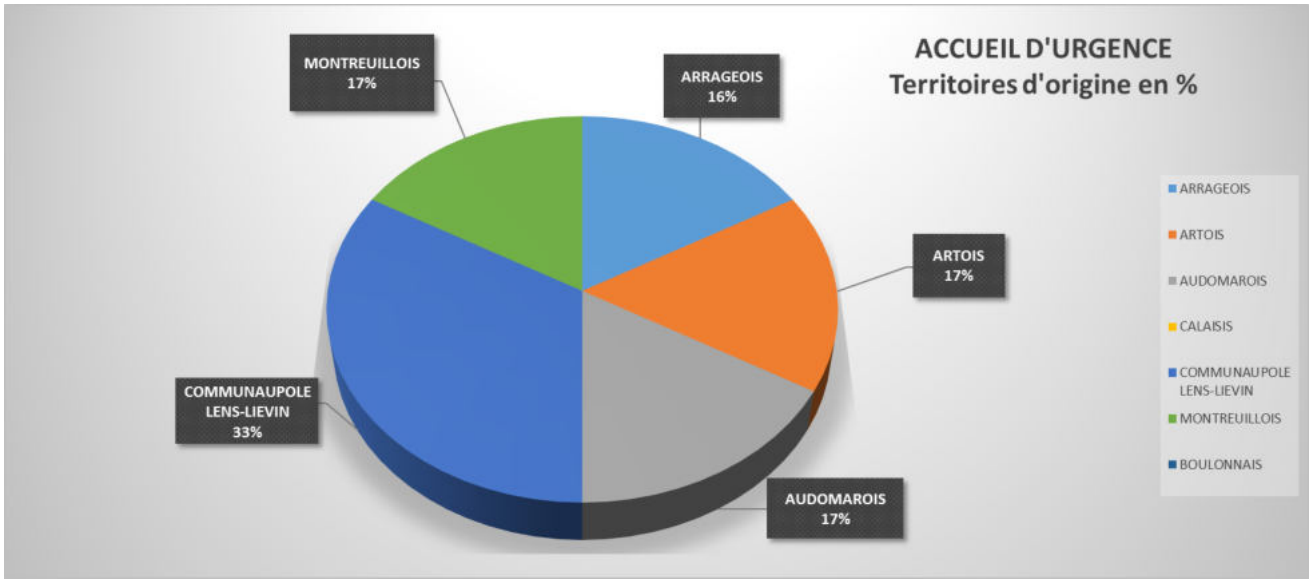
DMAD – DARF

Territoires d'origine	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Evolution(2018/2017)	En %	Evolution(2019/2018)	En %
AUDOMAROIS	41	84%	26	84%	16	89%	10	63%	15	58%
BOULONNAIS	2	4%	3	10%	0	0%	3	0%	-1	-33%
CALAISIS	0	0%	2	6%	2	11%	0	0%	-2	-100%
TERNOIS	6	12%	0	0%	0	0%	0	0%	6	600%
TOTAL	49	100%	31	100%	18	100%	13	72%	18	58%



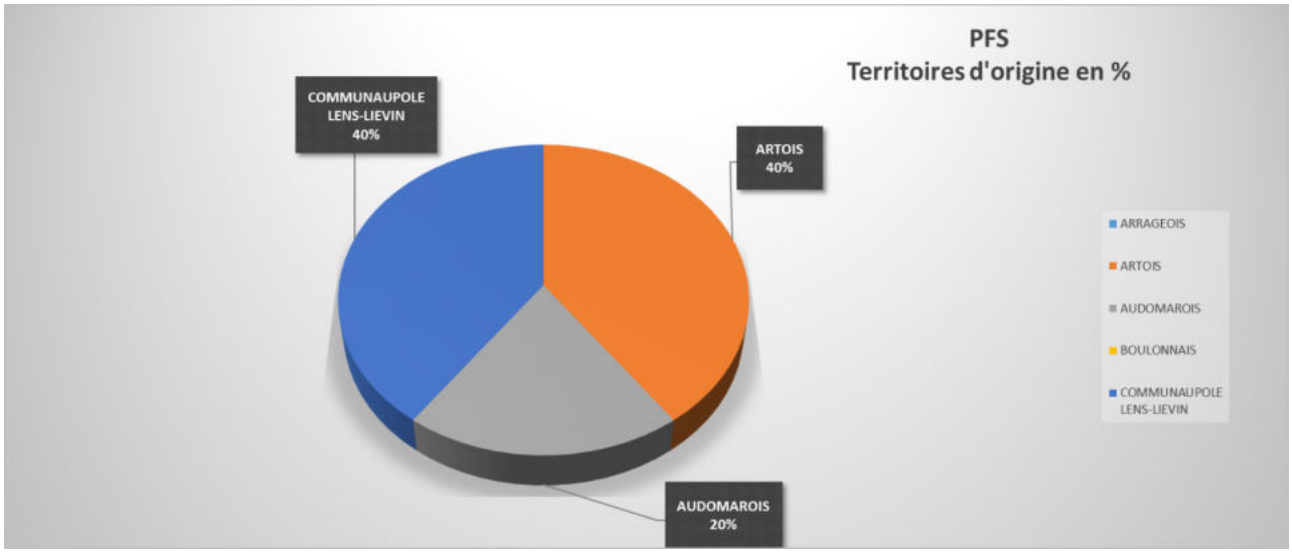
Accueil d’urgence

Territoires d'origine	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Evolution (2018/201	%	Evolution (2019/201	%
ARRAGEOIS	1	17%	2	29%	3	23%	-1	-33%	-1	-50%
ARTOIS	1	17%	0	0%	2	15%	-2	-100%	1	100%
AUDOMAROIS	1	17%	1	14%	2	15%	-1	-50%	0	0%
CALAISIS	0	0%	2	29%	1	8%	1	100%	-2	-100%
COMMUNAUPOLE LENS-LIEVIN	2	33%	1	14%	4	31%	-3	-75%	1	100%
MONTREUILLOIS	1	17%	0	0%	1	8%	-1	-100%	1	100%
BOULONNAIS	0	0%	1	14%	0	0%	1	0%	-1	-100%
TOTAL	6	100%	7	100%	13	100%	-6	-46%	-1	-14%



Placement Familial Spécialisé

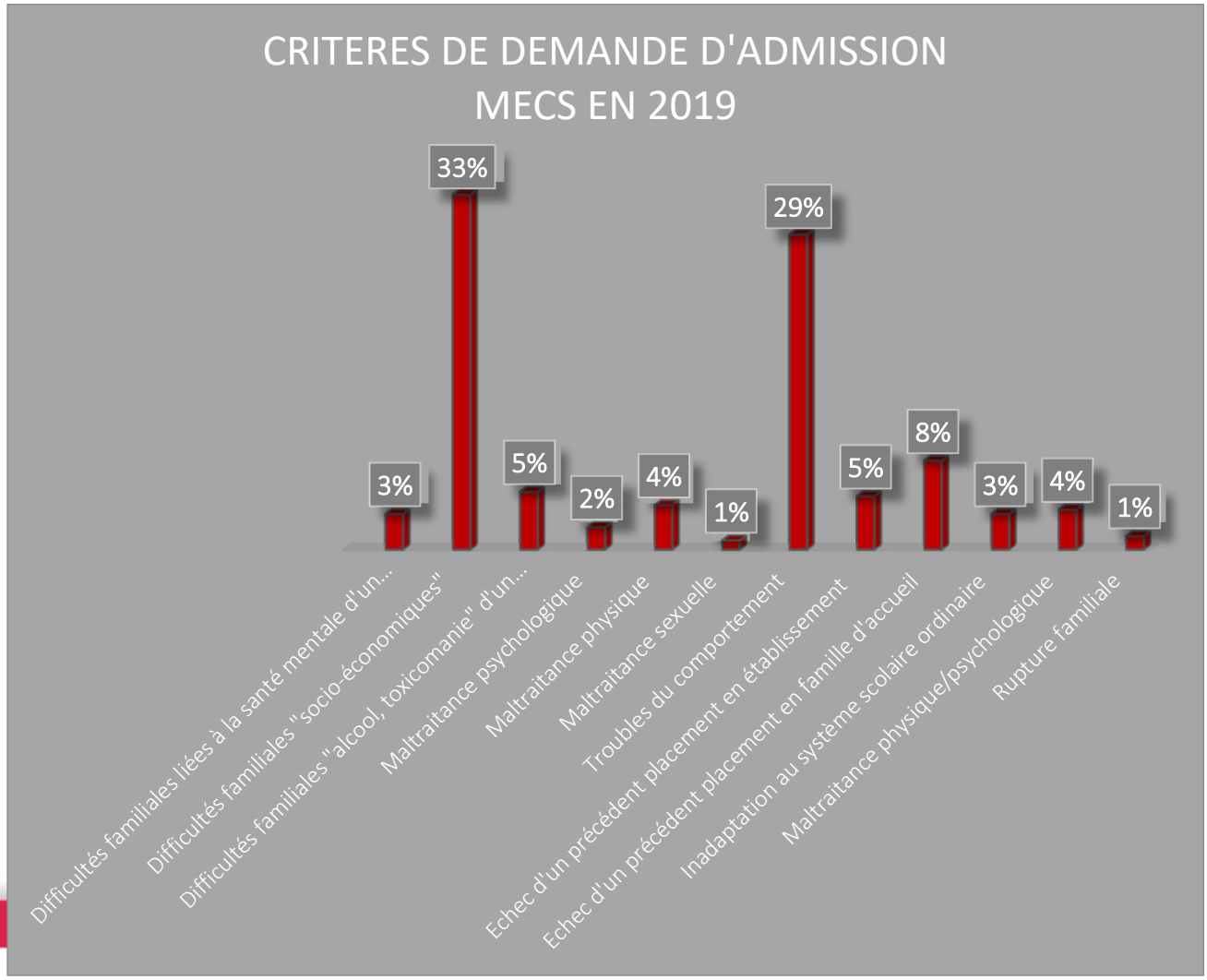
Territoires d'origine	Nombre 2019	%	Nombre 2018	%	Nombre 2017	%	Evolution (2018/2017)	En %	Evolution (2019/2018)	En %
ARRAGEOIS	0	0%	1	14%	1	11%	0	0%	-1	-100%
ARTOIS	2	40%	2	29%	5	56%	-3	-60%	0	0%
AUDOMAROIS	1	20%	2	29%	1	11%	1	100%	-1	-50%
BOULONNAIS	0	0%	1	14%	1	11%	0	0%	-1	-100%
COMMUNAUPOLE LENS-LIEVIN	2	40%	1	14%	1	11%	0	0%	1	100%
TOTAL	5	100%	7	100%	9	100%	-2	-22%	-2	-29%



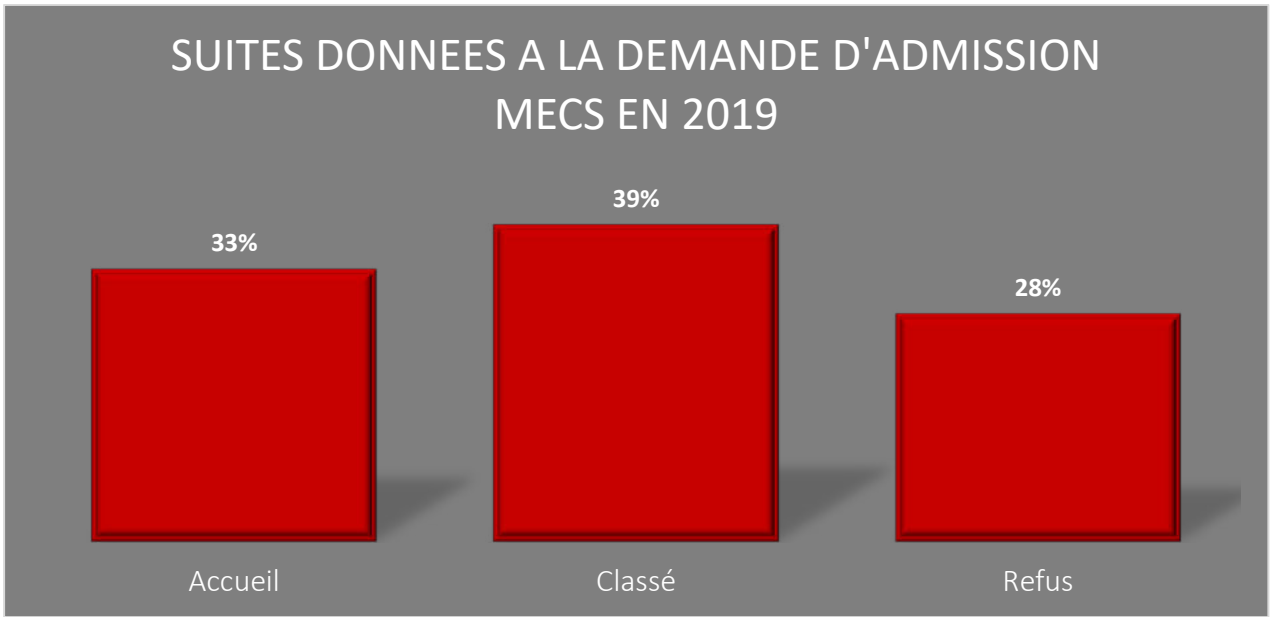
10. Demandes d'admission

MECS

Critères de la demande d'admission	Nombre	En %
Difficultés familiales liées à la santé mentale d'un parent	8	3%
Difficultés familiales "socio-économiques"	80	33%
Difficultés familiales "alcool, toxicomanie" d'un parent	13	5%
Maltraitance psychologique	5	2%
Maltraitance physique	10	4%
Maltraitance sexuelle	2	1%
Troubles du comportement	71	29%
Echec d'un précédent placement en établissement	12	5%
Echec d'un précédent placement en famille d'accueil	20	8%
Majorité atteinte en famille d'accueil	1	0%
Inadaptation au système scolaire ordinaire	8	3%
Mineurs étrangers isolés sur le territoire français	0	0%
Maltraitance physique/psychologique	9	4%
Rupture familiale	3	1%
TOTAL	**242**	**100%**

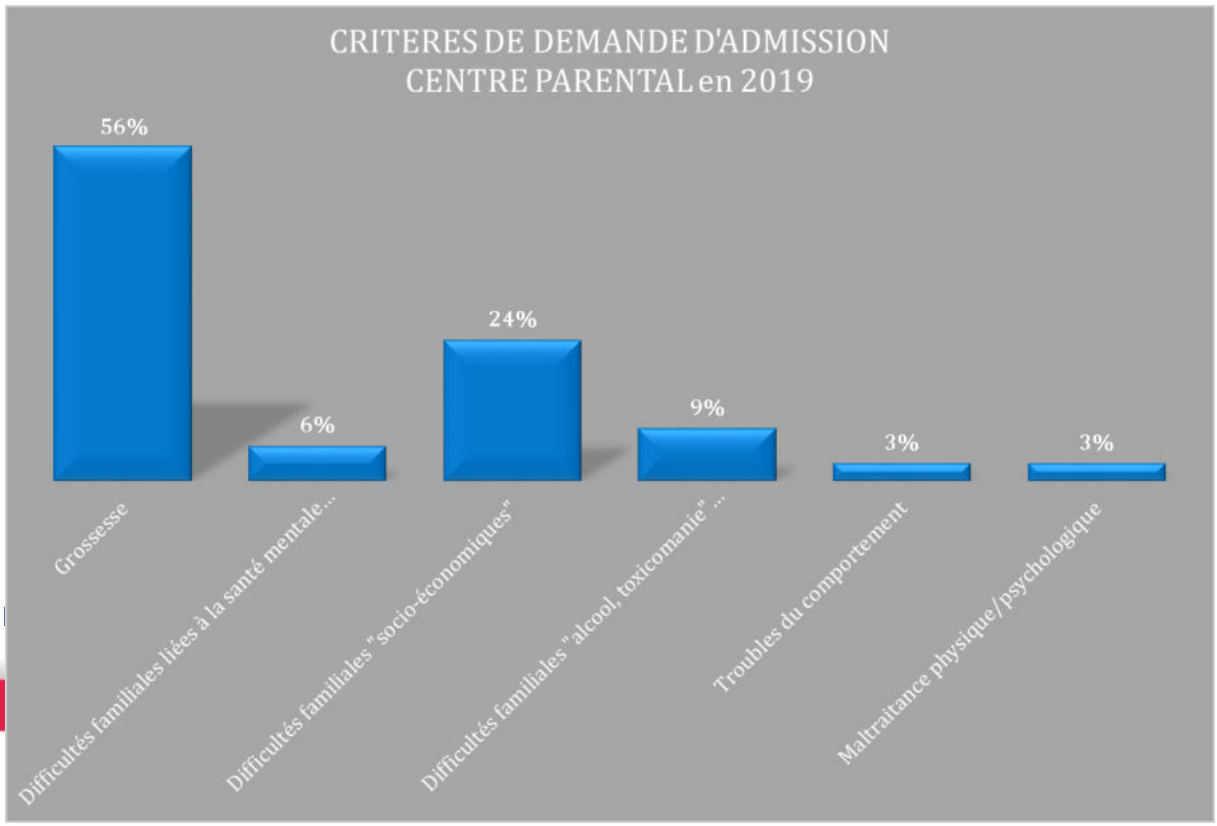


Suites données à la demande d'admission	Nombre	En %
Accueil	55	33%
Classé	64	39%
Refus	46	28%
TOTAL	**165**	**100%**

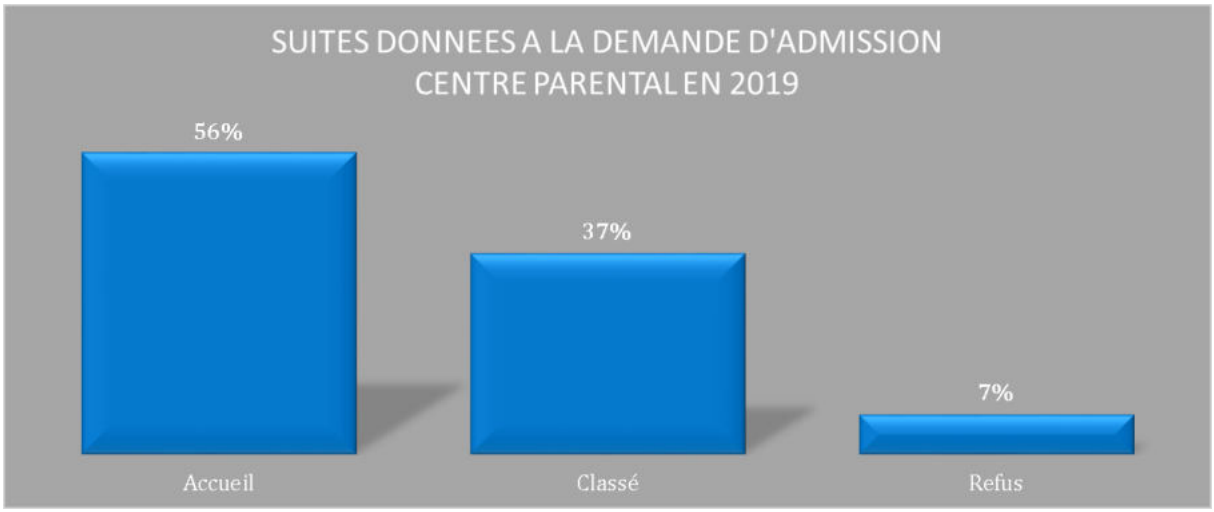


Centre Parental

Critères de la demande d'admission	Nombre	En %
Grossesse	19	56%
Difficultés familiales liées à la santé mentale d'un parent	2	6%
Difficultés familiales "socio-économiques"	8	24%
Difficultés familiales "alcool, toxicomanie" d'un parent	3	9%
Maltraitance psychologique	0	0%
Maltraitance physique	0	0%
Maltraitance sexuelle	0	0%
Troubles du comportement	1	3%
Echec d'un précédent placement en famille d'accueil	0	0%
Majorité atteinte en famille d'accueil	0	0%
Inadaptation au système scolaire ordinaire	0	0%
Mineurs étrangers isolés sur le territoire français	0	0%
Maltraitance physique/psychologique	1	3%
TOTAL	**34**	**100%**

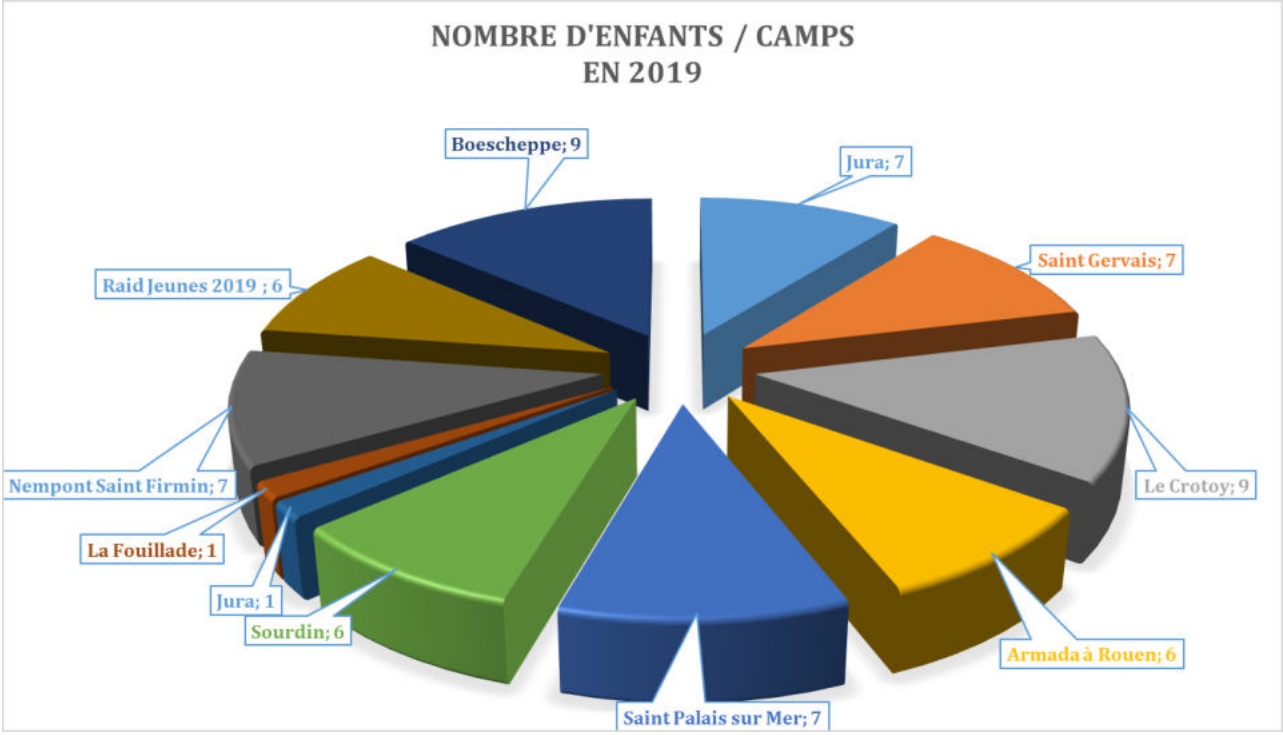


Suites donnés à la demande d'admission	Nombre	En %
Accueil	15	56%
Classé	10	37%
Refus	2	7%
TOTAL	**27**	**100%**



11. Camps / séjours 2019

Du	Au	Lieu	Nombre d'enfants
samedi 16 février 2019	samedi 23 février 2019	Jura	7
samedi 6 avril 2019	samedi 13 avril 2019	Saint Gervais	7
mardi 28 mai 2019	dimanche 2 juin 2019	Le Crotoy	9
samedi 15 juin 2019	dimanche 16 juin 2019	Armada à Rouen	6
samedi 13 juillet 2019	samedi 27 juillet 2019	Saint Palais sur Mer	7
lundi 15 juillet 2019	mercredi 24 juillet 2019	Sourdin	6
lundi 22 juillet 2019	mercredi 31 juillet 2019	Jura	1
jeudi 1 août 2019	mercredi 14 août 2019	La Fouillade	1
samedi 24 août 2019	samedi 31 août 2019	Nempont Saint Firmin	7
dimanche 22 septembre 2019	mardi 24 septembre 2019	Raid Jeunes 2019	6
lundi 21 octobre 2019	dimanche 27 octobre 2019	Boescheppe	9



1.1 LES ELEMENTS FINANCIERS

Expliquer si l'ESMS est en PJ ou en CPOM
Si CPOM, ajouter avec quelle/quelles autorité(s) il a été signé, et pour quelle période
Faire apparaître la dotation globale pour l'année X

Éventuellement ajouter le chiffre d'affaire pour les ESAT

1.2 LES RESSOURCES HUMAINES

TABLEAU DES EFFECTIFS

Fonction	ETP	Personnes physiques
Direction	2	2
Encadrement (CDS)	3	3
Administration/Gesti	3.8	4
Services généraux	16.89	19
Paramédical	2.17	3
Psychologue	1.93	3
Éducatif	38.5	40
Social	2	2

ACCUEIL DES STAGIAIRES :
18 stagiaires gratifiés ou non

- 4 ME
- 1 ESF
- 7 ES
- 1 MM
- 2 AS
- 1 EJE
- 1TISF
- 1 DEAS

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2019 -

Intitulés formations/colloques…	Professionnels concernés (nombre et fonctions)
Préparation à l'habilitation électrique	3 agents d'entretien
SSAP1 remise à niveau	1 agent d'entretien
Sauveteur secourisme	Tout le personnel
Incendie	Tout le personnel
Assistant familial (DEAF)	2 AF
Surveillant de nuit	2SN
UNIOPSS "Europe Social"	
Penser autrement le placement	Centre maternel
Colloque sur la négligence	2 éducateurs

1.3 LA DEMARCHE D'EVALUATION INTERNE

Dans le cadre de l'évaluation interne, le COPIL travaille sur la base d'un référentiel associatif qui se structure autour de quatre axes et treize références. Ce référentiel permet de poser un constat sur un critère défini, de l'évaluer à partir d'une cotation et enfin de proposer des pistes d'amélioration.

L'axe 1 s'articule autour de l'accompagnement :
Au terme du travail réalisé de l'axe 1, il a été mis en place diverses actions :

- La fonction d'accueil a été réorganisée :
  - ✓ Agencement de deux bureaux administratifs au rez-de-chaussée, rattachés à des pôles bien précis, pour davantage de repérage pour les personnels et intervenants extérieurs et de confidentialité.
  - ✓ Mise en place d'un registre des entrées à l'accueil à destination des personnes extérieures.
- Préadmission / Admission :
  - ✓ Les outils informatiques et format papier permettent un suivi en temps réel des entrées et sorties des personnes accueillies. Ce classement permet de retrouver les données rapidement.
  - ✓ Le Document Individuel de Prise en Charge a été reconsidéré afin de respecter les termes de l'article L 311 - 4 du CASF.
  - ✓ Le Projet Personnalisé est en cours de validation de la Direction.
  - ✓ Le travail avec les familles a évolué : davantage de participation et association aux actes de la vie quotidienne, en lien avec le Projet Personnalisé de leur enfant. Organisation de camps.
  - ✓ Des tableaux de bord ont été mis en place pour assurer les échéances du DIPC et du PP.

- ✓ Le Conseil de Vie Sociale a été relancé ; ses missions sont conformes à la législation.

L'axe 2.1 a traité la garantie des droits individuels et la participation des personnes accueillies :

- Le livret d'accueil existe et est conforme à la circulaire de la Loi 2002-2. De même que la charte des droits et des libertés. Ces documents sont remis à l'admission. Le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement sont en cours de révision.
- Chaque unité de vie est représentée au Conseil de la Vie Sociale par les jeunes élus.
- Afin d'entendre et répondre au mieux à chacun, des enquêtes de satisfaction ont été créées.
- Les libertés individuelles de chacun sont prises en compte : croyances religieuses, repas adaptés, chambre individuelle.
- Un Espace Famille a été mis en place pour favoriser et renforcer le lien parents / enfants.

L'axe 2.2 a traité la prévention des risques et sécurité des personnes accompagnées et des professionnels :

- Le Centre Anne Frank travaille en partenariat avec le Centre de Planification, développe différents partenariats (ABCD, Maison des Ados…)
- Des ateliers théâtre sont proposés pour libérer la parole des personnes accueillies.
- Un éducateur sportif propose des activités régulières.
- Il existe des espaces de discussion entre professionnels : réunion d'équipes, GAP.
- Un répertoire a été créé regroupant l'ensemble des numéros et adresses utiles d'urgence.
- Mise en place de norvégiennes pour la distribution des plats dans le cadre du respect de la chaine alimentaires.
- Les maîtresses de maison bénéficient de la formation HACCP, ainsi que les personnels de cuisine.
- La mise en place d'un COPIL « Action Prévention de l'usure professionnelle » favorise une veille constante des conditions de travail des personnels et permet une amélioration de ces conditions.
- La présence d'un service technique favorise l'entretien des locaux et du matériel, malgré une vétusté grandissante.
- Tout incident est traité en réunion d'équipe avec le chef de service. En découle une note d'incident et/ou une remontée d'évènements indésirables au Département selon la gravité de la situation.

Selon le calendrier associatif, l'évaluation de l'axe 4 (Fonctions supports, cadre de vie, l'accessibilité et sécurité) sera réalisée sur cette fin 2020. L'Axe 3 traitera en 2021 le pilotage et la gestion de l'établissement.

1. « PERSPECTIVES 2020 »

En 2020, un nouveau CPOM sera négocié. Une évolution sensible de la structure (MECS et Centre Maternel) sera proposée tant sur les modes d'accompagnement que sur l'immobilier et la logistique

2. SUIVI DES ORIENTATIONS CPOM

Le CPOM 2015/2019 s'est achevé.

3. ZOOMS

Partie qui permet de reprendre des projets majeurs menés sur l'année : développement de nouveaux partenariats, ouverture d'un nouveau service, nouvelle organisation, voyage, projets, …

3.1 ZOOM SUR LES SITUATIONS COMPLEXES

Le GESAD 62 mène depuis 3 ans une enquête sur les situations complexes et propose suite à cette dernière un certain nombre de préconisations indiquées ci-dessous :

Poursuivre les objectifs définis dans la fiche n°16 du pacte des solidarités 2017-2022, pour exemple :
Renforcer l'accompagnement par des moyens humains et financiers,
Fournir un appui aux professionnels par l'intervention d'équipes mobiles,
Agir sur la tarification des MECS pour compléter les moyens à mettre en œuvre pour maintenir l'accueil

Préconisations supplémentaires des acteurs de l'enquête :
Poursuivre la fonction observatoire des situations complexes en renouvelant l'enquête FLASH à l'ensemble des établissements et services intervenant dans le champ de la protection de l'enfance afin d'alimenter un observatoire permanent,
Identifier les besoins d'accompagnement et les dispositifs de prise en charge spécifiques (MDPH, Soins spécialisés) par l'élaboration de la cartographie des partenaires (travail en lien avec l'URIOPSS),
Développer l'accueil spécialisé sur chaque arrondissement du département dans le cadre d'une convention avec le service de soins spécialisés pour un objectif de 70 places départementales. (10 places existantes à ce jour).

Systématiser le recours à la concertation partenariale (22 % ne sont pas organisées), alors qu'elle produise un résultat dans 61 % des cas, en lien avec la chargée de mission situations complexes,
Adapter le cahier des charges du protocole DAU et les conditions d'entrées et de sorties dans le dispositif,
Adapter le cahier des charges du DMAD DARF dans le cadre de l'accueil en repli pour les situations complexes
Reprendre le travail sur l'élaboration du diagnostic initial (bilan et évaluation de la situation des jeunes à l'entrée dans le dispositif de protection de l'enfance pour tous les services).

Le prochain CPOM prévoira un mode d'accompagnement spécifique pour ces situations.

FOYER D'AIDE ET DE REINSERTION : FAR Le CHATEAU

FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE	
Adresse : 4 rue du Château 80480 Pont de Metz 03 22 33 26 60 03 22 33 26 61 (fax)	Directeur de l'établissement : Carette Frédéric Responsables de services : - Unités 1 : Rebidj Leila - Unités 2 et 3 : Nouawy Rachid Equipe de Direction : F Carette, L Rebidj, R Nouawy, P Coulon (psychologue)
Projet d'établissement	Le FAR répond à la nécessité de prise en charge de jeunes filles et de jeunes garçons placés à l'Aide Sociale à l'Enfance par le juge des enfants. Sur sollicitation de l'ASE, les jeunes admis sont : bénéficiaires d'une mesure d'assistance éducative bénéficiaires d'une mesure d'aide aux jeunes majeurs bénéficiaires d'une prise en charge administrative par la Direction de l'Enfance et de la Famille du Département - L'action du FAR s'inscrit dans un processus d'accompagnement à la compréhension et à l'amélioration des difficultés personnelles et familiales. Avec dans la mesure du possible un retour vers le milieu d'origine ou un accès à une vie indépendante. Une classe interne est installée sur le site du Château : elle participe à favoriser l'accompagnement scolaire des résidantes de l'établissement et accueille des jeunes d'autres établissements et /ou services dans le cadre d'une convention de mutualisation.
Autorisation et public	Le FAR est habilité par le Conseil Départemental de la Somme pour l'accueil d'enfants et adolescentes âgés de 7 à 18 ans. L'accueil de garçons est possible dans le cadre de fratrie de 7 à 12 ans. Capacité d'accueil : 32 places réparties sur 2 sites géographiques et 3 unités de vie × Unité 1 dite le Foyer, 85 rue Daire à Amiens : 14 places × Unité 2 dite Le château, 4 rue du Château à Pont de Metz : 14 places × Unité 3 dite de préparation à l'autonomie au château (Pont de Metz) : 4 places × Des adolescents venant d'autres établissements et services sont accueillis en journée sur le pôle scolaire du F.A.R dans le cadre d'une mutualisation. Modes d'accueil : Internat et accueil de jour pour la classe mutualisée. Date d'ouverture : 365 jours / an

	Eléments d'histoire : Au XIXème siècle à Amiens, la congrégation religieuse « Le Bon Pasteur » accueillait (dans les locaux actuels de l'Agence Régionale de Santé) deux cents jeunes filles en difficultés familiales et comportementales. Cette structure était gérée uniquement par des religieuses et le recrutement s'effectuait au niveau national. En 1971, à la demande de la congrégation, l'Association d'action sanitaire et Sociale de la Région de Lille (A.S.R.L.) reprend cet établissement et en change la dénomination qui devient : le Centre d'Observation et de Traitement (C.O.T.). Cent vingt jeunes filles y sont alors encore accueillies. Le nombre de ces jeunes diminuant progressivement, pour atteindre dans un premier temps soixante places puis quarante-cinq, la Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales (D.D.A.S.S.), organisme de tarification de l'époque, a souhaité une restructuration de l'établissement en 1983. L'A.S.R.L a donc quitté les locaux précédemment occupés au profit de deux petites structures officialisant en 1983, la création de l'actuel Foyer d'Aide et de Réinsertion (F.A.R.). Références d'action : Le F.A.R. organise son action dans le sens d'une réponse aux perturbations affectives, matérielles et sociales dont sont victimes les jeunes accueillies. L'établissement envisage un accompagnement social prenant en considération la situation individuelle des adolescentes et la dimension des liens familiaux. Le travail développé par les équipes prend appui sur des notions fondamentales qui tiennent lieu de références. Elles mettent en avant un équilibre à rechercher entre un cadre formalisé – un -dispositif organisationnel servant de repère - et l'importance de toujours considérer la singularité, la rencontre avec chaque personne accueillie et par là, l'imprévu à partir duquel peuvent aussi émerger les projets de chacun. Autrement dit, la capacité d'exister que Bernard Rigaud (philosophe, Directeur de l'association Drogue et Jeunesse) décrit comme permettant « *une disponibilité, un accueil, à l'événement, c'est-à-dire à l'imprévisible, l'inattendu, l'inanticipable ».* Cette mise en tension, cet effort, traduit un principe primordial qui veut que notre professionnalité se définisse par un engagement qui est à la fois individuel et collectif. Autrement dit, une interrogation sous-tend régulièrement nos pratiques : comment passer du référent (observation privilégiée de l'enfant par un éducateur) à l'interprétation collective et au projet (qui est aussi une réappropriation collective permettant de porter ensemble). Elle vise à permettre l'élaboration d'une pensée et le partage de celle-ci. Un va et vient entre le savoir et la rencontre (la clinique) nécessaire au mouvement de la vie institutionnelle.

	Ces points d'appui relèvent aussi d'une éthique soucieuse de la responsabilité qu'il y a à prendre part, à se soucier de, dans le cadre d'un travail social qui cherche simplement à « être là où les gens (en) sont ». <u>Public accueilli :</u> Le F.A.R. accueille des jeunes filles âgées de sept à dix-huit ans (des garçons de 7 à 12 ans dans le cadre de fratries) connaissant essentiellement des difficultés relationnelles avec leur milieu social, des situations d'échec scolaire qui peuvent se manifester par une instabilité comportementale et/ou émotionnelle, par un retard dans les acquisitions. Ces jeunes filles sont principalement originaires du département de la Somme. Des admissions en provenance d'autres départements pouvant être étudiées de manière plus exceptionnelle. La prise en charge de certaines d'entre elles peut se poursuivre dans le cadre de la « prolongation jeune majeure », accordée par le président du conseil général (via la commission départementale dans laquelle siègent des élus et des responsables de l'Aide Sociale à l'Enfance). Leur accompagnement s'inscrit dans le cadre de : - La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. - La loi du 5 mars 2007 réformant la protection de l'Enfance. - La loi du 14 mars 2016 relative à la Protection de l'Enfance. Toutefois, le F.A.R. n'accueille pas les jeunes souffrant : ➢ De maladie mentale grave et chronique. ➢ De lourds handicaps intellectuels fixés. ➢ De l'incapacité à vivre en collectivité médicalement reconnue (conduites psychopathiques sévères). ➢ De handicap physique incompatible avec la vie en institution. ➢ De comportements d'auto ou hétéro agressivité présentant un danger grave pour la jeune fille ou son entourage.
Ressources humaines	<u>Nombre de salariés :</u> 32 salariés (29,24 etp) dont 1 personne en contrat d'apprentissage.
Ce qu'il faut retenir de l'année	L'année 2020 est malheureusement placée sous le signe de ce qu'il est convenu d'appeler le/la Covid et de la situation d'urgence sanitaire en rapport. Nous pouvions penser que cet épisode dramatique n'était l'affaire que de quelques mois, mais il faut constater que nous entamons la deuxième année sans que des perspectives de sortie soient encore bien identifiables. Sur les questions budgétaires comme sur les aspects sociaux et

	organisationnels, l'impact en sera majeur et ne pourra véritablement être évaluée que dans un second temps. En dépit de ce contexte, 2020 est caractérisée par une activité soutenue qui continue de souligner un niveau d'engagement important des salariés à se mobiliser dans un contexte de tension des dispositifs d'accueil, indépendamment de la création importante de places dans les dispositifs MNA qui ne concernent que très peu notre activité d'hébergement. A noter par contre que nous sommes régulièrement sollicités par des établissements et services pour l'accueil de MNA en journées dans notre classe interne mutualisée. La situation de crise sanitaire débutée en Mars 2020 et ses incidences organisationnelles est venue interrompre ces accueils. Le niveau d'activité du FAR est situé à un niveau élevé et soutenu depuis 2009, permettant notamment d'équilibrer un budget structurellement sous doté. La perspective d'un passage en CPOM nécessiterait une réévaluation conséquente pour simplement revenir à une situation véritablement cohérente avec les besoins. A cette occasion, il faudrait nécessairement rétablir certaines lignes de dépense dans la moyenne des trois dernières années. Par ailleurs, en dépit de ce contexte et des efforts entrepris, nous ne pouvons que regretter de devoir être sanctionnés sur des résultats excédentaires qui sont régulièrement repris en déduction dans les budgets suivants, ne permettant pas d'aborder sereinement les besoins en investissements de renouvellement, de travaux d'amélioration des conditions de vie des résidantes ou encore des projets de mise en accessibilité. Le nombre d'accueil consécutifs de situations d'échec en famille d'accueil reste élevé, soulignant si besoin l'importance d'un dispositif MECS qu'il faut maintenir en capacité de répondre à ces besoins. Les sollicitations pour des accueils d'urgence sont également fréquentes du fait d'une saturation régulière du dispositif classique censé pouvoir y faire face (CDEF notamment) Enfin, notre dynamique associative représente un point d'appui essentiel pour rendre cohérentes nos actions et mettre en œuvre des projets. Elle s'accompagne également d'un travail de fond sur les questions de réglementations, de procédures et d'évaluation qui nécessitent un investissement soutenu en temps de travail.

1. ACTIVITE REALISEE

1.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

Nombre de journées réalisées :

Tableau n° 1 : La population accueillie durant l'année 2020

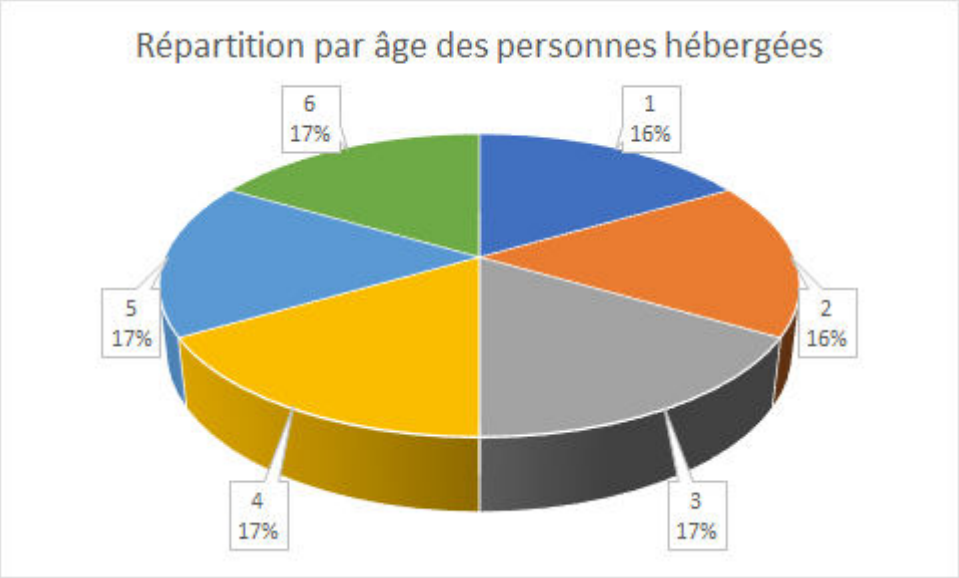
Personnes hébergées en 2020	48	Personnes admises en 2020	15
		Personnes présentes au 31/12/2020	33
Nombre de journées réalisées en 2020	11 499		

A partir d'un prévisionnel d'activité prévu à 90% pour 10 542 journées, on observe que le nombre de journées de l'année reste positionné au-dessus du prévisionnel de 10 542 journées. Il faut souligner qu'en dépit du contexte particulier de 2020, les efforts entrepris pour maintenir une activité soutenue sont conséquents et viennent en soutien du dispositif de Protection de l'Enfance du Département.

Au 31/12/2020, 33 résidentes étaient présentes pour 32 places (32 en 2019).

Tableau n° 2 : La répartition par âge des personnes hébergées au 31/12/2020

	1 6-10 ans	**2** 11-13 ans	**3** 14-16 ans	**4** 16-17 ans	**5** majeures	**6** total
Filles	5	8	10	10	0	33
Garçons						



Une répartition par âge qui met en évidence pour 2020 un effet de rajeunissement de la population déjà observé l'année précédente. A noter que nous sommes beaucoup plus sollicités pour des jeunes en situation de rupture dans leurs familles d'accueil et pour des tranches d'âge en forte baisse.
Ce type de situation concernait jusque-là essentiellement des jeunes pour lesquelles des problématiques comportementales liées à l'adolescence ou des conflits de légitimité (famille d'accueil, famille naturelle) venaient en explication.
L'intensification des ruptures en famille d'accueil pour des enfants de 7 à 10 ans et un fait nouveau qui peut interpeller.

Tableau n° 3 : Scolarisation des personnes hébergées au 31/12/20

Nombre d'enfants scolarisés	
En primaire…	6
Au collège…	9
Au lycée…	10
Autres…	8

Classe interne soutien scol	33
Classe interne rupture scolaire, mutualisation	12

Au cœur du projet d'établissement, la scolarisation des jeunes accueillies au F.A.R. nécessite un travail soutenu d'accompagnement. Il porte sur les liens avec l'ensemble des écoles, collèges, lycées, M.F.R. et autres lieux de formation. Il faut souligner que la diversité des problématiques scolaires des jeunes accueillies oblige à utiliser le plus large éventail possible en ce domaine. Il s'ensuit un effort constant d'articulation et de suivi pour parvenir d'une part à réconcilier certaines jeunes avec l'école, d'autre part à permettre à celles qui sont en situation de réussite de poursuivre leur cursus dans les meilleures conditions.

Il s'agit aussi et sur la base de notre expérience de mettre en défaut une idée préconçue qui tend à faire trop rapidement des enfants suivis par l'ASE des élèves en difficulté. De nombreux exemples peuvent être mis en avant de réussites scolaires pour des jeunes que nous avons accompagnées (avocate, professeur agrégée de lycée, professeur des écoles, Conseillère principale d'éducation…). Quelques-uns de ces parcours ont donné lieu à des témoignages dans le livre paru à l'occasion des 60 ans de l'Association. Ils ont le mérite de mettre en lumière des parcours de vie qui s'inscrivent dans la réussite en soulignant une certaine efficience d'un travail social qui peine parfois à démontrer les résultats d'une action qu'il faut aussi observer sur le long terme.

L'ensemble des équipes éducatives est donc engagé dans ce travail et plus particulièrement l'éducatrice responsable du pôle scolaire, identifiée comme une interlocutrice de référence dans ce domaine. Celle-ci intervenant activement dans les liens avec les établissements fréquentés et les familles. Ainsi que sur la partie aide aux devoirs, soutien scolaire et dans un domaine de plus en plus chronophage, pour ce qui concerne la recherche des nombreux lieux de stage qui existent maintenant dans la plupart des filières.

La mutualisation de la classe qui consiste à accompagner des jeunes (filles et garçons) extérieurs à l'établissement de 7 à 18 ans est un dispositif important et reconnu par de nombreux partenaires. Les jeunes sont soit déscolarisés temporairement ou en attente d'orientation, il s'agit de jeunes samariens mais aussi de Mineurs Non Accompagnés. La diversité des jeunes accueillis est une richesse dans l'accompagnement proposé. Cette année le contexte sanitaire a suspendu les accueils des jeunes suivis dans le cadre de la mutualisation de la classe interne. L'éducatrice scolaire et les équipes du FAR se sont adaptés à cette crise en proposant un accompagnement innovant et efficace en lien avec les établissements scolaires afin de ne pas mettre en difficulté la scolarité des jeunes.

Tableau n° 4 : Situation à la sortie de l'établissement

Ordonnance 1945	Retour en famille	Logement autonome avec suivi A.S.E Ou service de type pré autonomie	Famille d'accueil	Autre (établissement , majorité sans suivi ultérieur
	6	4	1	1

On observe que la moitié des sorties sont des retours en famille. Ce qui souligne bien l'importance que nous devons accorder à ces situations qui relèvent pleinement d'un travail préparatoire avec les parents. Sachant que de la consolidation des liens entre les enfants et leurs parents dépendent aussi la durabilité de ces retours, afin d'éviter de nouvelles situations de rupture amenant d'autres placements des enfants.

A ce titre, on constate que les référents ASE et les juges sont sensibles à la possibilité de mettre en place des modes d'accompagnement nouveau de type DVH permanent avec maintien d'un suivi par l'établissement. Ils peuvent effectivement contribuer à rendre plus pérennes les retours des jeunes dans leurs familles.

Tableau n° 5 : Durées de séjour des personnes sorties en 2020 (en jours)

Moyenne générale	62 6	Séjour le plus court	5	Séjour le plus long	1299

L'année 2020 est bien sûr inscrite dans un cadre sociétal et économique dégradé en lien avec la crise sanitaire du Covid. Dès le mois de Mars, nous avons été directement concernés par 5 cas de Covid dans le personnel qui – compte tenu du niveau d'information de la période - ont fortement impacté le climat relationnel interne.
Les équipes et les résidentes ont été confrontées à un niveau d'inquiétude paroxystique jamais atteint jusque-là.
Aucun des salariés concernés par la maladie n'a été hospitalisé et les mesures sanitaires mise en place ont contribué à faire en sorte que le virus ne se propage pas davantage dans l'établissement.

Il faut souligner ici, le niveau d'engagement des professionnels et d'adaptation des résidentes qui a permis de traverser la période de Mars à Juin 2020 sans trop de difficultés. En raison de l'importance des arrêts de travail (personnes à risques, garde d'enfants, cas contacts…), nous avons dû toutefois réaliser de nombreux CDD de remplacement sortant du cadre initial des dépenses prévues au Budget initial. Une évaluation des coûts Covid a été réalisée et communiquée aux autorités de tarification.

De Juin à Décembre 2020, seuls quelques cas de résidentes positives ont nécessité des périodes d'isolement et des opérations collectives de tests en lien avec l'ARS.

Sur la durée, il a été nécessaire d'être particulièrement en veille sur l'impact de la crise en termes de risques psychosociaux. Que ce soit du côté des professionnels ou de celui des résidentes, nous avons observé un sentiment de fatigue grandissant davantage lié aux conséquences organisationnelles de la crise sanitaire qu'à la gestion de cas de malade du Covid.

1.2. LES ELEMENTS FINANCIERS

(Pour les commentaires sur les groupes de dépenses, se reporter au Compte Administratif)

L'établissement conserve le principe d'un fonctionnement en prix de journée.

A l'issue des propositions budgétaires et des différents échanges en rapport, le prix de journée 2020 a été fixé à 164,65 euros pour des produits de séjour à 1 735 555,67 euros.

De manière générale, l'établissement doit composer depuis plusieurs années avec la contrainte budgétaire d'un taux d'augmentation à 0% ne permettant pas d'absorber les augmentations annuelles du montant des charges incompressibles. Par conséquent un phénomène d'érosion des moyens est à l'œuvre qui montre de plus en plus ses limites.

Comme indiqué précédemment, le passage en CPOM s'il était envisagé nécessiterait d'examiner avec précision les lignes budgétaires à remettre à niveau à partir de la moyenne des dépenses des années antérieures. A défaut, il ne présenterait aucun intérêt et risquerait même de mettre l'établissement dans une situation de fragilité financière ingérable. Ce que bien sûr, on ne peut souhaiter compte tenu du travail qui y est réalisé et de sa place dans le dispositif Protection de l'Enfance du département de la Somme.

1.3. LES RESSOURCES HUMAINES

TABLEAU DES EFFECTIFS

Fonction	Nombre	ETP	Personnes physiques
Directeur	1	1	1
Responsables de services éducatifs	2	2	2
Psychologue	1	0,73	1
Educatrice scolaire	1	1	1
Educateurs spécialisés	13	12,05	13
Moniteurs éducateurs	2	2	2
Maitresses de maison	2	2	2
Infirmière	1	0,5	1
Secrétaires	2	1,5	2
Cuisinier	3	3	3
Agent d'entretien	1	1	1
Surveillants de nuit	2	1,46	2
Contrat d'apprentissage	1	1	1

L'accompagnement en continu sur 365 jours est à considérer pour évaluer le tx de personnel et le tx d'encadrement.
Bousculé par la crise sanitaire, cet organigramme s'est révélé très éloigné des réalités de terrain auxquelles nous avons dû faire face depuis Mars 2020. A situation exceptionnelle, réponse exceptionnelle. La multiplication des arrêts conjuguée au maintien d'une ouverture continue sur l'ensemble de l'année 2020, ont nécessité d'avoir recours à de nombreux contrats de remplacements. Notre vivier interne a été extrêmement sollicité, arrivant même et pour la première fois à saturation nécessitant de recourir à des agences d'intérim.
Conséquence directe, un impact financier non négligeable qui sera mis en évidence au Compte Administratif.

Par ailleurs, il importe de souligner ici la mobilisation des salariés, même au plus fort de la crise et dans un contexte sociétal d'angoisse généralisée. Quelques salariés ont été touchés par le COVID et ont continué de manifester leur volonté de revenir au travail le plus rapidement possible.

ACCUEIL DES STAGIAIRES :

Indépendamment de la crise sanitaire, le F.A.R a maintenu son dispositif d'accueil de stagiaires de diverses filières et en en provenance de plusieurs établissements de formation. (Educateurs spécialisés, moniteurs éducateurs, DEAES, GRETA, AS, TISF, BTS, prépa ES, masters 2 psychologie).
Il a ainsi continué de contribuer grandement aux processus de formation en alternance d'un ensemble d'étudiants pour lesquels il importe de pouvoir vivre différentes expériences de terrain auprès des personnes en difficultés sociales.

La question de l'accueil des stagiaires a d'ailleurs donné lieu à l'émergence d'un débat avec différents organismes de formation. Dans une période de crise sanitaire, la question s'est posée de savoir si des étudiants se destinant aux métiers du social pouvaient ou devaient être présents dans les établissements et services considérés comme essentiels à la vie de la Nation.
La grande majorité des stagiaires ont proposé d'emblée de venir en soutien et nous n'avons eu qu'à déplorer quelques phénomènes épisodiques de repli, de la part d'instituts de formation.

FORMATIONS 2020

Le dispositif de formation 2020 a été suspendu dans sa quasi-intégralité. Les règles sanitaires en vigueur et la priorisation des temps d'encadrement du quotidien n'ont pas

permis de réaliser les formations collectives prévues. Par ailleurs, les organismes de formation n'étaient pas en mesure d'assurer celles-ci.
Nous avons donc reprogrammé plusieurs formations collectives sur 2021 parmi lesquelles :

- Les écrits professionnels sous l'angle juridique (proposé par les services de la Direction Enfance et Famille
- Le travail avec les familles
- Ateliers d'analyse des pratiques pour les équipes éducatives
- Démarche qualité de vie au travail en lien avec l'ARACT.

Les attentes des équipes sont dans ce domaine particulièrement fortes car chacun a pu constater les effets négatifs sur le travail d'un arrêt des formations et des dispositifs de réflexion collective et de régulation. Il nous faudra être ici très attentifs et soutenir sans faille la réalisation des projets prévus en 2021 pour des personnels qui ont continué d'exercer leur métier tout au long des mois de crise sanitaire.

2. *« PERSPECTIVES 2021 »*

Alors que nous pouvions espérer que l'année 2021 se présenterait sous le signe d'une amélioration, voire d'une sortie de la crise sanitaire, chacun sait qu'il n'en a rien été. C'est même à d'autres phases de confinement, de mise en œuvre de procédures parfois peu lisibles, de fonctionnement en mode dégradé qu'il a fallu faire face.

A Avril 2021, nous sommes encore largement dans la crise. C'est un fait et sans perspective très assurée que nous en sortirons dans les prochaines semaines, les prochains mois. La gestion de celle-ci continue de nous mobiliser en flux tendu (absences de salariés, opérations de tests collectifs, gestion des mesures barrières, cours à distance pour les jeunes, télétravail pour certains salariés…), sans laisser beaucoup d'espaces pour travailler aux projets prévus (évaluation interne, formations, réflexion sur les modes d'accompagnement…)

De fait, on voit bien que pour 2021, il sera encore question de prioriser les actions dans le cadre d'une crise qui dure et qui nous oblige à continuer de fonctionner en mode dégradé.

Pour les résidentes, nous veillerons à ce que les scolarités des unes et des autres soient impactées à minima en faisant porter notre effort sur l'accompagnement en interne, le suivi des cours à distance et l'investissement dans du matériel informatique.
Le travail avec les parents sera d'autant plus nécessaire dans un tel contexte et il s'agira sur ce point de soutenir les projets en place et de venir en appui, autant que nécessaire, à des familles susceptibles également de se trouver fragilisées par la crise sanitaire.

Un suivi particulier devra être réalisé sur la santé psychique des jeunes dont nous commencions à sentir fin 2020 qu'elle commençait à être très impactée par les effets anxiogènes de l'information et la modification notable de leur mode de vie quotidien.

Pour le personnel, nous avions constaté qu'après plusieurs mois de suspension des temps de réunion et de formation, de régulation, des effets délétères apparaissaient qui venaient s'ajouter aux difficultés déjà existantes. Il est apparu indispensable de remettre en route ces espaces, dont nous avons bien compris au passage qu'ils étaient absolument nécessaires dans un quotidien ne pouvant simplement pas se passer de la réflexion et de la mise en pensée des actes professionnels.

Dans ce cadre, plusieurs projets seront concrétisés en 2021 :

- Ateliers d'analyse des pratiques pour les équipes
- Accompagnement d'une équipe par une consultante extérieure sur les questions de dynamique d'équipe et de lien avec la hiérarchie.
- Formation sur le travail avec les familles au moyen de l'approche systémique - ateliers de travail dans le temps long.
- Mise en œuvre d'une démarche Qualité de Vie au Travail en lien avec l'ARACT.

Conditionnés aussi à la sortie de crise, il nous faudra reprendre le cours des travaux sur d'autres chantiers comme l'évaluation interne, le développement des dispositifs informatiques internes, le chantier en attente de l'accessibilité, l'amorce des réflexions sur le prochain projet associatif.

7. ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP

1. SECTEUR TRAVAIL

ESAT JEMMAPES-LAMARTINE
SECTION D'ACTIVITES PROMOTIONNELLES POUR ADULTES HANDICAPES (SAPAH)
ESAT LES ATELIERS DU TERNOIS
SERVICE D'ACCUEIL DE JOUR L'EAU VIVE (SAJ)

1. SECTEUR HEBERGEMENT- ACCOMPAGNEMENT

FOYERS RESIDENCE
SAVS COLIBRI
FOYER DE VIE DE MERRIS
LA MESSAGERE
FOYER DE VIE NOTRE DAME
FOYERS D'HEBERGEMENT DE LA TERNOISE
FOYER DE VIE ET D'ACCUEIL MEDICALISE DE CANTERAINE
FOYER DE VIE ET D'ACCUEIL MEDICALISE L'ARBRE DE GUISE
SAMO (SAVS ET SAMSAH DU TERNOIS)
ETABLISSEMENTS DE QUESNOY SUR DEULE

1. SECTEUR TRAVAIL

ESAT JEMMAPES-LAMARTINE

FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE	
Adresse administrative : 220 impasse Jacqueline Auriol BP 80020 59874 WAMBRECHIES Cedex	Directeur de l'établissement : Céline CAMERLYNCK Chefs de service : Christophe CORENFLOS (production) Laurence DOREZ (administratif & comptable) Céline LESCROART (médico-social)
Projet d'établissement 2019-2023	L'ESAT Jemmapes Lamartine (Etablissement et Service d'Aide au Travail) a pour mission de mettre au travail et favoriser l'épanouissement d'adultes déficients intellectuels. Nous proposons un soutien médico-social, ainsi que des activités et services à caractère professionnel, telles que blanchisserie, pressing, repassage, restaurant, espaces verts, reprographie, conditionnement et prestations extérieures. L'ESAT aide au développement des compétences, favorise les apprentissages techniques par le biais de la formation, développe l'insertion et l'autonomie dans le cadre des projets personnalisés. L'ESAT respecte les règles de vie collective telles que professionnalisme, rigueur, adaptabilité, qualité, bien-être au travail. L'ESAT offre également des accompagnements individualisés avec une équipe pluridisciplinaire. Les thèmes principaux du projet d'établissement 2019-23 sont l'inclusion, la communication et le parcours de la personne accompagnée.

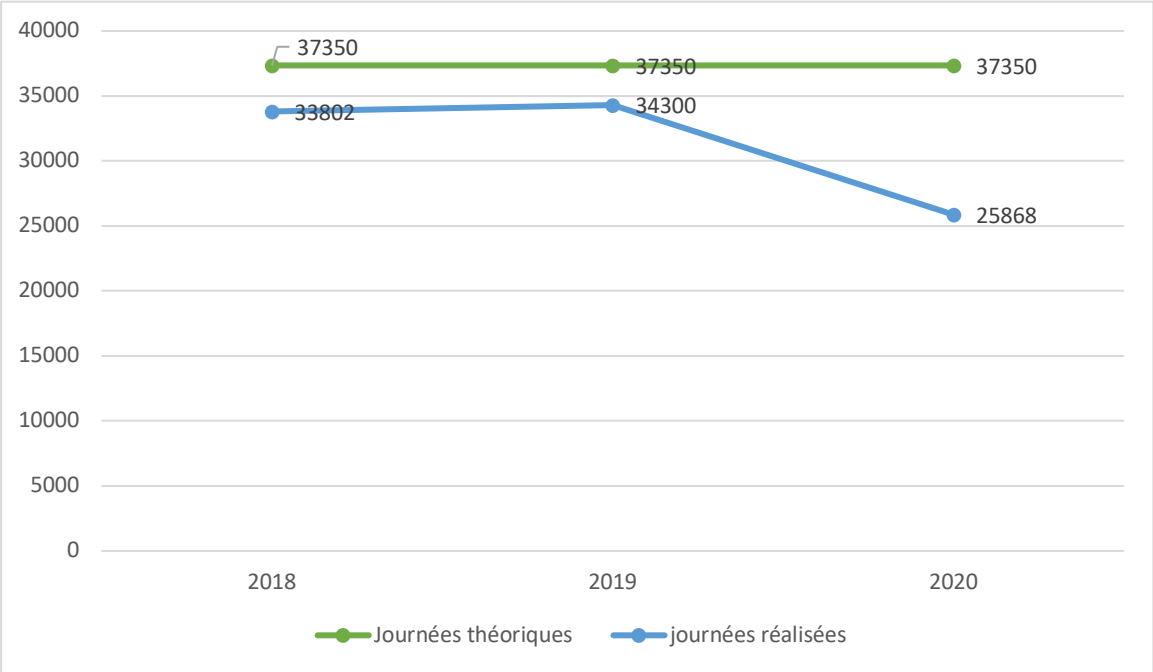
Autorisation et public	1er agrément pour 86 ETP site de Wambrechies : 1976 1er agrément pour 75 ETP site d'Hallennes les Haubourdin : 1983 Les Ateliers de Jemmapes et les Ateliers Lamartine se regroupent en janvier 2012 avec une extension de 5 places à coût constant en janvier 2014, pour accueillir 166 ETP : - 159 ETP pour déficients intellectuels de niveau 1 et 2 - 7 ETP pour déficients visuels Dont 91 ETP sur le site de Wambrechies, et 75 ETP sur le site d'Hallennes. Nombre de jours d'ouvertures : 225 jours/an
Ressources humaines	Nombre de salariés : 39 pour **37.1 ETP** - Une équipe de direction, une équipe administrative et une équipe médico-sociale, réparties toutes les 3 sur les 2 sites. - Deux équipes de production, une sur chaque site

Ce qu'il faut retenir de l'année	
	25 868 journées réalisées pour 195 personnes accueillies tout au long de l'année, dû à la crise sanitaire 10 sorties d'usagers dont 2 décès 11 entrées d'usagers 352 personnes inscrites sur liste d'attente au 31/12/2020, dont 26 personnes toujours intéressées et prêtes à intégrer l'Esat 51 nouvelles inscriptions en 2020 **Événements marquants** : - Départ en retraite du chef de production du site de Hallennes les Haubourdin, et d'un moniteur d'atelier - 4 sorties de salariés, 4 embauches en CDI (2 responsables de site de production, un animateur et un magasinier cariste) et 3 embauches en CDD pour remplacement de personnel en congé maladie ou maternité. - RAE pour 5 travailleurs. Beaucoup d'événements prévus en début d'année ont dû être annulés suite à la crise sanitaire.

3. ACTIVITE REALISEE

3.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

Nombre de journées réalisées :



Le nombre de journées théoriques étant de 37 350, on constate cette année une nette baisse du nombre de journées réalisées par rapport à 2018 et 2019, due en majeure partie par la crise sanitaire :

- La fermeture complète de l'ESAT et absence de tous les travailleurs du 17 mars au 30 avril, reprise progressive en jauge limitée en mai et juin ;
- un plus petit nombre d'arrêts maladie de courte durée qu'en 2019, 154 travailleurs ont été absents pour maladie au moins une fois dans l'année ;
- 3 temps partiel thérapeutique contre 2 en 2019 ;
- 2 absents pour maladies longue durée ;
- 3 congés parentaux accroissant le nombre de congés pour événements familiaux, contre 2 en 2019.

Les arrêts pour accidents du travail, quant à eux, représentent 186 journées d'absence, contre 355 en 2019. On constate 11 accidents du travail et 6 accidents de trajet.

Absences durant l'année 2020 (en nombre de jours) :

Maladie	Longue maladie	Accident du travail	Sans motif*	Autre **
3069	657	186	637.5	598

*absences injustifiées et congés sans solde

** congés exceptionnels, dont maternité, décès, congés parentaux, etc…

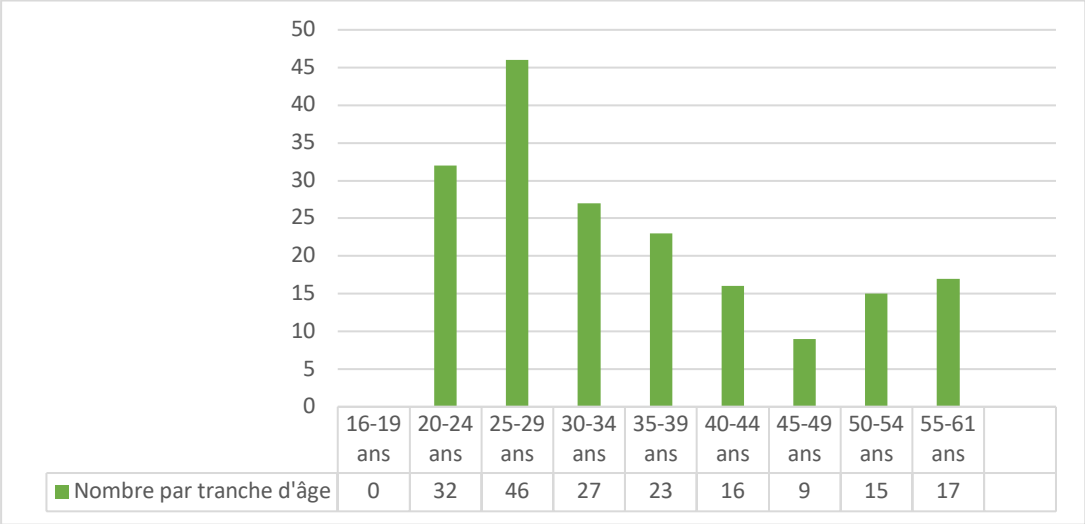
Types de déficiences :

Déficiences intellectuelles	
Retard mental profond et sévère	7
Retard mental moyen	
Retard mental léger	162
Autre déficience de l'intelligence	
Déficiences du psychisme	16
Déficiences intermittentes, « critiques », de la conscience	
Troubles de la conduite et du comportement	1
Déficiences du psychisme en rapport avec des troubles psychiatriques graves	
Autres déficiences du psychisme	1
Déficiences du langage et de la parole	2
Déficiences auditives	2
Déficience totale ou profonde du développement de l'ouïe et perte auditive bilatérale profonde	
Déficience auditive bilatérale sévère	
Autre déficience de l'acuité auditive – moyenne ou légère	
Surdi-mutité	
Surdi-cécité	
Déficience de la fonction vestibulaire et de l'équilibration	
Déficiences visuelles	3
Déficience visuelle bilatérale totale ou profonde des deux yeux	
Autres déficiences de la fonction et de l'appareil visuel	
Déficiences motrices	1
Déficiences motrices par absence complète ou incomplète d'une partie ou de la totalité d'un membre ou de plusieurs membres	
Absence ou déficit de la mobilité volontaire des quatre membres	
Absence ou déficit important de la mobilité des deux membres inférieurs	

Déficit de la mobilité des membres supérieur et inférieur homolatéraux	
Déficit de la motricité des membres supérieurs	
Déficiences motrices de la tête et du tronc	
Autres déficiences complexes de la motricité	
Pluri-handicap	
Déficiences viscérales	
Polyhandicap	
Autres déficiences	

Les chiffres de ce tableau sont issus du tableau « Vision globale » de l'ARS, en tenant compte du handicap principal. Ce tableau tient compte de tous les mouvements de travailleurs à l'ESAT Jemmapes Lamartine sur l'année 2020.

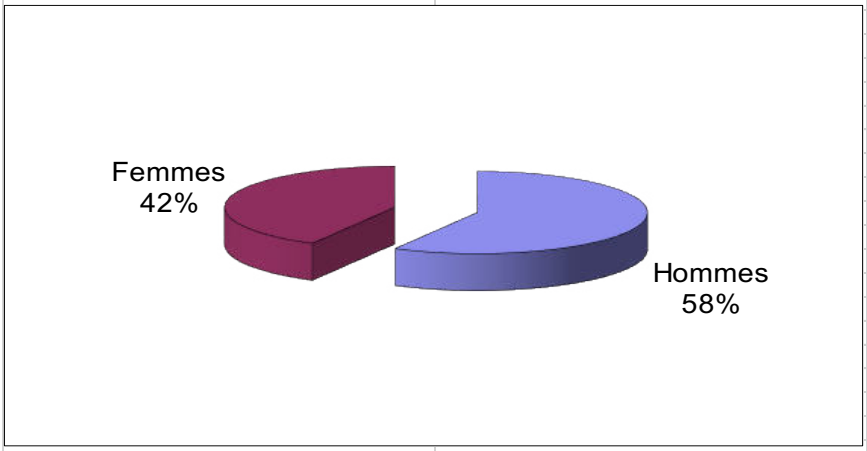
Répartition par âge des personnes accueillies :



Au 31 décembre 2020, l'âge moyen des travailleurs handicapés a légèrement baissé et passe à 35.66 ans. Le plus jeune a 21 ans et le plus âgé a 61 ans. 78 travailleurs ont moins de 30 ans et 32 travailleurs ont plus de 50 ans. L'amplitude entre les plus jeunes et les séniors nous oblige à nous questionner collectivement sur la prise en charge (motivation au travail, insertion professionnelle, citoyenneté, avenir après le travail…).

Répartition homme/femme des personnes accueillies :

Hommes	Femmes
112	73



Ce bilan étant une photo à la date du 31 décembre 2020, les sortants au cours de l'année ne figurent pas dans les chiffres ci-dessus alors qu'ils avaient dû être pris en compte dans les indicateurs de la DGAS.

Moyens de transport utilisés par les personnes accueillies

Transports en commun	Transports spécialisés	Véhicule personnel	Véhicule parents	2 roues	A pieds
119	22	14	7	9	14

Situation familiale des personnes accueillies

En couple	Célibataire	Dont avec enfant(s)
27	155	15

Mode d'hébergement des personnes accueillies

En famille	En foyer*	En autonomie**
83	25	77

*foyer d'hébergement, ou foyer logement, ou foyer d'accueil d'urgence
** Suivi SAVS ou non

Cette année, 83 travailleurs vivent en famille contre 85 en 2019, 25 travailleurs vivent en foyer contre 39 en 2019, et 77 travailleurs vivent en autonomie, contre 60 en 2019. On constate que le désir de vivre en autonomie croit chaque année et que notre service d'accompagnement est de plus en plus sollicité (mise en place SAVS, demande d'aide auprès des organismes de droit commun).

Type d'accompagnement et origine des personnes accueillies en 2020 avant leur admission

Domicile	Belgique	Etablissement relevant de l'enfance	Transfert d'ESAT
3	0	8	0

Années de travail dans l'ESAT

0-5 ans	6-10 ans	11-15 ans	16-20ans	21 et +
63	46	28	16	32

Environ 30% des effectifs a moins de 5 ans d'ancienneté. Néanmoins on constate un gros écart générationnel, le nombre de plus de 21 ans d'ancienneté a fortement augmenté, d'où notre projet « bien vieillir après l'Esat ». Nous devons nous préparer à voir augmenter les demandes de travail à temps partiel pour les plus âgés.

Protection juridique des personnes accueillies

Tutelle	Curatelle		Sans
	Simple	Renforcée	
43	12	65	65

120 travailleurs bénéficient d'une mesure de protection. Certaines situations sociales se sont dégradées en fonction de la crise sanitaire, entre autres, et le service d'accompagnement a fait quelques signalements auprès des juges des tutelles pour des sauvegardes de justice.

Répartition des mesures de protection

Mesure associative	Mesure familiale	Sans
64	56	65

Mouvements (entrées et sorties) durant l'année

Entrées	Sorties
11	10

3.2. RAPPORT SOCIAL

En 2020, l'équipe d'accompagnement a dû s'adapter au contexte de la pandémie du COVID19. L'année a été pesante en termes d'accompagnement, de gestion de stress (de l'équipe et surtout des travailleurs) et d'émotions mais également en termes de nécessité de réajustement hebdomadaire des pratiques dans le respect des protocoles sanitaires.

La présence du virus, les recommandations ont changé la manière d'accompagner les travailleurs. De même les missions de chacun se sont inévitablement transformées.

L'année a été segmentée en 3 temps d'un point de vue associatif mais pour l'équipe on peut parler de 4 temps.

La première période s'est étalée de janvier au 17 mars (date de fermeture de l'ESAT pour confinement général). L'ESAT a été fermé di 18 mars au 11 Mai (déconfinement) mais durant cette période, le service d'accompagnement s'est mobilisé afin d'assurer une veille auprès des travailleurs confinés chez eux. On parle de seconde période.
La troisième période de mi-Mai à fin Aout a été synonyme de réorganisation du déconfinement progressif et la nécessité de mise en place de nouveaux accompagnements (sans partenaires, avec des temps limités et des groupes minimisés).

La quatrième période s'est étalée entre septembre et décembre avec la nécessité de toujours proposer un accompagnement pertinent et adapté au contexte. Lors de la seconde vague en novembre, nous avons maintenu l'existant. Le mois de décembre ayant été consacré à l'organisation d'une fête de noël spécifique et à la mise à jour des projets des travailleurs pour les personnes présentes ou en télétravail.

A l'aube de 2021, l'espérance d'un retour à la situation normale était espérée.

Les objectifs fixés pour chaque professionnel en 2019 ont partiellement été atteints et en fin d'année 2020 de nouvelles perspectives d'accompagnement ont émergé.

Le plan de continuité d'accompagnement des travailleurs qui a été mis en place avec le protocole sanitaire reste l'idée forte de l'année 2020.

- Les « points comm » (temps de partage individuel entre chaque professionnel et la chef de service) ont été réguliers pour janvier et février puis interrompus entre mars et septembre. Sur la fin d'année ils ont été à la demande des salariés. Total : 12 points com contre 30 en 2019.
- Il y a eu peu de réunions d'équipe (2) car concrètement nous n'avons jamais été au complet entre mars et décembre.
- Les projets de travailleurs ont été repoussés.
- Il y a eu démarrage de réunion avec la blanchisserie car comme ce service a des horaires décalés et qu'il y a peu de turnover chez les usagers, une nécessité de réintroduire des temps de communication au niveau de l'aspect social s'est fait ressentir.
- Au niveau de la formation et de la participation des professionnels de l'équipe :
  - Karine D : office 365, incendie, CDG59 sur les nouveaux dossiers MDPH; groupe de réflexion des AS de l'association par rapport aux déficients visuels veille téléphonique et physique durant le confinement.
  - Jean Philippe Duplaix :
  - Anissa Sandt : validation du DEES, formation office 365 ; excell et powerpoint niveau 1. A travaillé en internat (association soleil bleu) durant le confinement.
  - Marjorie Top : arrêt maternité février jusque novembre et retour à 80%. Pas présente lors du confinement.
  - Céline Lescroart : Falc, office 365, veille téléphonique durant le confinement
  - Anne Bellec : démission en mars 2020 et remplacée par un CDD une étudiante master Activité physique et sportive adaptée en juin et juillet
  - Zélie casse : membre de la cellule soutien psy de l'ASRL, veille téléphonique durant le confinement
- Lyne Remond : animatrice sportive, embauche 50% en Aout et 80% en novembre. En décembre 2020, elle a été confortée dans un poste en CDI mais avec une mission d'animatrice.

Nous n'avons pas accueilli de stagiaires sauf des stages de découverte pour des élèves de lycée.
D'un point de vue médico social de nombreux objectifs avaient été suggérés fin 2019. Certains ont été atteints mais la plupart ont dû être revus. La crise sanitaire a été un accélérateur pour réajuster les projets collectifs.

LES SOUTIENS COLLECTIFS

Au niveau des soutiens, les groupes n'ont cessé de changer pour être compatibles avec les mesures sanitaires. Il est donc difficile d'établir une photographie pérenne de ce qui a été mis en place en 2020. Ceci d'autant plus que la CESF a cessé son contrat en février et que nous avons tardé à embaucher un remplaçant car les travailleurs étaient absents de l'ESAT et certains projets se devaient d'être réétudiés.

De septembre 2019 à mars 2020, la situation est restée assez stable au niveau des soutiens mais le reste de l'année 2020 n'a été que réajustements permanents. En décembre, l'équipe s'est posée pour envisager de nouveaux soutiens et de nouveaux modes d'accompagnement.

Analyse détaillée :

- **Axe corporel**

L'éducatrice sportive a été en congé maternité en 2020 et n'a donc pas du tout vécu le confinement. De ce fait, nous avons poursuivi le travail avec une stagiaire éducatrice sportive et avons embauché une remplaçante en fin d'année. Nous avons priorisé l'axe corporel en 2020 avec toutes les contraintes liées aux protocoles sanitaires.
Les activités physiques et sportives gardent tout leur sens au sein de l'ESAT en raison du public accueilli. A savoir les plus jeunes (avec des demandes de sport dynamiques) qui représente 35 % de l'effectifs de l'Esat et les personnes plus vieillissantes pour qui le maintien d'une activité physique, même minime est importante.
De nouveaux soutiens ont été mis en place comme l'aqua détente pour les personnes vieillissantes. Ce soutien est venu en complément de l'activité piscine. Ces deux soutiens ont été stoppés en février 2020 et n'ont pas repris.
Les soutiens collectifs comme football, danse ont dû être stoppés au profit de la randonnée en groupe restreint. Cependant il serait intéressant de doubler ce soutien sur les deux sites pour 2021 afin de pouvoir satisfaire un maximum de personne et de travailler avec un plus grand groupe. L'idée d'organiser des tournois (inter association) est également en réflexion.
De plus, en raison de la pandémie et donc de la sédentarité liée aux restrictions de déplacement, les travailleurs se sont personnellement peu mobilisés autour de l'activité physique hors de l'ESAT et il était urgent de trouver des solutions. Il en est de même pour tous les exercices de rééducation liés à la gestion du stress, au port du masque (respiration) et tout ce qui touche à l'équilibre alimentaire avec des prises de poids importantes.
Pour répondre aux normes sanitaires, tous les soutiens sportifs ont été divisés sur la matinée pour réduire le temps et le nombre de personnes. Nous tirons les enseignements de soutien plus court donc potentiellement plus efficient et plus personnalisable.

Cependant, de nouveaux soutiens tel que la relaxation, le yoga, le stretching, le renforcement, la trottinette ont vu le jour. De même un court moment de réveil musculaire a été expérimenté au sein des ateliers.

- **Axe cognitif**

Le soutien FALC a vu ses objectifs atteints avec les comptes rendus de CVS et divers documents affichés notamment par rapport au COVID et protocoles internes. Le FALC devient un réflexe. La cheffe de service a pu suivre une formation afin d'avoir un regard complémentaire sur les documents à traduire.
Le groupe journal de l'Esat a été a maintenu mais difficilement. Il a été décidé de confier la réalisation à deux petits groupes distincts pour les deux sites afin d'être plus efficient, le bénévole étant acteur d'un grand nombre d'articles (mise en page, photo, interview).
Par contre, il a été nécessaire de travailler autrement avec les usagers et notamment via l'usage de leur smartphone. En effet des temps individuels ont été pris pour développer les outils numériques et la communication liée. A titre d'exemple, l'application « tous anti covid » a été expliquée.
La demande de soutien scolaire, lecture écriture et savoir de base reste importante mais nous n'avons pu trouver de bénévoles en raison de la pandémie. Une annonce a été postée sur les réseaux sociaux par l'association.

- **Axe loisirs**

En raison de la crise et de l'impossibilité d'aller sur l'extérieur et notamment de créer un partenariat avec l'association LUDOPITAL autour du jouet, un groupe jeu de société s'est mis en place en interne.
Le groupe loisir a également été arrêté. Il avait pour objectif de faire découvrir des lieux culturels aux travailleurs vivant en autonomie. L'idée de l'ouverture culturelle à nos jeunes publics ou aux travailleurs avec une ouverture sociale minime nous tient à cœur.
Les soutiens en extérieur (centre sociaux, école de musique ….) ont été maintenus jusque mars et notamment en centre social. Ensuite il a fallu réintégrer ces personnes dans notre organisation interne.
Hormis ces soutiens il n'y a plus eu de théâtre ou de photos en 2020.

- **Axe vie pratique**

En 2019, cet axe avait déjà été questionné et il s'est avéré qu'avant la crise et durant cette dernière, les travailleurs ne se mobilisent pas, sauf pour la cuisine où ils demeurent cependant peu acteurs et ne reproduisent pas ce qu'ils apprennent.
Les soutiens étant en lien avec la cuisine (pâtisserie et cuisine) ont cessé en février pour des raisons sanitaires.
D'autres soutiens ont émergé comme la diététique, la préparation de plat unique pour les personnes en prestation. Nous évoquons l'idée du support écrit, du livre de recette.

- **Axe artistique**

La confection de meuble en carton pour les personnes ayant une bonne dextérité et un gout artistique a été délaissée progressivement au cours de l'année par manque de motivation. Ce soutien a cessé et aucune activité artistique n'a été reprise jusque fin 2020.
Le bénévole a pu animer un petit atelier de peinture, ce qui a permis à certaines personnes de trouver un moment de sérénité et de se ressourcer.
Pourtant certains travailleurs ont des talents qui ne demandent qu'à être mis en avant.
Il est certain que le dessin sans objectif n'a aucun intérêt pour les adultes d'ESAT.

- **Accompagnement du "Bien vieillir après l'ESAT"**

Certains usagers ont été identifiés depuis une année et en 2020, 2 visites de foyer de vie ont été réalisées. Nous réfléchissons à adhérer au dispositif de l'ARESAT.
Nous avons également organisé une rencontre pour les anciens.
La CARSAT a été contactée mais le lien reste fragile et nous n'avons pas de correspondant.
Une réunion sur un collectif hors ESAT a été réalisée sur des outils de mesures de l'état du vieillissement en ESAT.
Les variétés de soutiens se modifient petit à petit, de plus en plus en adéquation avec les besoins des travailleurs (jeunes, vieillissants, mise à disposition….).

Objectif 2021 :
Le sens des soutiens de 3h a été questionné et sera donc revu en 2021 (2x1h30 pour certains soutien).
Les soutiens seront établis en année civile de janvier à décembre avec des bilans individuels en décembre ainsi qu'une journée de réflexion collective pour l'équipe d'accompagnement.
Une réflexion s'organise autour de vacations sur des thèmes artistiques modernes. La musique, le chant, l'écriture, youtube …
Créer un axe orienté sur les outils numériques et les démarches administratives liés à la vie quotidienne.
Créer un axe de travail autour de la distance sur les réseaux sociaux est également à l'étude.
En partenariat avec la psychologue, un travail sur des CD et des fiches d'exercices de détente va se mettre en place.
Le soutien loisir va s'orienter en 2021 vers un soutien culturel ou sera ciblé sur les travailleurs en fin de carrière.
Au niveau corporel, nous pouvons également noter des perspectives autour de l'image de soi et de l'image de l'autre. Des groupes d'esthétique autour du savoir être semble se dessiner pour 2021.

LES ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUELS

- **L'axe médical et psychologique**

Les partenariats médicaux se sont surtout orientés vers les secteurs de la souffrance psychique (CMP, psychologue privé). En effet, la crise sanitaire a isolé bon nombre de personne et l'assistante sociale, la psychologue et la cheffe de service se sont mobilisés durant toute la période pour faire de la veille téléphonique quotidienne et certains déplacements à domicile. Le confinement, le déconfinement, le reconfinement ont laissé des traces et fin 2020, certains usagers n'avaient pas encore repris leur poste à temps plein par peur du virus.
Le télétravail a été également promu pour cette veille téléphonique. Un tableau de suivi commun a été créé.
Certains usagers ont eu le COVID et il était important d'être en lien avec eux et leur famille. La situation reste difficile pour certain et la peur de la maladie toujours présente.
Nous avons malheureusement dû déplorer 2 décès dont un lié à l'isolement social.
Nous avons également orienté nos actions vers les gestes barrières, les protocoles de distance à faire respecter mais surtout un travail de gestion du stress et de la frustration.
Au sein de l'Esat, les fiches de liaison médicale ont été simplifiées. Il y a 66 % de réponse.
Des permanences sur la mutuelle vont être mise en place. A ce jour 85 travailleurs cotisent à la mutuelle proposée par l'ESAT, soit 50 %. Le lien avec la médecine du travail est minime. A cause de la situation sanitaire, seules 40% des visites prévues ont été effectuées soit 24 personnes seulement. Des bilans pasteurs ont pu avoir lieu (6 en janvier 2020).
Nous avons quelques personnes qui sont en arrêt de longue durée et avec qui nous nous orientons vers une cessation d'activité. Nous constatons que le temps partiel thérapeutique est de plus en plus actée par les médecins de ville.
Par rapport aux objectifs de 2019 et malgré la crise sanitaire, le travail de partenariat s'affine.

Objectif 2021 :
Mises en place d'intervention sur la gestion des angoisses et du stress.

- **L'accompagnement Social et Administratif**

❖ La liste d'attente de l'ESAT

La liste s'est allongée et très peu de dossiers administratifs ont été clôturés. Le retard à fin 2020 est important. Il a fallu continuer à alimenter le logiciel via trajectoire et la communication des informations entre les divers établissements n'a pas pu être efficiente. Si l'objectif 2020 était de ne travailler que sur ce logiciel, il est difficile de l'alimenter et d'en faire des extractions cohérentes avec notre fonctionnement de listes d'attente. Une procédure est en cours de finalisation pour distinguer les différentes étapes d'inscription à l'ESAT.

Nous gardons en tête que nous n'avons pas le nombre de personnes déficientes visuelles correspondant à notre agrément. Il en manque 4 et les candidats ne sont pas nombreux. Un partenariat avec l'IJA s'est mis en place.
Pourtant nous avons fait entrer 11 personnes. 10 personnes sont sorties de l'ESAT (2 déces; 4 réorientations ; 2 retraites; 2 démissions)

- Les stagiaires et VISA

Nous avons accueilli 24 stagiaires sur l'année. Nous avons dû annuler 35 stages. Ces annulations ont bien sûr été mal vécues mais le souci est actuellement dans le repositionnement des stages car les contraintes sanitaires et les décisions institutionnelles sont strictes. Fin 2020 le retard n'a pas du tout été résorbé et la pression des structures est importante. Nous comprenons la situation mais nous tenons absolument à maintenir les stages de qualité et ne pas multiplier les risques de contamination au sein de l'ESAT. Le travail de planification administratif est laborieux. La connaissance des personnes se fait via la visio.
Il en va de même pour les MISPE préconisées par la MDPH. 19 MISPE nous ont été demandées et nous n'avons pu en valider que 6. La MDPH et l'association ont été prévenues par mail de notre incapacité à honorer ces MISPE. Ceci d'autant plus que cela représente (s'il n'y avait pas eu de crise) plus d'une personne par mois. Le rythme n'est pas tenable.
Pour les VISA, il n'a pas été possible d'en réaliser. Seules 2 personnes ont pu bénéficier d'un VISA dit creton. Ces 2 personnes ont été embauchées durant l'année.
Nous avons également réalisé des partenariats avec 3 établissements de l'association en accueillant des groupes de jeunes (5 du CRESD, 3 de IME barbieux, et 4 de l'IJA). L'accompagnement se poursuivra sur 2021 car l'année 2020 a été peu représentative au niveau de l'inclusion et du développement des apprentissages.

- Les dossiers MDPH

48 dossiers ont dû être réalisés cette année 2020. Fort heureusement les partenaires se sont mobilisés, la MDPH a été très réactive et le point de vigilance a été levé. La dématérialisation nous permet de gagner du temps. Les rapports sociaux sont faits systématiquement et envoyés à la MDPH et également au tuteur. Il y a eu peu de litiges pour les orientations ESAT. 4 recours ont dû être demandés notamment pour des refus de PCH.
Pour 2021 il est souhaitable que la partie formation du dossier MDPH soit remplie dans la mesure du possible. Une veille est à apporter également au recueil de parole du travailleur. Il s'avère également que les demandes de SAVS sont importantes et que l'offre n'est pas en adéquation.

- Les adhésions chèque vacances

Nous avons eu 82 cotisants sur l'année. Les chéquiers sont bien appréciés. Il y a eu également des bourses octroyées pour 11 personnes. Cependant nous avons dû renvoyer la plupart car les séjours organisés ont été annulés.

Objectif 2021
Communiquer davantage sur le processus pour obtenir ces bourses, faire un document FALC

LES PROJETS PERSONNALISES :

Une organisation efficiente a été trouvée et un maximum de projets ont pu être effectués.
Il y a une adéquation entre le PP et le renouvellement MDPH.
Le rôle de coordinateur est clair et chaque travailleur sait à présent vers qui se tourner en cas de souci ou de suivi de projet.
Les suivis de PP de retards ont été mis à jour à n-2 et chacun a trouvé sa propre organisation. Nous avons maintenu le rythme de 40 projets annuels.
Il y a eu des mouvements de personnel dans l'équipe sociale et dans l'équipe des moniteurs d'ateliers, ce qui entraine des changements de coordinateurs et certaines difficultés de repérages pour les travailleurs.

Objectifs 2021 :
Encourager les suivis de PP et notamment le lien avec les moniteurs d'ateliers.
Communiquer davantage dans l'équipe en fonction des missions respectives.
Il semble également nécessaire de systématiser les visites à domicile pour les travailleurs dont le PP a lieu dans l'année.

LE TRAVAIL EN RESEAU :

Le travail en réseau concerne essentiellement les partenariats liés aux divers soutiens.
Les partenariats ont tous été interrompus en raison de la pandémie.
Les partenariats naissant avec l'association LUDOPITAL n'a pas pu se mettre en place malgré des rencontres prometteuses.
Le partenariat avec le Palais des Beaux Arts et la traduction d'œuvres en FALC n'a pas pu non plus se mettre en place. Nous n'avons pu accueillir de vacataires pour les activités liés au soutien scolaire, au journal. Les clubs de sport paddl et tennis de table ont fermé.
Les déplacements étant limités, nous avons quand même pu composer un accompagnement spécifique et plus individualisé.
L'idée d'un partenariat avec une ferme pédagogique avait également été pensée pour les personnes plus vieillissantes mais en vain.
Un soutien raquette avec le club de paddl de Wambrechies a pu se maintenir avant la pandémie.

Un projet avec le tennis club de Lomme a également été initié.
L'association loisirs et sourire propose des activités le vendredi et 6 de nos travailleurs apprécient ce temps sur l'extérieur.
Nous avons rencontré le service de transport ILEVIA pour des projets autour de la citoyenneté dans les réseaux urbain mais nous n'avons pu développer l'action. Ce sera donc un objectif 2021.
Une réflexion avait été menée autour d'un marché de Noel solidaire mais n'a pas pu aboutir.
A un autre niveau, des cellules ont été proposées aux salariés durant la période covid. L'assistante sociale de l'ESAT et la psychologue ont été sollicitées par l'association.

L'INSERTION PROFESSIONNELLE :

Durant l'année 2020, ces deux axes ont été cruellement en défaut. En effet la situation sanitaire ne nous a pas permis de développer les mises à dispositions, les stages en entreprise du milieu ordinaire. Quelques formations ont eu lieu. Cela a été l'occasion de faire le point sur les projets plus individuels des travailleurs concernés.
Nous avons par exemple souhaité en 2019 que les travailleurs souhaitant "essayer" le milieu ordinaire se positionnent par écrit et cherchent par eux-même des pistes ou des entreprises. 4 demandes ont ainsi été faites mais non réalisables à cause du contexte.
.
Dans le détail, 4 personnes ont été concernées par des stages et cela a quand même pu aboutir à une nouvelle prestation sur un site logistique non loin de l'ESAT de Wambrechies (DOMOTI).
Les prestations existantes en 2019 ont été pérennisées mais avec moins de présence physique. Par contre, 3 entreprises ont cessé de travailler avec nous (BUTTERFLY-OLANO-LEMAHIEU).
Selon le chargé d'insertion, nous aurions 40 personnes en capacité de travailler en prestations extérieures en milieu ordinaire, mais les facteurs géographiques représentent le plus grand frein.
Nous avions aussi pour objectif de démarrer les CPF mais cela ne s'est pas mis en place.
De même que l'inscription d'un travailleur dans le dispositif de l'Emploi accompagné n'a pas été réalisé.
Nous avons aussi énormément prospecté en début d'année pour le duo days mais celui-ci a été reporté puis annulé. Nous avions pressenti plus de 20 travailleurs et 25 entreprises étaient partantes.

Objectif 2021 :
Prévoir un duo days exceptionnel
Intégrer un travailleur en milieu ordinaire
Trouver de nouveaux partenaires commerciaux
Finir la plaquette

LES ACTIONS DE FORMATIONS :

Le plan de formation a été réduit pour 2020 mais pas pour les mêmes raisons qu'en 2019.
Nous avons pu établir :
- 4 passages de CACES1
- une formation aux premiers secours
- une formation d'Agent de propreté des locaux.

Cela a donc concerné uniquement 20 travailleurs.
Certains modules ont été annulés comme une formation en blanchisserie et une formation au niveau de l'accueil secrétariat.
Nous avons aussi pu réaliser des formations proposées par UNIFAF, nous restons à l'affut de ce qui est proposé car les places sont gratuites.
A ce titre 4 personnes ont pu bénéficier d'action autour :

- De la sécurité routière
- Des addictions

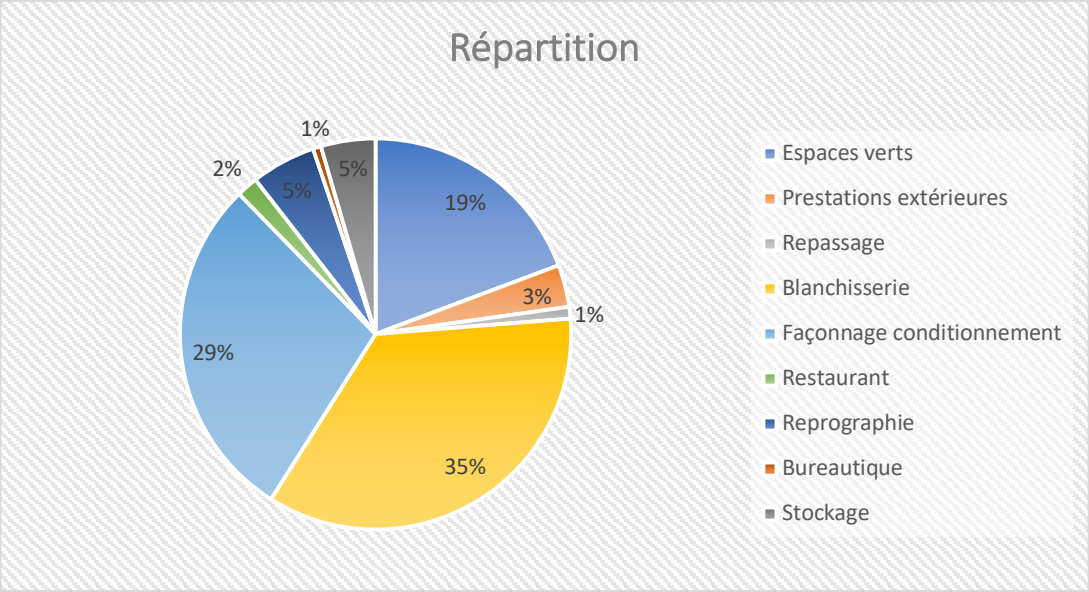
Une plaquette à destination des entreprises devait également être créée, elle est sous forme de maquette depuis un an mais le travail de collaboration et d'écriture est complexe.
Concernant la RAE, nous avons pu inscrire et faire passer 5 travailleurs. La remise des attestations n'a pu avoir lieu. La RAE basée sur un stage en extérieur a été repoussée.
Les autres ont été repoussées en 2021.
Le chargé d'accompagnement n'a été présent sur site qu'un seul mois durant l'année. Le lien avec les travailleurs et les entreprises, ainsi que les collègues a été difficile à suivre. De même les déplacements étant interdits, tout a dû se faire par téléphone. Les difficultés de ce poste émanent d'avantage chaque année. Le travail administratif lié aux formations est conséquent, de même que la visibilité en temps réels des informations.

Objectif 2021
Le poste de chargé d'insertion a besoin d'être complété (un 0,5 ETP ne suffit plus) et d'autres missions sont à envisager telles que la création d'une plateforme de travailleurs en capacité de travailler en milieu ordinaire par exemple. Des questionnements autour du suivi des mises à dispositions et l'aspect commercial, la communication ESAT – entreprise est également à développer. L'année 2021 devra également développer l'offre de formation.

3.3. LES ELEMENTS FINANCIERS

CPOM 2017-22 globalisé pour l'ESAT signé avec l'ARS.
Dotation globale pour l'année 2020 : **2 162 371 €**

Chiffre d'affaires net 2020 de l'ESAT : **1 254 246 €**



On constate en 2020 :

- une baisse d'environ 14% du chiffre d'affaire, due à la crise sanitaire, les ateliers ayant été fermés du 17 mars au 10 mai 2020,
- une augmentation de 9 % de l'activité blanchisserie, restée ouverte durant le premier confinement.

Le secteur commercial de l'Esat a été touché de plein fouet par la fermeture de la totalité des activités, hors blanchisserie.

3.4. RAPPORT PRODUCTION

La crise liée au covid19 a eu un impact conséquent tant sur le plan humain et commercial.
Nos équipes, encadrants et travailleurs, se sont mobilisés et engagés pour garantir une continuité de nos activités et répondre présents à nos clients.

Sur le plan commercial une perte de 292.000 euros HT de CA a été constatée par rapport au CA 2019.

REORGANISATION

À la suite du départ en retraite de Mr DELOBEL, qui était responsable du site de production d'Hallennes-lez-Haubourdin, une réorganisation a été mise en place avec la promotion de Mr CORENFLOS en tant que Chef de Production des 2 sites (Hallennes-lez-Haubourdin et Wambrechies), l'arrivée de Mme HUMEL au poste de Responsable site de Production de Wambrechies et l'arrivée de Mme MROCZKOWSKI au poste de Responsable du site de production d'Hallennes-lez-Haubourdin.

Cette réorganisation a permis la mise en place de nouveaux process :

- contrôles qualité,
- réunions production moniteurs,
- réunions responsables production,
- réorganisation complète de l'entrepôt de stockage du site d'Hallennes.

PERSPECTIVE 2021

En 2021 l'objectif est de continuer à mutualiser le fonctionnement des 2 sites de production. Ceci par une gestion commune des consommables, des déchets, des bonnes pratiques qualité et sécurité ainsi que sur l'organisation du travail en atelier.

3.5. LES RESSOURCES HUMAINES

Nombre de salariés au global : 42.57 ETP, 45 salariés.
Nombre de CDI : 42
Nombre de CDD : 3
Nombre de bénévoles : 1
Nombre de personnes en situation de handicap : 2

TABLEAU DES EFFECTIFS AU 31/12/2020

Fonction	Nombre de postes	ETP	Personnes physiques
Directeur	1	0.9	1
Chefs services	3	3	3
Responsables sites production	2	2	2
Psychologues	1	0.6	1
Assistant social	1	1	1
Chargé d'insertion	0.50	0.56	1
Animateur	0.80	0.77	1
Moniteur éducateur	1	1	1
Educateur sportif	1	1	1
Moniteur principal	1	1	1
Moniteur d'atelier	19	15	15
Ouvrier de production	1	1	1
Educateur technique	1	1	1
Secrétaire logistique	1	1	1
Magasinier cariste	1	1	1
Chauffeur livreur	2	1.6	2
Secrétaire	1.50	1.78	2
Agent administratif	1	1	1
Comptable	2	2	2
Agent de service	1	1	1
TOTAL	**42.80**	**38.21**	**40**
Bénévole	1	0.2	1
CDD dans l'année	3	3	3

Nous avons recruté cette année 3 CDD pour un remplacement pour congés payés et un remplacement pour congé maternité.

ACCUEIL DES STAGIAIRES :

Formation	Type de formation	Nombre	Durée
Moniteur d'atelier	Stage TMA	1	3 semaines
Moniteur d'atelier	Reconversion TMA	1	4 mois
Métiers du médico-social	Découverte	2	7 jours
Total		**14**	**5 mois**

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES :

Intitulés formations/colloques…	Professionnels concernés (nombre et fonctions)	Durée (heures/jours)
Ecrire en FALC	1 chef de service	2 jours
ANDICAT rencontres nationales	1 directeur, 2 chefs de service	2 jours
Excel et Powerpoint bases	1 moniteur éducateur	4 jours
Formation jury TMA	1 chef de production	1 jour
Equipier incendie	Tous	3 heures
Guide serre-file d'évacuation	12 salariés	2 heures

3.6. LA DEMARCHE D'EVALUATION INTERNE

La démarche d'évaluation interne a repris fin 2017 par la constitution d'un groupe de pilotage commun aux services ESAT et SAPAH. Un plan d'amélioration des axes 1 et 2 a été conçu.

En 2020, il était prévu de travailler sur l'axe 3 « pilotage et gestion de l'établissement ». Néanmoins, la crise sanitaire a décalé ce projet dans le temps.

4. *« PERSPECTIVES 2021 »*

- 2ème semestre 2021 : lancement de l'évaluation interne sur l'axe 3 concernant le pilotage et la gestion de l'établissement.
- Finalisation du DUERP
- Participation au Duo Day
- Réflexion sur le développement d'une activité de transformation de fruits et légumes sur le terrain d'Hallennes les Haubourdin
- Continuer le développement de l'inclusion par le biais des mises à disposition et du soutien
- Intégrer un travailleur en milieu ordinaire
- Continuer le développement des partenariats avec les établissements de l'association
- Continuer la dynamique RAE

5. *SUIVI DES ORIENTATIONS CPOM*

Le CPOM en cours de signature entre l'ARS, le Département du Pas de Calais et l'ASRL, regroupe 15 fiches actions dans les domaines d'action suivants :

Domaine d'action n°1 : Mode de gestion, d'organisation et de gouvernance
Domaine d'action n°2 : Qualité de l'accompagnement
Domaine d'action n°3 : Inscription dans la mise en œuvre des politiques publiques

L'ESAT Jemmapes Lamartine est concerné par ces 3 domaines d'action et toutes les actions mises en œuvre par l'ASRL dans le cadre du CPOM.

6. ZOOMS

6.1. ZOOM SUR LA BLANCHISSERIE

La blanchisserie aura connu en 2020 une augmentation d'activité importante. Le tonnage hebdomadaire moyen passe de 151 Tonnes en 2019 à 160 Tonnes en 2020.
De nouveaux clients continuent à faire augmenter le volume (FAM de Lomme, Etablissements ASRL de Quesnoy Sur Deûle, CISCO France, Groupe SOS Solidarité).

De plus, la blanchisserie a assuré une continuité de service durant la crise sanitaire. A cet effet, une ultime reconnaissance a été accordée par l'Etat à un travailleur qui a eu la chance de représenter L'ESAT à la cérémonie du 14 juillet à Paris, en tant que personnel de 2ème ligne.

6.2. ZOOM SUR LE CLIENT DOMOTI

En début d'année 2020, un contrat de mise à disposition a été mis en place avec notre client régulier DOMOTI. De ce fait 3 travailleurs vont à tour de rôle en entreprise effectuer des activités variées de conditionnement et logistique. Cette prestation est récurrente sur toute l'année et sera probablement reconduite sur l'année 2021.

Un des travailleurs de l'Esat a même reçu une « attestation du meilleur employé chez DOMOTI ».

SECTION D'ACTIVITES PROMOTIONNELLES POUR ADULTES HANDICAPES (SAPAH JEMMAPES-LAMARTINE)

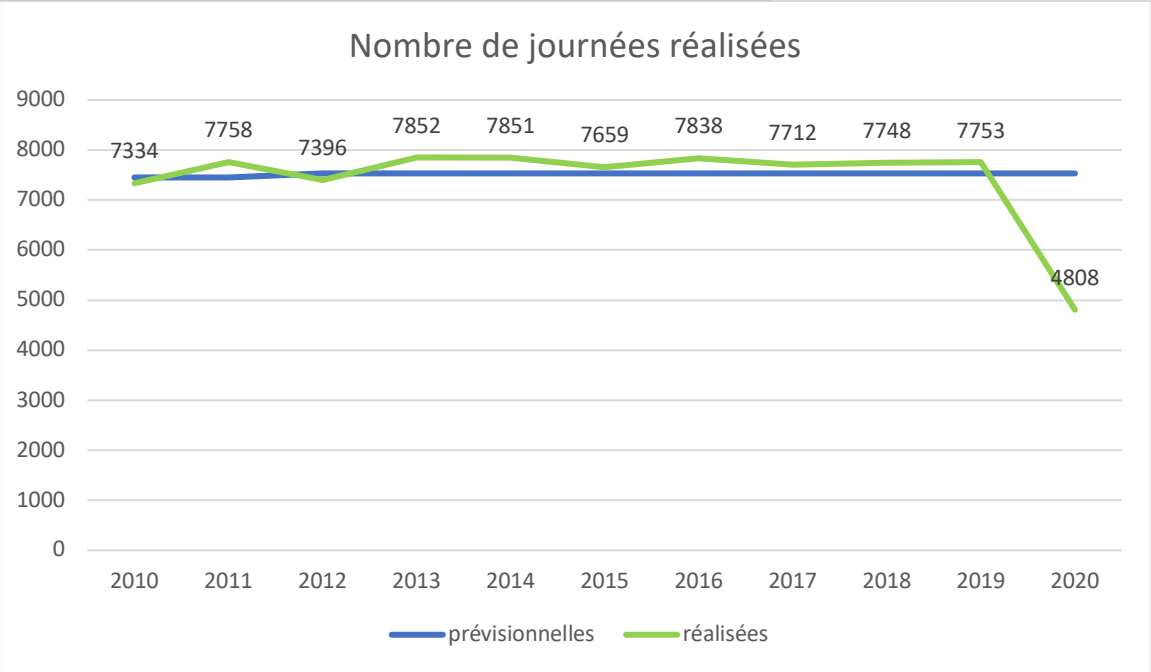
FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE	
Adresse : Adresse : 6 rue des Meuniers – 59320 Hallennes Les Haubourdin	Directeur de l'établissement : Céline CAMERLYNCK Chefs de service : Rebecca HOLINIER
Projet d'établissement	Missions La SAPAH a pour mission au travers de ses activités de : - Maintenir et développer des apprentissages techniques. - Créer un espace permettant à la personne atteinte de handicap de trouver un lieu d'épanouissement et de citoyenneté. - Permettre à chacun de bénéficier d'un accompagnement correspondant à ses besoins et attentes Objectifs globaux La SAPAH Jemmapes Lamartine (Section d'Activités Pour Adultes Handicapés) est un accueil de jour, agréé au titre de l'aide sociale en date du 24 juillet 1997. La capacité d'accueil est de 36 personnes par jour. La SAPAH est un service innovant, de par son implantation sur le même site qu'un E.S.A.T (Etablissement et Service d'Aide par le Travail). De par son appellation « Section » notre souhait est de marquer l'attachement à une même volonté d'activité que l'E.S.A.T. qui doit permettre de projeter des passerelles dans un sens comme dans l'autre. Le projet d'établissement 2019-2023 est validé, les thèmes principaux en sont l'inclusion, la communication et les parcours de vie.

Autorisation et public	Date d'ouverture : 1/11/1998 Quelques faits marquants de l'histoire de l'ESMS : 01/12/2003 extension de 12 à 36 places Caractéristiques du public accueillis Adultes déficients intellectuels 20 à 60 ans. Nombre de place 36 ETP Offre de service (ADJ, Internat, ….) Accueil de Jour Nombre de jours d'ouvertures : 225 jours/an
Ressources humaines	Nombre de salariés : **7.20 ETP**
Ce qu'il faut retenir de l'année	Nombre de journées réalisées : Nombre de personnes accueillies : **43 personnes** Nombre de sorties : 2 Événements marquants : - **Evaluation interne validation de l'axe 2 droit des personnes accompagnées**

7. ACTIVITE REALISEE

7.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

Nombre de journées réalisées ces 10 dernières années



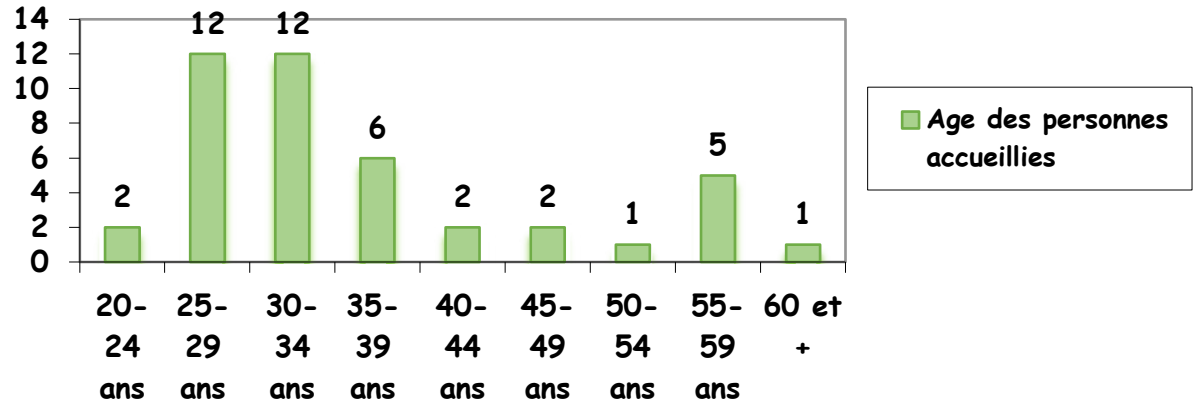
2020 : crise sanitaire COVID 19

Type d'accompagnement avant l'admission dans l'établissement

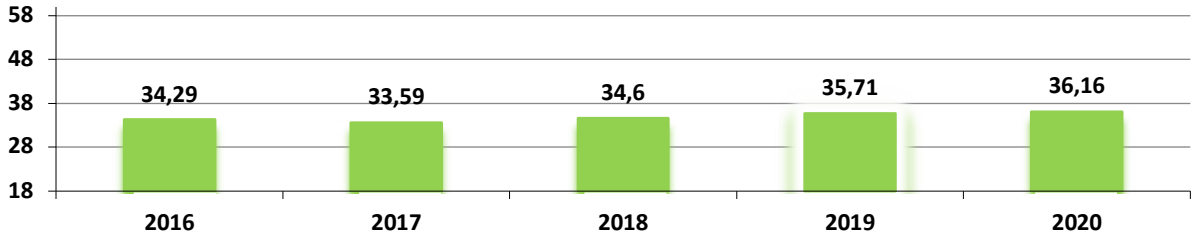
(Dans les cinq années précédant leur admission)

Sans accompagnement spécialisé	Etablissement spécialisé				
	IME	ESAT Jemmapes Lamartine	Autre (ESAT)	Foyer / SAJ/ Hôpital de jour	Belgique
5	**24**	**8**		**2**	**3**

Âge des personnes accompagnées au 31/12/2020

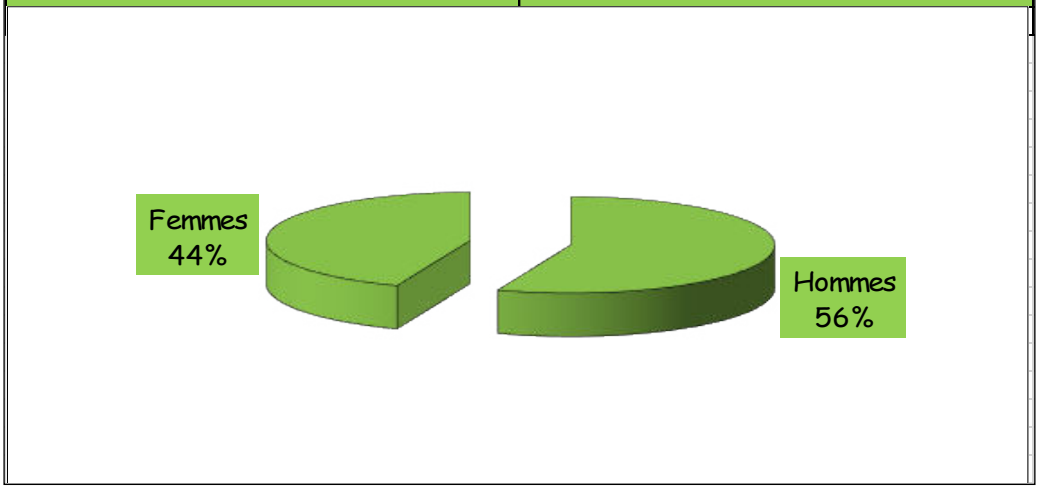


Moyenne d'âges des personnes accompagnées évolution ces 5 dernières années :



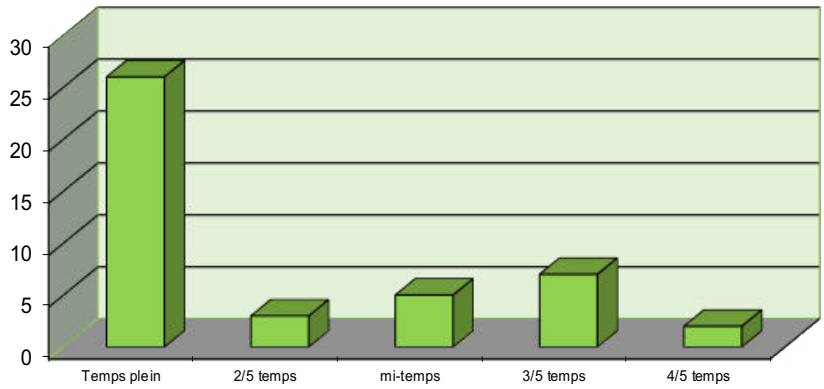
Répartition hommes/Femmes au 31/12/2020:

Hommes	Femmes
24	19



Répartition par temps d'accompagnement

Temps plein	2/5 temps	mi-temps	3/5 temps	4/5 temps
26	**3**	**5**	**7**	**2**



Protection juridique

Tutelle		Curatelle		Habilitation familiale	Sans mesure de protection	
familiale	*associative*	*familiale*	*associative*			Dont désignation personne de confiance
31.5	**3.5**	**2**		**1**	**6**	**4**

Commentaires : 1 adulte bénéficie d'une mesure de protection conjointe tutelle aux biens par une association, tutelle à la personne familiale. 1 personne bénéficie du nouveau dispositif d'habilitation familiale.

Mouvements (entrées et départs) durant l'année 2020

Entrées	Sorties
3 (2 ETP)	**2 (1,3 ETP)**

Commentaires : 1 adulte sorti pour entrer en foyer de vie, 1 adulte sorti pour un accueil en urgence soit 1.6, au 31/12/2020 il restait 0.6 ETP en terme de temps d'accueil .

Accueil d'usagers en stage:

IME LA ROSERAIE	IME La Pépinière	IME L'Eveil	Dispositif Facilited	IJA	ESAT Jemmapes Lamartine	CRESDA	total
0	0	1	0	0	0	1	3 PERS

Commentaires : La crise sanitaire a eu pour conséquence un arrêt de l'accueil des stagiaires autre établissements.

Liste d'attente et perspectives de places

Situation des personnes inscrites sur liste d'attente :

Age sup à 20 ans		Age inférieur à 20 ans
1		2
Ets pour adultes	Ets pour enfants	
	3	

Les perspectives de sorties en 2020:

A ce jour nous sommes dans l'attente d'entrée en foyer de vie pour plusieurs adultes. Nous espérons que pour au moins 2 d'entre elles la situation se débloquera en 2021, en raison de situations familiales fragiles.

7.2. LES ELEMENTS FINANCIERS

La SAPAH est globalisée dans le cadre du CPOM ASRL CD 59 2016-2018, la dotation annuelle du service **est de ?????? .**

7.3. LES RESSOURCES HUMAINES

TABLEAU DES EFFECTIFS

Fonction	Nombre	ETP	Personnes physiques	Type de Contrat
Direction	1	0.10	1	CDI
Chef de service	1	1	1	CDI
Psychologue	1	0.10	1	CDI

Educateur spécialisé	1	1	1	CDI
AMP	5	5	5	CDI
Total	**9**	**7.20**	**9**	**CDI**

EMBAUCHE CDD

Fonction	Nombre	ETP	Personnes physiques	Type de Contrat
AMP	1	1	1	CDD Du 31 aout au 3 septembre 2020
AMP	1	1	1	CDD à partir du 14 sept 2020 à ce jour

ACCUEIL DES STAGIAIRES : nombre, durée, missions/type de formation

Moniteur éducateur	1	IRTS Loos	Du 14 septembre 2020 au 05 mars 2021

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2019 - sous forme de tableau ci-après

Intitulés formations/colloques…	Professionnels concernés (nombre et fonctions)	Durée (heures/jours)
FALC	1 Educatrice spécialisée	14 heures
Formation office 365	Ensemble du personnel	

7.4. LA DEMARCHE D'EVALUATION INTERNE

La démarche d'évaluation interne a repris fin 2017 par la constitution d'un groupe de pilotage commun aux services ESAT et SAPAH. Un plan d'amélioration des axes 1 et 2 a été conçu.

En 2020, il était prévu de travailler sur l'axe 3 « pilotage et gestion de l'établissement ». Néanmoins, la crise sanitaire a décalé ce projet dans le temps.

8. *« PERSPECTIVES 2021 »*

Tendances qui se dégagent pour l'année à venir, en termes d'activité si les taux d'occupation étaient en deçà cette année par exemple, exposer les mesures correctives

prévues, en termes de nouveaux projets, nouveaux partenariats, nouvelles démarches (par ex s'il est prévu de retravailler le projet d'établissement), nouvelles constructions, éléments de réflexion sur l'accompagnement du public…

9. *SUIVI DES ORIENTATIONS CPOM*

Rappeler les fiches actions dans lesquelles s'inscrit l'établissement. Selon l'avancée des projets expliciter les actions menées.

10. *ZOOMS*

Partie qui permet de reprendre des projets majeurs menés sur l'année : développement de nouveaux partenariats, ouverture d'un nouveau service, nouvelle organisation, voyage, projets, …

ESAT LES ATELIERS DU TERNOIS

FICHE DE PRESENTATION DE L'ESAT DU TERNOIS	
75 Route Nationale BP 20089 62166 SAINT POL SUR TERNOISE CEDEX	Directeur : **Monsieur LACHERY Philippe** Chef de service éducatif : **Monsieur PREVOT Michael** Responsable de Production : **Monsieur FOUBERT Frédéric** Responsable Comptable – Administratif : **Madame DEMONT Isabelle** Responsable Espaces-verts : **Monsieur LANQUETIN Régis**
Projet d'établissement	Missions : Insertion sociale et professionnelle de personnes en situation de handicap dont les capacités ne leur permettent pas, momentanément ou durablement de travailler en milieu ordinaire. Intégration à des activités de production et soutien médico-social visant à favoriser un épanouissement personnel. Objectifs globaux : ● Mise en place d'un projet individualisé ● Développer le potentiel pratique des travailleurs ● Maintenir et améliorer les acquis, les capacités d'autonomie, favoriser une ouverture au sport, à la culture, à l'environnement extérieur… ● Une aide et un soutien aux aidants familiaux ● Un accompagnement psychologique et médical.
Autorisation et public	Date d'ouverture Quelques faits marquants de l'histoire de l'ESMS : ● 07/85 : Extension de 20 places ● 12/91 : Agrément pour la mixité (accord pour l'accueil de 20 dames), avec dans un premier temps l'octroi de 10 places). ● 04/94 : Ouverture de l'Atelier Protégé avec 10 postes (devenu Section d'Entreprise Adaptée). En

	2003, l'effectif est passé à 15 emplois : sous-traitance, façonnage, bûcheronnage, espaces verts, prestations de service). ● 09/94 : Création du Dispositif Liste d'Attente : Accueil de 15 personnes de la liste d'attente à raison d'une journée/semaine). ● 09/94 : Création de la section du « Temps aménagé » pour des personnes vieillissantes avec passage à mi-temps sur décision MDPH avec la mise en place d'activités occupationnelles et de détente sur le mi-temps non travaillé. ● Ouverture de la Section Occupationnelle annexe. ● 01/97 : Complément de l'extension accordé avec la création d'un nouvel atelier, « l'atelier Polyvalent ». ● 2004 : Extension pour 10 places. ● 2014 : Ouverture d'une blanchisserie industrielle. ● 03/2016 : Agrément pour l'accueil de personnes présentant des troubles psychiques (35 places). ● 2017 : Extension de la capacité de production de la Blanchisserie passage de 700 kilos à 2100 kilos Caractéristiques du public accueillis : L'ESAT accueille des personnes déficientes intellectuelles avec une reconnaissance de travailleur handicapé (reconnaissance et orientation effectuées par la MDPH). Les handicaps relèvent d'une déficience intellectuelle profonde, moyenne ou légère. Une majorité des personnes présentent des troubles psychiques ou relèvent d'un handicap « social ». Quelques personnes présentent un handicap moteur, un handicap visuel ou auditif.
Ressources humaines	30.45 ETP

Ce qu'il faut retenir de l'année	Nombre de journées réalisées : 22 473 Nombre de personnes accueillies : 111 ETP Nombre de sorties : 9 - 2 démissions - 4 départs en retraite - 1 placement en SAJ - 1 décès - 1 changement ESAT Nombre d'entrées : 6

11. *ACTIVITE REALISEE*

11.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

L'activité du service a été modifiée, suite, à l'arrivée du chef de Service, refonte des activités, réaménagement des locaux.
Les missions des professionnels ont été orientées vers une dynamique privilégiant les notions d'insertion et à accompagner vers des activités ayant plus d'intérêt pour les personnes. Le peu de professionnels présents a impacté sur l'activité.
Maintien des orientations prise en 2019 avec accentuation de l'accompagnement des travailleurs en lien avec le chef de Service production

Activités de soutiens :

Reprise des activités de soutien en lien avec les besoins des travailleurs, le projet de service et d'établissement.

Elaboration des Projets individualisés :

Insertion professionnelle :

- Accueil de stagiaires en situation de handicap
- Stages pour évaluation orientation ESAT ou Entreprise Adapté
- Stage de redynamisation pour les personnes déjà orientées
- Stage de stabilisation pour des jeunes présentant des troubles psychiques
- Stages d'essai avant d'envisager un transfert d'établissement

Actions menées :

La chargée d'insertion a quitté l'établissement en avril 2019 et a été remplacée en juin 2020.

- Participation au DUODAY
- Participation aux jurys RAE (4 dossiers)
- Participation du chef de service éducatif aux EPE Ternois de la MDPH (1fois/mois)

Aide et soutien à la personne :

Embauche d'une psychologue au 01 juin 2020.
Intervention de la psychologue :

- Participation aux synthèses, concertations, élaboration des projets individualisés, mise ne place de groupes de réflexion sur les pratiques.
- Participation aux groupes de paroles.
- Tests psychométriques pour bilan MDPH.
- Entretiens ponctuels (32 à 4 entretiens/usager)

Interventions du médecin psychiatre :

Le médecin est désormais accompagné par l'infirmière. L'infirmière est en arrêt depuis trois ans, elle été remplacée par plusieurs personnes qui sont très peu restées. Depuis octobre 2019, une infirmière à mi-temps mais présente.

- Suivi régulier des usagers présentant des troubles psychiques
- Rédaction des certificats médicaux (demandes d'AAH, renouvellement ESAT et foyer, demandes de réorientation, demande SAVS, SAMSAH…)
- Participation aux synthèses et concertations
- Entretiens d'admission
- Aide aux aidants (prise de décisions, réorientations, entrée en foyer d'hébergement, …)
- Point avec la psychologue et chef de service éducatif (2fois/an)
- Entretien avec usagers (au moins 1 fois/an/usager)

- Suivi et régulation des usagers des foyers : De façon plus systématique, les entretiens se font avec les référents des foyers d'hébergement.

La formation des travailleurs en situation de handicap : Stages proposés :

- Gestes des 1er s secours
- Méthodes HACCP

L'expression des usagers :

- Le conseil de Vie Sociale (4 réunions)
- L'expression des usagers (représentants des différents secteurs d'activités, 4 réunions)
- Les commissions « Restauration » : avec la participation des représentants de l'IME , 4 réunions.

Coordination avec différents partenaires :

- Liaison avec les foyers, services d'accompagnement, services de tutelles (réunions de coordinations entres les chefs de services et infirmières, diverses concertations).
- Liaison avec le service de psychiatrie (point avec les infirmières de secteur, concertations)
- Comité territorial Culture commune Personnes âgées/personnes handicapées (2 réunions/an)
- Participations à l'équipe pluridisciplinaire MDPH (11 EPE/an) à l'équipe locale du Ternois et l'EPE jeunes 16/20 ans (2 réunions/an)
- Pôle emploi, Cap Emploi et Missions Locale, La Molliere (organisation des stages).
- « Différent et Compétent » : comités de pilotage, jury de validation des dossiers de RAE. Commissions « Mise en perspective ».
- Participation DUODAY.

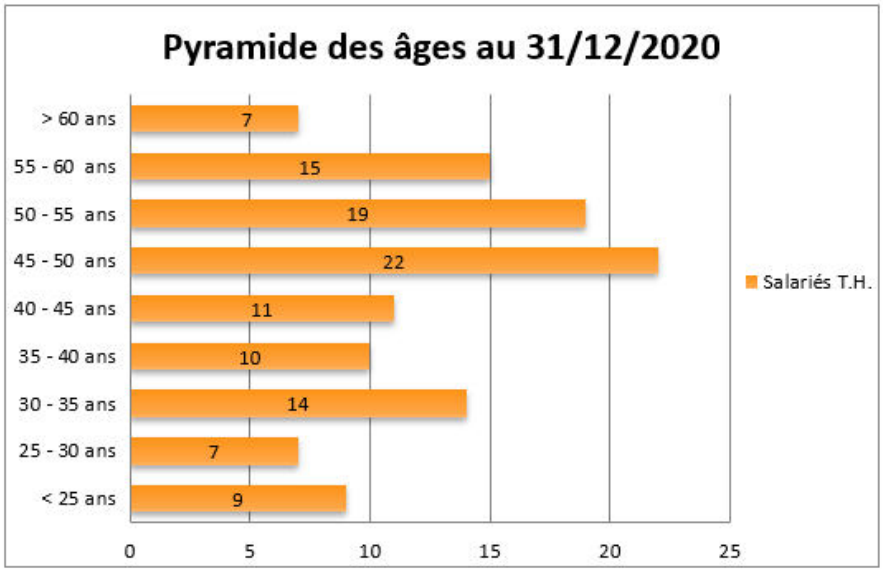
111 personnes accueillies sur l'année 2020 réparties comme suit, selon la dernière enquête ARS :

- Déficients intellectuels avec ou sans troubles associés : 83
- Déficients psychiques (y compris troubles de la conduite et du comportement) avec ou sans troubles associés) : 2

- Déficients psychiques et intellectuels avec ou sans troubles associés : 26
- Autisme et troubles envahissants du développement avec ou sans troubles associés :0.
- Déficients moteurs avec ou sans troubles associés : 2
- Traumatisés crâniens avec ou sans troubles associés : 3.
- Déficients visuels avec ou sans troubles associés : 2.
- Déficients auditifs avec ou sans troubles associés : 1
- Troubles sévères du langage : 0
- Polyhandicapés : 0.

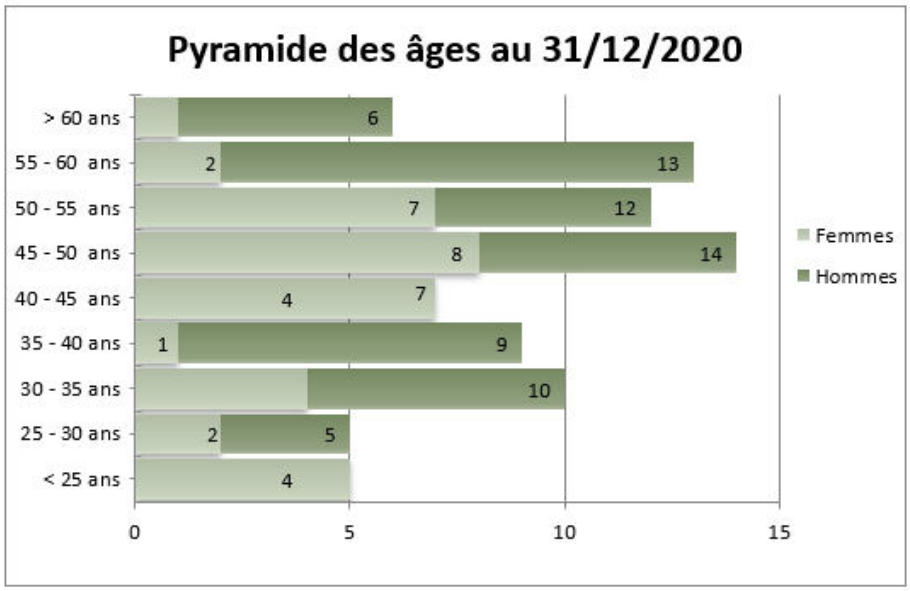
Pyramides des âges

< 25 ans	25 - 30 ans	30 - 35 ans	35 - 40 ans	40 - 45 ans	45 - 50 ans	50 - 55 ans	55 - 60 ans	> 60 ans	Total
9	7	14	10	11	22	19	15	7	114



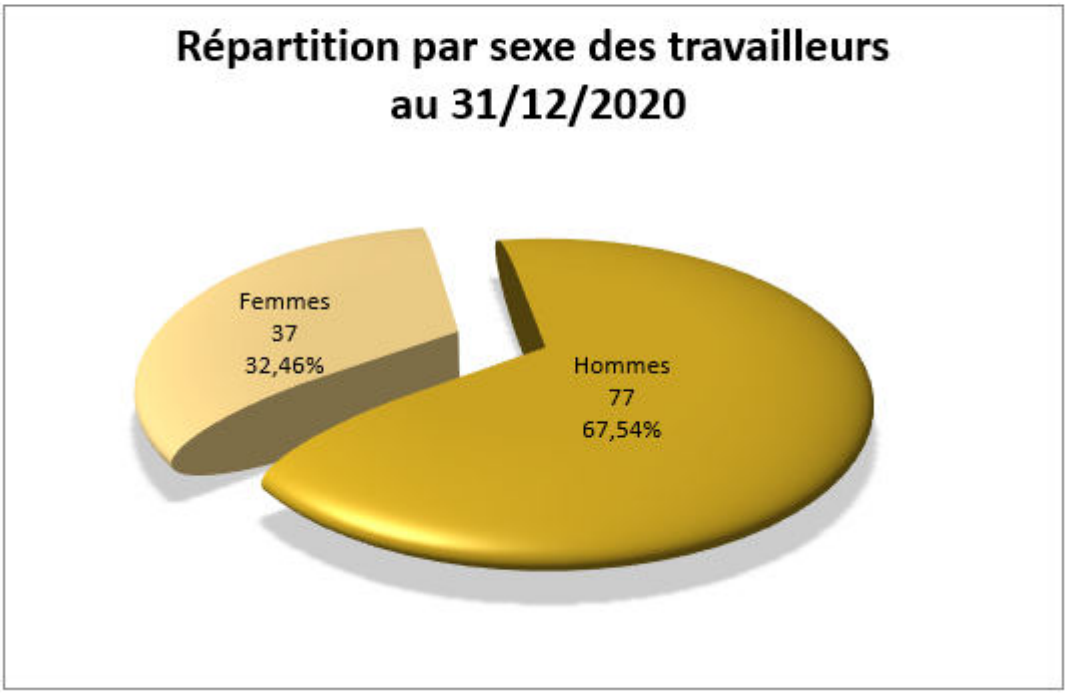
Age	< 25 ans	25 - 30 ans	30 - 35 ans	35 - 40 ans	40 - 45 ans	45 - 50 ans	50 - 55 ans	55 - 60 ans	> 60 ans	Total
Hommes	4	5	10	9	4	14	12	13	6	77
Femmes	5	2	4	1	7	8	7	2	1	37

Moyenne d'age : 43,54



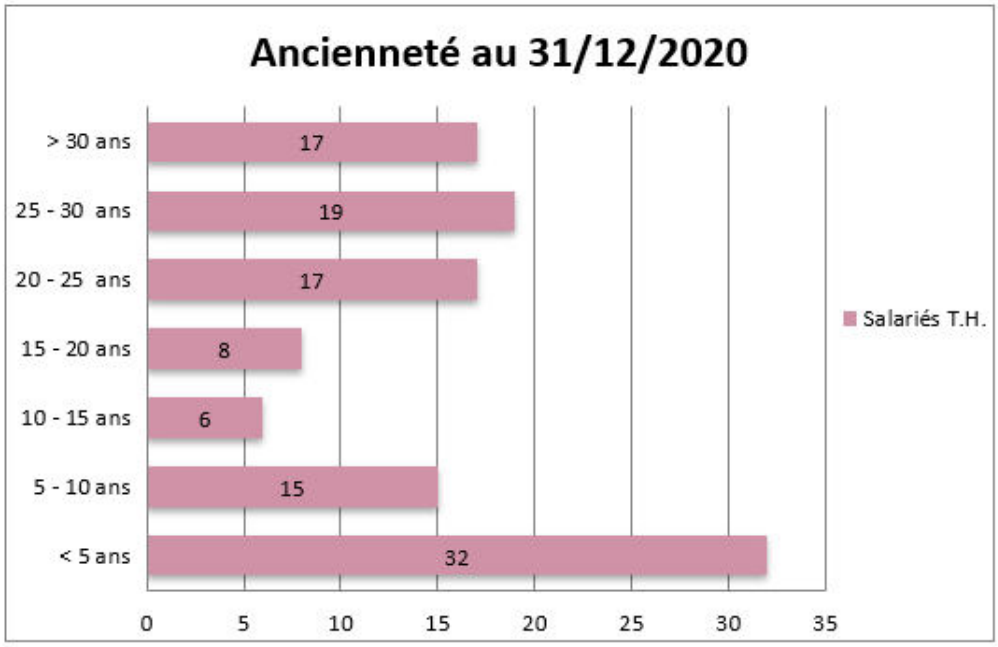
Répartition au sein de l'établissement

	Hommes	Femmes	Total
Nombre	77	37	114
%	67,54%	32,46%	100,00%



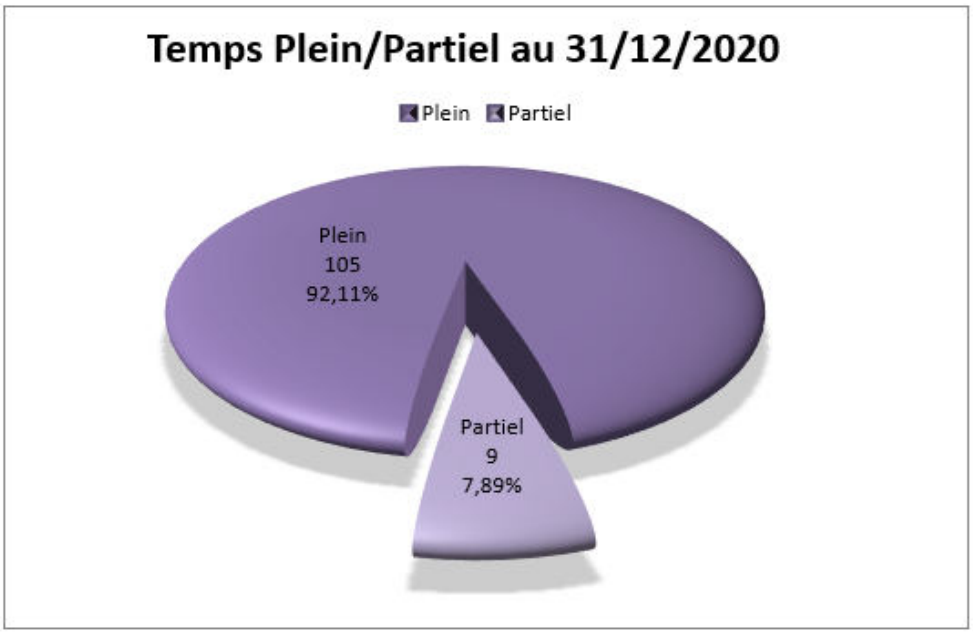
Ancienneté

< 5 ans	5 - 10 ans	10 - 15 ans	15 - 20 ans	20 - 25 ans	25 - 30 ans	> 30 ans	Total
32	15	6	8	17	19	17	114



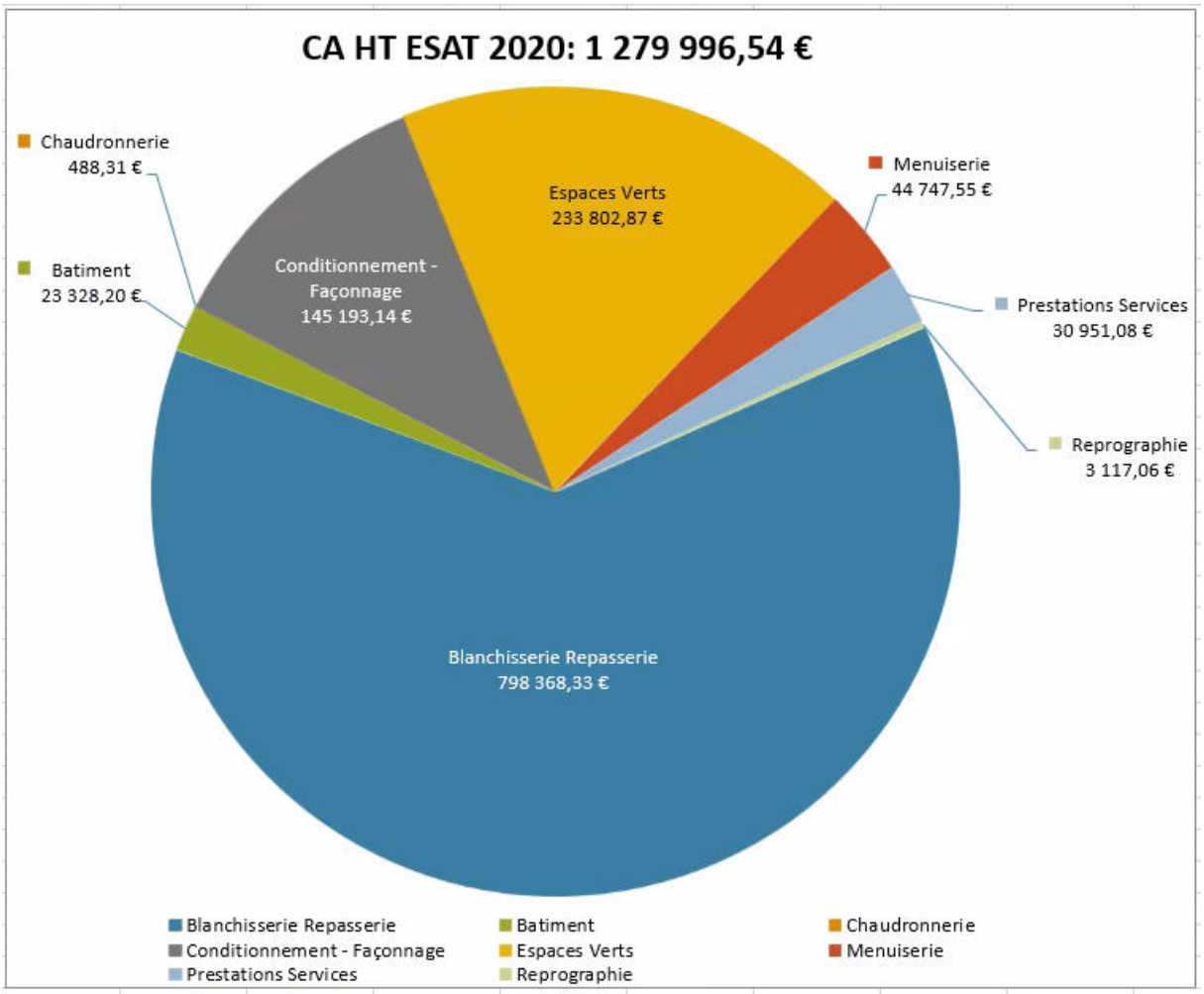
Temps Plein/Partiel

	Plein	Partiel	Total
Nombre	105	9	114
%	92,11%	7,89%	100,00%



1.2 LES ELEMENTS FINANCIERS

L'Esat du Ternois est financé par dotation globale de l'ARS Hauts de France dans le cadre d'un CPOM.
La dotation globale de financement 2020 ARS HDF s'élève à 1 524 776.07€.
Le chiffre d'affaires des Ateliers du Ternois est de 1 279 996.54€ pour l'année 2020.



1.3LES RESSOURCES HUMAINES

Indicateurs classiques :
Nombre de salariés au global : 30.45 ETP pour 34 personnes physiques au 31.12.2020
.
Nombre de CDI, CDD, contrats aidés, personnes en situation de handicap, service civique,…

L'Esat du Ternois emploie 34 personnes en CDI, 7 personnes en CDD qui remplacent des longs arrêts maladies ainsi que des personnes en congés.

Lors du 1er et 2ème confinement une salariée vulnérable a été mise en arrêt.

En interne le personnel de la SAJ a été affecté en blanchisserie lors du premier confinement en mars 2020. Les ramassages ne pouvant être effectués, le personnel TH ESAT n'était pas au complet.

Nous avons eu deux départs en retraite en septembre 2020 et un licenciement en en octobre 2020.

TABLEAU DES EFFECTIFS

Fonction	Nombre	ETP	Personnes physiques
Directeur	1	0.75	1
Chefs de service	4	4	4
Psychiatre	1	0.10	1
Psychologue	1	0.22	1
Infirmière	1	0.50	1
Chargée d'insertion	1	0.69	1
Moniteurs	10	10	10
A.M.P.	2	1.69	2
Services Généraux	11	10.5	11
Administratifs	2	2	2

ACCUEIL DES STAGIAIRES :

Une convention de stage assistante sociale a été signée du 28.09.2020 au 31.03.2021.

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020

Intitulés formations/colloques…	Professionnels concernés (nombre et fonctions)	Durée (heures/jours)
Moniteur d'atelier	1 ouvrier de production	434 heures
CASES R 489 CAT.3	3 employés en entreprise adaptée et 2 ouvriers de production	49 heures
TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES	1 ouvrier de production	35 heures

Formation d'accompagnement de parcours à la RAE	2 moniteurs d'atelier	72 heures
FCO VOYAGEURS	BENJAMIN PERRY	35 heures
Formation d'accompagnement de parcours à la RAE	1 chargée d'insertion	72 heures

12. *« PERSPECTIVES 2021 »*

Retour sur les perspectives 2020 au niveau médico-social :

L'évolution du service a permis la mise en œuvre de nouvelles activités de soutien en lien avec la demande des travailleurs et du projet de service et d'établissement.
Reprise de l'ensemble des dossiers vacants par l'infirmière
Réaménagement de l'ensemble des bureaux du service et des zones de repas des travailleurs.
Mise à disposition d'une salle informatique pendant l'heure du midi.

Perspectives 2021,
Après une année 2020 compliqué en terme sanitaire, l'année 2021 ne s'annonce pas forcément mieux. Cela n'empêche que nous continuerons à porter au plus haut les valeurs de notre association avec les personnes accompagnées

SERVICE D'ACCUEIL DE JOUR L'EAU VIVE

FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE	
Adresse :SAJ L'EAU VIVE ***75 route nationale*** ***BP 20089*** ***62166 SAINT POL SUR TERNOISE***	Directeur de l'établissement : MR LACHERY Directeur adjoint de l'établissement : / Cheffe de service : THELLIER PASCALE
Projet d'établissement	Missions et Objectifs: L'éventail des actions développées prend en compte les problématiques et les caractéristiques des personnes, leur parcours de vie. Il est nécessaire que chaque personne accueillie puisse trouver dans les actions mises en place le lien favorisant son épanouissement personnel et social. C'est dans un souci de prise en charge globale de la personne adulte handicapée mentale que les activités sont proposées : *Activités de soutien visant à entretenir et développer les acquis scolaires, à favoriser l'autonomie personnelle et sociale, en vue d'accompagner l'adulte dans sa vie quotidienne, dans son environnement familial, dans son ouverture à l'autre, au monde, aux activités culturelles, sportives.* Cet objectif global s'inscrit autour de grands thèmes : • des objectifs liés au bien-être Il s'agit de permettre aux personnes accueillies de se sentir bien, de connaître leur corps, de se repérer dans l'espace et le temps, de coordonner et maîtriser leurs gestes. Il s'agit aussi de favoriser le plaisir à « bouger », entretenir son corps en faisant de l'exercice, tout

	comme en se détendant corporellement par de la relaxation. La valorisation et la reconnaissance obtenue apporteront ce « bien-être » global de la personne. • des objectifs liés à des savoir-faire et des acquis utiles dans la vie au quotidien Il s'agit de permettre aux personnes accueillies d'augmenter ou, tout au moins maintenir, une certaine capacité d'autonomie dans la vie de tous les jours : -se repérer dans le temps ; la semaine, l'année, avoir un rythme de vie organisé autour d'activités repérées, -entretenir voir apprendre certains gestes du quotidien ; l'habillage, le déshabillage, la mise de table, la gestion de la vaisselle, du linge personnel, la confection d'une recette, la participation aux tâches ménagères. • des objectifs liés à la vie sociale, aux relations -savoir décliner son identité, rechercher l'échange avec un interlocuteur, savoir interpeller son interlocuteur pour énoncer un besoin, un souhait. -savoir vivre en groupe ; accepter les différences, respecter les autres, respecter les règles de vie en groupe. -avoir confiance en soi, s'essayer et être fier de soi. • des objectifs en lien avec le milieu familial -tenir compte de la situation familiale et de ce que vit la personne dans son contexte familial pour optimiser sa prise en charge au sein de la structure. -contribuer à ce que les relations de la personne avec sa famille soient les meilleures possibles en valorisant la personne dans ses compétences. -tendre vers une participation et une implication de la famille dans la prise en charge de la personne accueillie, notamment par leur participation à la réunion de synthèse annuelle,

	dans l'élaboration du projet individuel de leur adulte…
Autorisation et public	Date d'ouverture : Le SAJ est autorisé par arrêté du Président du Conseil Départemental du Pas-de-Calais en date de juin 1993 à accueillir des adultes déficients intellectuels, dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire ou adaptée. Quelques faits marquants de l'histoire de l'ESMS : - en 2004, la structure s'installe dans des locaux neufs, toujours sur l'enceinte géographique de l'ESAT. - en 2007, avec l'ouverture du FOYER DE CANTERAINE, une partie de la population est réorientée vers le foyer ; un rajeunissement de la population de la SOA s'opère avec l'arrivée d'un certain nombre de jeunes adultes. - en 2017, une réflexion est menée pour la demande d'une place d'AJT (Accueil de Jour Temporaire). L'extension à une place d'accueil de jour temporaire permettrait de conserver un lien avec les personnes de la liste d'attente : l'objectif étant de maintenir une certaine dynamique et un repère social, d'entretenir les acquis et le degré d'autonomie de la personne tout en préservant son intégration sociale. -en 2018, le SAJ achète deux bungalows à l'ESAT « Les Ateliers du Ternois » et y installe son espace « Bien être et Esthétique », avec le soutien de l'association « Des Amis du Moulin ». Caractéristiques du public accueillis : Il s'agit d'hommes et de femmes, présentant une déficience intellectuelle profonde pouvant être associée à d'autres troubles (trouble du

	psychisme, du comportement, de la communication, du langage, des apprentissages, déficiences visuelles, motrices….) Ce public d'adultes vient d'IMPRO ou d'ESAT sur orientation MDPH. Le SAJ peut accueillir des personnes n'ayant pas 20 ans révolus avec une dérogation du Conseil Départemental. Les personnes présentant un handicap moteur lourd, une épilepsie non stabilisée et des conduites dangereuses pour eux-mêmes ou leur entourage, ne sont pas admises dans la structure. L'ensemble de l'effectif actuel est constitué de personnes vivant au sein du milieu familial ou de famille d'accueil. Une partie des personnes bénéficient de mesures de protection tutelle. Ces mesures étant assurées ou par les services de tutelle du secteur (Vie Active, S.T.P…) ou par un membre de la famille. Nombre de place : Le Service d'Accueil de Jour accueille, 18 adultes en mixité, âgés de 20 (ou sur dérogation d'âge octroyée par le Département) à 60 ans. Offre de service : Il s'agit d'un accueil de jour du lundi au vendredi. Nombre de jours d'ouvertures : 228
Ressources humaines	Nombre de salariés : 8

Ce qu'il faut retenir de l'année	Nombre de journées réalisées : Nombre de personnes accueillies : 18 Nombre de sorties : 1 personne a souhaité sa réorientation en ESAT, suite à plusieurs stages effectués dans les divers ateliers. Elle a intégré l'Atelier Cuisine depuis le 3 septembre 2020 et est devenue une Travailleuse ESAT. 2 personnes ont souhaité mettre fin à leur accompagnement au SAJ ; l'une du fait de la distance géographique d'avec le domicile (en mars 2020) et l'autre pour mettre en place un projet d'intégration à l'Ilôt Bonsecours à ARRAS,(association Down Up) en septembre 2020. Soit un total de trois sorties.

1. *ACTIVITE REALISEE*

1.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

1) SUR LA PERIODE DE JANVIER A MARS 2020.

Le fonctionnement du SAJ a été normal : l'ensemble des personnes accompagnées et du personnel était présent. Les activités ont pu être tenues.

AU NIVEAU DES ACTIVITES

- Depuis le début d'année 2020, le service a beaucoup modulé ses propositions d'activités afin de permettre aux personnes accueillies de développer leurs capacités d'acceptation et d'adaptation aux changements.
  Ainsi par exemple,
  Les judokas ont participé à un entraînement handi-valides sur Hesdin : à cette occasion un grand merci aux familles qui se mobilisent pour permettre à leur jeune d'y participer en venant les rechercher au dojo d'Hesdin.
- Quelques perspectives 2020 ont pu être tenues en début d'année 2020:
  L'invitation des parents à partager la galette des Rois le 17/01/2020
  La poursuite des travaux de rajeunissement peinture du site
  La poursuite du changement des éclairages en Leds pour un respect environnemental et une économie financière conséquente.
  Et la réflexion pour la mise en place de nouveaux projets.

- La poursuite de l'évaluation interne avec l'analyse retour des questionnaires anonymes envoyés aux parents et représentants légaux, ainsi que l'adaptation du questionnaire pour les personnes accueillies
- Un gros chantier FALC, avec la présentation des outils de la loi 2002-02 en FALC afin d'en faciliter l'appropriation et la compréhension par les personnes accueillies. Des temps de présentation sont programmés chaque semaine (Projet d'activité « Groupe de Parole ») avec la présentation du support, et mises en situation ou des fiches de travail autour des notions évoquées.

La Charte des Droits et Libertés a ainsi été présentée et validée par le CVS.
La réécriture en FALC du Règlement de Fonctionnement a commencé.
LES ELECTIONS DES DIFFERENTS DELEGUES SE SONT REALISEES LE 17/02/2020. (CVS, Commission restauration et expression des usagers)

2) SUR LA PERIODE DE MARS A SEPTEMBRE 2020.

Au niveau du fonctionnement général :
Avec le confinement instauré mi-mars et les restrictions sanitaires dans les transports, le SAJ a fermé.
L'ensemble du personnel éducatif a été mobilisé sur l'ESAT, au niveau de la blanchisserie principalement.
A partir de cette date, chaque personne accueillie au SAJ, a été régulièrement appelé par téléphone, 1x/semaine. Il s'agissait de soutenir les adultes, les déculpabiliser et les accompagner dans ces moments d'attente pas toujours simples à gérer par eux comme par leurs parents ou représentants légaux.
Ainsi certains ont souhaité recevoir des fiches d'activités par mail, d'autres ont pu être aiguillés pour l'achat de jeu de société…
Mi-mai, le SAJ pouvait à nouveau accueillir les personnes accompagnées dans la mesure où ces dernières étaient amenées sur site. C'est ainsi que progressivement la majorité des adultes ont pu réintégrer l'accueil de jour. Et en juin, 16 personnes étaient à nouveau présentes.
Même si les activités extérieures n'étaient pas encore possibles, et même si pendant quelques semaines, chaque midi, le SAJ se transformait en salles de restauration (afin d'optimiser les places de repas pour l'ESAT), chacun a repris un petit rythme. Seule une adulte est restée très impactée et fragilisée psychologiquement au point d'avoir des difficultés à se nourrir que ce soit au SAJ ou au domicile.
Avec la période des congés annuelles, chacun s'est quitté en espérant reprendre l'ensemble de nos activités, notamment avec nos partenaires extérieurs, en septembre.

Au niveau du partenariat avec les familles ou représentants légaux.

Madame Dauchy, représentante des familles au CVS et moi-même déploirons l'impossibilité d'organiser les réunions de parents, la family day, les demi-journées

d'immersion au SAJ….tous ces moments qui permettaient l'échange, le partage d'informations…

L'idée était de permettre à chacun de s'exprimer sur la situation au travers d'un questionnaire, de façon anonyme ou pas selon le choix de chacun.
L'idée est aujourd'hui de permettre de faire remonter les remarques et/ou les questionnements par l'intermédiaire du CVS (Conseil de Vie Sociale).
Et c'est ainsi qu'un questionnaire a été réalisé avec la représentante des familles. Il sera distribué avant le prochain CVS.

3) DEPUIS SEPTEMBRE 2020

AU NIVEAU DU PERSONNEL ENCADRANT

- De la satisfaction à pouvoir effectuer une rentrée avec l'ensemble des personnes accueillies mais une certaine déception à ne pouvoir tenir l'ensemble des activités sur l'extérieur.
  Nous avons dans un premier temps attendu le retour de nos partenaires extérieurs (piscine de Divion, Judo Club d'Hesdin, mairie de Tincques et l'école de cirque Cie Bruit de Couloir) afin de connaître leur protocole sanitaire et de voir s'ils étaient en concordance avec le nôtre.
  Puis nous avons établi un planning de reprise de ces activités (sachant que l'activité judo, sport de contact par excellence serait remplacée par du taïso, technique chinoise d'échauffement et renforcement musculaire individuelle).
  Mais rapidement la crise sanitaire évoluant, les protocoles sanitaires se sont durcis puis ces structures ont fermées.

- Les entretiens professionnels, 3° bilan ont été finalisés (c'est-à-dire bilan à 6 ans pour 5 personnes et un 2° bilan à deux ans pour une personne). C'est l'occasion pour tout à chacun de se poser et faire le point sur une évolution de carrière potentielle en formalisant des demandes de formations professionnelles.
- Depuis septembre nous accueillons une stagiaire école, ES.
- Des travaux d'amélioration du service se sont poursuivis : changement de l'éclairage en leds apportant un éclairage plus économique et plus efficace, protection des portes au niveau des poignées afin de protéger la peinture des portes et projet de changement du lavabo de la cuisine par l'atelier menuiserie.

AU NIVEAU DES PERSONNES ACCUEILLIES

- L'effectif était à 15 en septembre (cf le CVS du 07/09/2020) : une adulte a intégré l'ESAT en atelier cuisine. Deux autres personnes n'ont pas souhaité revenir au SAJ et ont formulé auprès de la MDPH leur demande de quitter le service. A ce jour, un dossier a été accepté et le second sera prochainement étudié en commission MDPH.
- Parallèlement nous avons accueilli deux personnes en stage au SAJ : la première dans le cadre de la liste d'attente afin d'étudier avec elle son arrivée au SAJ. Nous n'avons pas pu faire le bilan du stage avec la famille et nous proposerons vraisemblablement une deuxième situation de stage avant de valider l'accueil de cette personne au SAJ. La seconde personne relève d'une situation communément nommée « situation complexe » : il s'agit d'un adulte dont l'évolution

de la pathologie engendre une incapacité à tenir le rythme de travail des ateliers ainsi qu'une démotivation face à la situation de travail quel qu'en soit le support.
Après une période de stage exceptionnelle de deux mois et demi, cette personne a pu intégrer le SAJ. L'effectif du SAJ est donc aujourd'hui de 16 personnes.

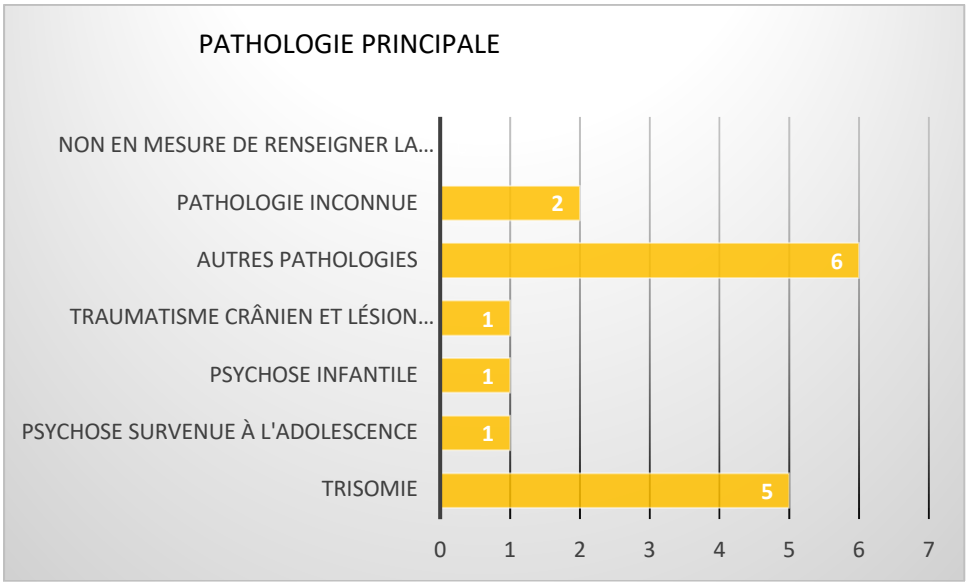
- Avec l'évolution de la crise sanitaire nous n'avons pas pu reprendre l'accueil de stagiaire.
- La vaccination anti grippale gratuite a été proposée par l'ASRL à l'ensemble du personnel et des personnes accueillies. Après une longue attente de livraison du vaccin, et de sécurisation de l'action par des engagements écrits de chaque personne intéressée (accord et engagement qu'il ne s'agit pas d'une primo vaccination), les injections ont été réalisés fin novembre.

AU NIVEAU DES ACTIVITES PROPOSEES

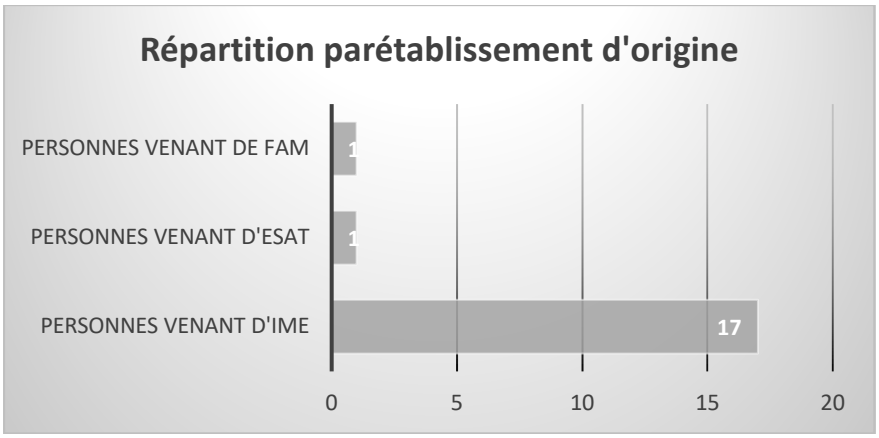
- L'opération brioches des Amis du Moulin s'est déroulé le 16 octobre et comme d'habitude a remporté un vif succès au SAJ.
- Les fêtes de fin d'année approchent, elles sont synonymes de « marché de Noël au SAJ et de sorties marché de Noël sur l'extérieur…mais cette année elles seront moins festives : pas de sorties possibles, pas d'accueil des parents pour le partage traditionnel d'un morceau de bûche de Noël. Mais nous concoctons une petite surprise dans l'enceinte du service : ce dernier va se transformer en salles de restaurant avec une décoration différente dans chaque pièce. Chacun se verra proposer la possibilité de réserver une place au restaurant. Le repas sera un repas surprise (avec traiteur) et le service sera assuré par l'ensemble de l'équipe éducative, ceci afin de respecter les gestes barrière et les distanciations sociales.
  Chacun découvrira en fin de journée un petit cadeau individuel au pied du sapin. Et dès cette semaine des activités sur le thème de Noël sont proposées : décoration, réalisation d'un calendrier de l'avent, de cartes de vœux….
- Parallèlement nous travaillons à l'ouverture du magasin AHT (Agriculture Handicap Ternois) : c'est un projet commun à l'EA, l'ESAT et le SAJ. Les travaux avancent bien grâce notamment aux subventions obtenues et à l'implication des travailleurs de l'atelier peinture. Une ouverture est envisagée au cours du premier trimestre 2021.

Malgré des conditions très particulières, le SAJ n'a pas connu de cas Covid avéré en 2020. Ni de cas contact.

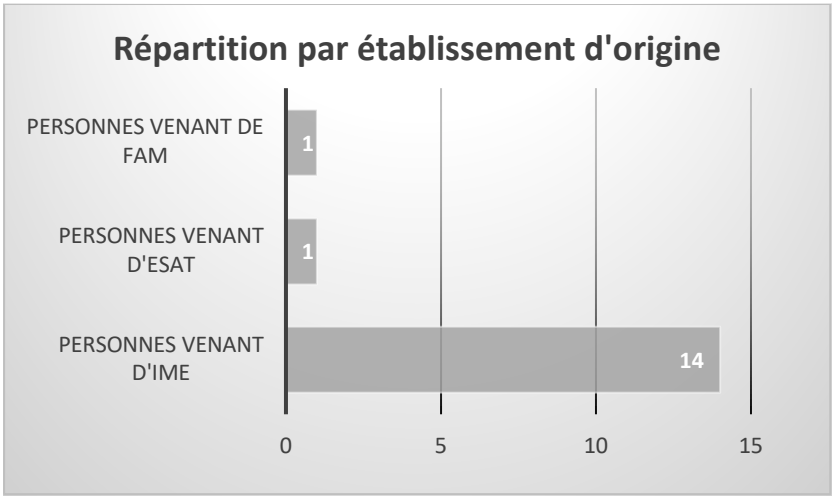
Répartition selon la déficience principale.



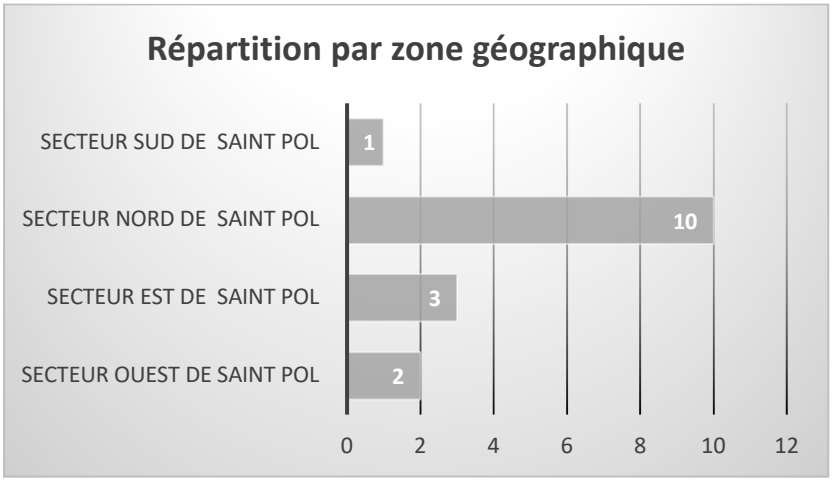
Répartition selon l'établissement d'origine.



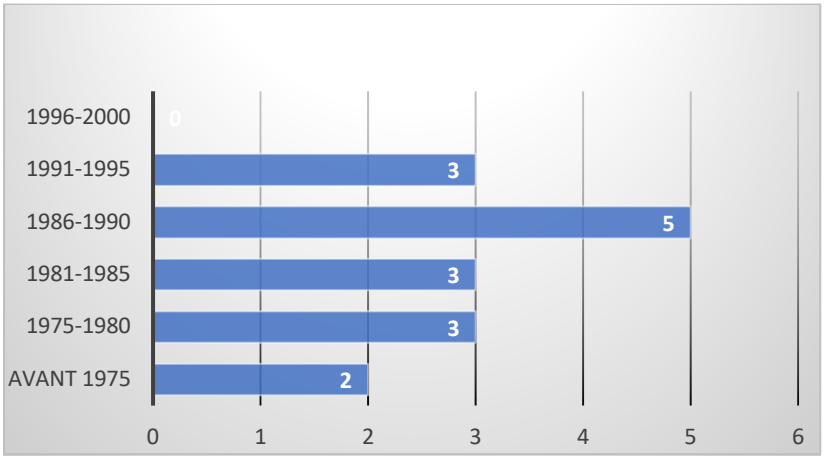
Répartition selon l'établissement d'origine.



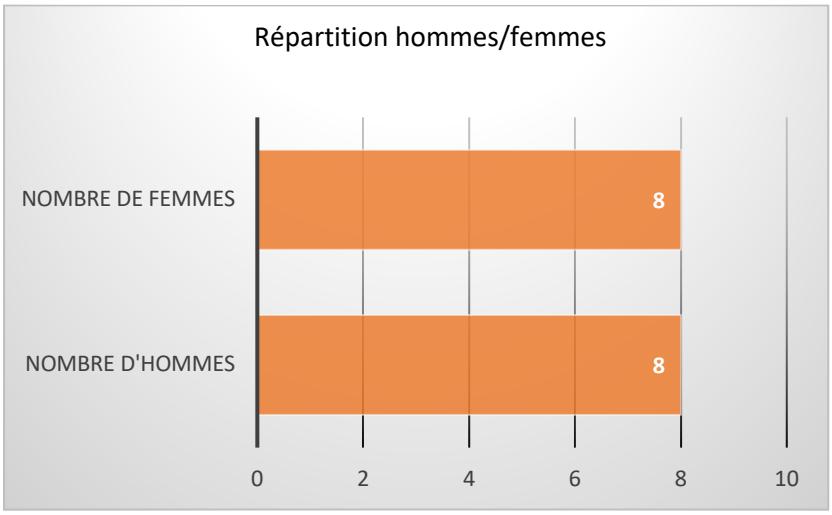
Répartition selon l'origine géographique.



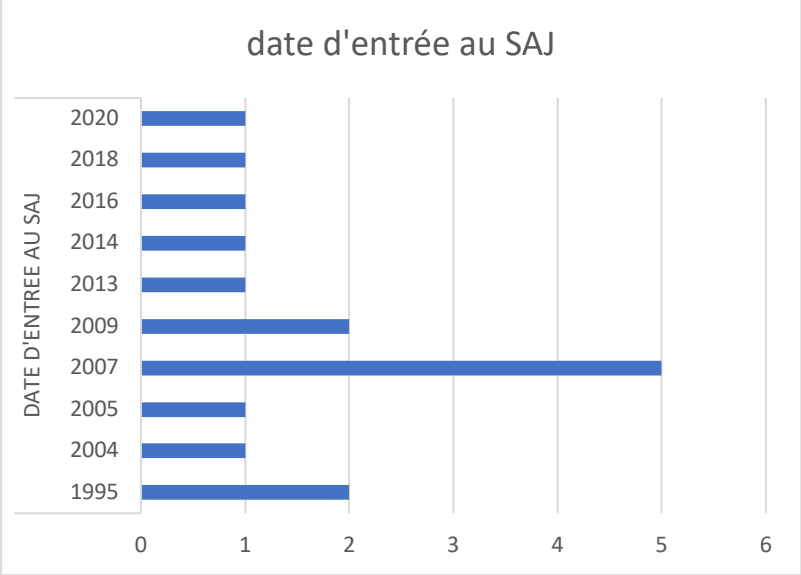
Pyramide des âges



Répartition par sexe



Répartition par ancienneté dans l'établissement :



Orientation

Sur les 18 personnes accueillies, 9 ont renouvelés leur accompagnement au SAJ.

Liste d'attente

En 2020 encore, via le logiciel OSMOSE, force est de constater que la liste d'attente pour l'accueil de jour est peu conséquente.
Ou les personnes se situent hors secteur géographique de nos circuits de transports, ou l'avancée en âge de la personne fait envisager une orientation en Foyer de Vie plus qu'en accueil de jour.
De ce fait les quelques personnes restantes sur la liste d'attente ont été contacté par téléphone. Mais les visites de l'établissement et éventuellement une période de stage non pu leur être proposée de fait de la crise sanitaire.

1.2. LES ELEMENTS FINANCIERS

Le SAJ est un ESMS en CPOM 2020-2025 signé par le CD62.
Pour 2019 la dotation globale était de ……

1.3. LES RESSOURCES HUMAINES

Indicateurs classiques

Nombre de salariés au global : 6.66 ETP pour 8 salariés.
Avec 8 CDI.

Tableau des effectifs

Fonction	Nombre	ETP	Personnes physiques
DIRECTEUR	1	0.15	1
CHEF DE SERVICE	1	1	1
AES	4	3.96	4
PSYCHOLOGUE	1	0.06	1 en mars 2020
CHAUFFEUR	1	0.55	1

Impact de la crise sur les RH
Deux professionnels ont eu des arrêtes de travail pendant le confinement (un pour garde d'enfant, l'autre pour raison personnelle)
5 professionnels ont été mobilisés sur l'ESAT les Ateliers du Ternois pendant le confinement et la fermeture du SAJ.
Impact sur les formations
Seules les formations de mise à niveau SST ont été maintenues pour le SAJ.

ACCUEIL DES STAGIAIRES : nombre, durée, missions/type de formation

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020

Intitulés formations/colloques…	Professionnels concernés (nombre et fonctions)	Durée (heures/jours)
Remise à niveau SST	1 AES	
Remise à niveau SST	1 AES	

2. *« PERSPECTIVES 2021 »*

L'année 2021 signera l'ouverture du Magasin AHT (Agriculture Handicap ternois), premier projet qui fédèrent les diverses entités sur le site des Ateliers du ternois (EA, ESAT et SAJ)

Un second projet fédérateur des trois établissements est la réécriture du PROJET D'ETABLISSEMENT LES ATELIERS DU TERNOIS : ce projet sera soutenu par le service qualité du siège et une DLA est envisagée.

L’AXE 3 de l’évaluation interne, prévu en 2020 et reporté en 2021 avec en parallèle la continuité du plan d’amélioration des axes 1 et 2.

La réécriture des outils de la loi 2002-02 en supports FALC sera poursuivie et s’appuiera sur une formation FALC du personnel.

2. SECTEUR ACCOMPAGNEMENT - HEBERGEMENT

Dispositif Habitat Vie Sociale de la Métropole de Lille

- **Foyer « L'Arbre de Guise »**
- **Foyers Résidence**
- **SAVS Le Colibri**

DISPOSITIF HABITAT VIE SOCIALE METROPOLE DE LILLE

Foyer « L'Arbre de Guise », 13 Chemin de l'Arbre de Guise, 59113 SECLIN
Foyers « Résidence », Le Pré Catelan, 4 Rue Delesalle, 59110 LA MADELEINE
SAVS « Le Colibri », Le Pré Catelan, 4 Rue Delesalle, 59110 LA MADELEINE

13 Chemin de l'Arbre de Guise **59113 SECLIN** **Tél : 03.20.16.39.34** **Mail : arbredeguise@asrl.asso.fr**	**Directrice du Dispositif** : Madame Pascale AUPICQ **Directrices adjointes du Dispositif** : Madame Marie DELPOUVE et Madame Marianne D'HAENE **Chefs de services du Dispositif** : Mme Yvelise FRANCOIS et Mr Gérard WOUTS
Projets des établissements et service	Le Dispositif Habitat Vie Sociale de la Métropole de Lille (DHVSML) est composé de deux établissements et service, implantés sur le territoire de la Métropole Lilloise : - Le Foyer « L'Arbre de Guise » : un Foyer de Vie, un Foyer d'Accueil Médicalisé, un Service d'Accueil de Jour - Les Foyers « Résidence » : deux Foyers d'Hébergement situés à Lille et Loos - Le SAVS « Le Colibri » : 36 suivis à domicile Le DHVSML repose sur un Projet Stratégique à 5 ans, commun à l'ensemble des établissements et service, dont les 6 grandes orientations se déclinent différemment selon les publics accompagnés et les spécificités des modes d'accueil : - Maintenir la qualité de l'offre existante et proposer des solutions alternatives qui prennent en compte le parcours de vie ; - Renforcer le positionnement du DHVSML sur les territoires dans une démarche inclusive ; - Faciliter l'accès à la santé et favoriser le prendre soin ; - Consolider la dynamique éco-responsable dans les établissements et hors les murs ;

	- Anticiper les évolutions de demain en assurant une veille sur les territoires ; - Garantir les compétences et la qualité de vie au travail des professionnels. La finalité du Projet Stratégique s'inscrit dans celle poursuivie par l'ASRL qui *« place la personne au cœur de sa réflexion et de son action, en tenant compte de sa globalité et de ses singularités »* (Projet Associatif) : **Faire que la personne présentant un handicap intellectuel trouve, au sein de la société, une place qui est la sienne, dans une Humanité partagée**. Les projets d'établissements et service prennent en compte les paramètres suivants : - la variété des modes d'accueil en dégageant une spécificité dans les prises en charge, - la variété dans les handicaps (déficience intellectuelle, difficultés sensorielles : visuelles et auditives, épilepsie, difficultés motrices, troubles du comportement), - les âges en tenant compte de l'inter génération (adultes vieillissants et jeunes adultes sortants d'IME,…) Ainsi, les réponses d'accompagnement sont plurielles et adaptées à l'évolution de la personne ; et ce de manière à éviter certaines situations de rupture et d'accentuer les phénomènes d'involution. Les établissements et service se donnent pour missions de : • veiller à la protection et à la sécurité des habitants, • garantir le bien-être et l'accès aux soins, et assurer pour les personnes qui le nécessitent, une surveillance médicale en interne, ou en en liaison avec les partenaires extérieurs, • stimuler et maintenir les capacités cognitives des personnes accompagnées, et les accompagner dans les activités quotidiennes, • apporter un soutien psychologique pour les personnes qui le souhaitent, • **proposer des activités dynamisantes, valorisantes et variées pour développer les potentialités intellectuelles et physiques de chacun (accession aux loisirs, aux vacances et à l'intégration sociale en s'inscrivant dans le tissu urbain),** • **stimuler chaque habitant dans l'appréhension de son environnement (utilisation de l'argent, démarche administrative…),** • **maintenir** un lien avec les familles, par l'échange et la recherche de collaboration, • permettre aux personnes accompagnées de rester dans leur « Habitat », en adaptant les accompagnements et en faisant évoluer les réponses, Ils s'engagent également à promouvoir la bientraitance, et garantir la dynamique institutionnelle pour : • permettre aux personnes accompagnées d'être auteures et actrices de leur projet de vie, en favorisant l'émergence de choix personnels,

	• valoriser les potentiels des personnes accompagnées, • préserver le sens donné aux actions (apporter un accompagnement adapté et chaleureux, contribuer au bien-être et « mieux vivre » des habitants, favoriser leur épanouissement personnel), • construire et conduire les projets d'accompagnement personnalisés avec l'ensemble des partenaires, • garantir la réflexion et l'élaboration de « bonnes pratiques », • prévenir les formes de maltraitance, • soutenir la motivation, la formation et l'analyse des pratiques des personnels pour éviter l'usure professionnelle.
Autorisation et public	**<u>Foyer "L'Arbre de Guise"</u>** : Ouvert le 4 Juin 2012, le Foyer « L'Arbre de Guise » est situé 13 Chemin de l'Arbre de Guise à SECLIN. Ville située au sud de la métropole lilloise, SECLIN compte environ 12 500 habitants. Elle occupe une position géographique privilégiée pour l'implantation d'un établissement puisque située à proximité de grands axes de communication (S.N.C.F, autoroute, aéroport de LESQUIN,…) pouvant favoriser l'intégration sociale et culturelle. Hormis la situation géographique qui vient répondre à la demande des personnes, la commune de SECLIN offre un parc d'équipements publics ; tels que piscine, salles de sports, comité de quartiers avec lesquels un partenariat peut s'opérer. Consciente des besoins des personnes porteurs d'une déficience intellectuelle et ouverte à leur intégration dans la cité, la municipalité de SECLIN se veut être un partenaire dans la réponse à apporter à ces personnes en termes d'hébergement, d'accès à la culture et aux loisirs, en permettant une vie citoyenne comme tout à chacun. Situé sur un terrain de 1,8 hectares, l'établissement s'intègre dans un projet d'aménagement urbain, au cœur du quartier de Burgault, et à proximité de tous les services (commerces, hôpital, cabinets médicaux, pharmacie, centre socio-culturel et sportif, centre administratif, gare, bus,…). Le foyer est une structure d'hébergement, de soins et d'accompagnement de la vie quotidienne. Il accueille des adultes porteurs d'une déficience intellectuelle (modérée, sévère ou profonde), femmes ou hommes âgés entre 20 et 60 ans à l'admission, orientés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). A la déficience intellectuelle peuvent se rajouter d'autres incapacités motrices, sensorielles, épilepsie non stabilisée, ou troubles du comportement. Ces personnes, qui ne peuvent prétendre à une activité professionnelle en milieu ordinaire ou protégé, manifestent une dépendance partielle qui nécessite la présence d'une tierce personne dans la prise en charge des actes principaux de l'existence. Par dépendance, nous entendons, le besoin d'assistance pour

accomplir les actes de la vie quotidienne habituellement effectués sans aide, et qui requiert une surveillance régulière, et/ou des soins constants.

Les personnes peuvent être accompagnés en hébergement (foyer de vie, foyer d'accueil médicalisé) et en accueil de jour.

La capacité totale d'accueil est de :

- 48 places en hébergement avec un fonctionnement annuel de 365 jours ;
- 10 places en accueil de jour, avec un fonctionnement annuel de 230 jours, du lundi au vendredi.

Aussi, dans un contexte où le social et le sanitaire tendent à se rapprocher, cet établissement offre une diversification dans les accueils proposés, tout en développant des passerelles entre chaque mode d'accueil.

Il s'agit de ne pas donner une ou des réponses parcellaires et structurelles, sans une réelle prise en compte des besoins multiformes et évolutifs des personnes accueillies. Notre objectif est bien de répondre aux besoins en adaptant les prises en charge grâce à une diversité d'accueil.

- ***Un Foyer de vie*** ⇨ 30 places en hébergement permanent
  ⇨ 3 places en accueil temporaire

Les objectifs poursuivis sont de :

- Proposer un accueil et un hébergement adaptés ;
- Promouvoir un accompagnement de proximité des actes de la vie quotidienne et un accompagnement social, culturel, psychologique ;
- Préserver le bien-être physique et moral de la personne accompagnée ;
- Garantir une surveillance médicale ;
- Entretenir les liens familiaux et personnels dans le respect des choix de la personne accompagnée ;
- Favoriser les liens sociaux en fonction des potentialités de la personne accompagnée.

L'accueil temporaire

Limité à un accueil séquentiel ou continu d'une durée de quatre-vingt-dix jours sur douze mois consécutifs, l'accueil temporaire répond à l'aide aux aidants. Ce dispositif permet les périodes de répit, une mise à distance, le passage de relais à une institution, la transition entre deux prises en charge.

Ces 3 places d'accueil temporaire sont également prévues pour répondre aux urgences créées par des événements familiaux qui exigent un relais ponctuel (hospitalisation, décès, ...). Des accueils plus fréquents (toujours sur la base de quatre-vingt-dix jours par an), pourront être envisagés comme facteur d'équilibre d'une difficulté familiale et aboutir vers un projet personnalisé.

	Les objectifs poursuivis sont de permettre : ➢ Le répit et l'aide aux aidants ; ➢ La contribution au développement, à l'épanouissement et à la mise en actions des potentialités de l'adulte, à travers sa participation à la vie collective du foyer ; ➢ La préservation et le renforcement des liens familiaux ; ➢ L'intégration sociale de la personne selon ses possibilités. - ***Un Foyer d'accueil médicalisé*** ⇨ 15 places en hébergement permanent Les objectifs poursuivis sont de : ➢ Proposer un accueil adapté ; ➢ Favoriser la qualité de vie de la personne accompagnée ; ➢ Entretenir les liens familiaux et personnels dans le respect des choix de la personne accompagnée ; ➢ Garantir une surveillance médicale ; ➢ Développer une vie sociale ; ➢ Participer à des activités adaptées. - ***Accueil de jour*** ⇨ 10 places, dont trois médicalisées L'accueil de jour permet aux adultes porteurs d'un handicap mental, de trouver une réponse en attente d'un éventuel hébergement à temps complet. Cet accueil offre aux personnes des possibilités d'apprentissages pratiques, d'animation sociale et des loisirs. L'accueil de jour peut également être un lieu de ressourcement à la fois pour l'usager et pour sa famille. **Les objectifs de ce dispositif se définissent comme suit :** ➢ Proposer un accueil adapté ; ➢ Favoriser la qualité de vie de la personne accompagnée ; ➢ Entretenir les liens familiaux et personnels dans le respect des choix de la personne accompagnée ; ➢ Garantir une surveillance médicale (SAJM) ; ➢ Développer une vie sociale ; ➢ Participer à des activités adaptées. L'autorisation de fonctionnement a été délivrée conjointement par : ✓ Le Président du Conseil Général, suite à l'arrêté préfectoral du 16 Octobre 2008 autorisant la création d'un Foyer de Vie ✓ Le Directeur de la D.D.A.S.S (Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales), suite à l'arrêté préfectoral du 25 Août 2008 autorisant la création d'un Foyer d'Accueil Médicalisé. A ce jour, l'Agence Régionale de Santé a remplacé la D.D.A.S.S.

Foyers “Résidence” :

Créés en septembre 1979, après de profondes modifications liées aux évolutions des politiques sociales en faveur du Handicap, les Foyers « Résidence » de l’ASRL sont des foyers d’hébergement qui accueillent, sur décision de la CDAPH, des adultes porteurs d’une déficience intellectuelle, avec ou sans troubles associés, qui bénéficient d’une reconnaissance travailleurs handicapés et qui se trouvent en situation active de travail (ESAT, EA, milieu ordinaire), à temps plein ou à temps partiel.

Aux missions de bien-être du public accueilli, d’aide au développement de l’autonomie dans les actes du quotidien et d’accompagnement à l’appropriation, par les résidents, de leur statut de sujet de droits et devoirs, le projet a évolué en tenant compte du besoin d’adaptation de l’accompagnement aux soins physiques et psychiques, de l’accompagnement à l’accès à la vie affective, sexuelle et à la parentalité et de la prise en compte du vieillissement.

Les Foyers “Résidence” se composent de deux établissements :

- Foyer ”Résidence” de Lille situé Rue Jemmapes. Il accueille 17 femmes et hommes âgés entre 20 et 60 ans à l’admission ;
-
- Foyer “Résidence” de Loos situé Rue des Fleurs. Il dispose d’une capacité d’accueil de 14 places. Cette structure propose un collectif de 10 places, une semi-autonomie de trois places, un studio indépendant, et une place de stage pour les personnes en demande d’hébergement ou des jeunes majeurs qui sont en IMPRO et qui souhaitent découvrir ce qu’est la vie en foyer d’hébergement. Cette 15ème place est autorisée par le Conseil Départemental du Nord mais n’est pas financée.

SAVS “ Le Colibri” :

Ouvert en Décembre 2018, le SAVS “Le Colibri” accompagne à ce jour 23 adultes, à domicile. L’équipe intervient au sein de :

- La Résidence Intergénérationnelle de Vie citoyenne et Solidaire (RIVES). Cette résidence innovante porté par la Ville de Lille est composée d’un ensemble immobilier de 74 appartements gérés par SIA HABITAT. L’ASRL en loue 7, tout comme l’APF. Afin de favoriser le lien social, la Résidence offre un espace vert central investi par les habitants et propose une salle de convivialité permettant l’organisation de moments festifs, des rencontres entres locataires, … En septembre 2019 s’est ouvert le Tiers Lieu « La Voisinerie » qui a pour vocation de proposer de multiples services (petite restauration, …). Cette activité relevant de

	l'Economie Sociale et Solidaire favorise le lien entre la Résidence et le quartier. - La Résidence Autonomie "Daniel Sacleux". Depuis Octobre 2018, 8 adultes porteurs d'une déficience intellectuelle accueillis au sein de la Résidence Autonomie partagent le quotidien de personnes âgées. Pour être accompagnés par le SAVS au sein de cette Résidence, les adultes doivent être âgés de plus de 55 ans, avoir fait valoir son droit à la retraite ou travailler à temps partiel. - Appartements de droit communs (conventions avec bailleurs sociaux), personnes locataires en leurs noms propres.
Ressources humaines	Pour répondre à ses missions, le Dispositif Habitat Vie Sociale de la Métropole de Lille compte 72 salariés qualifiés dans différents domaines de compétences : direction, encadrement de proximité (ES, ME, AMP, …etc.), administratif (secrétariat, comptabilité, assistantes de services sociaux), services généraux, paramédical (IDE, AS, psychomotricienne …etc.), psychologue, médecin coordonnateur. Le tableau des effectifs se répartit comme suit : ➢ Foyer de Vie : 25 professionnels pour 22.60 ETP ➢ FAM : 18 professionnels pour 10.65 ETP ➢ SAJ Foyer de Vie : 2 professionnels pour 1.05 ETP ➢ SAJ Médicalisé : 2 professionnels pour 0.45 ETP ➢ Forfait soin : 10 professionnels pour 8.85 ETP ➢ Foyers d'Hébergement : 26 personnes pour 21.37 ETP ➢ SAVS : 6 professionnels pour 2.63 ETP
Ce qu'il faut retenir de l'année	Nombre de journées réalisées durant l'année 2020 : Pour le Foyer de Vie : 10 932 journées ; soit un taux d'occupation de 99.56 %. Pour le FAM : 5 490 journées ; soit un taux d'occupation de 100 % Pour le SAJ / Foyer de vie : 720 journées ; soit un taux d'occupation de 44.72 % Pour le SAJ / FAM : 362 journées ; soit un taux d'occupation de 52.46 % Pour les Foyers « Résidence » : 9 988 journées ; soit un taux d'occupation de 88.27 % En ce qui concerne le dispositif d'Accueil Temporaire, en 2020, les équipes ont accompagné 5 personnes pour 364 journées. A compter du mois de mars 2020, démarrage de la crise sanitaire dans laquelle s'est trouvée notre pays, seules deux personnes ont été accueillies ; l'une à raison de 12 jours et l'autre durant 310 jours. Au regard des conditions de vie de cet adulte et de la dangerosité du lieu d'habitation, un accord exceptionnel de 364 jours a été octroyé par le département. Au 31 Décembre 2020, le nombre d'accueil du Foyer « L'Arbre de Guise » était de 44 places, laissant une place vacante. Concernant les Foyers « Résidence », les 31 places étaient occupées.

	Suite à une situation COVID au sein de l'établissement, nous avons déploré le décès d'un résidant. L'année 2020 a été marquée essentiellement par la crise sanitaire liée à la COVID 19. Les établissements et service du Dispositif Habitat Vie Sociale de la Métropole de Lille, ont dû adapter leur fonctionnement selon le rythme des confinements, déconfinements, crises COVID, … Durant le premier confinement, entre Mars et Mai 2020, l'activité des Foyers a été réduite, alors que celle du SAVS se poursuivait sans encombre. Selon les établissements, Foyer « L'Arbre de Guise » ou Foyers « Résidence », les impacts ont été différents. Au Foyer « L'Arbre de Guise », le SAJ a été fermé, ainsi que l'accueil temporaire, sauf pour une résidante fréquentant habituellement le SAJ. Les personnes accompagnées souhaitant passer le confinement en famille, ont pu le faire. Les adultes ont pu reprendre leurs marques progressivement à la levée du premier confinement, grâce à la mise en place d'un SAJ « Hors les murs » dans une salle municipale mise à la disposition de l'établissement par la ville de Seclin pour les mois de Mai et Juin. Les équipes ont investi le local (nettoyage, désinfection, organisation, Du mobilier a été ramené ainsi que du matériel pour les activités. Deux professionnels ont été détachés. Les repas du midi étaient amenés par l'agent d'entretien, et les locaux nettoyés et désinfectés chaque jour après 16h30. L'accueil des personnes restées au domicile familial a pu reprendre de façon séquentielle pour respecter la jauge et maintenir les gestes barrières. Ainsi, un premier groupe de 10 adultes a été accueilli durant le mois de Mai et a pu ensuite reprendre ensuite le chemin de L'Arbre de Guise, pendant qu'un second groupe de 10 adultes prenait le relais durant le mois de Juin. Fin Juin, la vie au sein du foyer a repris et avec elle, les partenaires sont revenus en respectant un protocole travaillé en équipe pluridisciplinaire Aux Foyers « Résidence », peu d'adultes ont fait le choix de passer le confinement en famille. Plus des trois quarts des personnes accompagnées sont restées au sein des structures. Alors qu'habituellement, elles sont en situation de travail en journée, il a été nécessaire de repenser la présence des personnels. La solidarité associative a permis de renforcer les équipes pour assurer un accompagnement sécure des personnes. Quelques salariés d'établissements pour enfants fermés durant le confinement, ont accepté d'intervenir au sein des Foyers. Durant toute cette période, l'activité a été repensée. Des visites à domicile ont été mises en place pour les personnes étant restées au domicile familial. Une plateforme numérique nommée « Pearltress » a été créée ; l'objectif étant de maintenir les liens entre résidants, résidants et professionnels, professionnels et familles, … Les appels en Visio ont également permis de garder le lien avec celles et ceux restés au domicile. Des visites encadrées ont été instaurées au foyer pour

les familles. Des professionnels d'autres établissements de l'association fermés durant cette période (IME) ont accepté de travailler au sein d'autres structures, pour renforcer les équipes et apporter d'autres compétences. EX : une éducatrice sportive a proposé ses services au Foyer "Résidence" de Lille.

C'est à partir de Septembre que les établissements du DHVSML ont été touchés par l'arrivée de la COVID :

- Un premier cluster dans un des Foyer « Résidence ». Cinq adultes et deux professionnels ont été atteints par la COVID. Une personne accompagnée a été hospitalisée quelques jours, pour donner suite à un amaigrissement important.
- Un second cluster au Foyer « L'Arbre de Guise ». 25 personnes accompagnées et 17 professionnels ont été atteints par la COVID. Deux résidants ont été hospitalisés : un a été placé en coma artificiel avec trachéotomie, l'autre est décédé.
- De nombreuses suspicions de COVID chez les personnes accompagnées ou les professionnels, qui ont nécessité des isolements, des tests PCR, …

Durant tous ces événements, l'application de protocoles, travaillés en amont avec les IDE, le CIPIAS, l'équipe hygiène de l'Hôpital de Seclin, a été respectés par tous ; personnes accompagnées et professionnels.

PARTENARIAT :

Pendant plusieurs mois, les partenariats tournés vers l'accès à la culture, la citoyenneté, … ont été mis en stand-by. En contrepartie, des actions de solidarité et de soutien ont été menées par les résidants et les équipes, pour les soignants, les pompiers. Des courriers, des dessins ont été envoyés.

	Les réunions d'équipes, les différents COPIL (évaluation interne, projets d'établissements, FALC, Humanitude, … ont aussi été mis en suspens Certaines réunions ont pu toutefois se dérouler en Visio. La quasi-totalité des transferts a été annulée ou reportée. Cependant et fort heureusement, il a été possible de maintenir les partenariats avec les organismes de formation. : • Ecoles du travail Social : IRTS / EES / IUT Tourcoing / CREFO /ARRFAP. • Ecoles para médicales : IFSI Roubaix / Institut DAUMEZON / IFSI Valentine LABBE / IFAS de Seclin / IFAS de DAUMEZON / IFP R. LECLERCQ / Institut Catholique de Lille / Université Lille 2-CREHPSY / ILIS Ainsi en 2020, le DHVSML a accueilli 33 stagiaires Durant l'année 2020, le Foyer « L'Arbre de Guise » avait le projet de maintenir sa participation au groupement MAS/FAM porté par le CREAI. La réflexion engagée avec d'autres associations, autour de « Handicap et Alzheimer » s'est poursuivie tant bien que mal, notamment pour la réponse à un appel à projet. Même si nous n'avons pu nous rencontrer, un lien avec la conseillère technique du CREAI est resté. Le travail engagé avec les partenaires paramédicaux n'a malheureusement pu se prolonger durant l'année 2020 ; La situation sanitaire mobilisant les professionnels soignants. Il en a été de même pour les différents partenariats avec lesquels les établissements collaborent depuis de nombreuses années : • Bénévolat via l'association « ensemble » ainsi qu'une bénévole du territoire • LAM ; • Louvre-Lens ; • Atelier théâtre avec la municipalité de Seclin, l'association Quanta et l'ESAT de Seclin, animé par un intervenant extérieur ; • Atelier théâtre animé par une animatrice extérieure ; • Activités sportives adaptées (Tennis de Table, sarbacane et Athlétisme) ; • Convention avec la piscine de Seclin et partenariat avec celle d'Haubourdin ; • Intervention de l'association Kai-Dina pour des ateliers percussions ; • Lien avec l'école du quartier, école Durot ; • Marche nordique ; • Association « Lis avec moi ». • Activité menée par un bénévole de l'EHPAD de Wattignies « l'Arbre de Vie » avec des perruches

	• Socio-esthétique : partenariat avec le centre social La Mouchonnière et la MAPS de Seclin. Participation de 4 résidants aux ateliers animés par une socio-esthéticienne et ouverts à tous publics. Seules les activités en lien avec la musique, le jardin et la médiation animale ont pu être maintenues épisodiquement, et selon la mise en place de protocoles très strictes : • Convention avec l'association ARA dans le cadre d'activités musicales ; • Intervention de l'association Kai-Dina pour des ateliers percussions ; • Convention avec l'AFTAA pour des ateliers de médiations animales ; • Convention avec l'association les AJONC : Amis des Jardins Ouverts et néanmoins clôturés pour la mise en place d'un espace naturel et jardin participatif. Concernant les Foyers « Résidence », il a été difficile de maintenir l'ensemble des activités et des sorties prévues. Les équipes se sont relayées pour effectuer les achats de première nécessité et les petits achats plaisir, ce qui a vécu difficilement pour ceux qui habituellement se déplaçaient seuls sur l'extérieur. De plus, l'ensemble des activités ludiques extérieures a été brutalement stoppé. • Activité sportive à la MJC du Vieux Lille • Activité gymnastique douce en Maison de Quartier • Activité cirque à l'Ecole du Cirque de Lomme • Arrêt des réunions du Projet d'Initiative Citoyenne (PIC/ALFPH) • Arrêt de l'atelier informatique à la médiathèque du Vieux-Lille • Arrêt de l'activité de bénévolat autour de la préparation mensuelle du "repas fraternel" pour des personnes démunies. • Participation au comité du quartier Thiriet à Loos • Rencontres avec les autres établissements et associations

	Au travers de ces quelques activités, il a été possible de proposer quelques actions venant casser le quotidien « COVID » et apporter un peu de dynamisme ; et ce même si cela demandait des animateurs de modifier quelques peu leurs savoir-faire et de s'adapter aux conditions physiques des personnes accompagnées. Le partenariat avec le quartier de Burgault s'est renforcé avec la valorisation des jardins. Plusieurs jardiniers du quartier sont venus porter mains fortes et accompagner quelques résidants. Peu à peu, le jardin prend forme et se structure. La volonté est d'inscrire les résidants du foyer au cœur du projet. Ils pourront s'investir de manière permanente et/ou ponctuelle. Depuis la fin 2019, l'association des AJONC qui aide spécifiquement des groupes « d'habitants jardiniers » à aménager et animer des jardins ouverts naturels, intervient au foyer ; et ce par le biais d'une concertation accrue (jardins partagés communautaires), de supports de sensibilisation à la nature, de pratiques respectueuses de l'environnement et des ressources, d'une sensibilisation à l'éco-citoyenneté et au plaisir du vivre ensemble. L'idée est de créer une communauté autour de ces jardins, ce qui a permis d'adhérer au réseau des AJONC et de créer de nouveaux partenariats en ayant l'opportunité de participer à de nombreuses festivités tout au long de l'année dans le cadre « des festivals des AJONC (Spectacle, repas, troc de plantes fêtes de saisonnières…). Les adultes accompagnés et les professionnels ont bénéficiés de quelques petites formations pédagogiques (atelier compostage, atelier apiculture, création de produit cosmétiques et d'entretien au naturel, jardin bio, permaculture) tout en s'inscrivant dans des actions concrètes en faveur du lien social, de l'environnement, d'une consommation modérée et du respect de la planète. Des outils de communication ont été créés afin de coordonner les différents acteurs. Le projet sera évalué et réajusté au fur et mesure de son avancée. L'année 2020 a finalement été une année importante dans la réalisation de ce projet. Le partenariat de médiation par le chien avait pour objectif de promouvoir l'amélioration des capacités physiques, cognitives, sociales, psychiques ou émotionnelles de certaines des personnes accompagnées. Depuis la mise en place de ce partenariat nous avons pu constater à de nombreuses reprises les bénéfices de cette méthode thérapeutique qui s'avère être un support idéal à la relation, à l'apprentissage et au maintien des compétences psychomotrices. Aux Foyers « Résidence », certains apprentissages et accompagnements ont pu être maintenus. La structuration du temps a été complètement revisitée lors de la période de confinement afin d'apporter une dynamique de groupe pour éviter

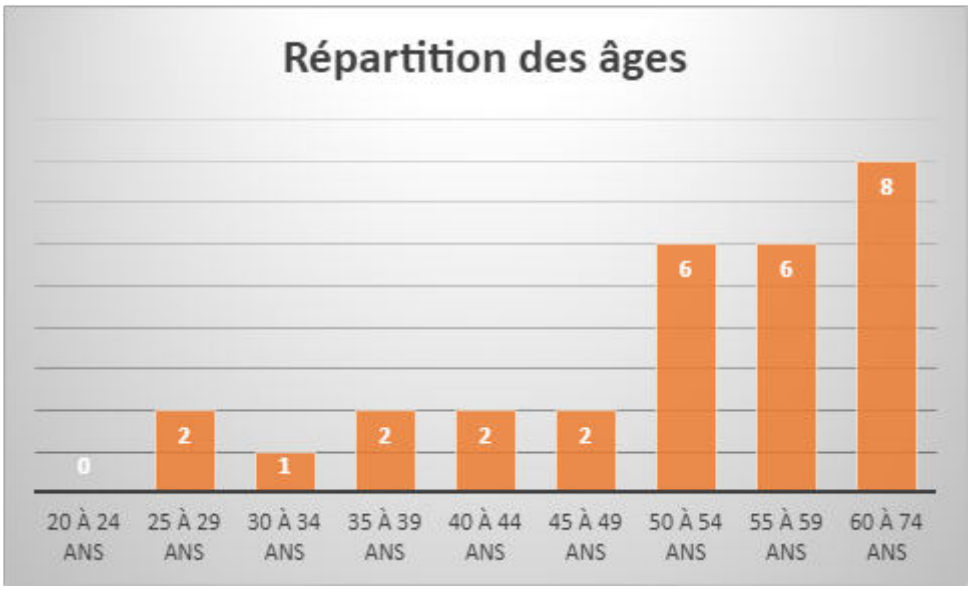
	les longues périodes d'isolement de certains résidants dans leur chambre et générer ainsi des situations d'angoisse. Durant les matinées certains moments étaient principalement axés autour des accompagnements de proximité qui ont été renforcés : • Réalisation des tâches ménagères dans les chambres de chacun, • Soins de nursing et de détente : soin du corps. Les après-midis étaient destinés à d'autres activités : • Activité relaxation • Atelier esthétique • Activités manuelles • Karaoké • Activité musique • Atelier photos • Jardinage • Jeux sportifs, pratique de danse country • Jeux de société Une éducatrice sportive d'un établissement de l'association a proposé une intervention 1 à 2 fois par semaine pour la pratique de gymnastique douce et jeux sportifs. Dans le but de conserver un maximum de "sérénité" au sein du groupe, de nombreux échanges sur la situation sanitaire ont immédiatement été provoqués, expliqués à de nombreuses reprises, adaptés de manière à amoindrir les angoisses liées à une situation inconnue et non maîtrisée. Rapidement, une nouvelle organisation du temps a été instauré pour proposer un cadre sécurisant et dynamique pour pallier ce changement de vie soudain et démesuré. Les équipes de jour et de nuit ont travaillé coude à coude et se sont relayées pour proposer une écoute et une présence rassurante, autant que faire se peut apaisante. De même, au Foyer « Résidence » situé à Loos, différentes activités proposées ont permis de maintenir un certain dynamisme : • Sortie mer : Bray dunes • Sortie extérieure au parc Mosaic • Sortie à la Z'âne attitude • Randonnées au mont des cats au lac du héron et au parc Mosaic • Jeux de société • Ateliers cuisine • Atelier couture En Novembre 2020, un artiste Loossois « Mos'art » dont l'atelier est situé à quelques centaines de mètres du Foyer de Loos, a souhaité offrir une de ses œuvres aux personnes accompagnées. Mos'art tenait à encourager, soutenir et apporter sa contribution en toute simplicité et humilité !

3. *ACTIVITE REALISEE*

Présentation de la population accueillie en Foyer de Vie

1- Répartition par âge des personnes accueillies au 31 Décembre 2020

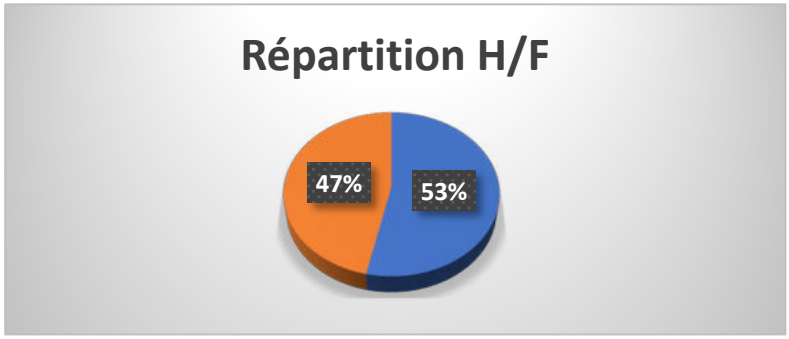
De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	De 60 à 74 ans	Total	Age moyen
0	2	1	2	2	2	6	6	8	29	51



2020, le Foyer de Vie accompagne 29 adultes. Fin octobre, suite à la gestion d'un épisode COVID (cluster), une personne accompagnée est décédée. Au regard du traumatisme vécu par tous,n temps de deuil a été accordé.
Au fil des années, les plus de 55 ans sont de plus en plus nombreux

2- Répartition Hommes – Femmes

Hommes	Femmes
19	10



3- Type de déficiences

Déficiences intellectuelles	
Retard mental profond et sévère	**23**
Retard mental moyen	**5**
Retard mental léger	**1**
Autre déficience de l'intelligence	
Déficiences du psychisme	
Déficiences intermittentes, « critiques », de la conscience	
Troubles de la conduite et du comportement	**3**

Déficiences du psychisme en rapport avec des troubles psychiatriques graves	**1**
Autres déficiences du psychisme	**3**
Déficiences du langage et de la parole	**11**
Déficiences auditives	
Déficience totale ou profonde du développement de l'ouïe et perte auditive bilatérale profonde	**1**
Déficience auditive bilatérale sévère	
Autre déficience de l'acuité auditive – moyenne ou légère	
Surdi-mutité	
Surdi-cécité	
Déficience de la fonction vestibulaire et de l'équilibration	
Déficiences visuelles	
Déficience visuelle bilatérale totale ou profonde des deux yeux	
Autres déficiences de la fonction et de l'appareil visuel	
Déficiences motrices	
Déficiences motrices par absence complète ou incomplète d'une partie ou de la totalité d'un membre ou de plusieurs membres	
Absence ou déficit de la mobilité volontaire des quatre membres	
Absence ou déficit important de la mobilité des deux membres inférieurs	**1**
Déficit de la mobilité des membres supérieur et inférieur homolatéraux	**2**
Déficit de la motricité des membres supérieurs	
Déficiences motrices de la tête et du tronc	
Autres déficiences complexes de la motricité	**2**
Pluri-handicap	
Déficiences viscérales	
Polyhandicap	
Autres déficiences	

(cf indicateurs DGAS)

Le foyer de vie « L'Arbre de Guise » accompagne des adultes porteurs d'une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés : trouble sensoriel (visuel et/ou auditif), trouble moteur (difficultés motrices dû à l'avancée en âge, à une hémiplégie, ou à une opération de hanche par exemple), trouble épileptique (certaines personnes souffrent d'épilepsie stabilisée ou non), trouble du comportement (trouble envahissant du développement, trouble psychiatrique, difficulté liée à la non acceptation de la frustration,…). Avec l'avancée en âge, chez certains adultes, nous constatons la nécessité d'un accompagnement plus soutenu et de l'involution de l'élocution.

4- Territoires d'origine des personnes présentes au 31/12/2020

Par département

Nord	Pas de calais	Somme	Autre dépt
28	**1**		

Par arrondissement (exemple du Nord)

Flandres maritimes	Flandres intérieures	Métropole Lille – Roubaix - Tourcoing	Douaisis	Valenciennois	Cambrésis	Avesnois	Autres secteurs	Total
	1	**27**						**28**

Sur les 29 personnes accueillies au sein du foyer de vie, les trois quart bénéficient d'un domicile de secours situé au sud de la communauté urbaine de Lille, en grande proximité du territoire de la ville de SECLIN. Cette proximité permet de favoriser le maintien des liens familiaux, et les retours en famille durant les fins de semaines.
Un seul résidant est ressortissant du Pas de Calais.

5 - Type d'accompagnement avant l'accueil au sein de l'établissement

Sans accompagnement spécialisé	Etablissement spécialisé			
	IME	Hôpital psy	Autre foyer	Autre (précisez)
1			**16**	**6** en secteur occupationnel de jour (SAPAH**)** **3** ESAT **3** SAJ

16 des personnes accueillies au foyer de vie « L'Arbre de Guise » vivaient en institution, et bénéficiaient d'une orientation vers un foyer de vie depuis plusieurs années. Au fur et à mesure des départs, les adultes accueillis en SAJ profitent des opportunités de places vacantes et sollicitent une entrée en hébergement.

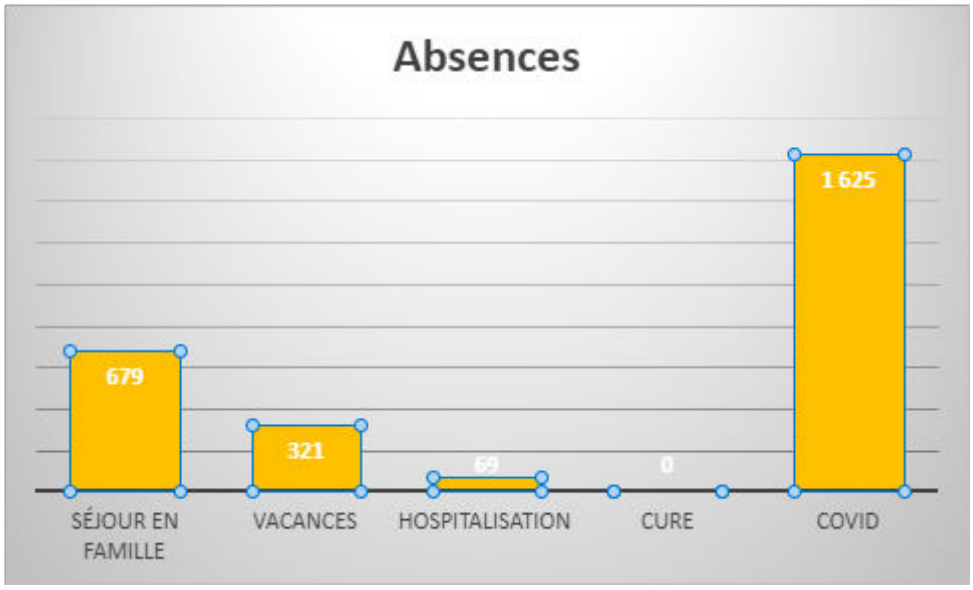
6 - Durée de séjour dans l'établissement

0-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15-25 ans	25-35 ans	35 ans et +
4	25				

Depuis 2012, année d'ouverture du foyer « L'Arbre de Guise » peu de mouvement est constaté dans l'accueil des personnes. A ce jour, 21 adultes sur 29 sont toujours présents : 4 ont été réorientés vers d'autres associations, 1 a été accueilli au FAM et 3 sont décédés.

7- Absences durant l'année 2020 (en jours)

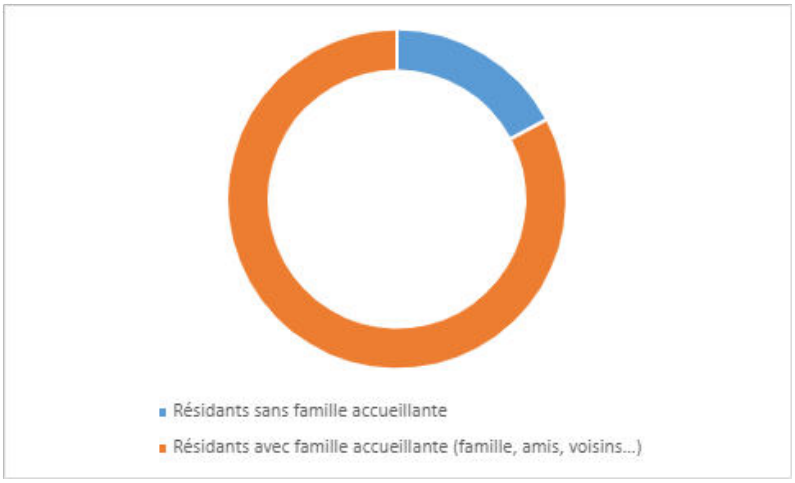
Séjours en famille	Vacances	Hospitalisations	Cures	COVID
679	**321**	**69**	**0**	**1 625**



L'année 2020 est marquée par un nombre important de jours d'absence pour cause de COVID.

Résidants ayant encore des familles accueillantes

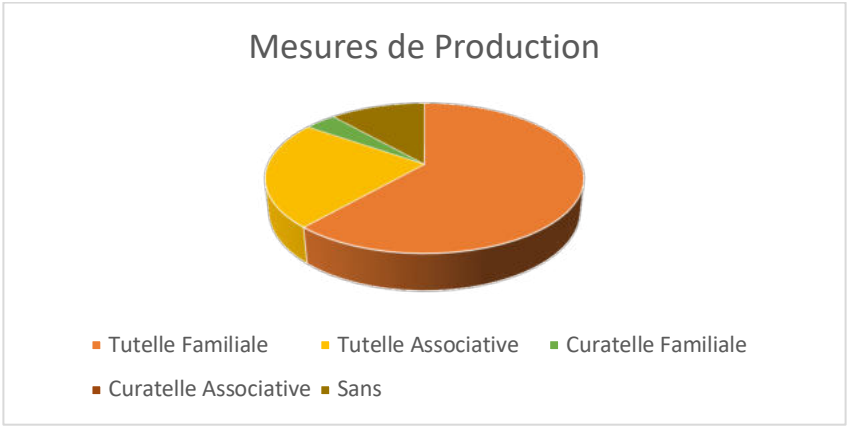
Résidants sans famille accueillante	Résidants avec famille accueillante (*famille, amis, voisins…)*	% des résidents sans famille accueillante
5	**24**	**20.83 %**



Par famille accueillante, il faut comprendre qu'il s'agit des parents, des frères ou sœurs, mais aussi des familles d'accueil.

8- Protection juridique

Tutelle		Curatelle		Sans
Tutelle familiale	*Tutelle associative*	*Curatelle familiale*	*Curatelle associative*	
18	**7**	**1**	**0**	**3**



Les mesures de protection assurées par les familles restent nombreuses ; et ce malgré le décès des parents. L'explication réside, entre autre, par le fait d'une implication importante des frères ou sœurs qui sont co-tuteurs et qui assurent le relais après le décès des parents. Les 3 résidants sans protection juridique sont assez jeunes et sont entourés par leurs familles qui se substituent aux fonctions tutélaires.

8- Mouvements (entrées et sorties) durant l'année

Entrées	Sorties
0	**1 (DC)**

9- Demandes d'accueil

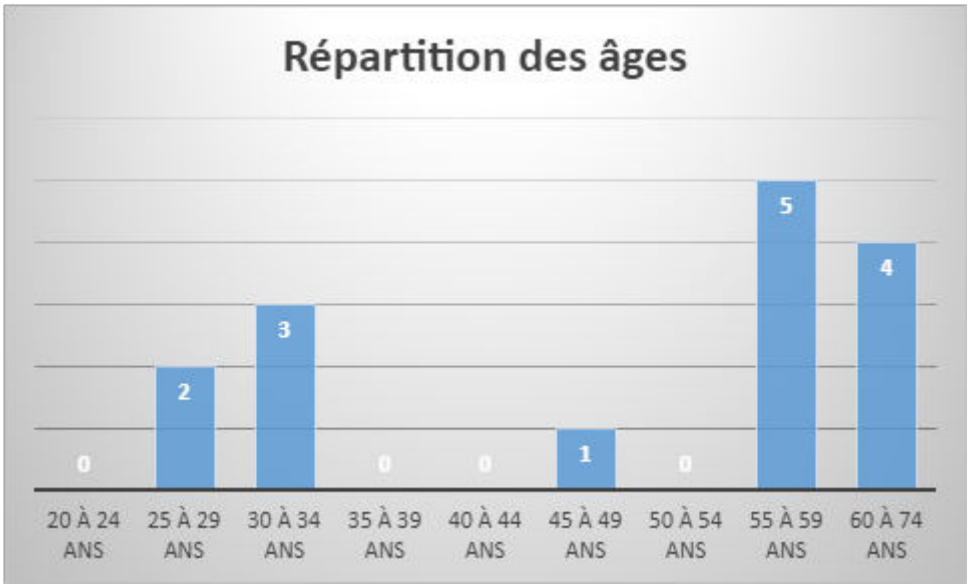
Nombre de demandes reçues (avec notification MDPH)	Nombre de demandes retenues
23 Nouvelles demandes en 2020	**23**

Durant l'année 2020, la commission d'admission, a permis d'examiner les demandes d'accueil et d'étudier l'adéquation entre les attentes et besoins des personnes et l'offre d'accompagnement proposé par le Foyer de Vie « L'Arbre de Guise ». L'année 2020 est marquée par un nombre important de demandes issues du secteur psychiatrique pour des personnes dont les problématiques sont autres que la déficience intellectuelle (syndrome de Korsakoff par exemple ou accidents de la vie)

Présentation de la population accueillie en FAM

1- Répartition par âge des personnes accueillies au 31/12/2020

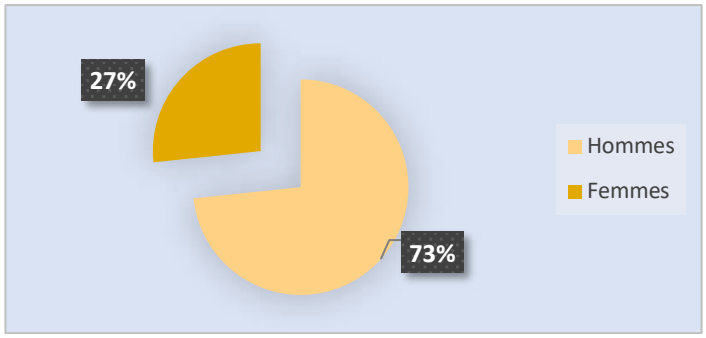
De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	De 60 à 74 ans	Total	Age moyen
0	**2**	**3**	**0**	**0**	**1**	**0**	**5**	**4**	**15**	**49**



Au Foyer d'Accueil Médicalisé « L'Arbre de Guise », il n'y a eu aucun départ durant l'année 2020. La pyramide des âges suit la logique de « l'année en plus ». De ce fait 1/3 des personnes accueillies est âgée de moins de trente-cinq ans, et les 2/3 ont plus de quarante-cinq ans ; ce qui demande aux professionnels une adaptation d'accompagnement entre ces deux générations aux besoins très différents.

2- Répartition Hommes – Femmes

Hommes	Femmes
11	**4**



3- Type de déficiences

Déficiences intellectuelles	
Retard mental profond et sévère	**12**
Retard mental moyen	**3**
Retard mental léger	
Autre déficience de l'intelligence	
Déficiences du psychisme	

Déficiences intermittentes, « critiques », de la conscience	
Troubles de la conduite et du comportement	**2**
Déficiences du psychisme en rapport avec des troubles psychiatriques graves	**1**
Autres déficiences du psychisme	**2**
Déficiences du langage et de la parole	**4**
Déficiences auditives	
Déficience totale ou profonde du développement de l'ouïe et perte auditive bilatérale profonde	
Déficience auditive bilatérale sévère	
Autre déficience de l'acuité auditive – moyenne ou légère	
Surdi-mutité	
Surdi-cécité	
Déficience de la fonction vestibulaire et de l'équilibration	
Déficiences visuelles	
Déficience visuelle bilatérale totale ou profonde des deux yeux	**1**
Autres déficiences de la fonction et de l'appareil visuel	
Déficiences motrices	
Déficiences motrices par absence complète ou incomplète d'une partie ou de la totalité d'un membre ou de plusieurs membres	
Absence ou déficit de la mobilité volontaire des quatre membres	**1**
Absence ou déficit important de la mobilité des deux membres inférieurs	**2**
Déficit de la mobilité des membres supérieur et inférieur homolatéraux	**1**
Déficit de la motricité des membres supérieurs	
Déficiences motrices de la tête et du tronc	
Autres déficiences complexes de la motricité	**1**
Pluri-handicap	**2 (épilepsie)**
Déficiences viscérales	
Polyhandicap	
Autres déficiences	

(cf indicateurs DGAS)

Le foyer d'accueil médicalisé « L'Arbre de Guise » accompagne des adultes porteurs d'une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés : trouble sensoriel (visuel, auditif), trouble moteur (difficultés motrices dues au polyhandicap, à l'avancée en âge et/ou liées au handicap), trouble épileptique (certaines personnes souffrent d'épilepsie non stabilisée avec des crises « grand mal »), trouble du comportement (trouble envahissant du développement, difficulté liée à la non acceptation de la frustration,…).

4- Territoires d'origine des personnes présentes au 31/12/2020

Par département

Nord	Pas de calais	Somme	Autre dépt
14	**1**		

Par arrondissement (exemple du Nord)

Flandres maritimes	Flandres intérieures	Métropole Lille – Roubaix - Tourcoing	Douaisis	Valenciennois	Cambrésis	Avesnois	Autres secteurs	Total
		14						**14**

Sur les 15 personnes accueillies au sein du FAM, 8 bénéficient d'un domicile de secours situé au sud de la communauté urbaine de Lille, en grande proximité du territoire de la ville de SECLIN. 5 adultes ont leur famille qui vit à la périphérie de Lille. Cette proximité permet de favoriser le maintien des liens familiaux, et les retours en famille durant les fins de semaines.
Un seul résidant est ressortissant du Pas de Calais.

5 - Type d'accompagnement avant l'accueil dans l'établissement

Sans accompagnement spécialisé	Etablissement spécialisé			
	IME	Hôpital psy	Autre foyer	Autre (précisez)
0	**3**		**7**	**2** en secteur occupationnel de jour (SAPAH**)** **2** ESAT **1** SAJ

7 des personnes accueillies au Foyer d'Accueil Médicalisé « L'Arbre de Guise » vivaient en institution, et bénéficiaient d'une orientation vers FAM. 4 adultes déjà accueilli en SAJ ou en ESAT, et 3 sortants d'IME, ont profité de l'opportunité d'une place vacante ou de l'ouverture du Foyer pour solliciter un accueil.

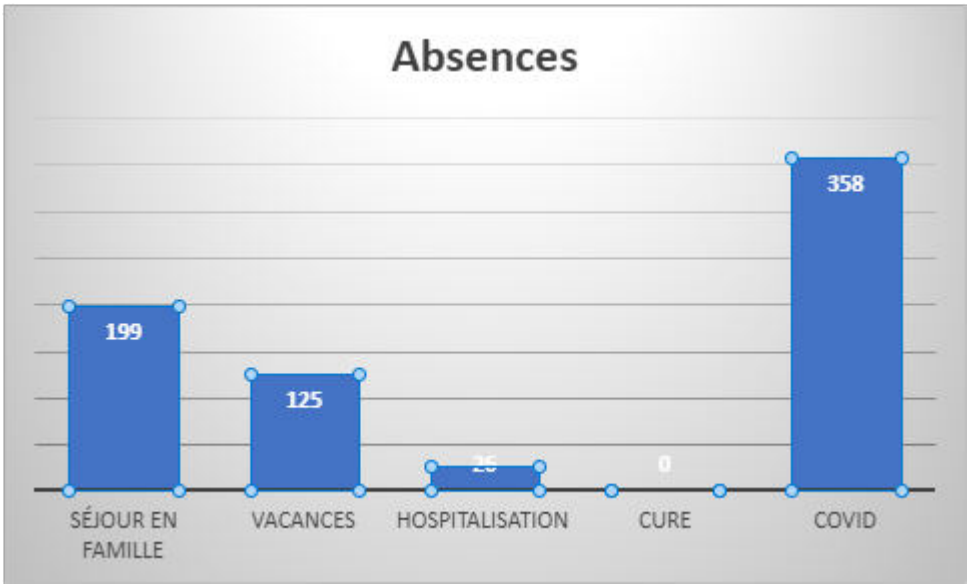
6 - Durée de séjour dans l'établissement

0-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15-25 ans	25-35 ans	35 ans et +
	15				

En 2020, le Foyer d'Accueil Médicalisé « L'Arbre de Guise » accompagne 15 adultes qui sont tous présents depuis plus de 5 ans.

7- Cause des absences durant l'année 2020 (en jours)

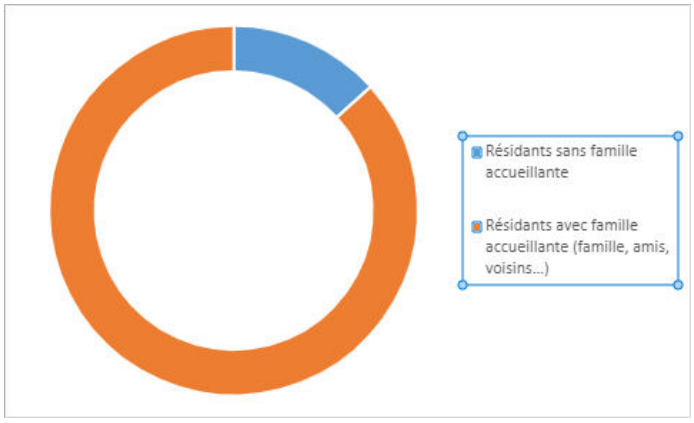
Séjour en famille	Vacances	Hospitalisation	Cure	COVID
199	**125**	**26**	**0**	**358**



Durant l'année 2020, les retours en famille se sont stabilisés. Comparativement à 2019, le nombre d'adultes souhaitant se rendre en séjours de vacances adaptées a fortement diminué du fait de la pandémie. Les quelques transferts organisés par l'établissement, ont permis à chaque résidant de profiter d'une semaine de dépaysement.

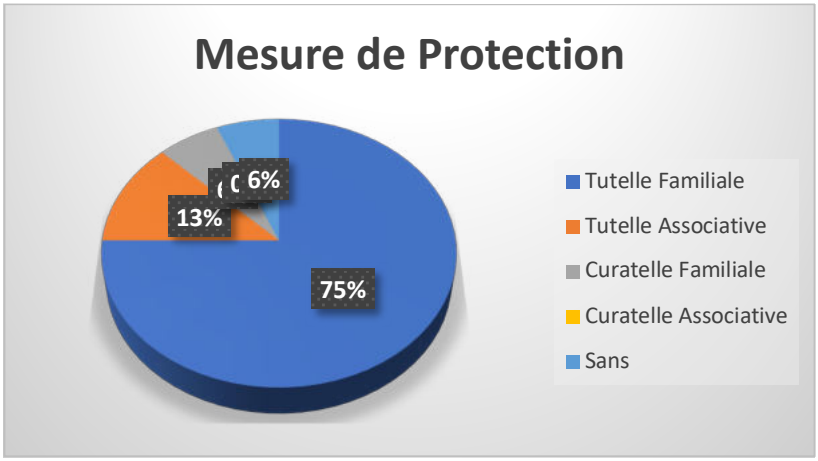
8 - Résidants ayant encore des familles accueillantes

Résidants sans famille accueillante	Résidants avec famille accueillante (*famille, amis, voisins…)*	% des résidants sans famille accueillante
2	**13**	**15 %**



9 - Protection juridique

Tutelle		Curatelle		
Tutelle familiale	*Tutelle associative*	*Curatelle familiale*	*Curatelle associative*	Sans
11	**2**	**1**	**0**	**1**



14 des personnes accueillies au FAM se trouvent sous mandat de protection : 13 mesures de tutelle et une mesure de curatelle renforcée. Seul 2 adultes sont suivis par une association tutélaire. Les mesures de protection assurées par les familles sont relativement nombreuses. L'explication réside, entre autre, par le fait d'une implication importante des parents auprès de leurs enfants, mais aussi par la présence relais de frères ou de sœurs (nomination conjointe). A ce jour, 1 seul résidant ne bénéficie pas de protection juridique.

10- Mouvements (entrées et sorties) durant l'année

Entrées	Sorties
0	**0**

11- Demandes d'accueil

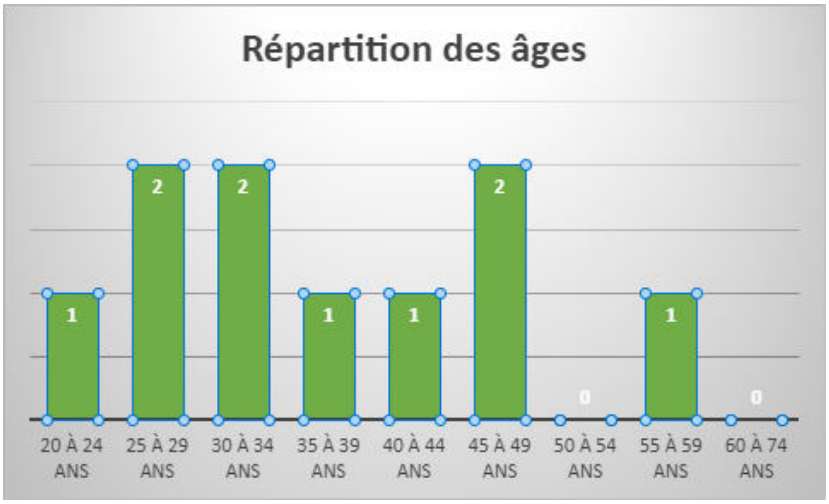
Nombre de demandes reçues (avec notification MDPH)	Nombre de demandes retenues
10 Nouvelles demandes en 2020	**10**

Durant l'année 2020, la commission d'admission, a permis d'examiner les demandes d'accueil et d'étudier l'adéquation entre les attentes et besoins des personnes et l'offre d'accompagnement proposé par le Foyer d'Accueil Médicalisé « L'Arbre de Guise ».

Présentation de la population accueillie en SAJ

1 - Répartition par âge des personnes accueillies au 31/12/2020

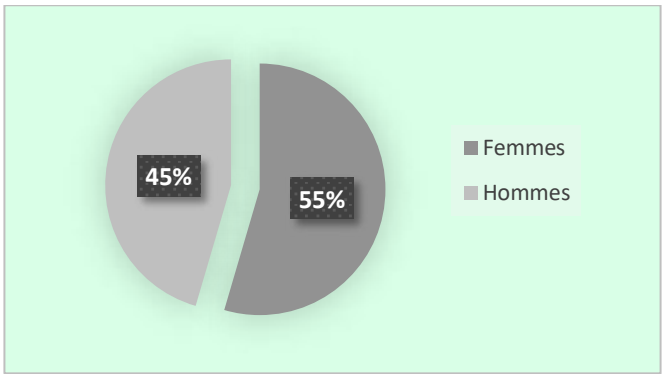
De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	De 60 à 74 ans	Total	Age moyen
2	2	2	1	1	1	0	1	0	10	34,8



Le service d'accueil de jour du foyer « L'Arbre de Guise » accompagne 7 adultes ayant une orientation SAJ Foyer de Vie, et 3 dont l'orientation en SAJ est un FAM. En Mars 2020, suite à la crise sanitaire liée à la COVID, le SAJ a été fermé. Une des personnes accompagnées, ne pouvant être confinée au domicile (mise en danger), elle a été accueillie au Foyer de Vie sur le dispositif Accueil Temporaire.
Les personnes accueillies en Accueil de Jour sont majoritairement âgées de moins de 50 ans.

2- Répartition Hommes – Femmes

Hommes	Femmes
3	**7**



3- Type de déficiences

Déficiences intellectuelles	
Retard mental profond et sévère	**8**
Retard mental moyen	**1**
Retard mental léger	**1**
Autre déficience de l'intelligence	
Déficiences du psychisme	
Déficiences intermittentes, « critiques », de la conscience	
Troubles de la conduite et du comportement	
Déficiences du psychisme en rapport avec des troubles psychiatriques graves	**1**
Autres déficiences du psychisme	
Déficiences du langage et de la parole	**6**
Déficiences auditives	
Déficience totale ou profonde du développement de l'ouïe et perte auditive bilatérale profonde	
Déficience auditive bilatérale sévère	
Autre déficience de l'acuité auditive – moyenne ou légère	
Surdi-mutité	
Surdi-cécité	
Déficience de la fonction vestibulaire et de l'équilibration	
Déficiences visuelles	
Déficience visuelle bilatérale totale ou profonde des deux yeux	

Autres déficiences de la fonction et de l'appareil visuel	
Déficiences motrices	
Déficiences motrices par absence complète ou incomplète d'une partie ou de la totalité d'un membre ou de plusieurs membres	
Absence ou déficit de la mobilité volontaire des quatre membres	
Absence ou déficit important de la mobilité des deux membres inférieurs	**2**
Déficit de la mobilité des membres supérieur et inférieur homolatéraux	
Déficit de la motricité des membres supérieurs	
Déficiences motrices de la tête et du tronc	
Autres déficiences complexes de la motricité	
Pluri-handicap	
Déficiences viscérales	
Polyhandicap	
Autres déficiences	

(cf indicateurs DGAS)

L'Accueil de Jour du foyer « L'Arbre de Guise » accompagne des adultes porteurs d'une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés : trouble sensoriel (visuel), trouble épileptique (épilepsie non stabilisée avec des crises grand mal), trouble du comportement (trouble envahissant du développement, difficulté liée à la non acceptation de la frustration, …).

4- Territoires d'origine des personnes présentes au 31/12/2020

Par département

Nord	Pas de calais	Somme	Autre dét
10			

Par arrondissement (exemple du Nord)

Flandres maritimes	Flandres intérieures	Métropole Lille – Roubaix - Tourcoing	Douaisis	Valenciennois	Cambrésis	Avesnois	Autres secteurs	Total
		10						**10**

La plupart des adultes qui fréquentent l'accueil de jour vivent en proximité du territoire environnant la ville de SECLIN. Cette proximité permet de faciliter les transports entre l'établissement et la famille et de limiter les coûts de l'enveloppe transport ARS.

5 - Moyens de transport utilisés par les résidants

Transport par étab.	Transports en commun	Transports spécialisés	Train	Taxi (ambulance)	Véhicule familial	2 roues	Autre (Aide à domicile)
		5			**5**		

Le transport vers l'Accueil de Jour du foyer reste un problème important et récurant. Les transports spécialisés, comme Handipole, sont saturés, et les horaires non respectés. Il est vrai que le coût du trajet (2,80€ en 2018) reste attractif pour les familles. Les 2 adultes qui se rendent à l'Accueil de Jour avec ces transports arrivent rarement avant 10h le matin.
Les trois adultes accueillis au SAJ/FAM sont transportés soit par Handipole soit par la société Itibus.

6 - Type d'accompagnement avant leur accueil dans l'établissement

Sans accompagnement spécialisé	Etablissement spécialisé			
1	IME	Hôpital psy	Autre foyer (SAJ)	Autre (ESAT)
	5		**1**	**3**

4 des personnes accompagnées par le SAJ du foyer « L'Arbre de Guise » fréquentaient auparavant un accueil de jour, ou travaillait en ESAT. 5 étaient accompagnées en IME. 1 adulte vivait au domicile et ne bénéficiait pas d'un accompagnement spécialisé.

7 - Durée de séjour dans l'établissement

0-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15-25 ans	25-35 ans	35 ans et +
5	**5**				

Sur les 10 adultes accompagnés par le SAJ, 5 sont présents depuis l'ouverture. Les autres ont profité d'une place vacante. Le turn-over en SAJ est plus important que pour les autres dispositifs. Ceci s'explique par les places disponibles en hébergement suite aux départs de quelques résidants et dont les adultes du SAJ ont pu profiter.

8 - Temps de présence des personnes accueillies au sein de l'établissement

Temps de présence journalier

Temps complet	Accueil de jour	Accueil temporaire	Hébergement (nuit)
	10		

Temps de présence hebdomadaire

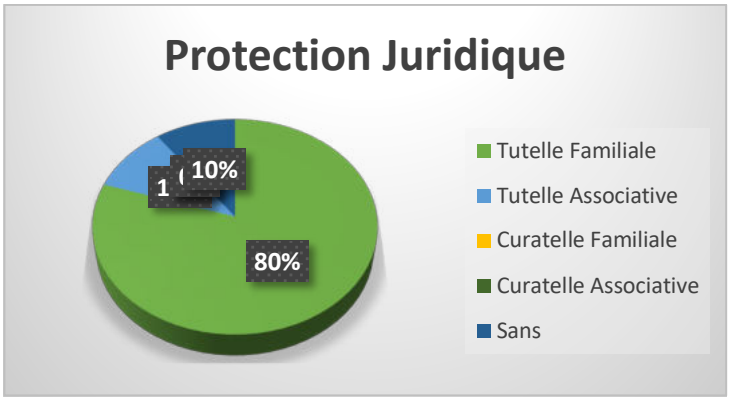
5 jours	6 jours	7 jours	Autre
10			

Temps de présence annuel

365 jours	225 jours	Autre (230 jours)
		10

9- Protection juridique

Tutelle familiale	*Tutelle associative*	*Curatelle familiale*	*Curatelle associative*	Sans
8	**1**	**0**	**0**	**1**



Les mesures de protection sont quasi toutes assurées par les familles. Les parents, frère ou sœur sont présents dans la vie des adultes. La dernière personne arrivée au SAJ bénéficie d'une mesure de protection exercée par une association. La résidante sans protection juridique est jeune. La famille se substitue au mandataire judiciaire.

10 - Mouvements (entrées et sorties) durant l'année

Entrées	Sorties
0	**0**

En 2020, il n'y a eu aucun mouvement dans les entrées ou sorties au SAJ.

11- Demandes d'accueil

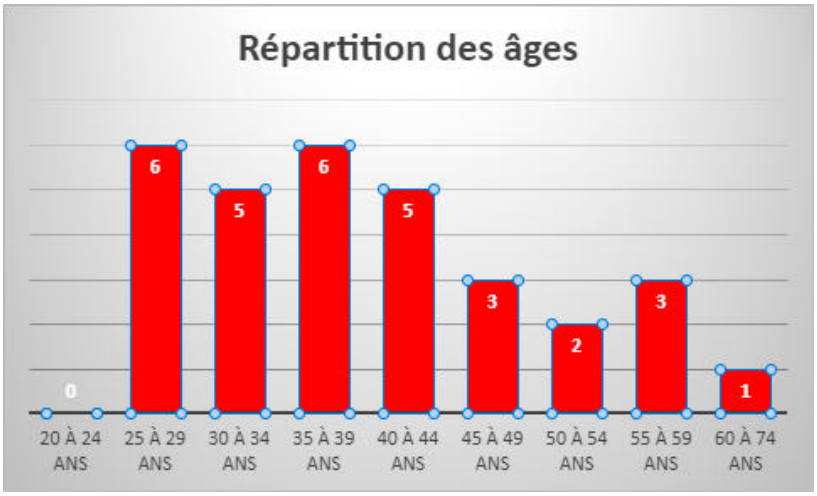
Nombre de demandes reçues (avec notification MDPH)	Nombre de demandes retenues
7 Nouvelles demandes en 2020	**7**

Durant l'année 2020, la commission d'admission, a permis d'examiner les demandes d'accueil et d'étudier l'adéquation entre les attentes et besoins des personnes et l'offre d'accompagnement proposé par le SAJ du « L'Arbre de Guise ».

Présentation de la population accueillie au Foyer « Résidence »

1. - Répartition par âge des personnes accueillies

De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	De 60 à 74 ans	Total	Age moyen
0	6	5	6	5	3	2	3	1	31	40 Ans

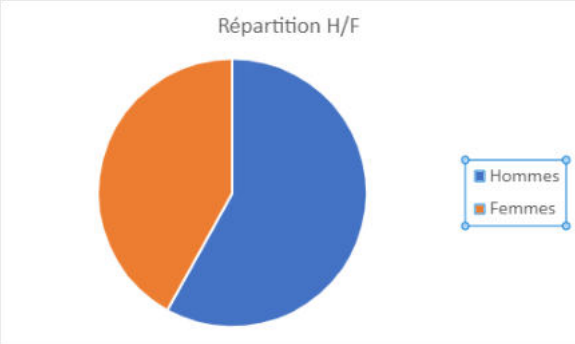


En 2020, malgré une légère augmentation, l'âge moyen des personnes accueillies reste stable : 40 ans

2. Répartition Hommes – Femmes

Hommes	Femmes
18	**13**

Tout comme les années précédentes, les personnes accompagnées restent majoritairement des hommes .
Il semble que les femmes restent plus longtemps au domicile (cohabitation plus facile, aide aux tâches du logement) et/ou accèdent à un logement plus autonome car elles sont sollicitées davantage par les familles et les structures enfants sur le développement des actes de la vie quotidienne.



3. Type de déficiences au 31/12/2020

Déficiences intellectuelles	
Retard mental profond et sévère	**0**
Retard mental moyen	**22**
Retard mental léger	**7**
Autre déficience de l'intelligence	
Déficiences du psychisme	
Déficiences intermittentes, « critiques », de la conscience	
Troubles de la conduite et du comportement	**10**
Déficiences du psychisme en rapport avec des troubles psychiatriques graves	**4**
Autres déficiences du psychisme	**4**
Déficiences du langage et de la parole	**3**
Déficiences auditives	
Déficience totale ou profonde du développement de l'ouïe et perte auditive bilatérale profonde	
Déficience auditive bilatérale sévère	**1**
Autre déficience de l'acuité auditive–moyenne ou légère	**1**
Surdi-mutité	
Surdi-cécité	
Déficience de la fonction vestibulaire et de l'équilibration	
Déficiences visuelles	
Déficience visuelle bilatérale totale ou profonde des deux yeux	**2**
Autres déficiences de la fonction et de l'appareil visuel	**2**
Déficiences motrices	
Déficiences motrices par absence complète ou incomplète d'une partie ou de la totalité d'un membre ou de plusieurs membres	
Absence ou déficit de la mobilité volontaire des quatre membres	
Absence ou déficit important de la mobilité des deux membres inférieurs	
Déficit de la mobilité des membres supérieur et inférieur homo latéraux	**1**
Déficit de la motricité des membres supérieurs	
Déficiences motrices de la tête et du tronc	
Autres déficiences complexes de la motricité	
Pluri handicap	
Déficiences viscérales	
Polyhandicap	
Autres déficiences	

(cf. indicateurs DGAS)

Tout comme en 2019 de nombreuses personnes accompagnées ont un handicap associé à la déficience intellectuelle, certains cumulant plusieurs handicaps associés. Pour 60,71% d'entre elles, il s'agit d'un handicap psychique ou de troubles du comportement. Cette forte représentation sera constante dans les années à venir puisque ce constat est également fait, aujourd'hui, dans les IME.

4. Territoires d'origine des personnes présentes au 31/12/2020

Par département

Nord	Pas de calais	Somme	Autres départements
29	**1**	**0**	**1**

Par arrondissement (exemple du Nord)

Flandres maritimes	Flandres intérieures	Métropole Lille – Roubaix - Tourcoing	Douaisis	Valenciennois	Cambrésis	Avesnois	Autres secteurs	Total
	4	**22**		**2**	**1**			**29**

Sur les 31 personnes accompagnées par les équipes des Foyers « Résidence », un peu plus des deux tiers bénéficient d'un domicile de secours situé dans la MEL. Cette proximité favorise le maintien des liens familiaux.

5 - Moyens de transport utilisés par les résidants

Transport par Etab.	Transports en commun	Transports spécialisés	Train	Taxi	Véhicule	2 roues	Déplacements extérieurs seuls
	25	**4**	**5**			**5**	**29**

Les résidants sont tous en capacité physique d'utiliser les transports en commun ou de se déplacer à pied. Cependant, on constate toujours une grande disparité dans les compétences des uns et des autres. Il s'agit de veiller à ce que la personne ait la capacité de connaître les principaux panneaux de signalisation lorsqu'elle se déplace à pied ou en vélo, qu'elle sache appeler le foyer si un imprévu dans le bus ou le métro la met en difficulté ou encore de trouver un itinéraire de secours.
Presque tous les adultes accueillis se déplacent seuls sur des itinéraires travaillés au préalable avec les professionnels. Cependant, peu savent se repérer sur un plan et emprunter un trajet nouveau sans aide.

6. Type d'accompagnement avant leur accueil dans l'établissement

Sans accompagnement spécialisé	Etablissement spécialisé				
	IME IMPRO	IJA	SEGPA	Autre foyer	Autre (préciser)
0	**8**	**0**	**0**	**4**	**2 en autonomie 17 en famille**

La difficulté d'intégrer un ESAT et un lieu d'hébergement à la sortie de l'IMPRO reste forte.
On observe la plupart du temps un retour au sein de la cellule familiale. Ceci met parfois en péril l'équilibre familial et peut contribuer à une régression de l'adulte. Lorsque des difficultés socio-familiales existent, les personnes peuvent se retrouver en situation d'urgence. C'est d'autant plus vrai que la quasi-totalité des jeunes ne peut plus bénéficier d'une mesure d'aide éducative dans le cadre d'un contrat jeune majeur, puisqu'ils ont plus de 20 ans.
Dans la catégorie "autre foyer" nous retrouvons des résidants qui sont passés par le service d'hébergement d'urgence "Le Cause" en attendant un lieu d'hébergement stable ou un établissement de soins psychiatriques.

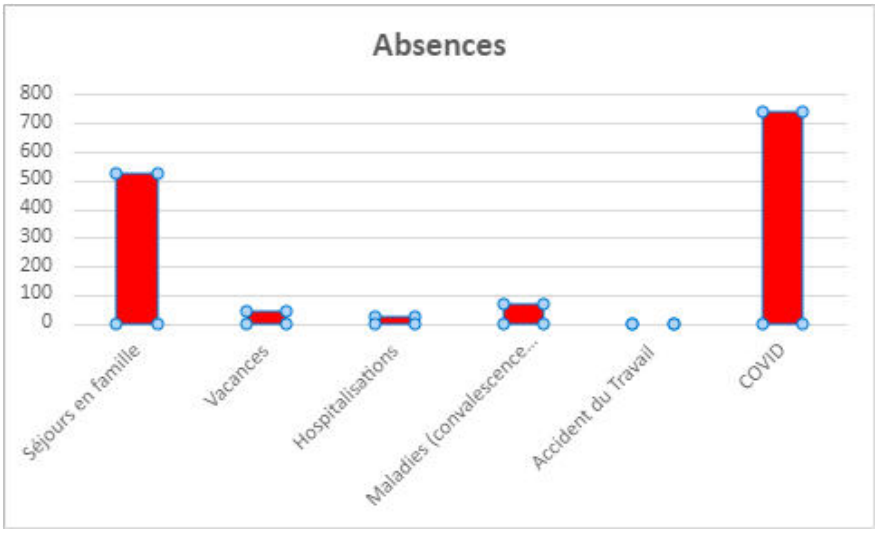
7. Durée de séjour dans l'établissement

0-5 ans	6-10 ans	11-15 ans	16-25 ans	26-35 ans
7	**13**	**4**	**5**	**2**

En 2020, la durée moyenne de séjour la plus importante est la tranche 6-10 ans, ceci en lien avec un changement de population à hauteur de 54,84% en 2012. Il y a donc une évolution logique.

8. Causes des absences durant l'année 2020

Séjours en famille	Vacances	Hospitalisations	Maladie (convalescence au foyer)	Accident du travail	COVID
522	**42**	**21**	**68**	**0**	**742**

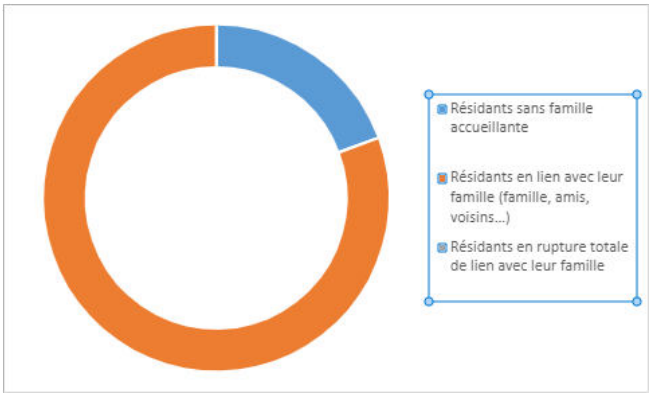


L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire. La plupart des jours d'absence est en lien avec la COVID ; les familles ayant souhaité garder leurs enfants au domicile pour garantir une plus grande sécurité, en évitant une contamination.

9. Résidants ayant encore des familles

Résidants sans famille accueillante	Résidants en lien avec leur famille (*famille, amis, voisins…*)	Résidants en rupture totale de lien avec leur famille
6	**25**	**0**

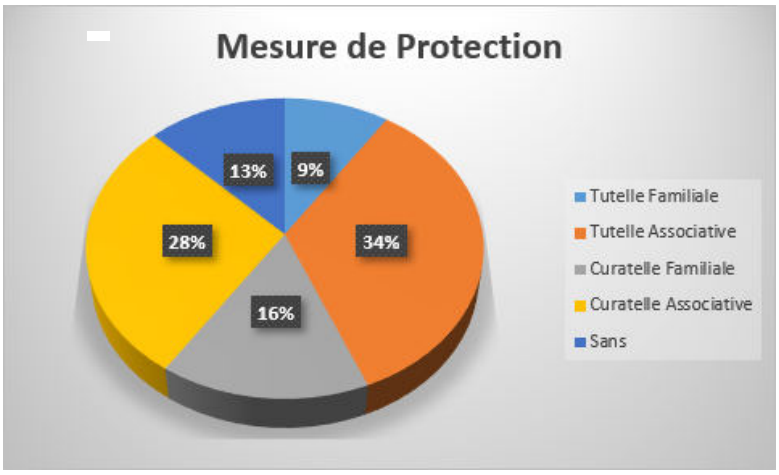
Nous considérons comme « famille » toutes les personnes avec qui les adultes peuvent avoir des liens ; et ce depuis l'enfance. Cependant, certains adultes entretiennent des relations difficiles avec leurs familles et ne peuvent être accueillies durant les week-ends, soit parce qu'il y a des difficultés d'ordre relationnel, soit parce que les parents sont vieillissants, ou encore parce que l'éloignement géographique est important.



10. Protection juridique

Tutelle familiale	*Tutelle associative*	*Curatelle familiale*	*Curatelle associative*	Sans

3	**11**	**5**	**9**	**3**



Ce qui a été constaté suite à l'arrivée des nouveaux résidants en 2012 reste d'actualité : 93 % des personnes accompagnées bénéficient d'une mesure de protection pour majeurs vulnérables. Ces mesures de protection sont exercées en grande majorité par une association tutélaire.
Ce phénomène pourrait perdurer voire s'accentuer avec le vieillissement de certains parents représentants légaux qui réfléchissent à un relais et de la volonté de plus en plus d'adultes que la famille ne soit plus représentante légale.

11. Mouvements de résidants

Entrées	Sorties
1	**0**

Durant l'année 2020 un adulte âgé de 24 Ans est arrivé au Foyer de Loos. Cette arrivée fait suite au départ fin 2019 d'une résidante vers un EHPAD.

12. Demandes d'accueil

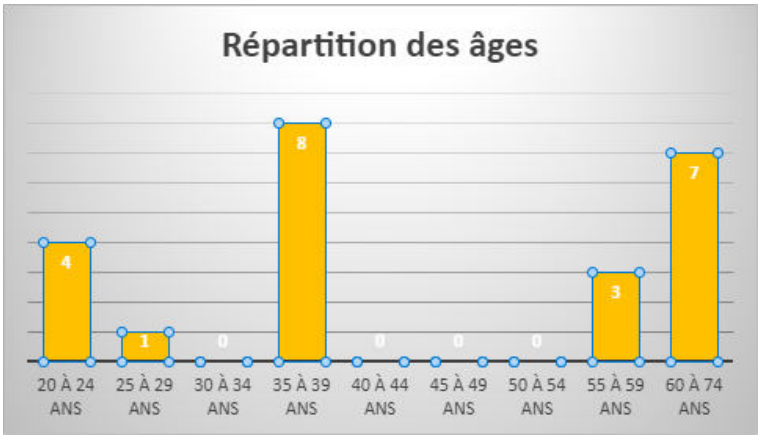
Nombre de demandes reçues (avec notification MDPH)	Nombre de demandes retenues
24 Nouvelles demandes en 2020	

Durant l'année 2020, quelques commissions d'admission ont été annulées du fait de la crise sanitaire. Les nouvelles demandes ont été répertoriées, mais non étudiées. De plus, certaines d'entre elles concernent un suivi en SAVS.

Présentation de la population accompagnée par le SAVS

1. Répartition par âge des personnes accueillies

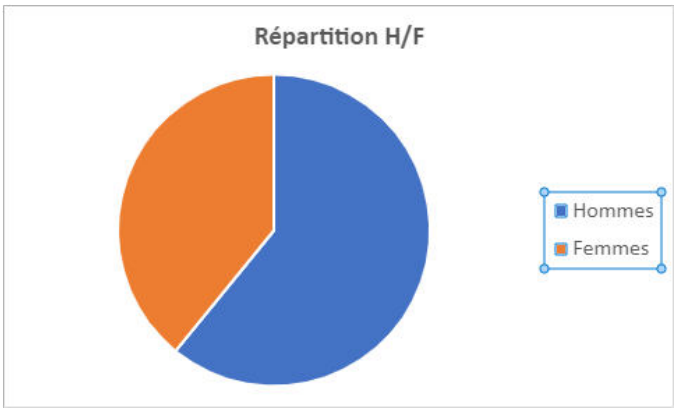
De 20 à 24 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	De 60 à 74 ans	Total	Age moyen
4	1	0	8	0	0	0	4	7	23	44 Ans



La catégorie des 35-39 ans reste la plus importante. Elle correspond principalement au public accompagné au sein de la résidence RIVES. Les personnes qui y vivent sont presque toutes en situation de travail et sont restées plusieurs années en famille ou ont bénéficié d'un parcours médico-social ou social avant d'intégrer la résidence.
La tranche d'âge des plus de 60 ans est fortement représentée au regard des 8 places au sein de la résidence SACLEUX dédiées aux personnes âgées de 55 ans et plus.

2. Répartition Hommes – Femmes

Hommes	Femmes
14	**9**



3. Type de déficiences au 31/12/2020

Déficiences intellectuelles	
Retard mental profond et sévère	
Retard mental moyen	**6**
Retard mental léger	**17**
Autre déficience de l'intelligence	
Déficiences du psychisme	
Déficiences intermittentes, « critiques », de la conscience	
Troubles de la conduite et du comportement	**11**
Déficiences du psychisme en rapport avec des troubles psychiatriques graves	**4**
Autres déficiences du psychisme	**4**
Déficiences du langage et de la parole	**3**
Déficiences auditives	
Déficience totale ou profonde du développement de l'ouïe et perte auditive bilatérale profonde	
Déficience auditive bilatérale sévère	**1**
Autre déficience de l'acuité auditive–moyenne ou légère	**1**
Surdi-mutité	
Surdi-cécité	
Déficience de la fonction vestibulaire et de l'équilibration	
Déficiences visuelles	
Déficience visuelle bilatérale totale ou profonde des deux yeux	**2**
Autres déficiences de la fonction et de l'appareil visuel	**2**
Déficiences motrices	
Déficiences motrices par absence complète ou incomplète d'une partie ou de la totalité d'un membre ou de plusieurs membres	
Absence ou déficit de la mobilité volontaire des quatre membres	

Absence ou déficit important de la mobilité des deux membres inférieurs	
Déficit de la mobilité des membres supérieur et inférieur homo latéraux	**1**
Déficit de la motricité des membres supérieurs	
Déficiences motrices de la tête et du tronc	
Autres déficiences complexes de la motricité	
Pluri handicap	
Déficiences viscérales	
Polyhandicap	
Autres déficiences	

(cf. indicateurs DGAS)

Les adultes accompagnés par le SAVS Renforcé « Le Colibri » sont tous porteurs d'une déficience intellectuelle. S'ils n'ont pas tous un handicap associé, nombreux sont ceux ayant des problèmes de santé portant atteinte à la vie quotidienne (diabète, épilepsie). Trois présentent une problématique d'ordre sexuelle.

4. Territoires d'origine des personnes présentes au 31/12/2020

Par département

Nord	Pas de calais	Somme	Autres départements
20	**2**	**1**	

Par arrondissement (exemple du Nord)

Flandres maritimes	Flandres intérieures	Métropole Lille – Roubaix - Tourcoing	Douaisis	Valenciennois	Cambrésis	Avesnois	Autres secteurs	Total
	1	**17**	**0**	**2**	**0**	**0**		**23**

La plupart des personnes accompagnées par l'équipe du SAVS bénéficient d'un domicile de secours situé dans la MEL. Cette proximité favorise le maintien des liens familiaux.

5. Moyens de transport utilisés par les résidants

Transport par Etab.	Transports en commun	Transports spécialisés	Train	Taxi	Véhicule	2 roues	Déplacements extérieurs seuls
	23		**3**		**2**		**23**

Les personnes accompagnées utilisent facilement le bus, le métro et le train. Elles sont toutes autonomes dans la plupart de leurs déplacements.
2 adultes accompagnés en 2019 circulent avec leur voiture sans permis.
Certains ont déjà pris l'avion dans le cadre de séjours de vacances adaptées.

6. Type d'accompagnement avant d'être accompagnés par le SAVS

IME	MECS	Autres Etablissements	Familles	Appartements Autonome
1	**1**	**10**	**6**	**5**

Depuis plusieurs années, nous constatons que les parcours des personnes qui demandent un accompagnement par le SAVS Renforcé se diversifient de plus en plus. La trajectoire IME-Foyer d'Hébergement-Foyer Logement-SAVS n'est plus un « classique ». Cependant, pour éviter des orientations par défaut, de nouvelles réponses d'accompagnement doivent être imaginées. L'intégration d'adultes présentant une déficience intellectuelle en Résidence Autonomie est une première avancée de décloisonnement entre les secteurs PH et PA.

7. Durée d'accompagnement par le SAVS

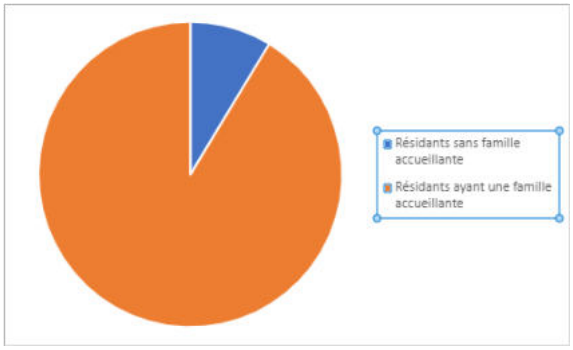
0-5 ans	6-10 ans	11-15 ans	16-25 ans	26-35 ans
19	**1**	**1**	**2**	**0**

Les adultes accompagnés, depuis de nombreuses années, par le SAVS Renforcé sont ceux qui avaient intégré le Foyer « Satellite » à leur admission.
90% des personnes sont accompagnées depuis moins de 5 ans.

8. Résidants ayant encore des familles

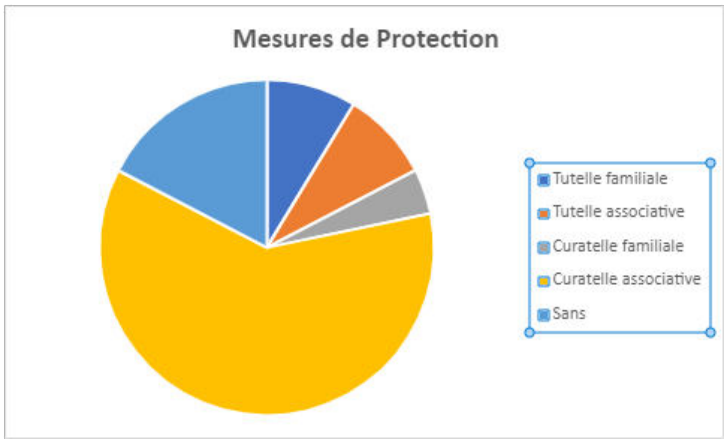
Résidants sans famille accueillante	Résidants en lien avec leur famille (*famille, amis, voisins…)*
2	**21**

La plupart des personnes accompagnées ont encore
de la famille. Certains parents sont vieillissants et
ne se déplacent plus. Ce sont les adultes qui vont leur rendre visite.



9. Protection juridique

Tutelle familiale	*Tutelle associative*	*Curatelle familiale*	*Curatelle associative*	Sans
2	**2**	**1**	**14**	**4**



Les personnes accompagnées par le SAVS Renforcé bénéficient principalement d'une curatelle associative.
Des rencontres avec les mandataires peuvent être organisées sur des sujets précis comme l'évolution des dépenses en lien avec une perte d'autonomie, la constitution de dossiers de demande de PCH, …
En dehors de ces temps particuliers, les adultes échangent directement avec leur représentant légal, qu'il soit familial ou associatif.
Les personnes accompagnées se déplacent dans les locaux de l'association tutélaire ou communiquent par téléphone ou par mail.

10. Mouvements de résidants

Entrées	Sorties
2	**0**

En 2020, deux adultes ont intégré la Résidence RIVES. Ces appartements étaient vacants suite au déménagement des personnes vers un appartement en autonomie, ou vers une collectivité.

11. Demandes d'accueil

Nombre de demandes reçues (avec notification MDPH)	Nombre de demandes retenues
24 Nouvelles demandes en 2020	

Durant l'année 2020, quelques commissions d'admission ont été annulées du fait de la crise sanitaire. Les nouvelles demandes ont été répertoriées, mais non étudiées. Certaines de ces demandes concernent davantage une entrée en Foyer d'Hébergement.

LE PROJET DE SOIN ET LE « PRENDRE SOIN »

« Soigner est un acte individuel que l'on se donne à soi-même lorsqu'il y a eu acquisition de l'autonomie, mais c'est également un acte de réciprocité qu'on est amené à donner à toute personne qui temporairement ou définitivement, à besoin d'aide pour assurer ses besoins vitaux ». (M.F. Collière)

Elément du projet d'établissement, le projet de soin du Foyer « L'Arbre de Guise » s'appuie sur la notion du « prendre soin » et prend en compte l'aspect préventif, curatif et relationnel du « soin », de part :

- La qualité du suivi des soins : continuité et sécurité ;
- L'organisation de l'accompagnement par une prise en charge spécifique.

Ainsi, les professionnels assurent à la personne accueillie une continuité dans le suivi des soins, et une prise en charge coordonnée et organisée (complémentarité entre les différents intervenants).

L'adulte accompagné n'est pas abordé sous l'angle purement médical, mais comme une personne qui nécessite tel type de soin ou tel type d'assistance selon son degré de difficulté.

La démarche de soin se décline de façon très large en intégrant l'animation dans tous les actes de la vie quotidienne. Pour les personnels, il s'agit surtout de :

- Mobiliser pour augmenter le potentiel du résidant ;
- Mettre en œuvre différents moyens pour lutter contre l'aggravation de l'état de santé et de dépendance.

La mission est donc d'apporter des soins d'hygiène et de confort aux personnes accompagnées, en appliquant une démarche personnalisée. Elle intègre les projets de vacances, de loisirs en apportant une compétence en termes de soin.

En gardant l'objectif de promouvoir la santé et de conserver la qualité de la vie, Les professionnels prennent en compte :

- L'aspect préventif
- L'aspect éducatif
- L'aspect relationnel

L'ensemble des professionnels assure à la personne accueillie la continuité des soins et une prise en charge coordonnée en renforçant l'organisation du travail en équipe et la complémentarité entre les différents intervenants. La démarche de soins s'organise autour de la mise en œuvre des soins globaux et para médicalisés, avec cohérence et humanité.

BILAN DE L'ACTIVITE MEDICALE

L'année 2020, l'activité médicale et paramédicale a beaucoup été tournée vers la COVID-19. Les infirmiers ont été assez mobilisés sur la gestion de la crise sanitaire. Selon les évolutions, des protocoles ont été travaillés, en lien avec les services du siège de l'ASRL, pour garantir la sécurité de tous, et pour permettre le maintien de l'activité :

- Port des EPI (masques, blouses, ….)
- Réflexions autour de l'hygiène des mains, et créations d'affiches, de flyers, …
- Conduite à tenir si cas COVID possible ou avéré
- Conduite à tenir en cas de confinement individuel en chambre
- Conduite à tenir pour accéder à une zone de confinement
- Conduite à tenir pour renforcer le plan de nettoyage des locaux
- Conduite à tenir pour la gestion du linge contaminé par la COVID
- Conduite à tenir relative aux visites médiatisées
- ….

Ces conduites à tenir, et ces protocoles ont été adaptés pour les Foyers « Résidence » et pour le SAVS « Le Colibri ». Ainsi, en lien avec les directives de l'ARS et de l'ASRL, un classeur Covid répertoriant les différentes mesures à prendre pour éviter la propagation du virus a été rapidement mis en place, et actualisé en fonction de l'avancée des données scientifiques.

Du matériel adapté a été mis à disposition des équipes : du gel hydroalcoolique, des masques chirurgicaux, du virucide, et des stocks de charlottes, blouses, surblouses, surchaussures, lunettes de protection.

Durant cette pandémie, de nombreux rendez-vous médicaux ont dû être annulés. Cependant, les accompagnements médicaux considérés comme primordiaux ont pu se poursuivre en téléconsultation avec des professionnels de santé : médecin généraliste, intervention d'une psychologue en fonction des demandes des résidants, des contacts téléphoniques avec les CMP.

Réunions hebdomadaires :

Dans la mesure du possible, et selon les moments de l'année, les infirmiers ont participé aux réunions d'équipe du FAM organisée les jeudis matin. Leur participation favorise la mise en cohérence entre l'accompagnement paramédical et médical, et l'accompagnement éducatif. De plus, elle renforce le lien « équipe pluridisciplinaire ».

Projets d'accompagnement thérapeutique/écrits :

Chaque personne accompagnée au Foyer « L'Arbre de Guise » bénéficie d'un projet d'accompagnement thérapeutique. Ces projets font partie intégrante du projet d'accompagnement personnalisé (PAP). Les infirmiers rédigent, réactualisent le projet de chaque résidant
De même ils contribuent à la rédaction d'écrits (dossiers médicaux à faire remplir ou à remplir pour les vacances, les hospitalisations, les synthèses, …)

Aux Foyers « Résidence », l'accompagnement thérapeutique est réalisé par le médecin traitant (dispositif de droit commun). Les professionnels à compétences éducatives, sont chargés d'accompagner les résidants dans leur parcours de soin, en maintenant une veille dans le suivi, en vérifiant la prise de médicaments, en faisant le lien avec le corps médical si besoin,

Pour les personnes accompagnées par le SAVS, l'équipe veille au suivi à la santé des adultes. Elle rappelle les traitements, les échéances, …. Elle accompagne également si besoin les adultes qui nécessitent une guidance pour les rendez-vous médicaux et paramédicaux.

Liaison avec les familles :

A chaque retour en famille, un point sur la situation médicale est rédigé dans le cahier de liaison des personnes accompagnées. Les familles sont également jointes par téléphone en cas de problème urgent.

Accueil stagiaires IDE :

En 2020, l'équipe IDE accueilli et encadré 8 stagiaires infirmiers.

CONCLUSION :

L'accompagnement médical et paramédical est un axe de travail et d'accompagnement important pour les personnes accompagnées au Foyer « L'Arbre de Guise ». Il impacte les projets proposés par

l'équipe éducative qui doit prendre en compte les contraintes liées à la santé précaire de certains résidants. Aussi, le travail en équipe pluridisciplinaire est indispensable pour garantir un projet de soin et un projet éducatif cohérents.

2. LES ELEMENTS FINANCIERS

Les éléments financiers qui concernent les établissements et service du Dispositif Habitat Vie Sociale de la Métropole de Lille sont déterminés par les enveloppes accordées par les deux financeurs ; à savoir le Conseil Départemental du Nord et l'Agence Régionale de Santé. Ces enveloppes s'inscrivent dans les Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM). Le CPOM et les différentes orientations stratégiques sont définis dans un document qui précise les engagements des parties et la dotation globale attribuée aux différents établissements et service.

Malgré le fait d'être financé par une dotation globale, les budgets du DHVSML sont également calculés sur la forme d'un prix de journée. Ainsi pour 2020, les prix de journée de 2019 sont reportés :

- Foyer de Vie : 120.46 €
- Foyer d'Accueil Médicalisé : 128.92 €
- SAJ/Foyer de Vie : 48.23 €
- SAJ/FAM : 47.33 €
- Foyers « Résidence » : 119.67 €
- SAVS « Le Colibri » : 61.42 €

3. LES RESSOURCES HUMAINES

Selon la réorganisation de l'offre de service, et les besoins évolutifs des personnes accompagnées, les organigrammes des établissements et service du DHVSML ont évolué en 2019 et sont stabilisés en 2020. Il est à noter que suite à quelques départs prévus en 2021 l'effet GVT apportera de nouvelles transformations.

Ainsi, concernant le Foyer de Vie « L'Arbre de Guise », pour accompagner au quotidien les 33 adultes dont trois en accueil temporaire**, l'équipe est composée de 15 ETP ; ce qui représente un ratio d'encadrement de 0.45**. Il est important de préciser que 2 postes d'aide-soignant financés par l'ARS viennent renforcer l'équipe « éducative ». Les adultes sont répartis sur deux unités et l'équipe intervient 365 jours par an sur une amplitude d'accompagnement située entre 7h et 21h30.

Pour le Foyer d'Accueil Médicalisé « L'Arbre de Guise », pour accompagner au quotidien 15 adultes, **l'équipe est composée de 8 ETP ; ce qui représente un ratio d'encadrement de 0.53**.

Tableau des effectifs du dispositif Foyer de Vie « L'Arbre de Guise »

Fonction	ETP	Personnes physiques
DIRECTRICE	0.50	1

DIRECTRICE ADJOINTE	1	1
CHEF DE SERVICE		
PSYCHOLOGUE		
TECHNICIENNE QUALIFIEE (SECRETAIRE)	0.70	1
TECHNICIEN QUALIFIE (COMPTA)	0.70	1
ANIMATEUR 1ère CATEGORIE (ES)	2	2
ANIMATEUR 2ème CATEGORIE (ME)	2.50	3
AMP/AIDE SOIGNANT	11	11
SURVEILLANTS DE NUIT	2	2
AGENTS DE SERVICES INETRIEURS	1.50	2
HOMME D'ENTRETIEN	1	1
TOTAL	**22.90**	**25**
RATIO ENCADREMENT	**0.69**	

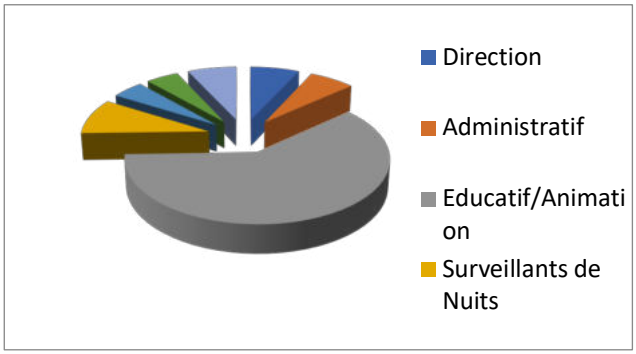


Tableau des effectifs du dispositif Foyer d'Accueil Médicalisé

Fonction	ETP	Personnes physiques
DIRECTRICE	0.25	1
DIRECTRICE ADJOINTE		
CHEF DE SERVICE	0.50	1
PSYCHOLOGUE	0.50	1
TECHNICIENNE QUALIFIEE (SECRETAIRE)	0.30	1
A.S.S	0.25	1
TECHNICIEN QUALIFIE (COMPTA)	0.30	1
ANIMATEUR 1ère CATEGORIE (ES)	1	1

ANIMATEUR 2ème CATEGORIE (ME)	1.50	2
AMP	2	2
AUXILIAIRE DE VIE	1	1
SURVEILLANTS DE NUIT	1.50	2
OUVRIERS QUALIFIES (AGENTS DE SERVICES INETRIEURS)	0.75	1
OUVRIER QUALIFIE (HOMME D'ENTRETIEN)	0.50	1
TOTAL	**10.35**	**17**
RATIO ENCADREMENT	**0.69**	

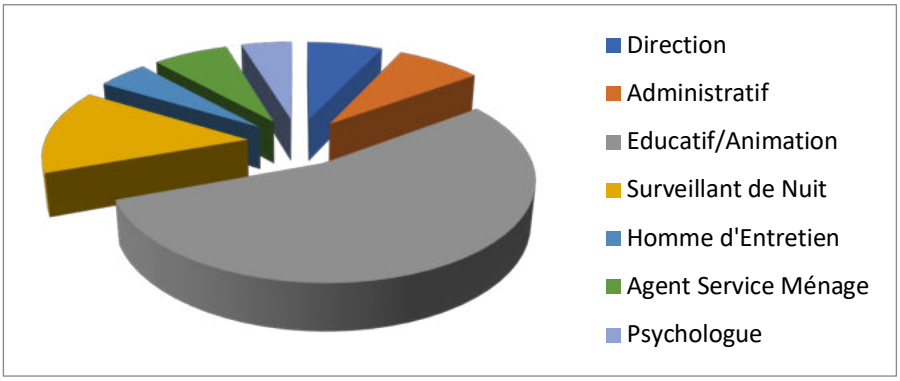
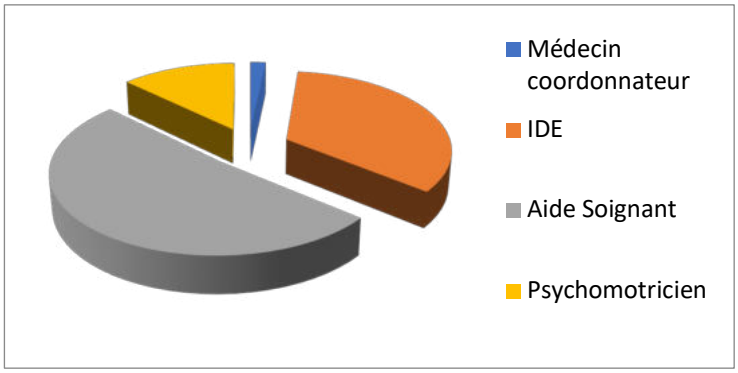


Tableau des effectifs des professionnels du soin du dispositif Foyer d'Accueil Médicalisé

Fonction	ETP	Personnes physiques
MEDECIN COORDINNATEUR	0.10	1
INFIRMIERS	2	2
AIDE SOIGNANT	6	6
PSYCHOMOTRICIEN	0.75	1
TOTAL	**8.85**	**9**
RATIO ENCADREMENT	**0.38**	



Le SAJ du foyer « L'Arbre de Guise » fonctionne 230 jours par an. Il accueille sur 10 adultes
Pour accompagner au quotidien ces 10 adultes, **l'équipe est composée de 1 ETP ; ce qui représente un ratio d'encadrement de 0.10.** Sachant que le professionnel travaille 35H/semaine, il est donc difficile de recevoir les adultes du lundi au vendredi entre 9h et 17h.

Depuis Septembre 2018, les modalités d'accueil ont évolué. L'accueil des personnes s'effectue du lundi au jeudi de 9h15 à 16h45, le vendredi de 9h15 à 14h. Ce nouveau fonctionnement est

Tableau des effectifs du SAJ/ Foyer de Vie

Fonction	ETP	Personnes physiques
CHEF DE SERVICE	0.35	1
ANIMATEUR 1ére CATEGORIE	0.70	1
TOTAL	**1.05**	**2**
RATIO ENCADREMENT	**0.15**	

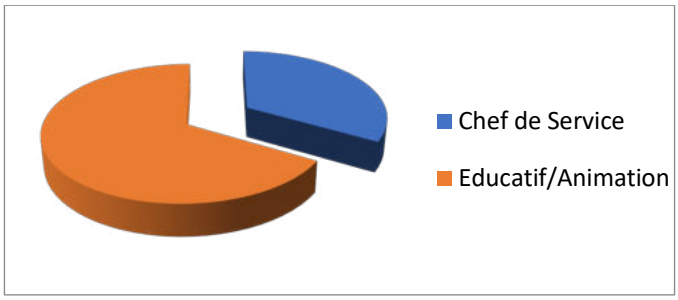


Tableau des effectifs du dispositif SAJ/FAM

Fonction	ETP	Personnes physiques
CHEF DE SERVICE	0.15	1

ANIMATEUR 1ére CATEGORIE	0.30	1
TOTAL	**0.45**	**2**
RATIO ENCADREMENT	**0.15**	

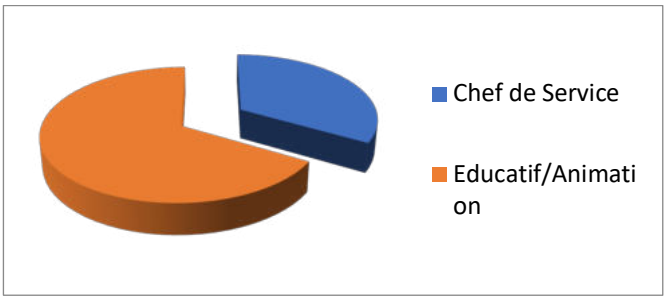


Tableau des effectifs des Foyers « Résidence »

Fonction	ETP	Personnes physique
DIRECTRICE	0.25	1
DIRECTRICE ADJOINTE	0.84	1
CHEF DE SERVICE	0.81	1
PSYCHOLOGUE	0.25	1
ANIMATEUR 1ère CATEGORIE (ES)	4	4
ANIMATEUR 2ème CATEGORIE (ME)	2.75	3
AMP	4	5
SURVEILLANTS DE NUIT	4	4
OUVRIERS QUALIFIES (AGENTS DE SERVICES INETRIEURS)	2	2
OUVRIER QUALIFIE (HOMME D'ENTRETIEN)	0.50	1
TECHNICIENNE QUALIFIEE (SECRETAIRE)	0.63	1
TECHNICIENNE QUALIFIEE (COMPTA)	0.84	1
TOTAL	**20.87**	**25**

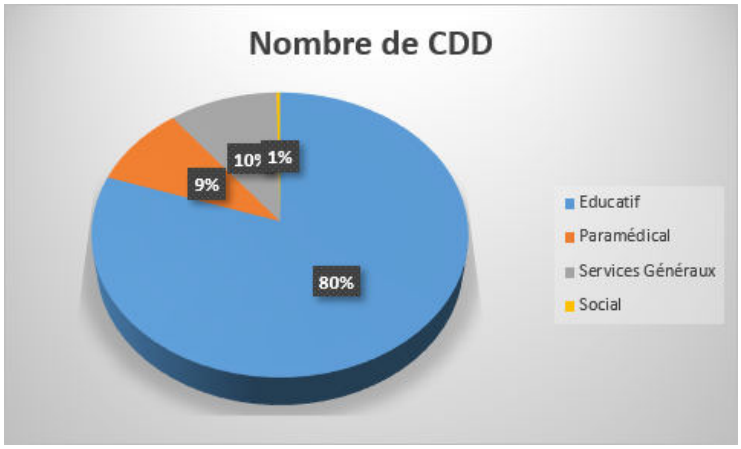
Tableau des effectifs du SAVS « Le Colibri »

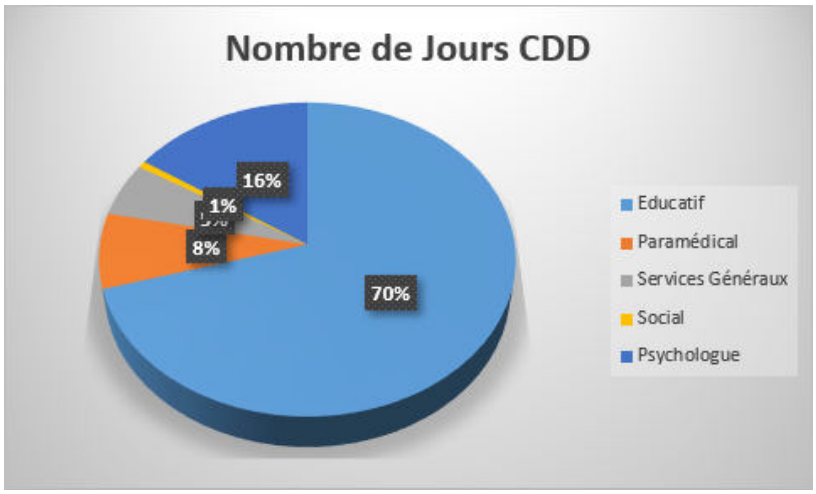
Fonction	ETP	Personnes physiques
DIRECTRICE ADJOINTE	0.16	1
CHEF DE SERVICE	0.19	1
ANIMATEUR 1ère CATEGORIE (ES)	1	1
AMP	1	1
ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	0,25	1
TECHNICIENNE QUALIFIEE (SECRETAIRE)	0.12	1
TECHNICIENNE QUALIFIEE (COMPTA)	0.16	1

Nombre de professionnels en CDD

Toute absence de professionnels a une incidence sur la continuité de service. Aussi, pour permettre le maintien de l'activité, et pour garantir la sécurité des personnes accompagnées, il est indispensable d'avoir recours à un pôle de remplacement. Ainsi, durant l'année 2020 pour le DHVSML, les absences pour arrêts maladie, congés, formations, réunions, … ont été remplacées en quasi-totalité. 329 contrats à durée déterminée ont été signés, pour 4 200 journées.
A cela, il faut ajouter les prestations effectuées par Maximum Services (intérim) pour faire face aux besoins en ASI et en Surveillants de Nuits, durant les épidémies COVID : renforcement des équipes pour éviter les interactions entre services.

	EDUCATIF	PARAMEDICAL	SERVICES GENERAUX	SOCIAL	PSYCHOLOGUE
NOMBRE DE CONTRATS DE REMPLACEMENTS	243	28	31	1	3
NOMBRE DE JOURS DE REMPLACEMENTS	2 745	302	521	27	605



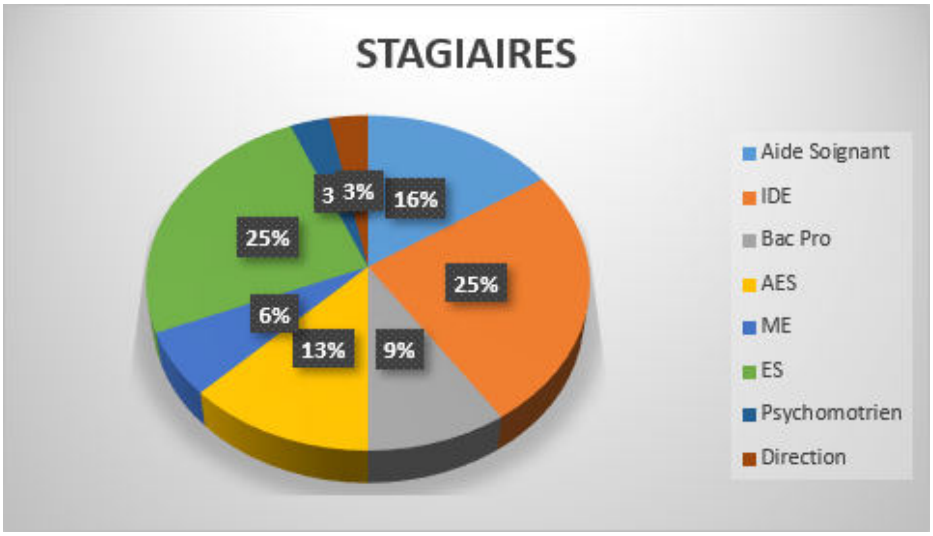


STAGIAIRES

Formation	*Année*	*Période de stage*	*Institut formation*	*Maison*
Aide-Soignant	1	03/03/2020 AU 30/03/2020	IFAS SECLIN	3
	1	09/06/2020 AU 03/07/2020	IFAS SECLIN	3
	1	29/09/2020 AU 26/10/2020	IFAS SECLIN	3
	1	25/02/2020 AU 23/03/2020	IFAS ST ANDRE	3

	1	30/04/2020 AU 25/05/2020	IFAS ST ANDRE	3
IDE	1	03/02/2020 AU 18/03/2020	IFSI ROUBAIX	IDE
	1	12/10/2020 AU 15/11/2020	IFSI ROUBAIX	IDE
	1	26/05/2020 AU 26/06/2020	IFSI ST ANDRE	IDE
	2	18/02/2020 AU 15/06/2020	IFSI LA MADELEINE	IDE
	3	08/02/2020 AU 06/04/2020	IFSI LA MADELEINE	IDE
	2	06/10/2020 AU 25/01/2020	IFSI LA MADELEINE	IDE
	2	13/10/2020 AU 17/12/2020	IFSI MONS EN BAROEUL	IDE
	2	05/10/2020 AU 18/12/2020	IFSI LOMME	IDE
Lycée	SECONDE	20/01/2020 AU 22/01/2021	LYCEE OZANAM	SAJ
Collège	3eme	14/12/2020 AU 18/12/2020	DEMAILLY SECLIN	SAJ – M.1
	3eme	16/12/2020 AU 20/12/2020	DEMAILLY SECLIN	M.3
Psychomotricien	2	02/01/2020 AU 13/03/2020	IFP LOOS	Psychomot
	M.3	06/10/2020 AU 03/06/2021	IFP LOOS	Psychomot
ES	2	21/09/2020 AU 05/02/2021	IRTS LOOS	M.1
	2	21/09/2020 AU 05/02/2021	IRTS ARRAS	M.3
	1	02/01/2020 AU 08/03/2020	IUT TOURCOING	M.2
	1	02/01/2020 AU 14/01/2020	IEPS TOURNAI	M.1
	3	02/01/2020 AU 31/01/2020	EESTS LILLE	FR LOOS
	3	02/01/2020 AU 30/04/2020	IUT TOURCOING	SAVS
	3	02/01/2020 AU 05/04/2020	IUT TOURCOING	FR LILLE
	2	02/01/2020 AU 04/02/2020	IUT TOURCOING	FR LILLE
AES		30/03/2020 AU 18/09/2020	IRTS LOOS	M.2

		30/03/2020 AU 18/09/2020	IRTS LOOS	M.3
		18/10/2020 AU 31/12/2020	IRTS LOOS	M.2
		24/02/2020 AU 28/05/2020	IRTS LOOS	M.1
M.E	2	01/10/2020 AU 06/04/2020	IRTS LOOS	M.2
	1	02/03/2020 AU 05/06/2020	IRTS LOOS	SAJ/M.1
Psycho		02/09/2020 AU 31/12/2020		Psycho
Master	2	01/01/2020 AU 30/09/2020	ILIS	Direction



Les établissements et service du DHVSML sont reconnus sites qualifiants par les organismes de formation.
La transmission des savoirs est une des missions importante portée par les établissements et service du DHVSML Durant l'année 2020, les équipes ont pu accompagner quelques étudiants. Encadrer des étudiants, c'est pour le professionnel, passer du temps à expliquer le fonctionnement de l'établissement ou service et recadrer si nécessaire, donner ou redonner confiance. C'est aussi contribuer à faire grandir un professionnel en devenir.
Pour le personnel du DHVSML, la présence d'un étudiant peut lui permettre de prendre ou de reprendre de la hauteur, de se questionner sur ses missions, de s'interroger de nouveau sur son professionnalisme et parfois de se remettre en question.

En 2020, un contrat de professionnalisation signé avec ILIS démarré en 2019, s'est prolongé. Une étudiante en Master 2 « Management Sectoriel des ESMS » a accompagné l'équipe de Direction autour de missions ciblées en lien avec les obligations légales (Protocoles, DUERP, …) les conduites de réunions, ….

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020

Comme en 2019, durant l'année 2020, des actions de formations avaient été proposées et/ou sollicitées par les professionnels. En majorité, les demandes de formations étaient en lien avec un besoin de développer des compétences pour appréhender au mieux les évolutions des problématiques rencontrées par les personnes accompagnées, ou pour être en capacité de proposer des réponses plus adaptées à leurs attentes. La dynamique impulsée par la direction du DHVSML avait pour objectifs de garantir la sécurité des résidants et des professionnels, et de favoriser les adaptations nécessaires aux évolutions du secteur, mais aussi à celles des personnes accompagnées.

En 2020 les formations prévues dans le Plan de Développement de Compétences mettaient l'accent essentiellement sur :

- Humanitude « Vie Sociale » - Groupe de 10 professionnels des Foyers "Résidence" et du SAVS "Le Colibri"
- Humanitude « Méthodologie des Soins » - Groupe de 9 professionnels du Foyer "L'Arbre de Guise"
- Humanitude « Vie Sociale » - Groupe de 9 professionnels du Foyer "L'Arbre de Guise"
- Humanitude « Suivi COPIL » - Groupe de 10 professionnels du Foyer "L'Arbre de Guise"
- Recyclage SST – Groupe de 10 personnes
- 2 Formations initiales SST – Groupe de 10 personnes (professionnels du DHVSML et di Dispositif FACILITED)
- 4 Formations OFFICE 365
- Colloque "Handicap et Alzheimer"
- Accompagnement Fin de Vie

Alors qu'une première formation "Humanitude" avait pu être dispensée, le confinement est arrivé mi-mars. La mise en place du Plan de Continuité de l'Activité, les obligations gouvernementales, les directives de l'ARS, sont venus geler le PDC (Plan de Développement des Compétences).

Ainsi, seules les formations OFFICE 365 dispensées par la Directrice des Affaires Financières de l'ASRL, suite à la migration du système informatique vers OFFICE 365, ont pu avoir lieu. Il en a été de même pour les trois autres formations "Humanitude". En effet, le hasard du calendrier et la plus grande maîtrise de la situation sanitaire, ont permis l'organisation de ces formations.

Les autres prévisions de formations ont dû être annulées, ou du moins reportées sur l'année 2021.

4.LA DEMARCHE D'EVALUATION INTERNE

La loi N° 2002-02 du 2 Janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et l'article L.312-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) prévoient, pour les établissements et services sociaux et médico-sociaux, l'obligation de procéder à « l'évaluation des activités et de la qualité des prestations

délivrées au regard notamment de procédures, de références et de recommandations de bonnes pratiques professionnelles validées ou élaborées par l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux ».
Le texte de loi place le droit des usagers au premier plan des principes d'action par leur association à une prise en charge personnalisée, et insiste sur la lisibilité et l'efficacité des interventions. L'évaluation interne contribue à améliorer en continue la qualité des prestations délivrées.

Depuis 2019, l'Association a souhaité renforcer la dynamique d'amélioration continue de la qualité d'accompagnement. Ainsi, l'un des axes stratégiques de l'Association a donc été de retravailler les démarches d'évaluations. L'Association a souhaité se doter de nouveaux outils. Le pilotage global de la démarche a été repris au niveau Associatif. La méthodologie globale de travail a ainsi été totalement revue et a notamment permis de définir les temporalités et échéances de réalisation, mais aussi les acteurs et instances ressources. L'un des objectifs principaux de l'ASRL a été de retravailler les démarches dans le but d'harmoniser la temporalité pour favoriser le pilotage associatif, de créer du lien et de la transversalité entre les différents établissements ; La démarche d'évaluation servant ainsi de support à l'échange de pratiques et d'outils.

Aussi, pour le Foyer « L'Arbre de Guise », le second rapport d'évaluation interne a été fourni fin 2018. La nouvelle conduite d'évaluation interne a permis de travailler en transversalité avec les autres établissements gérés par l'ASRL, qui accompagnent, par l'hébergement des adultes présentant un handicap mental. De plus, selon les thématiques, en lien avec les problématiques rencontrées par les personnes accompagnées, cette transversalité s'opère également avec le secteur de l'enfance handicapée ; l'objectif étant de croiser au maximum les pratiques pour favoriser un meilleur accompagnement.

Ainsi, l'évaluation porte sur les effets produits par les activités, leur adéquation aux besoins et attentes des personnes accompagnées, leur cohérence avec les missions imparties et les ressources mobilisées et permet d'interroger le cœur de métier, c'est-à-dire les réponses apportées aux usagers.
La démarche d'évaluation interne est une démarche participative, qui implique une participation active des différents acteurs : personnes accompagnées, familles, professionnels , …

Le référentiel se structure autour de 4 axes :

1. **Accompagnement** : axe incontournable et principal de la démarche qualité, ce dernier regroupe les informations relatives à la personnalisation de l'accompagnement, l'accès aux soins, le lien social…
2. **Droits et prévention des risques** : cet axe est relatif à la garantie des droits individuels des personnes accompagnées et leur participation. Il regroupe également les éléments relatifs à la prévention des risques
3. **Pilotage, gestion de l'établissement** : cet axe se réfère au projet d'établissement (contenu, place et mise en œuvre) ainsi qu'à l'ouverture de l'établissement à et sur son environnement
4. **Organisation** : ce dernier axe concerne les fonctions supports, le cadre de vie ainsi que les aspects d'accessibilité et de sécurité.

Le Foyer « L'Arbre de Guise » a repris un nouveau cycle d'évaluation interne en 2018, à compter du mois de juillet. Durant ces quelques mois, l'établissement a démarré une auto-évaluation sur l'axe 1 du nouveau référentiel associatif spécifique au secteur du Handicap.

L'axe 2 « Droits et Prévention des Risques» a été évalué durant l'année 2019. L'évaluation s'est déroulée de Janvier à Juin avec l'organisation de réunions de 2heures.

Les comités de suivi (COSUI) sont composés de plusieurs membres :

- *La Direction de l'établissement*
- *L'animateur qualité/IDE*
- *La/les cheffe(s) de service éducatif*
- *La psychologue*
- *La psychomotricienne*
- *Les représentants des différentes Maisons et structures et de différents métiers (éducatif, médical, para-médical, services généraux, administratifs)*

Les Foyers « Résidence » et le SAVS « Le Colibri » ont travaillé sur les axes 1 et 2. Les plans d'action doivent encore être finalisés avant d'engager le travail autour de l'axe 3.
Les comités de suivi sont composés de plusieurs professionnels :

- La Direction des établissement et service
- L'animatrice qualité
- Le Chef de Service
- La psychologue
- Les représentants des Foyers et service de différents métier (ES, ME, AMP, services généraux et administratifs)

L'alimentation du référentiel s'est faite au travers d'échanges entre professionnels et a été complétée par les débats amenés en réunion d'équipe ou en groupes de travail. Les animateurs qualité du DHVSML ont été en charge de l'animation en lien avec la Direction de l'établissement Ils sont également chargés de renseigner le support. Au début de chaque comité de suivi, une validation des écrits relatifs à la thématique abordée précédemment est réalisée.

L'année 2020 n'a malheureusement pas permis d'avancer sur les évaluations internes. Durant la crise sanitaire, les réunions ont été mises en stand-by, du fait de l'impossibilité de se rencontrer.

5 « PERSPECTIVES 2021 »

Les perspectives de travail au sein des établissements et service du DHVSML sont les suivantes :

- Poursuite de la démarche d'évaluation interne avec un axe évalué par an et le suivi du plan d'amélioration de la qualité en fil rouge jusque 2023 – date de la communication du prochain rapport.
- Préparation à la prochaine évaluation externe (prévue en 2021)
- Poursuite de la démarche Humanitude
- Poursuite de la démarche FALEAC
- Finalisation des Projets d'Etablissement pour le Foyer « L'Arbre de Guise » et les Foyers « Résidence »
- Finalisation réflexion autour du Projet de Soin
- Réflexion autour de la transformation de l'offre proposée par le DHVSML :
    - Transformation de 7 places de Foyer de Vie en FAM

- Montée en charge de trois places pour le SAJ (réponse d'accompagnement pour des jeunes sous Amendement CRETON en IME)
- Transformation de 7 places de Foyer d'Hébergement en Foyer de Vie
- Réflexion d'une nouvelle organisation dans un Foyer d'Hébergement pour favoriser l'autodétermination et l'accès à l'Habitat de droit commun
- Montée en charge du SAVS avec la concrétisation du projet intergénérationnel avec la Résidence Autonomie "La Vesprée" à Loos
- Recherche de partenariats avec les EHPADs des territoires où se situent les établissements et service du Dispositif pour apporter des nouvelles réponses d'habitat

Suite aux évaluations interne, les plans d'actions mettaient en évidence une réflexion à porter sur les outils de la Loi 2002-2, et notamment sur le projet d'établissement. En lien avec le Projet Stratégique, la réflexion autour du Projet d'Etablissement a débuté fin d'année 2019. Un groupe de professionnels (tous corps de métiers) COPIL a été identifié. La démarche s'est achevée en 2020 pour le Foyer "L'Arbre de Guise". Concernant les Foyers "Résidence", il n'a été possible de réunir les professionnels que deux fois pour aborder la réflexion autour du projet d'établissement. Ce travail devra se poursuivre en 2021.

En parallèle, en réponse au Projet Stratégique, les actions suivantes seront poursuivies durant l'année 2021,

- Maintenir le lien entre les professionnels des Foyers « Résidence », du SAVS "Le Colibri" et ceux du Foyer « L'Arbre de Guise », en provoquant des réflexions communes pour permettre aux équipes d'appréhender les changements de culture et de pratiques, de manière à apporter des réponses optimales dans l'accompagnement proposé.
- Favoriser la mobilité professionnelle entre les établissements et service du Dispositif, pour dispenser et échanger autour des savoir-faire de chacun.
- Poursuivre la réflexion autour de la fin de vie des personnes en situation de handicap par l'intermédiaire des réunions paramédicales, avec notamment la mise en place pour chaque résidant des directives anticipées, de la désignation de la personne de confiance.
- Poursuivre le travail sur les listes d'attente, via la commission d'admission.
- Maintenir le lien avec les Amis Polonais, par l'intermédiaire de courriers, d'activités communes menées à distance.
- Renforcer la mise en action du jardin participatif, grâce aux partenariats menés avec les Ajoncs et les membres du Comité de quartier de Burgault.
- Développer des actons RSE dans et hors des établissements.
- Prévoir de nouvelles formations Humanitude pour harmoniser certaines pratiques en lien avec le Projet d'Accompagnement Personnalisé des personnes accompagnées
- Renforcer l'accès aux soins en maintenant les liens avec les différentes associations et hôpitaux grâce aux conventions signées (GHICL, ESPRAD, GHSC, équipes mobiles, …)
- Accompagner les municipalités des territoires d'intervention des établissements et service, autour de la thématique de l'Habitat en étant force de propositions, avec pour objectif à terme la création d'un béguinage.

6 SUIVI DES ORIENTATIONS CPOM

La plupart des fiches action proposées lors de la signature des 1er CPOM (CG 59 et ARS) ont abouti. Cependant, elles restent d'actualité, car essentiellement axées autour du partenariat, de la mutualisation associative, du parcours des personnes accompagnées, …

D'autres, comme la médicalisation de quelques places de Foyer de Vie en FAM, dépendent de la réponse des financeurs, même si des financements supplémentaires ne sont pas demandés, puisqu'impactés dans le CPOM.

FICHE ACTION **N° 1**	Rattachement **: CONTRAT** Etablissement **: ASSOCIATION ASRL – Foyer « L'Arbre de Guise » - SECLIN** Intitulé de la mesure **: Redéfinir les contours de l'accompagnement du service d'accueil de jour**

Constats

Ouvert début septembre 2012, le service d'accueil de jour du foyer « L'Arbre de Guise » fonctionne du lundi au vendredi à raison de 230 jours par an. Il accompagne pas à pas les personnes porteuses de handicap mental dans leur vie de citoyen adulte en proposant un soutien au quotidien. Les personnes accueillies au SAJ sont originaires, pour la plupart, du secteur environnant de Seclin. Elles sont âgées pour la moitié, entre 20 et 30 ans, et pour l'autre moitié entre 40 et 50 ans. Quant aux familles, soit elles travaillent, soit elles sont en retraite et assez âgées. Pour se rendre au foyer, le transport est assuré pour beaucoup par HANDIPOLE, dès lors que les adultes ont été acceptés par la commission. Pour les autres, ne reste que la famille. En effet malgré l'attribution de la prestation de compensation pour le surcoût du transport, passer par une autre société n'est pas réalisable au regard de la somme demandée.

La difficulté rencontrée concerne l'horaire d'arrivée et de retour des personnes pour et vers le foyer : entre 9h30 et 10h le matin, voire plus, et entre 17h45 et 18h15 le soir. L'incidence des horaires de transport est considérable pour l'organisation du service ; les professionnels intervenant normalement de 9h à 17h.

De plus, deux des personnes accueillies au SAJ s'y rendent à temps partiel : 4 jours/semaine et 3 jours/semaine. La proposition d'un accueil de trois jours/semaine n'est pas suffisante pour les adultes inscrits sur la liste d'attente. Le besoin correspond à un accueil à temps plein.

Enfin, le SAJ est sollicité de plus en plus pour recevoir en stage de jeunes adultes dont l'objectif est d'évaluer les capacités des personnes dans un environnement différent (secteur adulte) pour valider une future orientation vers un foyer de vie ou en FAM.

Objectifs

Proposer une nouvelle définition de l'accueil en journée et repenser les modalités d'accueil du SAJ
S'engager dans une réflexion autour de l'organisation des transports desservant le SAJ
S'engager dans une réflexion et dans une expertise des besoins d'accompagnement des adultes accueillis en stage

Actions / moyens envisagés :

Proposer la création de trois places supplémentaires pour le service d'accueil de jour, pour apporter des réponses d'accompagnement à des jeunes maintenus en IME avec un Amendement CRETON.
Demande auprès des services du Conseil Général pour une prise en compte dans l'autorisation du foyer.

Construire avec les professionnels et en lien avec le réseau, un outil d'évaluation des compétences de la personne accueillie en stage.
Echanges avec les professionnels autour des critères nécessaires à l'évaluation des capacités des adultes.
Construction d'un outil commun d'évaluation.

Travailler autour de l'optimisation du coût des transports pour amoindri la charge budgétaire
Mutualisation avec d'autres établissements inscrits au sein du territoire de Seclin : CRESDA, IME, ESAT.
Etude des trajets entre les établissements.
Redéfinir les missions du SAJ en s'adaptant à la demande
Travailler avec les professionnels le projet de service
Enquêter auprès des familles inscrites sur la liste d'attente et auprès de celles concernées par le SAJ

Eléments d'évaluation
Rencontrer les différents partenaires de manière régulière
Evaluation des différents outils mis en place, sur un plan qualitatif et quantitatif

Avenant n°1 CPOM CD 59 (Fiche commune CPOM ARS-CD 62 2017-2021)
Etablissement : **Arbre de guise**
Intitulé de la mesure : **Médicalisation de places au sein du Foyer de vie l'Arbre de Guise**

Constats

Au regard de l'avancée en âge des personnes accompagnées au sein des établissements de l'ASRL et notamment des foyers de vie, FAM, SAJ,… il est aujourd'hui devenu indispensable d'anticiper certaines réponses en adaptant les différents dispositifs existants.

Selon un diagnostic réalisé sur les différentes offres de services proposées au sein des établissements existants, il s'avère que la santé de certains adultes tend à décliner, soit suite à une avancée en âge précoce, soit suite à de graves pathologies installées avec le temps, soit du fait de l'évolution du handicap. Ainsi le parcours de soin s'intensifie et nécessite des accompagnements médicaux en augmentation d'une année sur l'autre ou des hospitalisations plus nombreuses. Il en est de même pour l'accompagnement au quotidien. Certains résidents nécessitent une prise en charge soutenue notamment pour les actes liés à la toilette qui deviennent davantage des actes de soin.

Objectifs :

Favoriser le maintien des personnes dans leur lieu de vie en évitant les ruptures de parcours et déracinement.

Actions/moyens envisagés :

Transformation de 7 places de foyer de vie en foyer d'accueil médicalisé

Une étude des besoins a été réalisée auprès de quelques résidents du foyer de vie, au regard de leurs difficultés de santé recensées et de l'accompagnement au soin qui tend à se renforcer il semble donc important aujourd'hui d'envisager la médicalisation de quelques places et de transformer partiellement le foyer de vie en foyer d'accueil médicalisé : passant de 18 à 25 places dont 3 en accueil de jour.

Echéances *:* CPOM II ARS-CD62

Financement

Afin d'accompagner la médicalisation de ces 7 places de Foyer de vie en foyer d'accueil médicalisé, l'établissement aurait besoin d'un renfort de 2 ETP répartis financés par l'Agence Régionale de Santé en mesures nouvelles comme suit :

Poste	ETP	coeff	Salaire	Chargé
Infirmier coordinateur (14 ans)	0,5	632	15 428 €	23 914 €
Aide soignant (3 ans)	1,5	429	31 418 €	48 699 €
			TOTAL	**72 613 €**

Eléments d'évaluation

Nouvelle autorisation

Projet d'établissement
Rapport d'activité

CPOM CD 59 (Fiche transversale au CPOM ARS-CD62)
Etablissement : **Foyers Résidence et SAVS Le COLIBRI**
Intitulé de la mesure : **Transformation des dispositifs existants**
Fiche action 1 : **Transformation du Foyer Résidence (site de Lille) en Foyer de vie.**

Constats

La prise en compte du vieillissement est une thématique prégnante dans les pratiques et l'accompagnement des personnes accompagnées au sein de l'ASRL.
Récemment la loi d'adaptation de la société au vieillissement est venue conforter un certain nombre de projets et a fait émerger de nouvelles perspectives d'accompagnement.

A ce jour de jeunes adultes, ayant intégré les Foyers Résidence en 2012, présentent des pathologies médicales entraînant une perte d'autonomie précoce ou des problèmes de santé qui rendent difficile la poursuite de l'activité professionnelle. A ces personnes s'ajoutent les plus âgées qui présentent les premiers signes de vieillissement.
Les personnes qui vieillissent se questionnent donc sur leur avenir, une fois en retraite elles ne pourront plus vivre en foyer d'hébergement. Les personnes concernées aujourd'hui ne veulent pas quitter leur « maison » et souhaiteraient avoir le choix de rester dans leur lieu de vie actuel. Certains, âgés de 55 ans, refusent de prendre leur retraite pour ne pas perdre leur logement alors qu'ils sont en difficulté au travail.
De plus, en 2016 nous avons pu constater que quelques adultes aujourd'hui accueillis aux Foyers Résidence relèvent d'une orientation en foyer de vie.

Afin d'anticiper les nouvelles évolutions et de répondre à un besoin prégnant de la part des personnes en situation de handicap accompagnées, une transformation des Foyers Résidence -site de Lille- en foyer de vie est souhaitée.

Objectifs : Maintien des adultes dans leur lieu de vie, répondre aux besoins des personnes les plus autonomes.

Actions/moyens envisagés

Transformation de 7 places à terme des 17 places du foyer Résidence rue Jemmapes à Lille en foyer de vie.

Cette transformation d'autorisation permettra au niveau du projet de vie des personnes accompagnées de :
-garantir le bien-être et la sécurité des personnes accueillies
-permettre aux personnes d'être actrices et sujets de leur projet

-assurer la cohérence d'un accompagnement personnalisé
-favoriser l'intégration et s'ouvrir à l'environnement
-maintenir les capacités, ralentir l'involution par des actions de prévention
-valoriser les potentiels, multiplier les expériences et stimuler par le biais d'activités ou de sorties
-accueillir les familles

Concernant le projet de soin cette transformation permettrait de :
-garantir un accès aux soins
-assurer la qualité du suivi des soins : continuité et sécurité
-renforcer le partenariat avec les professionnels de santé
-mettre en place des actions de prévention
-prendre en compte et respecter l'avancée en âge
-Organiser l'accompagnement par une prise en charge adaptée

Au niveau architectural, les chambres seraient celles situées en rez-de-chaussée du bâtiment. Celui-ci étant récent (2012) des travaux d'accessibilité ne seraient pas nécessaires.

A ce jour 7 personnes déjà accueillies au sein des Foyers Résidence pourraient profiter de cette transformation d'autorisation (des études de situations ont été réalisées et peuvent être communiquées au besoin).
La montée en charge du futur foyer de vie se ferait de manière progressive au grès des passages en retraite des résidants déjà accueillis.

Echéances *:* fin du CPOM

Financement
Un travail de projection a été réalisé quant à la répartition des forces de travail entre les deux modalités d'accueil (foyer de vie/foyer d'hébergement) ainsi qu'un repérage des compétences nécessaires à développer et mobiliser. Le plan de formation 2019 a été un levier important.

Parmi les besoins complémentaires repérés : **un poste à mi-temps d'infirmier** afin de garantir la continuité de prise en charge des soins et d'éviter les hospitalisations à répétition liées aux lourdes pathologies suivies sur les foyers (mucoviscidose, cardiopathie,…).
Le financement de ce poste serait à hauteur de 23 914 €.

Poste	ETP	coeff	salaire	chargé
Infirmier coordinateur	0,5	632	15428,4952	23914,1676
14 ans				

Eléments d'évaluation

Nouvelle autorisation, Projet d'établissement, Rapport d'activité, Actions de formations des professionnels

CPOM CD 59
Etablissement : **Foyers Résidence et SAVS Le Colibri**
Intitulé de la mesure : **Diversification des environnements de vie**
Fiche action 2 : **Diversification des modalités d'accompagnement au sein des Foyers Satellite**

Constats
Conjointement à la réflexion menée sur la transformation d'une partie du foyer d'hébergement en foyer de vie et en lien direct avec le vieillissement du public accompagné, des projets de diversification des réponses d'accompagnement émergent au niveau de l'ASRL. L'ASRL souhaite ainsi adapter et diversifier ses modes d'accompagnement en hébergement en proposant de l'hébergement collectif, semi-collectif, des foyers logements et enfin un dispositif pour les travailleurs handicapés retraités.
Une réflexion associative est ainsi engagée autour de la diversification des modalités d'accompagnement à l'habitat pour les personnes qui diminuent leur temps de travail ou qui cessent leur activité professionnelle.

Objectifs
La personne en situation de handicap dispose d'un réel choix pour mener à bien son projet de vie en fonction de ses envies et de ses aptitudes.

Actions/moyens envisagés

Projet 1 : **création de 8 appartements à destination de personnes handicapées vieillissantes au sein de la Résidence « Sacleux »**
Dernièrement, l'ASRL a été sollicitée par la ville de Seclin pour réfléchir à un projet pouvant répondre à certains besoins d'adultes porteurs d'une déficience intellectuelle, en partenariat avec la Résidence Sacleux.
La Résidence Sacleux date de 1986 et est gérée par le CCAS de la Ville de Seclin. Aujourd'hui organisée en foyer logement, la résidence Sacleux va évoluer à terme vers une offre d'habitat de type résidence autonomie à destination de personnes âgées autonomes se situant entre l'habitat ordinaire et l'EHPAD et de personnes en situation de handicap vieillissantes.
Ce partenariat a ainsi pour ambition de permettre à des adultes vieillissants des Foyers Résidence et Satellite, mais aussi à des travailleurs ou anciens travailleurs de l'ESAT de Seclin, de vivre au sein d'un foyer logement en proximité avec des personnes âgées, sans être déracinées de leur environnement.
Plus particulièrement cette résidence s'adressera donc à des travailleurs d'ESAT en activité partielle ou souhaitant prendre une retraite anticipée ainsi qu'à des adultes en situation de handicap de plus de 55 ans qui inscrivent leur projet de vie dans la continuité et qui ne trouvent pas de réponses adaptées dans leur environnement (trop autonomes pour les foyers de vie ; trop dynamiques pour les maisons de retraite).

<u>Projet 2 :</u> création de 7 appartements à destination d'adultes porteurs d'une déficience intellectuelle légère ou moyenne avec ou sans handicap associé (vivant seuls ou en couple, avec ou sans enfants) au sein d'un Résidence adaptée à Lille.

La résidence adaptée se situe comme une alternative à une entrée en établissement pour des adultes qui n'ont plus les capacités de travailler et qui de fait perdent leur logement, comme une réponse au manque de places en hébergement adapté au sein de la métropole lilloise, et enfin comme une interface à l'expérimentation de vie en complète autonomie.

D'autres Associations comme l'APF ou Génération et Cultures seront adhérentes du projet. L'intérêt partagé reposera sur une dimension attendue, forte d'inter-générationnalité, de mixité des publics et de vie sociale.

Le programme d'aménagement et de conception des logements est fondé sur le développement des échanges et l'ouverture sur l'extérieur tout en préservant un cadre rassurant et convivial. Ainsi un gardien sera prévu et aura pour mission de sécuriser le site. Un coordonnateur social sera mis à disposition par le Bailleur (SIA) et aura quant à lui pour missions de promouvoir l'accompagnement et les activités sur site.

Ce projet vise à soutenir la diversification et le développement de logements adaptés au handicap avec le souci de répondre à l'inclusion des personnes dans la cité tout en participant à la vie sociale et citoyenne de l'ensemble immobilier.

<u>Projet 3 :</u> Recomposition à termes du Foyer Satellite sur un mode d'accompagnement de type SAVS renforcé

De manière transversale, les deux projets ci-dessus contribuent à la recomposition à terme de l'offre du foyer Satellite. La mutualisation de logements avec la Résidence Sacleux (8 places) puis la création de la Résidence Adaptée (7 places) renforcent la diversité d'hébergement et permettrait une montée en charge de 15 suivis, en ajoutant les 6 appartements actuels du Foyer Satellite, d'ici 2019 l'offre pourrait donc se décliner autour de 21 suivis en logements inclusifs.

L'ASRL souhaiterait dans un second temps modifier l'agrément du Foyer Satellite vers la création d'un SAVS renforcé qui fonctionnerait à raison de 335 jours les week-ends et jours fériés.

L'accompagnement proposé à ce jour par le Foyer Satellite s'apparente à celui défendu dans les projets de SAVS (accompagnements aux soins, dans la vie quotidienne, dans la gestion administrative, dans la vie sociale et la gestion du temps libre et enfin à la sécurité). Cependant les temps de passages effectués par l'équipe du foyer s'inscrivent différemment dans le temps puisque plus longs et plus fréquents. La possibilité de reconnaissance du Foyer Satellite comme un SAVS renforcé permettrait également de répondre aux besoins des personnes d'autres territoires (Merris, Valenciennois,…).

L'ensemble de ces projets contribuent à renforcer la logique de parcours et offrent un panel plus étoffé d'accompagnements.

Echéances *:* fin du CPOM
Projet 1 : prévu en 2017 mais reporté en 2019
Projet 2 : ouverture de la résidence adaptée en 2019

Financement
<u>Projet 1 :</u>
Besoin en termes de ressources humaines : 1 ETP d'AMP, 0,25 ETP d'AS, 1 service civique pour développer le lien social entre la personne âgée et la personne handicapée

Poste	ETP	coeff	salaire	chargé
AMP pour adultes (3 ans)	1	418	22303,6191	34570,6097
Assistant social (3 ans)	0,25	478	5834,51006	9043,4906
Service civique				1284
			TOTAL	44898,1003

Besoin d'un véhicule (environ 5000 € annuels pendant 5 ans)
Soit une mesure nouvelle à hauteur de *49 898,10 €/an environ*.

Projet 2 :
Besoin en termes de ressources humaines : 0,25 ETP psychologue et 1 ETP d'animateur

Poste	ETP	coeff	salaire	chargé
Animateur 1ère catégorie (3 ans	1	478	25233,0803	39111,2744
Psychologue (7 ans)	0,25	872	9836,16	15246,048
			TOTAL	54357,3224

Soit une mesure nouvelle à hauteur de *54 357, 32 €/an environ*.

Eléments d'évaluation
Autorisations
Projet de services
Rapports d'activité

7 ZOOMS

Une équipe engagée dans un contexte de pandémie qui tend à ralentir les actions collectives menées auprès des personnes accompagnées, et qui garde le moral et veut partager de moments de joie, et des rires.

Un 14 Juillet tout en couleur, avec un super lâcher de ballons.
Tout avait été prévu.
L'aéroport avait été prévenu.
Heureusement.

Sortie d'été après un premier confinement parfois vécu difficilement par tous. Il ne fait pas très chaud, mais quel bonheur de retrouver la Mer , ….

Comme il bon de retrouver les activités.

Les personnes accompagnées par l'équipe du Foyer « Résidence » de Loos remercie à leur façon l'artiste Mos'art pour le beau présent qu'il leur a fait.

Moments de détente entre deux confinements :
Chanter, jardiner, …

Un bon massage de pied et beaucoup de « chatouilles ». Mais comme ça fait du bien !!!! Et ce n'est pas P ……. Qui dira le contraire.

Des conditions de travail quelques peu particulières mais chacun a le souci de s'adapter et de rester positif

Et même s'il faut garder les masques, qu'il est bon de retrouver le grand air.

Bientôt la vaccination et nous pourrons retrouver nos VIES !!!!!

DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT « FLANDRES - VAL DE LYS » :

- **Foyer de Merris**
- **Service d'Accueil de Jour « La Maisonnée »**
- **Résidence Service « La Messagère »**

<table>
<tr><td colspan="2">FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE
<u>Dispositif d'Accompagnement « Flandres - Val de Lys » :</u>
Foyer de vie de Merris
Service d'Accueil de Jour « La Maisonnée »
Résidence Service « La Messagère »</td></tr>
<tr><td>Adresse : 98 rue du Docteur Maréchal – 59270 MERRIS</td><td>Directeur de l'établissement :
PAULCONSTANT Julien
Chefs de service :
IMELHAINE Sarah – CNOCKAERT Jennifer – DECALF Jonathan – GAILLIEZ Nicolas</td></tr>
<tr><td>Projet d'établissement</td><td>Le dispositif propose un accompagnement aux personnes en situation de handicap intellectuel à partir de 20 ans et sans limite d'âge, sur le territoire des Flandres et du Val de Lys.
Considérant la personne accompagnée comme principale actrice de son projet de vie, le Dispositif d'Accompagnement « Flandres/Val de Lys » favorise la dimension du parcours de vie en proposant différentes modalités d'accompagnement sur le territoire, au cœur de la vie citoyenne.
Ainsi, les objectifs généraux sont d'accompagner les personnes à travers leur parcours de vie, de favoriser leur citoyenneté et leur inclusion dans la cité, de développer leurs compétences tout au long de leurs parcours, tout en respectant les besoins et la singularité de chacun.</td></tr>
</table>

Autorisation et public	1888 : Inauguration de l'Hospice pour femmes de Merris, 1962 : L'Hospice rentre dans l'équipement Sanitaire et Social de la Région et devient « L'Internat Familial », géré par l'Association « Notre Dame du Suffrage », 1997 : Fusion/Absorption de l'Association au profit de l'ASRL – reprise en gestion de l'internat. 2002 : Rénovation/restructuration de l'internat, transformation en foyer occupationnel. 2014 : Ouverture de l'établissement à la mixité. 2017 : Reprise des établissements de l'Association « La messagère » (SAJ/RS) par transfert d'autorisation de gestion au profit de l'ASRL 2018 : Création du Dispositif d'Accompagnement « Flandres/val de Lys », dont la direction est basée à Merris, 2019 : Réalisation du projet stratégique 2020 : Ouverture des nouveaux locaux du SAJ + nouvel agrément - +5 places pour personne sous amendement CRETON (dont 2 places CDD de – de 2 ans) Caractéristiques du public accueillis : Personnes en situation de handicap intellectuel à partir de 20 ans. Nombre de place : 113 places au total 85 places de Foyer de Vie, 15+5 places d'Accueil de Jour, 8 places en Résidence Service Nombre de jours d'ouverture : Foyer de vie et Résidence Service : ouverture permanente (365 jours) Accueil de Jour : 227 Jours /An
Ressources humaines	Nombre de salariés : 76 Foyer : 69 salariés (60.80 ETP) SAJ : 8 salariés (3.85 ETP) RS : 3 salariés (2.5 ETP)

Ce qu'il faut retenir de l'année	Nombre de journées réalisées : 35411 j. Nombre de personnes accueillies : 113 Événements marquants : • Ouverture des nouveaux locaux du SAJ à Armentières • Nouvel agrément du SAJ pour l'accueil de personne sous amendement CRETON • Journée de lancement de la démarche « projet d'établissement » le 5 Mars 20 • 2nd phase de la démarche « Humanitude » avec la formation « activité » • Fonctionnement largement impacté par l'épidémie de COVID • Test d'une nouvelle organisation des d'activités à Merris, • 2nd confinement avec un cluster à Merris (58/85 résidents positifs) – sans décès

4. *ACTIVITE REALISEE*

4.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

➢ **Pour le Dispositif :**

Modalités d'ouverture 2020

Établissements	*Internat*	*Accueil de jour*	*Autre (à préciser)*
Foyer de vie de Merris	365 jours		
SAJ La Maisonnée Armentières		223 Jours (1)	
Résidence Service - Armentières	365 jours		

(1) : déductions faites de 2 journées pour le déménagement du SAJ et 1 journée pour la journée pédagogique du Dispositif.

Activités 2020

ETABLISSEMENT	*JOURNEES REALISEES 2020*	*TAUX OCCUPATION*	*JOURNEES THEORIQUES*	*ECART*	*JOURNEES REALISEES 2020*
Foyer de vie de Merris	30645	98.51%	31110	-409	30645
SAJ La Maisonnée Armentières	2088 (1)	61.82%	3377	-1289	2088
Résidence Service Armentières	2622	89.55%	2928	-306	2622

(1) : dont 52 journées " Personne sous amendement CRETON " (nouvel agrément)

Cause des absences en 2020

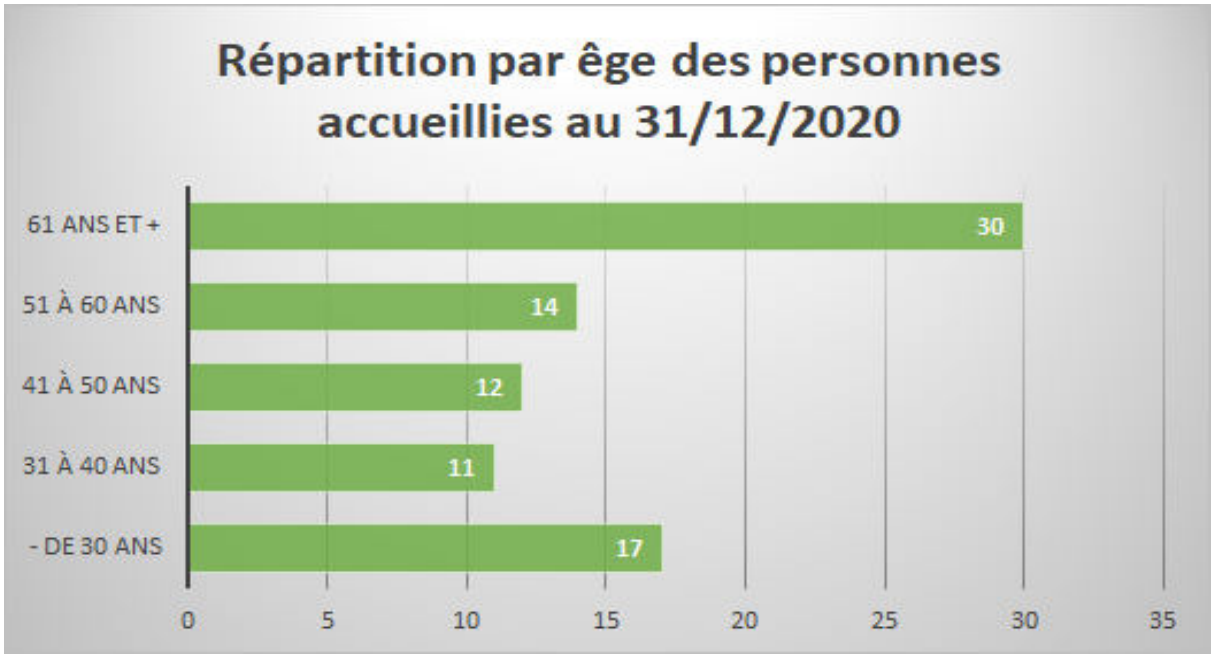
Établissements	*Famille*	*Aménagement COVID*	*Hospitalisation*	*Total*
Foyer de vie de Merris	233	848	137	
SAJ La Maisonnée Armentières	229	1035		1264+25(1)
Résidence Service Armentières				306 (2)

(1): Absence Amendement CRETON
(2) : Une personne a quitté la Résidence service au 29 février 2020 ; d'un modèle de fonctionnement en hébergement collectif, les personnes bénéficieront d'un accueil en appartement individuel durant l'année 2021. Nous attendons la livraison des nouveaux appartements pour accueillir de nouvelles personnes, qui ne souhaitent pas entrer à la résidence sous sa configuration actuelle.

FOCUS sur le Foyer de vie de Merris :

- Répartition significative des âges des résidents, en date du 31/12/2020 :

- de 30 ans	De 31 à 40 ans	De 41 à 50 ans	De 51 à 60 ans	61 et +	TOTAL
17	11	12	14	30	84



Dont :

Hommes	Femmes
9	75

- Nombre de sorties de l'établissement : 3
- Liste d'attente :

Au 31 Décembre 2020, la liste d'attente effective et réelle (dossiers évalués) du foyer de vie représente environ 5 personnes.

FOCUS sur le SAJ d'Armentières :

- Répartition significative des âges des personnes, en date du 31/12/2020 :

- de 30 ans	De 31 à 40 ans	De 41 à 50 ans	De 51 à 60 ans	61 et +	TOTAL
5	4	3	4	2	**18**

Hommes	Femmes
9	9

- Nombre de sorties de l'établissement : 2
- 18 personnes dont 1 amendement CRETON
- Liste d'attente : Au 31 Décembre 2020, la liste d'attente s'élève à 2 de personnes.

FOCUS sur la Résidence d'Armentières :

- Répartition significative des âges des résidents, en date du 31/12/2020 :

- de 30 ans	De 31 à 40 ans	De 41 à 50 ans	De 51 à 60 ans	61 et +	TOTAL
1	1	1	2	2	**7**

Hommes	Femmes
5	2

- Nombre de sorties de l'établissement : 1
- Liste d'attente : 3

Au 31 Décembre 2020, la liste d'attente est de 3 personnes, qui demandent un accueil dans les futures nouvelles installations.

4.2. LES ELEMENTS FINANCIERS

Le Dispositif d'Accompagnement « Flandres / Val de Lys » comporte 3 budgets distincts inscrits au CPOM 2014-2018 : Le Dispositif étant administrativement une adjonction des 3 autorisations de fonctionnement, donc de 3 budgets distincts.
Les établissements d'Armentières ayant été intégrés au CPOM négocié avec le Conseil Départemental du Nord, dès l'année 2017 (année de reprise).

	Foyer de Vie Merris	***SAJ La Maisonnée Armentières***	***Résidence Service Armentières***
Dotation globale 2020	2 624 421,15 €	270 757,78 €	154 214,31 €

Les dotations globales accordées sont inscrites au CPOM ASRL CD59 et sont statiques pour cette année 2020 (+0%).

Dotation SAJ : Dans le cadre du nouvel agrément "Amendement CRETON", un financement complémentaire en prix de journée est accordé dès l'effectivité de l'accueil. Ainsi, une dotation supplémentaire d'un montant de 8 833.22 euros vient compléter la dotation initiale (septembre à Décembre 2020)

Sur l'exercice budgétaire 2020, les établissements ont un résultat de :

	Foyer de Vie Merris	***SAJ La Maisonnée Armentières***	***Résidence Service Armentières***
Résultats Administratifs 2020 proposés	25 250,28 €	9 542,82 €	- 4 981,46 € (Déficit)

Les adaptations et achats supplémentaires "COVID" (achats EPI, achats de produits d'hygiène supplémentaires, renforcement des équipes…) ont entrainé des dépenses non prévues dans nos budgets sur nos trois entités.

Foyer de vie « Internat Familial » :
(Excédent de 25 250,28 € après retraitement de la provision Congés Payés)

Lors de cet exercice 2020, certaines recettes supplémentaires ont été encaissées telles que : Contributions des personnes accueillies : 37 000 €, celles liées à la facturation des prix de journées hors départements qui sont supérieures de 78 000 € à nos prévisions. Enfin un gain de 19 000 € concernant les encaissements des aides aux logements. La quasi-totalité de nos personnes accueillies perçoivent dorénavant l'aide aux logements (+ de 18 dossiers "non traités" en 2018)

A l'inverse, le groupe II (rémunérations) génère un déficit de 78 000 € en sachant que le montant de la prime COVID versée aux salariés éligibles s'élève à 74 704 € (montant non financé au lors de cette clôture de nos comptes au 31.12.2020). Les rémunérations des personnels titulaires s'élèvent à 1 452 374,30 €. Quant aux personnes en CDD, les salaires et indemnités représentent un montant net de 361 766,30 € (Brut = 396 249,33 - Prévoyance reçue = 34 483,03 €)

Quant aux groupes I et III, ils présentent un déficit de 22 000 € et 9 000 € respectivement.

Les dépenses supplémentaires du Groupe I liées au COVID s'élèvent à environ 6 000 €. Nous constatons également de nettes augmentations des tarifs énergétiques et de l'eau alors qu'ils ne s'accompagnent pas d'une augmentation de nos crédits.

Au niveau du Groupe III : Nous constatons d'une vétusté importante de nos équipements (Taux de vétusté de 80% aux indicateurs ANAP) et matériels : cela génère des interventions de plus en plus fréquentes de sociétés extérieures spécialisées ; Ces interventions ont généré un dépassement du crédit de 7 000 € en 2020.

SAJ « La Maisonnée » :
(Excédent de 9 542,82 € après retraitement de la provision Congés payés)

Compte-tenu des aménagements liés au COVID, le fonctionnement du SAJ n'a pas réalisé 1035 journées d'ouverture. Ces aménagements du SAJ ont généré une baisse des recettes (participations des personnes accueillies) d'environ 5 000 €. A l'inverse, certaines dépenses du groupe I ont été minorées et font apparaitre un non atteint d'environ 3 000 € (alimentation …).

Les rémunérations des personnels titulaires s'élèvent à 102 568,17 €. Quant aux personnes en CDD, les salaires et indemnités représentent un montant brut et net de 5 514,19 €.
Le SAJ a emménagé en juin 2020 dans ses nouveaux locaux (7 avenue de l'Europe à Armentières). Les charges liées aux frais de fonctionnement du nouveau bâtiment s'apprécieront donc en année pleine sur 2021. Certains crédits devront sans doute être réajustés.

Des mouvements de personnel et la mutualisation des services administratifs et comptables au sein du dispositif ont généré un excédent du groupe II d'environ 1 500 €, qui devra être réellement évalué sur une année pleine (2021).
Les investissements / subventions ont été réalisés courant 2020 alors que la dotation prévoyait une mise en service au 01.01.2020. Ce décalage entraine un boni d'environ 10 000 € par rapport à l'enveloppe prévue.

Résidence Service « La Messagère » :
(Déficit de 4 981,66 € après retraitement de la provision Congés payés)

La Résidence service est agréée pour une capacité de 8 personnes. Or, depuis le mois de février 2020, et dans l'attente du nouveau modèle de fonctionnement (Logement individuel prévu pour 2021), nous accueillons 7 personnes. Ce choix a été réalisé en fonction des demandes d'accueil confirmées, pour des personnes ne souhaitant pas bénéficier d'un

accompagnement en ESMS avec une forte dimension collective. La livraison des nouveaux appartements est prévue pour Mai 21. Ce sous-effectif a donc minoré les recettes de 8 500 € environ.

Les rémunérations des personnels titulaires s'élèvent à 68 781,73 €. Quant aux personnes en CDD, les salaires et indemnités représentent un montant brut et net de 10 976,18 €.

D'autre part, les dotations aux amortissements ont généré un dépassement d'environ 5 000 € par rapport au crédit initial. Enfin, les groupes I (achats) et II (rémunérations) sont respectivement excédentaires d'environ 2 000 € et 7 000 €.

Remarques relatives aux charges supplémentaires versées dans les résultats des trois entités :

- Les montants de la prime COVID versés aux salariés présents lors du 1ier confinement s'élèvent à :
  - Foyer de vie : 74 704 €
  - SAJ La Maisonnée : 4 875 €
  - Résidence Service : 2 775 €

- Agrément de l'avenant 354 : L'indemnité de sujétion spéciale a été revalorisée à compter du 01 février 2020 : D'un taux de 8,48 %, elle atteint 9,21 % de la rémunération soit une évolution de charges de 0,73 % sur les groupes II.

Ces dépenses supplémentaires ont été réalisées à budget "constant" (taux directeur nul) et sans CNR alloués (prime COVID) et viennent impacter directement les résultats. Les budgets des 3 entités ont été optimisées, à l'orée des nouveaux projets inclusifs portés sur les 3 services – les marges de manœuvre sont donc quasi nulles.

Nombre de salariés au global :
Au 31 Décembre 2020, le Dispositif d'Accompagnement « Flandres Val de Lys » disposait de 67.15 ETP (60.80 ETP pour le Foyer de vie, 3.85 ETP pour le SAJ et 2.5 ETP pour la Résidence), dont 2 ETP avec une RQTH, et 1 ETP en Contrat de Professionnalisation. Le Dispositif n'a pas eu recours au contrat aidé ou au service civique.

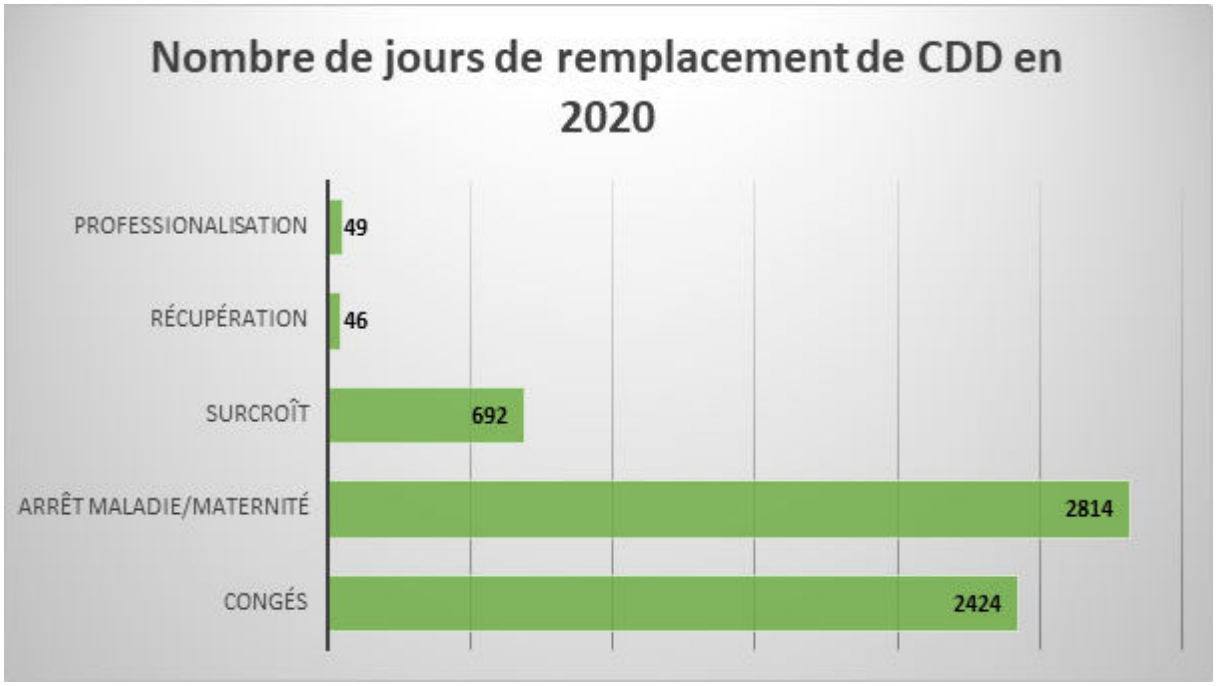
Mouvements des effectifs :
Départs :
12

Arrivées :
6

En 2020, au Dispositif d'Accompagnement Flandres/Val de Lys 382 CDD ont été signés, représentant 6025 Journées de travail, dont :

- 11.48 % de surcroit d'activité,
- 46.70 % de remplacement maladie/maternité,
- 40.23 % de remplacement de congés,

Le recours au CDD, au Dispositif d'Accompagnement Flandres/Val de Lys en 2020, a couté 406 000€ minoré de 35 000€ de recettes en atténuation (prévoyance).



Il est à noter que le 81 contrats CDD soit 980 jours de travail ont été effectués pour motif de surcroît de travail et d'arrêt maladie de personnel dû à la COVID-19.

TABLEAU DES EFFECTIFS (Dispositif d'Accompagnement Flandres Val de Lys) :

FONCTION	ETP	Personnes physiques
Agent de service intérieur	11.95	14
Agent technique	2	2
AMP/AES	22.30	23
Aide-comptable	1	1
Aide-soignant	1	1
Animateur musique	0,1	1
Animateur socio-éducatif	1	1
Assistante sociale	1	1
Assistante de direction/RH	1	1
Animateur 2éme catégorie	1	1
CESF	1	1
Chef de service A/F	1	1
Chef de service éducatif	3	3
Commis de cuisine	0,15	1
Cuisinier	1	1
Directeur	1	1
Éducateur Spécialisée	7	8
Infirmière	1	1
Médecin psychiatre	0.15	1
Moniteur Éducateur	5	5
Ouvrier qualifié	3.5	4
Psychologue	0.5	2
Secrétaire	0.5	1

Entrées		
FONCTION	ETP	Personnes physiques
AES/AMP	3	3
Chef de service éducatif	1	1
Cuisinier	1	1
Médecin psychiatre	0.15	1

Surveillant de nuit	0.5	1

Sorties		
FONCTION	**ETP**	**Personnes physiques**
AMP/AES	1.80	2
Comptable	1.40	2
Chef de service éducatif	1	1
Directeur adjoint	1	1
Employé de bureau	0.15	1
Médecin psychiatre	0.10	1
Monitrice-Educatrice	1	1
Psychologue	0.10	1
TISF	1	1
Surveillant de nuit	0.5	1

En 2020, l'organigramme a sensiblement évolué, notamment sur ces points :

- Les services d'Armentières ont vu 5 personnels quitter leurs fonctions, soit pour départ en retraite, soit pour d'autres fonctions hors ASRL. Aussi, le turn-over est de 63% tous motifs confondus. Les postes éducatifs ont été remplacés, mais sur des missions différentes (Création d'un poste d'AMP en lieu et place de celui de TISF à la Résidence // création d'un poste d'Animateur au SAJ en lieu et place de celui de Moniteur).

- Les fonctions administratives à Armentières ont toutes été mutualisées sur le staff de gestion localisé à Merris (1,4 ETP de comptable remplacé par 1 ETP d'Aide-comptable), poursuivant ainsi notre volonté de structuration par dispositif. Le poste de Directeur-Adjoint est supprimé.

- Le poste de Médecin Psychiatre a été pourvu immédiatement par l'arrivée d'une psychiatre d'abord sous convention avec le CHRU de Lille puis sous contrat de travail avec un temps de travail sensiblement augmenté.

- Au 31/12/2020, 2 postes d'AMP, 1.80 ETP restent vacants suite à des départs.

ACCUEIL DES STAGIAIRES :

Le Dispositif a accueilli différents stagiaires tout au long de l'année.

Au Foyer de vie :

Nombre	Type de formation	Durée en semaines
5	DE AES	44
4	DE BAC PRO	12
1	DE CAFERUIS	6
4	DE ES	40
1	DE IDE	8
1	Désinfection des ESMS	3
1	DE AS	4
1	DE ME	3
1	VEILLE DE NUIT	6
Total : 19		

Au SAJ :

Nombre	Type de formation	Durée en semaines
1	DE AES	7
2	DE ME	19
2	DE ES	14
1	DE IDE	4
Total : 6		

A la Résidence :

Pas d'accueil de stagiaire cette année

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020

Les formations collectives :

- Point démarche « Humanitude » :

1- 2019 : Création d'un COPIL Humanitude de 16 personnes (formation de 2 jours) ayant pour objectifs de :

- Engager le Dispositif dans une dynamique de changement en s'appuyant sur la démarche Humanitude,
- Réaliser un bilan de situation points forts/axes de travail en lien avec l'évolution des établissements/services et la réglementation,
- Aider le Dispositif à mettre en place ou préserver une culture basée sur une philosophie de soins en accord avec les désirs des personnes accompagnées, les évolutions des rôles des soignants, les attentes de la société, les évolutions des milieux de vie, le cadre réglementaire,
- Comprendre le rôle du comité de pilotage au service de la dynamique de formation et de la démarche de projet du Dispositif.

2- 2019 : Réalisation de 5 sessions de formation (51 personnes formées) de 28 heures ayant pour objectifs de :

- Acquérir une méthodologie de soins qui situe chaque intervention dans la ligne philosophique déterminée par les projets d'accompagnement personnalisés (PAP)
- Améliorer la relation soignant/soigné et consolider une relation de confiance
- Acquérir les outils de la méthodologie de soins Gineste-Marescotti pour promouvoir la bientraitance au quotidien
- Comprendre et prévenir les comportements d'agitation pathologique (CAP)
- Apprendre ou améliorer des techniques de mobilisation adaptées aux différentes situations
- Savoir évaluer la toilette de la personne aidée (toilette évaluative)

3- 2020 : Programmation de 2 session de formation (pour 20 personnels) sur la thématique de l'animation et des activités : "La dynamique sociale, un enjeu pluridisciplinaire "ayant pour objectifs de :

- Comprendre et intégrer la notion de "Dynamique Sociale"
- Comprendre et intégrer la notion d'Humanitude
- S'initier à la démarche de Projet et trouver le sens à la vie sociale pour les soignants
- Découvrir les notions de Fondu enchaîné, ambiance socio-émotionnelle et fluidité émotionnelle
- Apprendre à mettre en place une ambiance solidaire et une ambiance socio-émotionnelle en cohérence avec les projets d'accompagnement personnalisé (PAP) et les différents projets de service

- Mettre en évidence le travail en collaboration autour des PAP
- Apprendre à dynamiser socialement des espaces de proximité (couloir, salle télé, recoin d'étage...)

Une de ces 2 sessions est remise à juin 2021 du fait de la situation sanitaire.

- MAC SST (Prévent'Act formation) :

- Maintenir les compétences du SST acquises lors de sa formation initiale à un niveau équivalent voir supérieur
- Se former sur les changements techniques ou réglementaires inhérents aux actions de prévention et de secours

- EPI et Système de Sécurité Incendie (SSI):

Cette formation permet d'acquérir les bons comportements et d'apprendre à manipuler et à intervenir avec un extincteur sur un départ de feu réel.
Les équipiers de première intervention sont les premiers à lancer une action de lutte contre l'incendie. Leur rôle est d'intervenir rapidement avec les moyens techniques qu'ils ont à disposition pour éteindre ou réduire l'incendie. Ils ont également la responsabilité de sécuriser la zone et peuvent être amenés à faire évacuer le personnel.
La formation leur a permis de:

- Acquérir les principes fondamentaux de lutte contre le Feu,
- Apprendre à manipuler un extincteur,
- Savoir donner l'alerte,
- Adopter le comportement à avoir en cas d'évacuation

- Sauveteur Secouriste du Travail (SST) (Prévent'Act formation) :

- Intervenir efficacement face à une situation d'accident
- Mettre en application, dans le respect de l'organisation de l'établissement et des procédures spécifiques, ses compétences en matière de prévention au profit de la santé et sécurité au travail

-L'équipe de direction a bénéficié d'un suivi de coaching par le cabinet « RedNess » dans le cadre de la mise en place du projet managérial, préalablement identifié et défini par un accompagnement par le cabinet « Conseil RH » par M. Amaro CARBAJAL.

Les formations individuelles :

- Mme SENS- Surveillante de nuit qualifiée (Aire-Formation à Aire sur la Lys)
- Mme GALLOIS – Maitresse de maison qualifiée (Aire-Formation à Aire sur la Lys)
- Mme CNOCKAERT – CAFERUIS (IRTS)

4.3. LA DEMARCHE D'EVALUATION INTERNE

Depuis l'année 2018, le comité de suivi est transversal à l'ensemble du Dispositif d'Accompagnement "Flandres Val de Lys". Ce comité de suivi a un rôle opérationnel, il définit la méthodologie d'évaluation, assure la réalisation de la démarche et son suivi. Le comité de suivi s'est réuni 1 fois en 2020.

La situation sanitaire de l'année 2020 n'a pas permis de réaliser l'évaluation de l'axe 4 initialement programmé.
Il était prévu de réaliser l'évaluation de l'axe 4 en 2020 et celle de l'axe 3 en 2021. L'axe 3 traitant de l'évaluation du projet d'établissement, il ne nous apparaissait pas opportun de réaliser son évaluation alors même que nous étions dans l'ébauche d'écriture de celui-ci.

Lorsque les multiples contraintes liées à la préservation de la santé de chacun pourront être allégées et permettront de nouveau de pouvoir travailler sur ces sujets de manière collaborative, les axes 3 et 4 seront évalués.
En 2020 et en ce début 2021, la priorité est mise sur l'accompagnement des personnes dans leur quotidien. L'essentiel étant la mise en place d'un accompagnement adapté malgré la situation sanitaire. Par ailleurs et dans ce sens, la volonté constante de tendre à un accompagnement de qualité converge avec certaines actions définies dans les axes 1 et 2 qui de ce fait, ont pu être mises en place en cette année 2020.
Sur les 3 services du dispositif, l'état d'avancement des évaluations internes est au même stade. L'objectif étant de maintenir l'harmonisation des échéances des évaluations pour une meilleure cohérence de mises en place des actions communes à l'ensemble du dispositif.

5. « PERSPECTIVES 2021 »

En espérant une situation sanitaire plus propice au développement des projets du DAFVL, 2021 devait être une année pleine d'ambition. Les objectifs étaient variés :

- Consolider les valeurs, les ambitions et l'organisation posées en 2019 *(Démarche Humanitude, projet stratégique, unités de vie dédiées/ organisation des activités/ responsabilisation des professionnels…)* par la réalisation d'une démarche d'écriture collaborative du Projet d'Établissement.

  Sur ce point, le projet stratégique a été validée au début de l'année 2020. Toutefois, la démarche de réécriture du Projet d'établissement n'a pu être que « lancée ». En effet, nous organisions la journée de lancement de la démarche le 5 Mars 2020 (veille de confinement) – l'ensemble de ce travail n'a pu reprendre qu'à partir du mois d'octobre. La crise de novembre (Cluster) a freiné le développement de cette action. Aussi, 2021 sera marquée par la réalisation de ce document en Juin, pour une présentation au CA de l'ASRL en Septembre 2021.

- La poursuite de la démarche « Humanitude » n'a pu réellement être mise en place. Un COPIL s'est déroulé au 1 er Trimestre 2020 et 1 des 2 sessions de formation a été organisée. L'ensemble a été impacté par la gestion de crise, bien que de nombreux outils aient été mis en place afin de faciliter la gestion des ESMS.

- La poursuite d'une démarche centrée sur la "Qualité de Vie au Travail" :
  Le COVID est venu largement impacter les conditions de travail au sein du dispositif. D'abord par les mesures sanitaires d'éloignement et de distanciation, le port continuel des EPI, la gestion du risque de diffusion (et donc des confinements internes répétés), l'angoisse dans l'accompagnement des malades lors du Cluster de Novembre. Aussi, la démarche « QVT » n'a pu être réellement réfléchie, mais elle s'est, de fait, enrichie d'actions concrètes mises en œuvre durant les gestions de crise : Accueil petit-déjeuner, présence des cadres continuelle le week-end, supervision, et ateliers de sophrologie à destination de l'ensemble des professionnels.
  Certaines actions seront poursuivies en 2021, et inscrites dans la démarche « QVT ».

- La concrétisation des projets de diversification des modes d'habitats, et notamment les modes d'habitat "alternatifs" (et inclusifs) à Merris et Armentières sont reportés en 2021. Les dates de livraison ayant été reportées au second semestre 2021. Aussi, le début de l'année sera marqué par la préparation aux nouvelles modalités de vie en appartement dits inclus.
  A noter toutefois que le Foyer de Vie de Merris a pris possession du lieu de vie dit « La Rose des Vents » en fin d'année 2020. Ce lieu de vie (petite maison) a été entièrement rénové par son propriétaire privé pour y loger 3 personnes. Il faudra procéder à l'agrémentation auprès du CD59 (Conformité) de ce lieu de vie, en même temps que pour les projets de Merris et Armentières.

- La modernisation du Foyer de vie de Merris s'entamera par la réhabilitation du hall d'accueil, des bureaux et d'une partie de la "Résidence". Un investissement sera réalisé à hauteur de 250k€ afin d'améliorer les conditions d'accueil au foyer de vie (avec l'installation d'un vrai bureau d'accueil et une salle de confidentialité), d'améliorer les conditions de travails du staff administratif (qui ne disposait pas assez de lieux pour travailler - étant donné que des postes/fonctions complémentaires ont été créées en 2019 – Assistante sociale par exemple) et la reconfiguration des espaces de vie de la "Résidence" avec l'installation d'une nouvelle cuisine, d'une climatisation, de nouveaux éclairages, d'un ombrage de terrasse, et d'un salon TV adapté.
  Ces travaux constituent la phase 1 de la rénovation globale du foyer. En effet, l'objectif est de faire bénéficier à tous les résidents, de chambre en formule "studio" avec salle d'eau, WC privatifs. Pour se réaliser, cette ambition devra cumulée 2 conditions sine qua none : avoir moins de personnes habitant sur site (donc développement des habitats alternatifs) et bénéficier d'une aide à l'investissement située entre 3 et 4 millions d'euros. D'ailleurs, en 2021, il y aura lieu d'affiner l'étude d'abord en faisant réalisé un relevé d'architecture (plan/coupe/façade/toiture/relevés intérieurs) des bâtiments existants, puis en amorçant un travail de conception avec un cabinet d'architecte, qui déterminera plus précisément le cout de cette opération.

- La perspective d'ouverture sur le territoire au profit d'un mieux-être et d'un épanouissement des personnes accompagnées au sein du dispositif. Cet objectif passe par la poursuite de développement des partenariats et d'inscription dans les réseaux locaux. Ce point n'a été réalisé durant cette année particulière. Toutefois, il est à noter que le DAFVL participe régulièrement aux Commissions Technique pour l'Autonomie (CTA) organisées par le CD59, et que, durant la crise, le DAFVL s'est pleinement impliqué (et a bénéficié) dans le réseau interne ASRL dans le cadre de la gestion de crise (mobilité de personnel, partage des EPI, échanges sur les pratiques).

- Le SAJ développera ses accueils à destination des personnes sous amendement "CRETON" en menant différents partenariats avec des établissements partenaires. Il faudra encore communiquer sur ce nouvel agrément afin de faciliter l'accès à cette solution d'accueil, tout en évaluant les premiers données receullies depuis 1 an sur ce projet (par exemple, la question de l'accessibilité de cette solution au niveau du territoire, sans transport dédié).

L'année 2020 aura été une année exceptionnelle : à la fois la gestion de la crise COVID est venue très largement impacter le fonctionnement et le déroulement des projets du DAFVL, le collectif ayant su répondre de solidarité et d'engagement pour accompagner au mieux les

résidents durant ces temps douloureux. Et à la fois, nous avons largement continué à développer des projets nécessaires à l'évolution des conditions d'accueil des résidents au sein du dispositif.
2021 sera marquée par le « rattrapage » des retards accumulés, dans un contexte sanitaire toujours incertain. Quelques projets verront le jour :

- Le déménagement de la Résidence Service dans ces nouveaux locaux situés aux « Quais de Beauvais » à Armentières. Avec de nouvelles modalités d'accompagnement dans cette résidence dite « alternative » à la fin du 2nd semestre 21,
- Les premières externalisations des lieux de vie à Merris, à travers les logements (T2 et T3) au sein du lotissement « Du moulin » à Merris, avec des modalités de fonctionnement et d'accompagnement qu'il faudra mettre en œuvre,
- L'écriture du Projet d'Établissement qui prendra fin en Juin 2021. Projet qui sera présenté au CA de l'ASRL en Septembre.

6. *SUIVI DES ORIENTATIONS CPOM*

Les établissements de Merris et d'Armentières étaient concernés par les fiches d'action CPOM suivantes :

1. Recomposer l'offre du Foyer de Vie de Merris et des services de « la Messagère » à partir du transfert d'autorisation de l'Association « la Messagère » vers l'ASRL,
2. Répondre à la problématique des personnes sous amendements CRETON

Sur l'action 1, les transferts d'autorisation de gestion au profit de l'ASRL ont été actés en Janvier 2017. Un premier temps de remise à niveau de l'organisation interne des 2 services repris a été mené. En 2018, cela s'est notamment illustré par la mise en œuvre de démarches d'accompagnement transversales : actions éducatives, formation commune, mise à disposition de compétences spécifiques (infirmière), application des protocoles de travail ASRL à Armentières, etc…

Les derniers mois de l'année 2018 ont permis d'accentuer la démarche de travail en dispositif : réorientations vers le foyer de vie de personnes accueillies au SAJ, aide et assistance technique, organisation d'une journée pédagogique commune, partage de diagnostic, définition d'actions communes en 2019 sur le projet stratégique, etc…
En 2020, l'ensemble des éléments de gestion (comptabilité, facturation, admission, achats, etc…) ont été centralisés au niveau du dispositif. De plus, le travail sur le projet stratégique a été réalisé courant du premier trimestre 2020, en collaboration avec le cabinet « Mouvance » à travers un financement par DLA.

Concernant l'action 2, plusieurs contacts ont été pris avec les ESMS du champ « enfance » des associations partenaires (IME Houplines et Coppenaxfort). Des dossiers d'admission

concernant de jeunes adultes en amendement CRETON, mais n'ayant pas encore atteint l'âge de 20 ans, ont été reçus. Des admissions ont eu lieu en 2020 dans le cadre de l'augmentation de capacité d'accueil du SAJ pour 5 places.

7. *ZOOMS*

Bien évidemment, 2020 aura été marquée par l'épidémie de Coronavirus, qui est largement venue entraver la dynamique du dispositif. Ces quelques « Zooms » témoignent de tout l'engagement de nos professionnels et de la vitalité des projets au sein des services.

La dynamique des projets des services a été maintenue tout au long de l'année 2020, grâce à la qualité de l'accompagnement et à la richesse de l'expérience des professionnels. Il y a lieu de les en remercier ici,

Pour les "zooms" de ce rapport d'activité, nous avons pris le parti de laisser aux résidents et aux professionnels, la possibilité d'écrire un/des moment(s) fort(s) de leur année. Seul le premier émane de la direction de l'établissement.

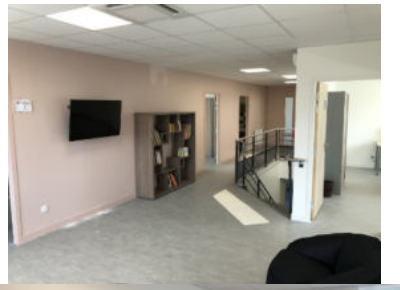
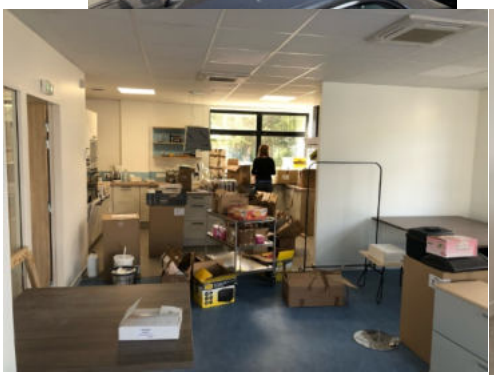
7.1. ZOOM SUR L'ENGAGEMENT

Cet épisode, exceptionnel, marquera pour longtemps les mémoires des uns et des autres, ainsi que l'histoire des établissements. Au DAFVL, nous avons été fiers de pouvoir compter sur l'engagement sans faille de nos professionnels, qui ont su faire face à leur peur, leurs incertitudes, tout en prodiguant un accompagnement quotidien dans lequel la personne accueillie est avant tout une personne. Malheureusement, ces travailleurs sont souvent oubliés et/ou peu perçus par notre société.
Il y a lieu de leur témoigner un profond respect.

7.2. ZOOM SUR LE DEMENAGEMENT DU SAJ

Après 3 années de réflexions, échanges, travail et d'attente, le SAJ a pris ses nouveaux quartiers situés au 7 avenue de l'Europe à Armentières. Ce déménagement était devenu nécessaire par la vétusté des anciens locaux, et l'évolution sensible du nouveau projet.
Le bâtiment, acheté en 2019, a été entièrement rénové, offrant 500m2 de locaux adaptés aux activités.

Il est un outil permettant la mise en œuvre de dynamique inclusive, différents partenariats pouvant dorénavant être réalisés. En ce sens, l'Association "Le Corps Collectif" y a installé son siège social et y organise des ateliers "théâtre" à destination de tous les Armentièrois. D'autres projets sont en cours de développement, notamment avec le ViVat d'Armentières ou encore le collectif artistique "Atelier Faubourg 132".
L'acquisition et la rénovation de cet établissement a été possible grâce au concours du Conseil Départemental du Nord (financement à hauteur de 220 K€) et de la FACES (Association philanthropique Armentiéroise) qui a financé la rénovation à hauteur de 350 K€.

Dès le mardi 2 juin 2020, les personnes accompagnées ont pu investir ce nouveau lieu. Une nouvelle page s'ouvre dans l'histoire du SAJ, du DAFVL et de l'ASRL

7.3. ZOOM SUR LES PROJETS "POTAGER, HAPPYCULTURE, VERGER ET HOUBLON"

Voyons les bons côtés du confinement de printemps ! L'année 2020 fut riche en projets "Nature". Les personnes accompagnées et les professionnels ont (re)découvert et mis en valeur les richesses de leur environnement proche :

- **Le potager productif et permacole qui profite à tout le dispositif**

Il a été créé et imaginé au début du printemps sur la base d'une culture en permaculture qui favorise le bien-être de nos abeilles. Grâce à ce jardin, le SAJ et nos résidents ont concocté de délicieuses recettes et redécouvert le plaisir du jardinage et le goût des bonnes choses.

- **La poursuite de l'activité "Happyculture"**

L'année 2020 n'a pas été facile non plus pour nos amis les abeilles avec une belle sécheresse au printemps et en été. Cette année des tournesols ont été semé par les personnes pour apporter de la nourriture aux abeilles. Les personnes retirent la pellicule de cire sur les cadres, activent l'extracteur, mettent le miel en pots.

Avec notre apiculteur bénévole, Monsieur Citerne, les résidents ont fait une petite récolte miel de printemps et ils ont ensuite aidé les abeilles en été en apportant de l'eau et du sucre régulièrement. Deux récoltes de miel ont ainsi pu être réalisées, près de 40 kg cette année

De plus, les personnes accompagnées ont partagé leurs connaissances aux visiteurs de l'EHPA-H de Saint Pol sur Ternoise.

- **Le verger et son jus de pomme/poire**

Quelle année pour nos fruitiers !!! Quel travail de pollinisation de nos abeilles !!! La récolte a été fabuleuse avec plus de 500 Kg de fruits. Nos résidents ont passé de bonnes journées dans le verger, à récolter et trier les fruits puis à étiqueter les bouteilles.

- **Du Houblon à la bière**

Cette culture est devenue un événement pour les personnes accompagnées. Ils attendent et réclament en particulier la semaine “récolte” des lianes, suivi du tri des cônes et l’utilisation des surplus pour des décorations en tous genres. L’année 2020 est surtout la naissance de LA bière “HAPPYCALYPSE”, fruit d’une coopération naissante avec l’ESAT Jemmapes de Wambrechies, qui sera un bon support pour monter le savoir-faire de nos résidents.
Les activités liées à la réalisation de la bière sont diverses : il faut entretenir les plants, surveiller la croissance, couper les gourmands, cueillir les fleurs de houblon et les mettre sécher.
Elle est brassée par la microbrasserie, L’Atelier des brasseurs, à Linselles.

L’ESAT Jemmapes s'occupe de la communication (réalisation du design de l’étiquette, diffusion dans ses réseaux commerciaux) et de la vente (en direct, dans son restaurant d’application ou par le biais de ses partenariats commerciaux).

Avec le miel et le jus de pomme-poire, nous pouvons plus facilement favoriser l’inclusion des personnes accompagnées.

7.4. ZOOM SUR LE CLEA 2020

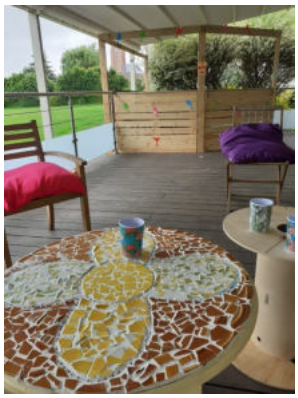
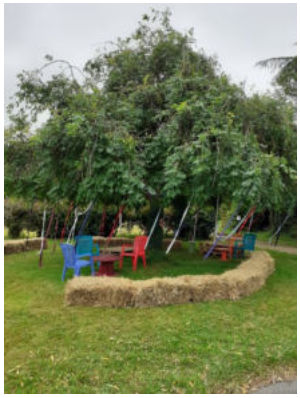
Le CLEA est l'occasion pour nos résidents de découvrir l'art en étant accompagné par un ou des artistes. En cette année un peu spéciale, nous avons eu la chance d'avoir Mary et Jiem qui ont proposé un travail pour mettre en valeur ce qui se trouve de l'autre côté du mur. Ainsi, les habitants peuvent découvrir la richesse cachée et peut-être avoir envie de venir la découvrir.

7.5. ZOOM SUR LES VACANCES "A L'ILE MERRIS"

Alors que les traditionnels séjours vacances sont annulés les uns après les autres en raison de la crise sanitaire, les professionnels ont trouvé la ressource et des idées pour transformer les espaces extérieurs en camping grandeur nature. Pendant deux mois, les personnes accompagnées ont oublié le confinement et profité des vacances. Nous avons privilégié un programme libre pour les personnes, elles ont gagné en autonomie. Grâce à l'investissement de tous, les vacances d'été furent un grand moment de joie et de partage. Tout était regroupé pour passer de superbes vacances à domicile.

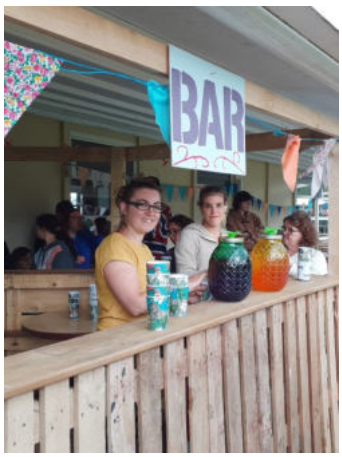
Zone détente, buvette, zone d'eaux, de plein air, soirée mousse, soirée miss, Mister camping, journée médiévale, cinéma de plein air, tir à l'arc, laser-game.

- Les préparatifs : créations des différents aménagements par les résidents et même les habitants

Avec parfois, les grands moyens pour l'aménagement de la plage avec la participation des habitants

- Rétrospective des moments clés avec la journée médiévale, la soirée mousse, les jeux gonflables, le bar, …



Le laser-game, les olympiades, la détente, le cinéma de plein air, …

7.6. ZOOM SUR LA REPRESENTATION "TOUTES LES CHOSES GENIALES"

C'est un des événement majeur de cette année. L'ex-chapelle du foyer de vie de Merris se transforme en salle de spectacle pour accueillir une pièce de Ducan MacMillam en partenariat avec le ViVat d'Armentières. Nos résidents ont participé à l'organisation pour diffuser les flyers dans le secteur, faire un fléchage dans le village, préparer un moment convivial pour les visiteurs.

A cette occasion, nous avons la chance d'avoir eu parmi nos visiteurs, en plus des équipes du ViVat, la troupe de l'Oiseau Mouche de Roubaix et ainsi partager nos expériences.

7.7. ZOOM SUR LE PROJET PARTENARIAL AVEC L'ECOLE PRIVEE DU DOULIEU « LOUISE JONGLEZ »

Ce projet permet de créer des liens et de travailler ensemble sur une action commune. Nous avons organisé des temps d'échanges pour apprendre à nous connaître. Les résidents sont allés visiter l'école et encourager les élèves pendant la journée "cross". Les élèves de l'école

sont venus visiter notre établissement et participer à une activité sur les abeilles et les graines, organisée par des résidents. Après ces moments d'échanges, nous avons proposé de travailler ensemble sur la création d'un jeu "nature" qui sera inauguré pour la fête de l'école 2021. Ensuite, le jeu deviendra un support d'inclusion lors d'événement organisés sur le territoire comme par exemple la fête de la nature à Merville.

7.8. ZOOM SUR UN NOËL AUTREMENT ET ILLUMINE

Suite à l'annulation du marché de Noël de Steenwerck, pour lequel le foyer de Merris est présent depuis de nombreuses années, il a fallu nous réinventer, à l'image de la période de Noël. Un marché de Noël "Autrement" a été organisé au sein du foyer de vie. Les personnes accompagnées du dispositif Merris-Armentiéres ont créé, couronnes, jardinières, centres de table, des cerceaux de plumes.. Tous ces objets ont été réalisé suite aux commandes faites par les familles et le personnel. Nous avons créé un décor pour passer de bonnes vacances de fin d'année. Quelques personnes ont également montré des talents de menuiserie avec des créations surprenantes : un traineau, une maison des lutins, des sapins, …

Ensuite, nous avons repensé notre traditionnel marché de Noël qui a trouvé un large succès auprès de notre public avec de nombreuses commandes à venir retirer sur place. Les personnes accompagnées ont réalisé de magnifiques compositions qui ont toutes trouvé preneur.

Ce fut également l'occasion de partager la désormais traditionnelle "tous en pull (moche) de Noel" : une journée avec un "dress code" durant laquelle différentes animations sont réalisées. Le concept sera dupliqué en 2021 (1 par trimestre) avec au premier trimestre une journée "carnaval" (*Met t'in cletch t'es tout pâle*), au second une journée "barbecue" (*Claquettes-chaussettes*), et au troisième une thématique qui reste à définir.

7.9. ZOOM SUR DES INITIATIVES POSITIVES

Les professionnels ont fait preuve d'une grande adaptation pour permettre aux résidents de passer cette année dans de bonnes conditions. Par exemple, nous avons développé l'autonomie et la prise d'initiative de la part des résidents en mettant en place un parcours d'activités, composé de différents jeux simples dans notre parc. Ce parcours a ensuite été géré par les résidents eux-mêmes pour l'installation, le rangement et l'utilisation. L'idée sera reprise pour mettre en place des aménagements dans le parc afin de favoriser l'autonomie des résidents dans l'organisation de leur journée.

7.10. ZOOM SUR LE TENNIS

L'activité tennis a commencé en 2020, deux groupes de 7 personnes participent à cet atelier au tennis club de Merville, les mardis et jeudis.
Les personnes accueillies apprennent au fil des séances à réaliser et mémoriser les échauffements et les règles liées au tennis, ainsi que le nom du matériel.
A aujourd'hui, de nombreux résidents sont en capacité de réaliser un échauffement seul et de nommer les différents éléments qui composent une raquette de tennis ainsi que les consignes de différents exercices réalisés.

Cette activité est fortement appréciée des personnes participantes qui sont la plupart du temps prêt et en tenue pour partir à l'activité. Cette activité permet aux résidents de pratiquer une activité physique de manière ludique.

7.11. ZOOM SUR LA SEMAINE BLEUE

Une bouffée d'air antre 2 confinements. Quelle joie de pouvoir sortir, de découvrir de nouvelles choses :

- Un repas tous ensemble « chez tonton », estaminet du village, c'était super
- La présence d'un magicien-sculpteur de ballons, quelle chance !!!

- Découverte, initiation à la danse country, quel bonheur, on se dépayse, on se croirait au far-west !!!

Un moment convivial qui restera un temps fort pour les personnes accompagnées des 2 pôles vieillissement du foyer de vie

7.12. ZOOM SUR LES GUERRIERES DU COEUR

Au SAJ, en Octobre 2020, un nouveau travail autour de la sensibilisation sur le cancer du sein a débuté : la participation au Challenge “Les guerrières du cœur” dans le cadre d’octobre rose. Les personnes accompagnées du groupe couture ont réalisés 7 coussins cœur.
Ils seront ensuite transmis à *“Elite hair international”* qui se chargera de les garnir et les transmettre aux hôpitaux de France.

En plus de notre adhésion à ce challenge participatif qui a pour but de soulager les maux de toutes les guerrières combattant le cancer du sein, les compétences travaillées dans le cadre de ce projet sont diverses : Apprentissage découpe de patron, notion de couture pose d’épingle, suivre une consigne, apprentissage machine à coudre.

FOYER NOTRE DAME

FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE	
Adresse : 11 rue Henri Maurice 59494 Aubry-du-Hainaut	Directeur de l'établissement : Thomas FICHAUX (31/12/2020) - Marie DELPOUVE (01/01/2021) Chef de service : Julie LAMBERT Chef de service : François EMAILLE (11/2020) - Cyrielle DELPLANQUE (11/2020)
Projet d'établissement	Le Foyer Notre Dame propose un hébergement adapté et un accompagnement pluridisciplinaire personnalisé aux adultes en situation de handicap qu'il accompagne. Ceux-ci sont porteurs d'une déficience intellectuelle légère, moyenne ou profonde, avec ou sans handicap ou trouble associé. Ils disposent d'une certaine autonomie et ne nécessitent pas de soins qui ne peuvent être pourvus à travers les services de droits communs. Les missions de l'établissement consistent en un accompagnement pluridisciplinaire qui vise le maintien des autonomies existantes des personnes accueillies et le développement de nouvelles compétences. La vie quotidienne constitue un support d'accompagnement tout comme les nombreuses activités proposées par les professionnels du foyer mais aussi par des partenaires. En effet, le Foyer Notre Dame sollicite les ressources de son territoire pour enrichir les activités proposées aux résidents et ainsi répondre au mieux à leurs besoins et attentes définis dans leur projet d'accompagnement individualisé. Le Foyer a également pour missions : - Le maintien et le développement de l'autonomie à travers des activités adaptées au rythme et au handicap de chacun. - La socialisation et la reconnaissance du statut d'adulte citoyen - L'accès aux droits, aux soins et à la culture - Favoriser l'inclusion et l'inscription sur le territoire - Proposer un chez soi qui favorise l'intimité

	Le Foyer Notre Dame est un foyer de VIE et non un foyer pour la vie. Ainsi Il y a autant de projets que de personnes accompagnées. Certains habitants y vivent une retraite bien méritée, d'autres ont le plaisir de transmettre leurs connaissances à leurs pairs, d'autres encore, jeunes adultes, y trouvent un lieu leur permettant de consolider les autonomies et compétences acquises en IME (Institut Médico-Educatif) afin d'évoluer vers un ESAT (Etablissement ou Service d'Aide par le Travail) avec une vie en foyer d'hébergement ou en logement plus autonome. Le Foyer Notre Dame étant un établissement non médicalisé, ses habitants, comme tout à chacun, ont le choix de leur médecin traitant et de tous les professionnels paramédicaux dont ils ont besoin. Là encore, les ressources du territoire sont mobilisées. **Une volonté d'ouverture sur le territoire** Cette dynamique partenariale forte a pour objectif de favoriser l'inclusion des habitants et de permettre l'accès à la culture, au sport, de leur garantir l'accès aux soins et de promouvoir l'utilité sociale et la citoyenneté des personnes en situation de handicap. Ainsi, le Foyer Notre Dame participe et organise divers évènements en partenariat avec d'autres associations : - La kermesse du foyer ouverte aux familles, aux Aubrysiennes et Aubrysiens ainsi qu'aux partenaires, aux établissements et services de l'ASRL - La journée annuelle de l'Art, dont l'édition 2019 s'est déroulée au Foyer de Vie Notre Dame avec la participation, entre autres, de la Maison du 8ème jour, le Foyer de vie Les Boëtes, …. en présence d'élus et de professionnels du monde de la culture et du spectacle - Participation aux Olympiades du sport adapté - ....

PARTENARIATS :

Les partenariats du Foyer Notre Dame sont variés et nombreux. Ils ont pour objectifs d'ouvrir l'établissement sur son environnement, de facilité le parcours des personnes accompagnées, de favoriser l'accès aux soins et à la culture et de contribuer à la formation de professionnels en devenir :

➢ Etablissements de formation et scolaires :

- Ecoles du travail Social : IRTS /CREFO.
- Le lycée Jean-Paul II à Denain
- Le lycée La Sagesse à Valenciennes

➢ Partenaires médicaux et paramédicaux :

- CMP, psychiatres libéraux, Kinés libéraux, orthophonistes, pédicures, infirmiers libéraux, autant de partenaires qui interviennent dans la vie des personnes accueillies.
- Centre Hospitalier de St Amand les eaux : Projet de convention portant sur l'accès aux soins des personnes en situation de handicap.

➢ Partenaires associatifs :

- Club de Gymnastique et disciplines associées de Marly-Aulnoy
- Club du 3ième âge à Aubry du Hainaut
- EHPAD « Les Bouleaux » de Lourches
- La maison de la petite enfance, multi accueil les Lutins de St Saulve
- Crèches d'éveil « L'ilôt marmots » d'Aubry du Hainaut/ Préseau et Rombies et Marchipont
- Ecole Publique d'Aubry du Hainaut
- Centre Aquatique intercommunal de l'Amandinois à St Amand les Eaux
- Tennis Club de St Saulve
- « Temps de Danse »
- Club de randonnée « les bourlingueurs »
- L'école d'Art de Douai
- Restaurant « La cantine de Joséphine » à Valenciennes
- Association « Le Cœur sur la patte » à Douai

➢ Partenariats pour favoriser le parcours des résidents

- EHPAD

	• ESAT ➢ <u>Groupes de réflexion :</u> • CREAI, Groupement MAS/FAM. Des professionnels du Foyer participent actuellement au groupe de travail intitulé « Déficience intellectuelle et Alzheimer » • Groupes thématiques inter foyers de l'ASRL
Autorisation et public	**<u>Histoire :</u>** Avant d'être un foyer de vie, le Foyer Notre Dame était un couvent. Il a été créé en 1965 par la Congrégation des Sœurs Franciscaines de la Foi afin de permettre à des dames porteuses d'une déficience intellectuelle de quitter l'hôpital Saint-Antoine de Lille. Géré par l'association du Foyer Notre Dame, l'établissement accueille alors 75 femmes porteuses d'une déficience intellectuelle âgées de 18 à 65 ans. A la demande de ladite association, l'ASRL (Association d'Action Sociale et Médico-sociale des Hauts-de-France) devient gestionnaire de la structure à partir du 01 janvier 2009. Elle met alors en œuvre le projet de restructuration des bâtiments déposé auprès du Conseil Général en 2008. La nouvelle architecture offre un cadre de vie plus agréable aux habitants, à travers notamment des chambres individuelles, et améliore les conditions de travail des professionnels. De plus, l'établissement, jusqu'alors exclusivement féminin, ouvre ses portes à la mixité. Le 30 juillet 2009, le Foyer Notre Dame est autorisé à accueillir 60 personnes, femmes et hommes, avec un fonctionnement continu 24h/24 et 365j/an. Les travaux se sont déroulés en deux phases : - Juin 2012 : fin des travaux du nouveau bâtiment d'hébergement,

	- Juin 2013 : fin des travaux de rénovation du bâtiment administratif. En juillet 2020, le Foyer Notre Dame complète son dispositif d'accompagnement par l'ouverture du Service d'Accueil de Jour qui dispose de 5 places. Ce service, ouvert du lundi au vendredi, 225 jours/an, permet l'accompagnement de personnes porteuses d'une déficience intellectuelle, avec ou sans handicap associé, âgées de 20 à 60 ans au moment de l'accueil. **Caractéristiques du public accueilli** Le Foyer Notre dame accompagne des adultes porteurs d'une déficience intellectuelle avec ou sans trouble ou handicap associé. Ce sont des personnes qui ne peuvent pas/ou plus exercer une activité professionnelle (en milieu de travail ordinaire ou protégé) mais disposant d'une autonomie suffisante leur permettant de participer à des activités éducatives, de loisirs ainsi qu'à l'animation sociale et culturelle. Les personnes accueillies ne requièrent pas une surveillance médicale ou des soins constants. **Nombre de place** L'arrêté préfectoral du 30/07/2009, autorise la capacité d'accueil du foyer à 60 places, à destination de personnes adultes handicapées mentales. Le SAJ dispose d'une autorisation pour 5 places. **Offre de service** Le Foyer assure un hébergement permanent (24h/24 – 365 jours par an), avec des retours en famille ou des séjours de vacances possibles en fonction des modalités définies dans les projets d'Accompagnements Individualisés (PAI).
Ressources humaines	Afin d'offrir un accompagnement de qualité aux personnes accompagnées, le Foyer Notre Dame dispose d'une équipe pluridisciplinaire de 44 professionnels (au 31/12/2020) intervenant dans différents services : direction, administratif, paramédical, éducatif, surveillance de nuit, restauration, entretien des bâtiments et logistique.

Ce qu'il faut retenir de l'année	Nombre de jours réalisés : 19861 jours Nombre de personnes accueillies : 57 Nombre d'admissions : 3 Nombre de sorties : 4 L'année 2020 a été marquée par la pandémie mondiale liée à la COVID 19 et aux mesures sanitaires qui en ont découlées et qui ont impacté la vie des adultes, le travail des professionnels, les relations avec les familles et l'activité de l'association et de l'établissement. Trois périodes ont rythmé l'année : l'avant confinement, la 1ère vague et la 2ème vague durant laquelle le foyer a été confronté à un cluster. ✓ ***De janvier à mars 2020*** A cette période, le fonctionnement du foyer est similaire à celui de l'année 2019 : les journées des adultes sont rythmées par les activités proposées au sein et en dehors de la structure, en lien avec leur projet personnalisé. Ils repartent en WE en famille pour certains. Les professionnels mettent en œuvre les projets de l'établissements et les projets personnalisés des résidents avec une coordination garantie par les réunions pluridisciplinaires. Le parcours des adultes est travaillé avec les partenaires extérieurs. Pour les personnes en attente d'hébergement, elles découvrent le foyer à travers les visites de la structure, les rencontres avec les professionnels et la programmation de périodes de découverte. Début février, 2 professionnels accompagnent 7 adultes pour un transfert à la station de ski Gérardmer. Ils ont pu profiter des activités proposées par la station de ski (schlitte mountain), le domaine (piscine, sauna, maison des

bonbons). Ils pratiquent la randonnée et visitent les villages voisins.

Cependant, la menace de la COVID 19, dont nous avons connaissance de la présence sur le territoire français depuis quelques semaines, se fait plus de plus en plus grande, à l'instar de ce que vivent d'autres pays européens, dont l'Italie. L'inquiétude grandit face au nombre de décès liés à ce virus, la saturation des services de réanimation et surtout la vitesse à laquelle il se propage.

Ainsi, un confinement national est décrété avec effet le 17 mars 2020 à 12h.

- ✓ ***De mars à septembre 2020***

Le 12 mars 2020, le Président de la République annonce la fermeture des établissements scolaires pour le 15 mars 2020. Le confinement national est mis en place du 17 mars 2020 au 11 mai 2020.

Des mesures permettant d'éviter les contaminations sont mises en place : elles s'appellent les gestes barrières et impliquent le port du masque et surtout la distanciation sociale.

	Ces nouvelles façons d'être en lien en étant éloignés les uns des autres sont difficiles à comprendre et à accepter par les adultes. Ils le vivent parfois, si ce n'est comme un rejet dans la relation, au moins comme un manque et une forme de déshumanisation de la relation, sentiment également partagé par les professionnels même s'ils en comprennent l'importance. Plusieurs projets et accompagnements inscrits dans une démarche inclusive sont mis en suspens : - Le partenariat avec les ESAT pour les mises en situation de travail des adultes des foyers mais aussi pour travailler le parcours des travailleurs d'ESAT qui pourraient prochainement faire valoir leur droit à la retraite - Le partenariat avec la Cantine de Joséphine qui permettait aux adultes de découvrir le monde du travail autrement. A travers ce partenariat 2 adultes avaient pu réaliser un stage. - Les interventions à la ferme pour l'aide aux soins des animaux et la responsabilisation dans le prendre soin de l'autre - La journée de l'Art portée par un collectif inter associatif pour entretenir le lien entre les différents acteurs du territoire et faire valoir toutes les compétences des adultes en situation de handicap Les procédures d'admission sont également suspendues à cette période et le seront encore par la suite notamment par l'apparition d'un cluster en octobre. Il en est de même pour les projets de réorientation de certains habitants du foyer. Les ESMS qui accompagnent des enfants (hors prise en charge en internat protection de l'enfance) ainsi que les services qui interviennent à domicile n'accueillent plus sur site le public et déploient de nouveaux modes d'accompagnement à distance (visio, entretiens téléphoniques, …). Comme les autres structures qui proposent de l'hébergement permanent, le Foyer Notre Dame poursuit son activité.

	Les adultes et les familles ont alors le choix de leur lieu de confinement : au foyer ou au domicile familial. Six adultes choisiront le confinement en famille. Afin de venir renforcer les équipes, des professionnels de structures qui n'accueillaient pas de public sont venus travailler au foyer Notre Dame. La crise sanitaire a apporté son lot de contraintes mais a aussi permis de mettre en exergue la solidarité associative et a permis de belles rencontres avec des collègues d'autres structures. Les retours en famille les WE ne sont plus autorisés cependant des visites au sein des établissements peuvent se mettre ne place, sur la base d'un protocole strict garantissant le respect des gestes barrières. Là encore, les résidents et les familles ont fait preuve d'une grande compréhension. Durant les premières semaines, l'inquiétude est présente. Il existe une pénurie d'équipements de protection individuelle. Très rapidement, les équipes du siège de l'association mettent en place 2 plateformes, animées avec la coopération de structures n'accueillant pas de public : - Une plateforme logistique de gestion des commandes et approvisionnement des EPI qui arrivent rapidement sur l'ensemble des sites - Une plateforme RH pour soutenir les établissements ouverts Le CODIR ASRL se réunit à des fréquences qui varient en fonction de la gravité de la situation, jusqu'à 1 jour sur 2 pour le CODIR COVID et tous les jours pour la cellule confinement. En lien avec les services du siège, un plan de continuité de l'activité de l'établissement est travaillé à partir de plusieurs hypothèses RH. Plusieurs procédures sont écrites afin d'anticiper la gestion des éventuelles situations COVID et des documents

	“conduites à tenir” sont travaillées par le service qualité-gestion des risques de l’association. Il en va de même pour les mesures RH et les conduites à tenir (mesures garde d’enfants, absences pour COVID, mise en place du télétravail, …) qui étaient travaillées par le service RH du siège. Au foyer Notre Dame, les activités se poursuivent mais en interne et par unités de vie. Le brassage tant des professionnels que des résidents est limité au maximum. Le lien avec les personnes confinées en famille est entretenu par des appels téléphoniques puis par des visios dès lors que des tablettes sont offertes par le département. Les réunions sont suspendues ce qui rend plus complexe les échanges alors que des questions éthiques se posent notamment sur l’équilibre à trouver entre la protection physique des personnes et la préservation de la santé mentale. En juin 2020 la situation se stabilise et le confinement national est levé. Néanmoins, l’application des gestes barrières restent la règle. Le développement du virus sur le territoire restant incertain et les règles sanitaires posant de nombreuses contraintes, les organismes de séjours adaptés annulent les vacances des résidents, ce qui a fortement affecté les résidents et impacté l’organisation du travail alors qu’il s’agit d’une période de moindre activité en temps normal. La succession de mesures sanitaires nationales ainsi que celles propres eux ESMS a nécessité de la part de chacun une grande capacité d’adaptation, un engagement encore plus important et de la réactivité. Les professionnels ont difficilement vécu cette période mais reconnaissent que l’arrivée des EPI a permis de se sentir davantage en sécurité.

	Les résidents ont surpris par leur capacité à s'adapter et leur patience. Même si le masque n'est pas toujours bien porté (par maladresse ou par oubli) il est intégré par tous comme une protection contre cet ennemi invisible difficile à comprendre. Les annonces du gouvernement sont attendues à chaque fois avec impatience et fébrilité et sont bien souvent porteuses de mauvaises nouvelles aux yeux des résidents même si elles sont nécessaires. La période estivale a permis néanmoins l'organisation d'une fête de l'été, à défaut de la traditionnelle kermesse du foyer (cf "ZOOM"). Cette année, les familles et les personnes extérieures n'ont pas pu participer mais cette journée festive a tout de même été l'occasion de remercier les professionnels des autres établissements et services pour l'aide apportée. Les activités ont eu lieu principalement en interne. En effet, même si les mesures gouvernementales permettaient des activités extérieures, la canicule et le port du masque rendaient les sorties compliquées et finalement désagréables. De plus, nous constations un relâchement dans l'application des gestes barrières partout sur le territoire qui laissait craindre une nouvelle vague. ✓ ***De septembre à décembre 2020*** La 2ème vague a amené un nouveau confinement le 29/10/2020. Celui-ci fut moins strict que celui du mois de mars mais il a tout de même éprouvé le moral des résidents. Un adulte qui avait réintégré le foyer à la fin du confinement en juin a choisi de repartir en famille. Une fois de plus, engagement, capacité d'adaptation, patience et reconnaissance des familles ont permis de traverser ce nouvel épisode, notamment lors du cluster qui s'est déclaré au foyer en octobre et qui a duré 1 mois. En effet, malgré les gestes barrières renforcées et la vigilance des professionnels et des familles, 14 résidents du 1er étage

	et plusieurs professionnels (cf impacts RH) ont été contaminés. Les procédures écrites en mars en perspective d'une telle situation ont été mises à l'épreuve de la pratique. Si les supports existaient, la mise en œuvre ne fut pas simple pour autant. Les professionnels de formation éducative ont dû acquérir des réflexes de soignants notamment pour les techniques d'habillage/déshabillage avec les EPI et les règles d'utilisation de ceux-ci. Les directives reçues par les autorités compétentes en cas de cluster dans un établissement changeaient selon l'interlocuteur avec parfois des ordres et des contre-ordres qui amenaient du flou pour tout le monde. Cette situation inédite a provoqué naturellement du tâtonnement à tous les niveaux et la gestion des clusters dans les établissements par les Directions et les équipes de terrain en ont été tributaires, même si chacun fait de son mieux. Une fois de plus, les résidents qui ont été isolés en chambre ont été patients mais sont en attente de la venue du professionnel dans leur chambre et s'ennuyaient. De leur côté, les professionnels composaient avec les changements d'EPI, les distributions de repas en chambre, la surveillance des symptômes des personnes malades et l'inquiétude pour les résidents, eux-mêmes et leurs proches. A cette période, un résident fut hospitalisé. Il reviendra quelques jours après au foyer. La décision d'hospitalisation ne fut pas évidente face à un virus que l'on connaissait peu et face à un risque d'hospitalisation à mauvais escient dans des services fortement touchés par la COVID 19. Ce qui ressort de l'expérience du cluster d'octobre est que, certes, l'évaluation de la gravité des symptômes est déterminante dans la décision d'hospitalisation mais que la bonne connaissance du comportement de la personne l'est tout autant. En effet, les symptômes ne sont pas toujours importants mais l'état de santé de la personne peut vite se dégrader. Le regard du Médecin, des IDE libérales et des professionnels sont donc complémentaires pour s'assurer de la sécurité des résidents malades.

	Les familles ont été informées régulièrement de la situation. Elles étaient bien évidemment inquiètes pour leur proche mais elles avaient confiance (et l'expriment) envers le foyer. L'équipe de Direction a contacté les familles chaque semaine, organisé les tests PCR, adapté les mesures en fonction des directives en fonction des consignes reçues par les autorités compétentes et mis à jour quotidiennement les plateformes dédiées au suivi des situation. A la fin du cluster, les professionnels ont bénéficié de temps de récupération, sans impact sur le total horaire, car la gestion du cluster a provoqué de la fatigue physique et nerveuse. La reconnaissance de la pénibilité et de l'engagement des professionnels s'est également traduite par le versement d'une prime exceptionnelle dont la charge financière a été essentiellement portée par l'association afin que chaque salarié soit reconnu de façon équitable, quel que soit le financeur. Fin décembre, les mesures ont été allégées au niveau national ce qui a permis d'organiser un repas de noël, par unités de vie, dans le respect des gestes barrières. Nous étions alors assez éloignés de l'esprit des fêtes de fin d'année mais la situation sanitaire du foyer aura tout de même permis de partager un repas et d'offrir des cadeaux. Cette période fut aussi marquée par le départ de Monsieur EMAILLE, Chef de service, l'arrivée de Mme Delplanque qui lui a succède, le départ de Monsieur FICHAUX, Directeur, et l'arrivée de Madame DELPOUVE, nouvelle Directrice.

1. ACTIVITE REALISEE

1.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

Effectif du foyer en 2020

- ***Mouvements des résidents : 3entrées et 4 sorties en 2020***

Effectif résidents au 31/12/2017 : 60 résidents
Effectif résidents au 31/12/2018 : 55 résidents
Effectif résidents au 31/12/2019 : 58 résidents
Effectif résidents au 31/12/2020 : 57 résidents

Admission : 3 entrées en 2020 et 4 sorties.

Population accueillie	2016	2017	2018	2019	2020
Hommes	11	15	14	18	19
Femmes	49	45	41	40	38
Total résidents	60	60	55	58	57
Moyenne d'âge	55	50	52	48	48

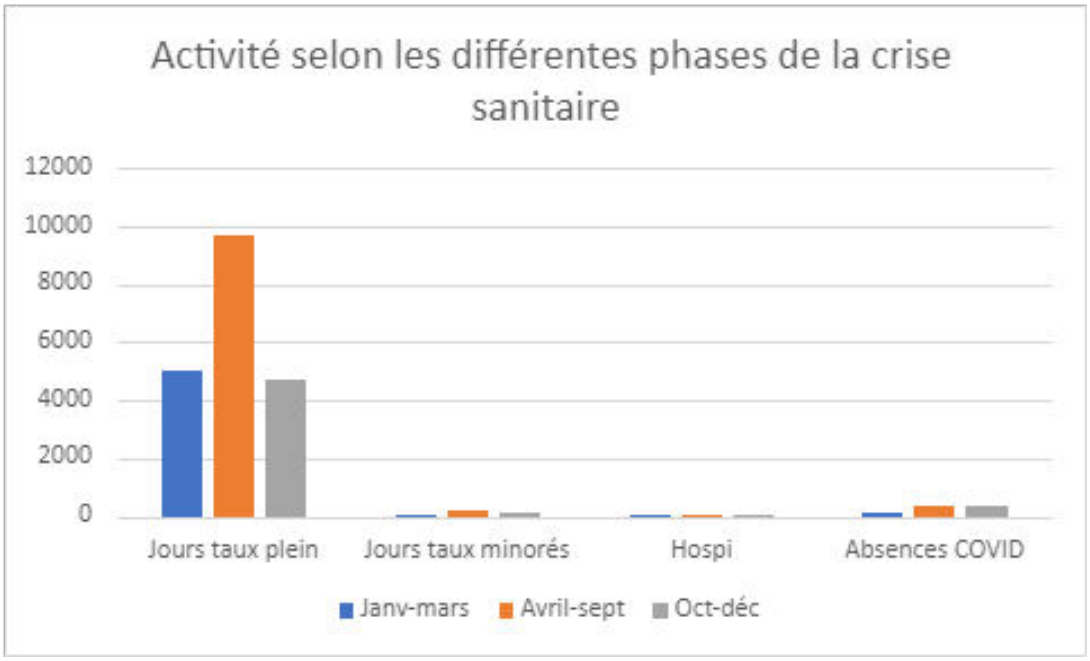
Actuellement, 3 places sont vacantes en hébergement permanent et 2 places sont disponibles en Accueil de jour. Cette baisse d'activité s'explique par l'impact de la crise sanitaire dans la mise en œuvre des procédures d'admission.
Les rencontres, visites et périodes d'immersion ont été suspendues et n'ont donc pas permis d'aboutir à de nouveaux accueils. Néanmoins les demandes sont présentes.

Évolution du taux d'activité :

Le taux d'activité 2020 intègre les journées d'absence pour COVID des personnes ayant souhaité être confinées en famille mais pour qui l'absence n'a pas impactée les journées d'absence pour convenance personnelle.
On constate une hausse du nombre de jours d'hospitalisation et une baisse des journées non facturées.

	2019	2020
Journées théoriques	21 900	21 960
Taux d'activité budget	99.00%	99.00%
Journées à réaliser	21 681	21 740
Journées Réalisées Taux plein	19 964	19 482
Jour. Réalisées Taux Mino. Absence.	333	388
Jour. Réalisées Taux Mino. Hospitalisation	54	70
Journées absence COVID	**0**	**833**
Total journées réalisées	**20 351**	**20 773**
Taux d'activité réel	**93.87 %**	**95.55 %**
Jour. Non Facturées	1 546	1 247

	Jours taux plein	Jours taux minorés	Hospi	Absences COVID
Janv-mars	5056	58	14	94
Avril-sept	9681	207	40	374
Oct-déc	4745	123	16	365

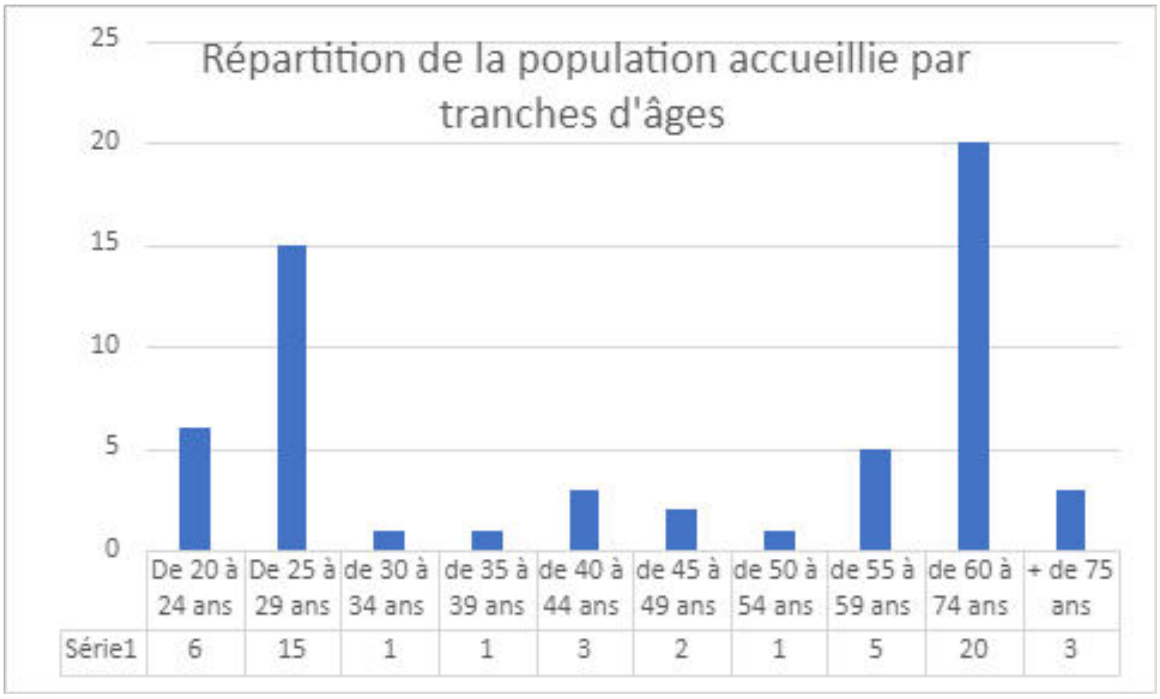


Présentation de la population accueillie au Foyer Notre Dame

a) *Tranches d'âges*

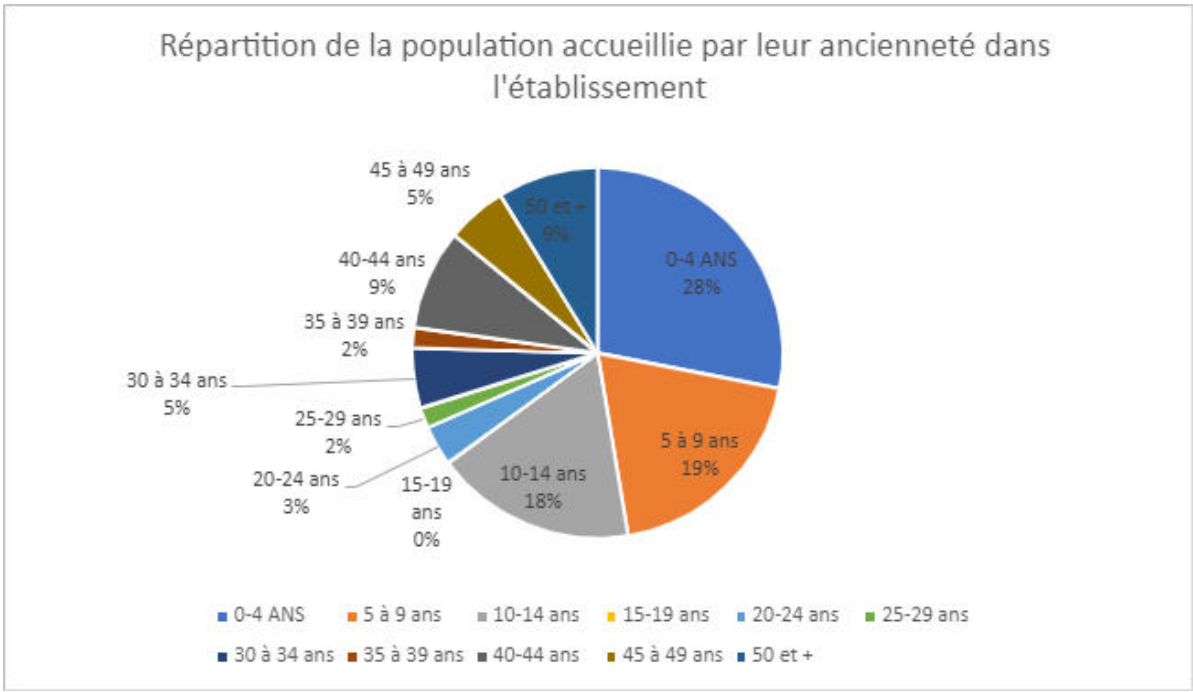
Présentation population accueillie

De 20 à 24 ans	De 25 à 29	de 30 à 34 ans	de 35 à 39 ans	de 40 à 44 ans	de 45 à 49 ans	de 50 à 54	de 55 à 59 ans	de 60 à 74 ans	+ de 75	âge moyen
6	15	1	1	3	2	1	5	20	3	48



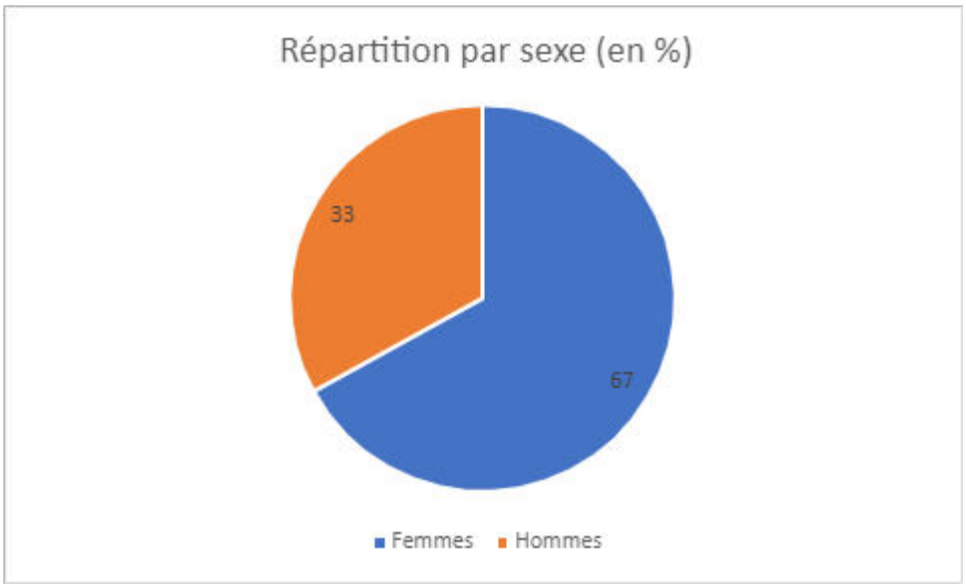
b) <u>Ancienneté dans l'établissement</u>

0-4 ans	5 à 9 ans	10 - 14 ans	15 - 19 ans	20-24ans	25-29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40-44 ans	45 à 49 ans	50 et +	Durée moyenne d'accueil
16	11	10	0	2	1	3	1	5	3	5	18



c) ***Répartition par sexe***

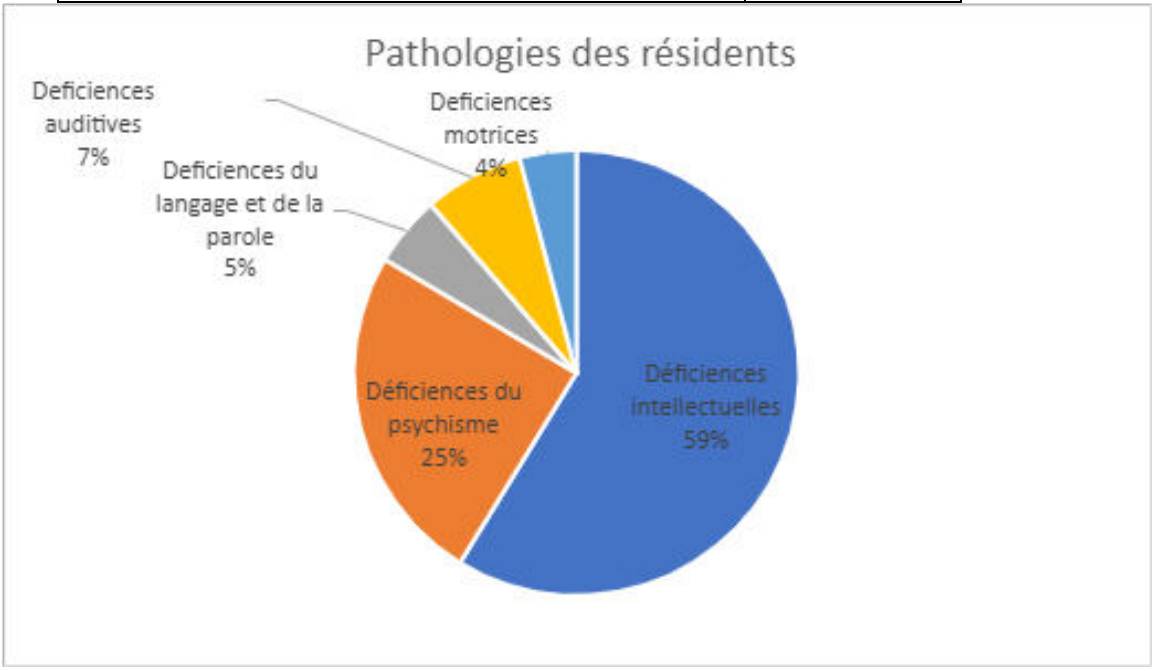
Hommes	Femmes
19	38



d) ***Type de déficience***

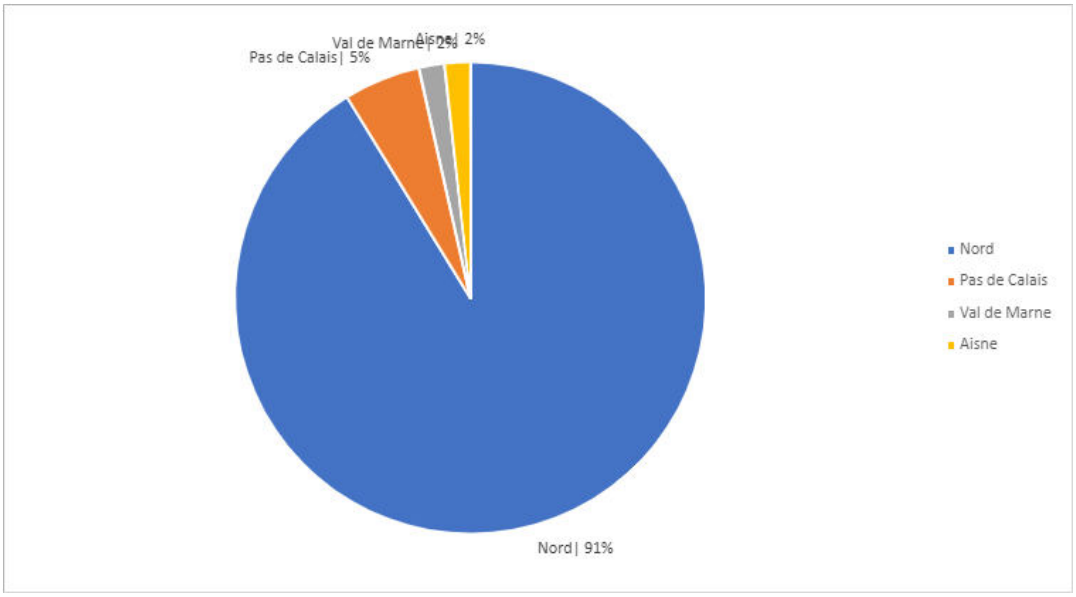
Déficiences intellectuelles	**57**
Retard mental profond et sévère	10
Retard mental moyen	35
Retard mental léger	12
Autre déficience de l'intelligence	0
Déficiences du psychisme	**24**
Déficiences intermittentes, « critiques », de la conscience	4
Troubles de la conduite et du comportement	8
Déficiences du psychisme en rapport avec des troubles psychiatriques graves	1
Autres déficiences du psychisme	11
Déficiences du langage et de la parole	**5**
Déficiences auditives	**7**
Déficience totale ou profonde du développement de l'ouïe et perte auditive bilatérale profonde	0
Déficience auditive bilatérale sévère	3
Autre déficience de l'acuité auditive – moyenne ou légère	3
Surdi-mutité	1
Surdi-cécité	0
Déficience de la fonction vestibulaire et de l'équilibration	0
Déficiences visuelles	**0**
Déficience visuelle bilatérale totale ou profonde des deux yeux	0
Autres déficiences de la fonction et de l'appareil visuel	0
Déficiences motrices	**4**
Déficiences motrices par absence complète ou incomplète d'une partie ou de la totalité d'un membre ou de plusieurs membres	0
Absence ou déficit de la mobilité volontaire des quatre membres	0
Absence ou déficit important de la mobilité des deux membres inférieurs	3
Déficit de la mobilité des membres supérieur et inférieur homolatéraux	0
Déficit de la motricité des membres supérieurs	0
Déficiences motrices de la tête et du tronc	0
Autres déficiences complexes de la motricité	1

Pluri-handicap	0
Déficiences viscérales	0
Polyhandicap	0
Autres déficiences	0



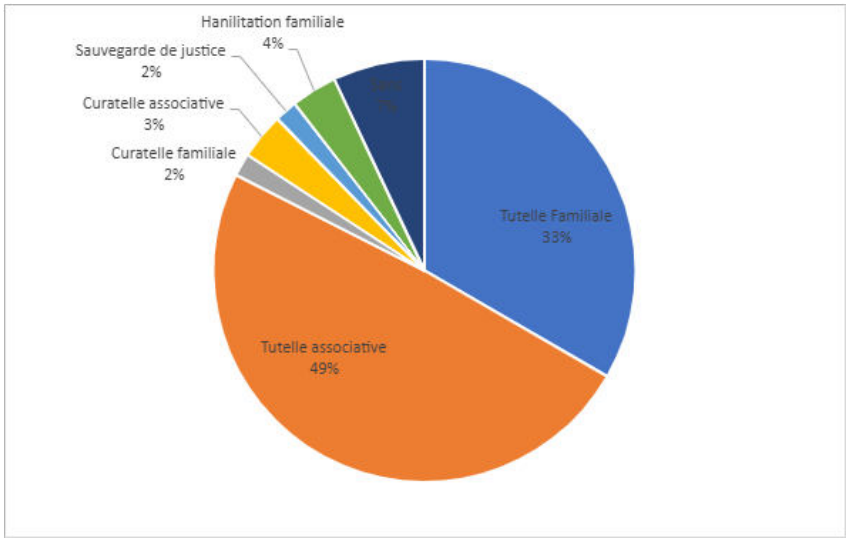
e) ***Territoires d'origine des résidents***

Nord	Pas de calais	Val de Marne	Aisne
52	3	1	1



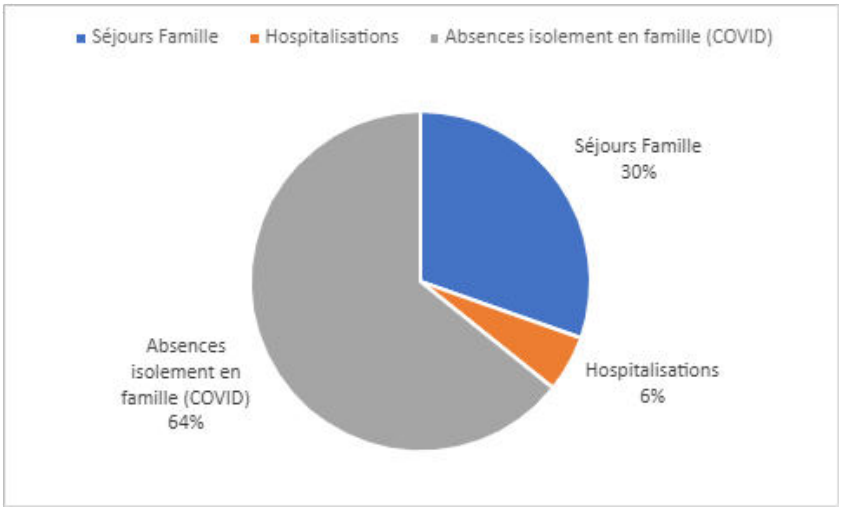
*f) **Protection juridique***

Tutelle		Curatelle		Sauvegarde de justice	Habilitation familiale	Sans
Tutelle Familiale	Tutelle associative	Curatelle familiale	Curatelle associative			
19	28	1	2	1	2	4



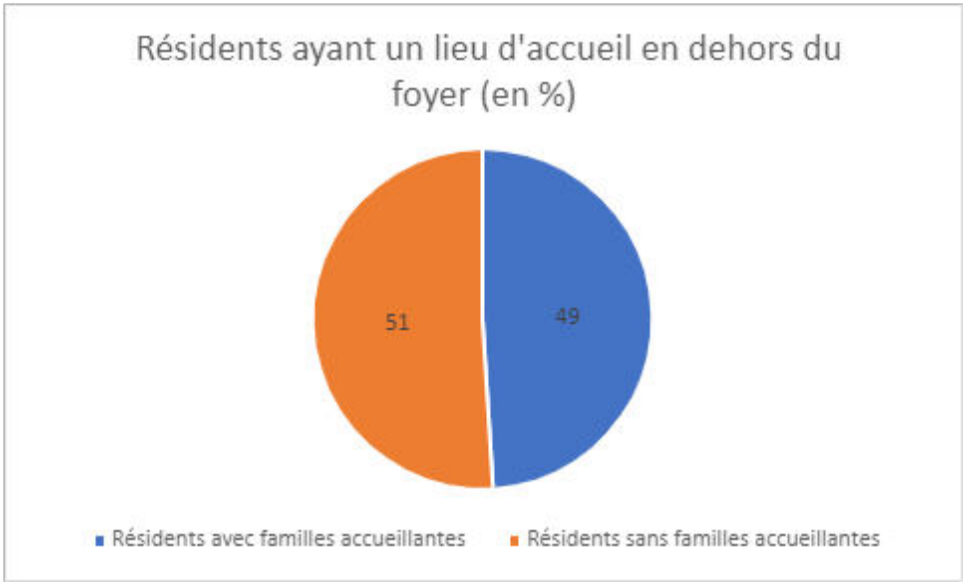
g) ***Absences durant l'année***

Séjours Famille	Hospitalisations	Absences isolement en famille (COVID)
394	70	833



h) ***Résidants ayant encore des familles accueillantes.***

Résidants sans familles accueillantes	Résidants avec familles accueillantes	% des résidents sans famille accueillante
29	28	50.88%



i) Mouvements (entrées et sorties) durant l'année.

Entrées	Sorties
3	4

Au cours de l'année 2020, 2 résidents ont profité des mouvements pour changer d'unité de vie.

j) Les besoins liés à la santé

Le foyer Notre Dame n'est pas médicalisé. Les soins sont procurés par des professionnels de santé libéraux choisis par les résidents.
En moyenne, il y a un passage infirmier 3 fois par jour (WE compris), 18 séances de rééducation sur site et 6 en cabinet chaque semaine, 3 séances d'orthophonie sur site et 4 en cabinet chaque semaine.
Un pédicure vient environ 2 fois par mois.
Une dizaine de résidents porte des chaussures orthopédiques.

Durant l'année 2020, il y a eu 228 consultations de médecine générale et 255 consultations spécialisées.

Les IDE libérales réalisent :

- des soins de stomie quotidiennement
- l'administration des thérapeutiques qui n'ont pas de dosage fixe (ex: dosage d'un traitement en fonction de l'aspect des selles, traitement expérimental)
- La gestion et l'évaluation des problèmes de santé qui ne relèvent pas d'une prise en charge aux urgences, lorsque la coordinatrice santé de l'établissement est absente.

1.2. LES ELEMENTS FINANCIERS

Le foyer Notre Dame s'inscrit dans le périmètre du CPOM signé entre l'ASRL et le conseil départemental du Nord (CD59)
Le CPOM actuel couvre la période 2019-2021.
Le foyer est en dotation globale cependant le budget est également calculé sous la forme d'un prix de journée qui s'élève à 138.23€.

1.3. LES RESSOURCES HUMAINES

Pour accompagner les habitants du Foyer Notre Dame, l'équipe pluridisciplinaire est composée de 44 professionnels représentant **21.8 ETP.** Le ratio d'encadrement éducatif de **0.36**.

TABLEAU DES EFFECTIFS

Fonction	ETP	Personnes physiques
Agent Logistique	1,75	2
Coordinatrice parcours de soins	0.30	1
Aide médico-psychologique	13	13
Aide-soignant	1	1
Assistant aux services économiques	2	2
Assistante sociale	0,25	1
Chef de Service	2	2
Cuisine	1	1
Directeur	1	1
Educateur spécialisé	2,8	3
Hors convention	0,15	1

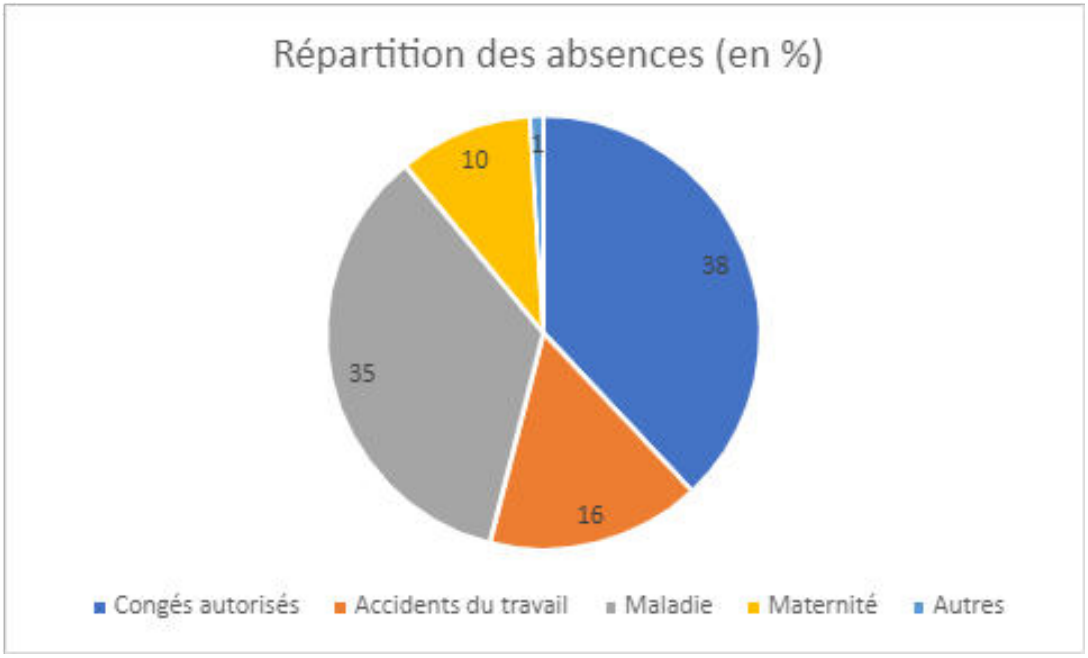
Lingère	2	2
Moniteur d'atelier	2	2
Moniteur-éducateur	4	4
Ouvrier Hautement Qualifié	1	1
Psychologue	0,25	1
Surveillant de Nuit	4,85	5
TOTAL	**42.35**	**44**

Les absences du personnel

Le recours aux professionnels en CDD a permis de faire face aux absences "habituelles" des salariés (maladie, congés, formation, …) et à la situation sanitaire inédite liée à la COVID 19.

Ainsi, en 2020, il y a eu 3240 jours d'absence, tous motifs confondus, dont 72 jours du fait d'une contamination par le virus.

Congés autorisés	Accidents du travail	Maladie	Maternité	Autres absences	TOTAL
1235	506	1150	325	24	3240



Les absences pour arrêts maladie représentent 35% du total des absences, soit presque autant que la part des absences pour congés autorisés. Il s'agit d'absences de longues durées.

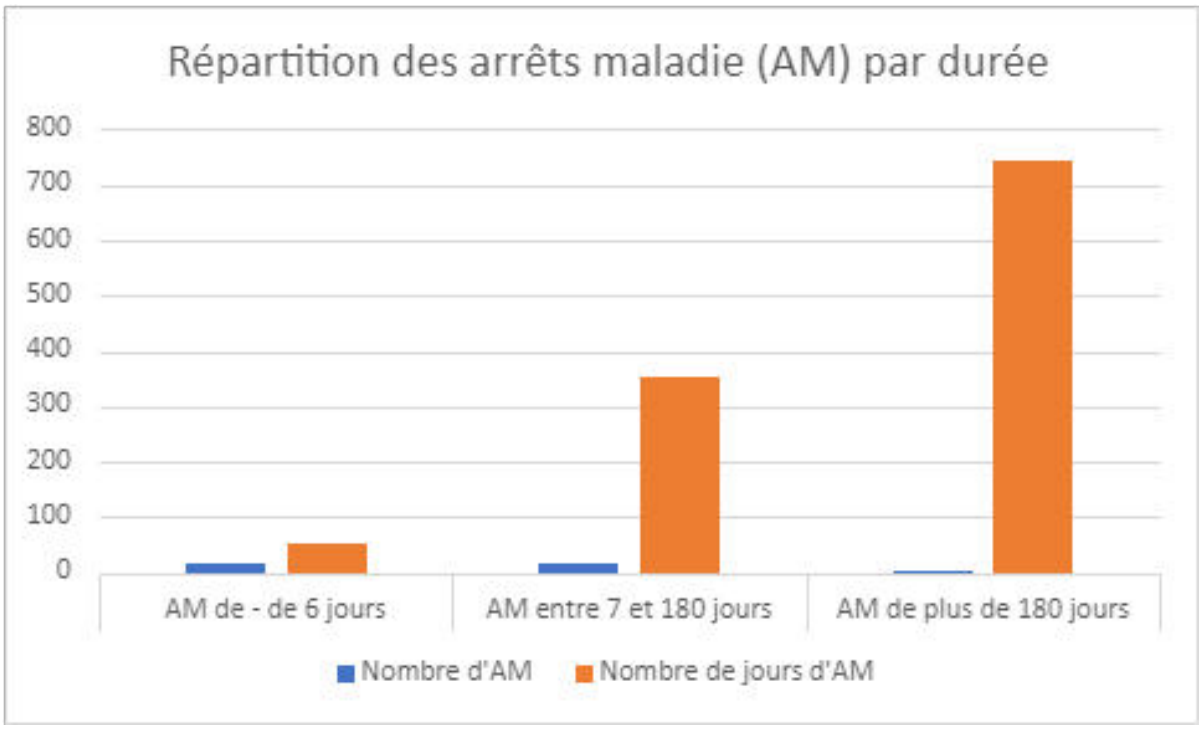


Tableau des effectifs en CDD sur 2020

Afin de faire face aux besoins de renforts RH, les recrutements en CDD se sont multipliés, d'une part pour assurer la réponse aux besoins d'accompagnement des adultes, d'autre part faire face à l'augmentation de la charge de travail (port des EPI, repas en chambre, …) et enfin anticiper d'éventuels nouveaux arrêts maladie (pénurie sur l'ensemble du territoire mais aussi au niveau associatif de professionnels disponibles pour des remplacements).

Nombre de contrats de remplacements	**204**
Nombre de jours de remplacements	**2444**

ACCUEIL DES STAGIAIRES :

	BAC ASSP	ES	ME	AES	BTS ESF	MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE
Nombre de stagiaires	8	1	3	3	1	1
Organismes et instituts	Lycée Jurénil, Denain Lycée Jean Paul II, Denain Lycée La Sagesse, Valenciennes Lycée du Pays de Condé, Condé-Sur-Escaut	IRTS Valenciennes	ESTS de Maubeuge	CREFO	Lycée La Sagesse, Valenciennes	Pôle emploi

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020 -

Intitulés formations/colloques…	Professionnels concernés (nombre et fonctions)	Durée (heures/jours)	Réalisation
Recyclage SST	12 personnes	7 heures	Reportée (COVID)
Formation initiale SST	10 personnes	14 heures	Reportée (COVID)
Equipier première intervention	10 personnes	7 heures	Reportée (COVID)
Gestes et postures	10personnes	7 heures	Reportée (COVID)
Habilitation électrique recyclage	1 personne	11 heures	Fait
APR Accompagnement fin de vie	1 personne	28heures	(14h reportées - COVID)
Formation CCN51	4 personnes	14 heures	Fait
GAP	20 personnes	432 heures	120 heures réalisées 7 heures transformées en formation

			thématique (cf après) 305 heures reportées en 2021
Posture d'accompagnement et autodétermination	9 personnes	7 heures	Fait

1.4. LA DEMARCHE D'EVALUATION INTERNE

LES RESULTATS DE L'EVALUATION INTERNE

I.1. PLAN 1. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET D'ETABLISSEMENT

I.1.A. POINTS FORTS ET POINTS CONFORMES

- Le projet s'inscrit dans les orientations associatives. Il est rappelé dans le projet d'établissement.
- L'autorisation du Conseil général et/ou de l'Agence Régionale de Santé est disponible dans la structure.
- Le projet d'établissement conforme aux exigences de la loi du 2 janvier 2002-2 a été réalisé et envoyé au Conseil d'Administration de l'Association ainsi qu'au Conseil Départemental du Nord.
  Un nouveau projet d'établissement sera finalisé en 2021
- Le projet prend en compte les orientations des politiques sociales et territoriales.
- Il identifie et précise :
  - L'environnement législatif et réglementaire.
  - Le territoire géographique d'intervention.
- Il définit ses objectifs en matière :
  - de coordination
  - de coopération
  - des modalités d'organisation et de fonctionnement.
- Le projet d'établissement détaille la procédure de sortie et/ou de réorientation. Les sorties dépendent beaucoup de la réorientation et de l'implication des tutelles (Familiales ou associatives). La démarche ne peut-être la même. Néanmoins, l'axe principal qui est d'accompagner le résident dans la démarche est indiqué.
- L'établissement recherche l'appropriation des personnels au projet d'établissement par la mise en place d'un groupe pluridisciplinaire et volontaire.

I.1.B. Points à améliorer

Plan 1	Point à améliorer	Action d'amélioration
1A1	L'original du document d'autorisation se trouve au niveau de la fonction administrative.	Prévoir un affichage permanent de l'autorisation dans le hall d'entrée
1A3 et 1B4	Les projets de services dans le sens "service Cuisine, Administratif…" devrait pouvoir donner leurs propres objectifs et missions.	Faire des projets de Service en complément des projets d'Unité. Axer la réflexion sur la pluridisciplinarité en élargissant le débat de l'Éducatif. Mise en place des fiches de poste
1A5	Les fonctions ont été décrites côte à côte et non pas comme un tout dont l'objectif est l'accompagnement dans sa globalité du résident. La méconnaissance des divers métiers peut entraîner des *a priori* malheureux et donc des tensions inutiles.	Prévoir une amélioration du PE en y incluant cette notion de pluridisciplinarité et de complémentarité.
	Les modalités d'évaluation interne et externe sont mentionnées à partir de la page 34. Les autres actions d'évaluations comme les enquêtes de satisfaction et le recueil d'avis des résidents n'y figurent pas. De nombreux outils sont pourtant en place. (Sans doute à synthétiser.) Il y a un manque d'enquêtes de satisfaction.	Définir les thèmes des évaluations et les modalités de mise en place de ces évaluations Provoquer les Enquêtes, réunions, etc. **Mise en place d'enquêtes de satisfaction (Repas, …)** **Mise en place commission repas.**
1A5 – 2B6	Rendre plus accessible l'organisation et le fonctionnement Les outils 2002-2 ne sont pas adaptés aux usagers[10]	Finaliser les Projets d'Unité en veillant à l'adapter au niveau de compréhension des différents usagers. **Utilisation de pictogramme dans une majorité de document quotidien**
1A9	Il est difficile de connaître les orientations des politiques sociales et territoriales car les documents ne sont pas mis à disposition des salariés	Améliorer le circuit de l'information. Chaque salarié possède une boite mail
1B3 – 2A1 – 2A2 – 2A3 – 4B6 – 5A2	Le projet d'établissement n'est pas porté à la connaissance de l'ensemble des usagers.	
1B5	Il n'existe une synthèse du projet d'établissement pour en faciliter l'appropriation.	Faire un groupe de travail En cours d'élaboration

I.2. PLAN 2. EFFECTIVITE DES DROITS DES USAGERS

I.2.A. POINTS FORTS ET POINTS CONFORMES

Énoncé des droits

- L'ensemble des Contrats de séjour est revenu signé. Pour les nouveaux résidents, ce contrat de séjour est signé dans le mois qui suit l'admission. Il n'y a pas d'indicateur de suivi.
- Il existe un registre des entrées et sorties mis à jour à chaque entrée et sortie.

Participation

- Le CVS est conforme (CASF D311-3) dans ses statuts, et ses règles de fonctionnement. Le règlement intérieur, disponible dans la pochette du CVS, a été remis à la présidente ainsi qu'aux deux membres du personnel faisant partie du CVS. Disponible mais pas assez bien diffusé. Les comptes rendus de réunion sont envoyés aux participants, affichés dans la vitrine prévue à cet effet et archivés au secrétariat. Néanmoins les équipes s'interrogent sur l'efficacité du fonctionnement actuel.
- La place des familles est reconnue. Les équipes sont disponibles et à leur écoute. Néanmoins, on constate un manque d'investissement dans les organes représentatifs comme le CVS.

Respect de la personne et bientraitance

- La structure s'assure du respect de l'intimité et de la dignité de l'usager. (Frapper à la porte et attendre la réponse avant d'entrer dans la chambre, soins portes fermées, tutoiement et surnom sur demande de l'usager, vigilance accrue sur l'emploi de mots et de leur impact). Le Projet d'établissement insiste sur ce point. Le respect de la personne est au cœur de notre action. Un questionnaire a été mis en place.
- Le respect de l'expression du culte de l'usager est inscrit dans le PE. L'empreinte religieuse du lieu est encore présente malgré les valeurs laïques de l'association. Les équipes respectent ces croyances et ces coutumes : Le résident peut aller à la Messe s'il le souhaite, se rendre à la "grotte" dans l'enceinte de la structure, regarder la messe à la télévision le dimanche matin et accrocher un crucifix dans sa chambre. Le foyer exerce une neutralité bienveillante.
- La structure propose un cadre de vie agréable (visuel, olfactif, auditif, température).
- La nouvelle organisation du bâtiment donne à chacun la possibilité d'accéder à un espace privatif. Nous avons la chance d'avoir un établissement neuf (Conformité en avril 2012). Chaque chambre est équipée d'une prise téléphonique, internet et télévision. Sur les 60 chambres, nous avons la possibilité de faire immédiatement 32 branchements internet. L'installation du téléphone est une démarche du résident vers l'opérateur avec son propre numéro. (Il n'y aurait pas de standard téléphonique pour l'hébergement dans ce cas.) les téléphones portables sont autorisés.
- Chaque résident possède sa clé (quand il peut en être responsable). L'accès aux chambres est régulé au moment des activités afin d'éviter les dispersions dans l'établissement. C'est une règle de vie inscrite dans le règlement de fonctionnement. Les résidents sont interrogés via un questionnaire sur ce point.
- La structure favorise la convivialité des repas. Les résidents ont le libre choix des places à table. Parfois, choix des entrées et/ou dessert. Les cuisines veillent à l'utilisation de produits frais. Les mercredis, un service au plateau (type self-service) est organisé afin de changer les habitudes. Régulièrement, il y a des repas à thème et des concours en rapport avec l'alimentation (halloween et noël par exemple).

- Les mesures collectives prennent en compte les libertés individuelles de l'usager.
    - L'accès en interne au réfectoire peut se faire par le couloir d'une unité. Afin de ne pas déranger les résidents ayant leur chambre dans cette partie, une règle de collectivité a été mise en place : pour se rendre au réfectoire, les résidents doivent passer par l'extérieur. En cas d'intempérie et de manière exceptionnelle, ils pourront emprunter le couloir.
    - Pour éviter que l'éparpillement des résidents provoque un démarrage des activités l'après-midi vers 14h30 voir 15h00.

Accessibilité

- Les personnes à mobilité réduite peuvent se déplacer dans la structure et aux abords. Des sanitaires sont accessibles. Un résident de l'APF a réalisé des tests dans le cadre de l'évaluation interne.
- L'établissement est un Foyer de Vie : la mobilité des résidents est un élément important. Les escaliers sont normalisés (1iere et dernière marche en inversion de couleur, rampe, bandes podotactiles) et éclairage adapté. Néanmoins l'établissement n'est pas médicalisé et aux vues des besoins des résidents, l'installation de rampe de maintien dans les couloirs n'est pas nécessaire.

I.2.B. POINTS A AMELIORER

Plan 2	Point à améliorer	Action d'amélioration
2A4	Il n'y a pas d'indicateur de suivi de signature des contrats de séjours	Mettre en place un indicateur pour suivre les Maj. de contrat de séjour. **Avenants mis à jour**
2A5	Les textes législatifs ne sont pas tous disponibles dans la structure et accessibles, ainsi que d'autres documents relatifs aux droits de l'usager (revues, recommandations…).	Aménager dans le nouveau bâtiment la pièce accueil des parents avec les revues et magasines du secteur. Un bureau "Syndical" est prévu, les documents législatifs y seront mis à disposition. L'accessibilité des locaux y compris le Week-end devra être définie.
2A6	Cf. 1A5	
2A7 – 2C1 – 2C7	Un questionnaire a été réalisé pour évaluer l'appropriation par le personnel : - des procédures principales qui existent dans le projet d'établissement. - des principes de respect d'intimité et de dignité de la personne - des mesures collectives	Analyser le questionnaire « personnel ». Mise à disposition des documents permettant l'appropriation.

Plan 2	Point à améliorer	Action d'amélioration
2A8	La structure assure globalement la confidentialité et la sécurisation des informations personnelles des usagers mais manque de règle sur la circulation de l'information, sur le secret médical et secret partagé. Environnement actuel difficile (Travaux et restructuration).	• Provoquer des réunions de travail sur la notion de secret médical partagé et sur le circuit de l'information • Définir l'accessibilité des documents, • Sécuriser la partie "soin", • Formaliser le circuit d'information. Un projet de Gestion électronique des documents est en cours de réflexion. Formations mises en place, GED à jour Formation sur le secret médical.
2B1 – 2B2 – 2C10 – 3D5	Le CVS est conforme (CASF D311-3) dans ses statuts, et ses règles de fonctionnement. Néanmoins les équipes s'interrogent sur l'efficacité du fonctionnement actuel.	1. Rendre le CVS plus vivant par une meilleure implication des représentants familiaux, des résidents et du personnel. (Appui sur les résultats du questionnaire "famille") 2. Faire émerger des thèmes généraux mais également sur des thèmes de fond afin de pouvoir en discuter en CVS. 3. Intégrer les groupes d'expressions (sur les thèmes définis) dans le planning d'activité 4. Mettre en place la traçabilité des réunions d'expressions. 5. Mettre en place des enquêtes de satisfaction sur les thèmes définis (périodicité et actions qui en découlent) 6. Élection CVS : le collège salarié est redevenu actif, réunions de collecte des besoins des résidents, restitution en pictogramme et mise en place d'enquête de satisfaction.
2B3	Actuellement personne ne vote. Il n'existe pas d'incitation de l'usager à l'exercice effectif de leurs droits de vote.	1. Se renseigner sur le droit de vote des personnes sous tutelles et curatelle. 2. Faire un recensement des personnes souhaitant voter et des personnes pouvant voter. 3. Informer les votants, faire les démarches nécessaires auprès de la mairie pour leur inscription sur les listes électorales. S'appuyer sur les résultats du questionnaire pour les autres droits.
2C5	Actuellement, le résident peut recevoir sa famille au niveau de la salle de restauration, il existe un coin "privatif" avec cafetière. Ce lieu n'est pas assez intimiste, les familles préfèrent en règle générale se rendre dans les salles d'unités de vie où les autres résidents sont libres d'aller et venir. (L'accès aux chambres et bien-sûr autorisé).	Création d'un espace famille au RDC du bâtiment rénové à destination du foyer de vie et de l'accueil d jour.

Plan 2	Point à améliorer	Action d'amélioration
2C8	*Critère : La protection des biens des usagers est organisée.* *Il existe un dispositif adapté de réponses aux pertes, vols et dégradations des biens personnels.* il y a une couverture d'assurances couvrant une dégradation abusive. Le préjudice ne peut dépasser une certaine somme. Les "reprises éducatives" en cas de comportements inappropriés de type : vol, dégradation volontaire ne sont pas formalisées. Les chambres sont fermées en journée. Les résidents sont informés des modalités en cas de perte de la clé de leur chambre. Le contrôle des entrées dans l'établissement n'est pas adapté. Nous n'avons pas de procédure par rapport à l'accès au coffre pour protéger des objets de valeurs. la décision est prise au cas par cas. Le système de gestion de l'argent de poche est efficace et fiable. Il est, cependant, très lourd.	1. Mieux connaître notre couverture d'assurances. 2. Formaliser la procédure d'accès au coffre 3. Actualiser les grilles argent de poche 4. Rappeler aux familles de se présenter en arrivant **Fait**
2D4	Il n'existe aucune signalétique actuellement mais les résidents, avec l'habitude, se repère très facilement.	Prévoir une signalétique **A jour**

I.3. PLAN 3. PARCOURS DE L'USAGER

I.3.A. POINTS FORTS ET POINTS CONFORMES

Admission de l'usager

- Le dossier constitué à l'entrée, reprend toutes les informations collectées préalablement. Il est actualisé dès que nécessaire.

Projet d'accompagnement

- **Diagnostic de situation :**
  Après un entretien de consultation mené auprès du résident, de la famille, de l'équipe pluridisciplinaire et des partenaires extérieurs, l'éducatrice spécialisée, chargée de l'animation du pilotage du groupe de référence, établit un « état des lieux des besoins et des attentes » de la personne accueillie. Le travail des professionnels consiste à aider la personne à exprimer ses attentes et construire avec elle un accompagnement personnalisé. Pour l'aider, des supports adaptés lui sont proposés (entretien individuel, pictogrammes, photos…)
  Chaque professionnel est chargé d'établir une relation de confiance auprès de l'usager : l'équipe de référence s'appuiera sur ses compétences, sa créativité pour faire émerger des propositions. Elle pourra être amenée à aborder des questions délicates telles que la sexualité, les croyances religieuses, des relations familiales difficiles…
  Le résident, en général, identifie bien son **groupe de référents** mais ne connaît pas son rôle exact ni sa mission précise auprès de lui. Il sait que c'est à lui qu'il faut adresser les demandes et que c'est lui qui l'accompagne mais cela reste assez superficiel.
  Réunion de synthèse :
  Afin d'anticiper les écrits, un tableau de programmation mensuelle et à l'année de ces réunions est affiché et diffusé par l'intermédiaire de l'outil informatique pour chaque unité de vie puis

un calendrier mensuel indique les dates de chaque réunion et le nom des participants (référents et partenaires)

- **Rédaction du projet personnalisé :**
  Le projet personnalisé peut alors être rédigé : des objectifs sont fixés avec les prestations à mettre en œuvre et les moyens sont définis. Le résident et son représentant légal peuvent être conviés à la rencontre et des partenaires extérieurs peuvent y participer chaque fois que leur présence s'avère nécessaire.
- **Suivi et évaluation du projet d'accompagnement personnalisé :**
  Ce projet est revu tous les ans. Sa programmation n'exclut pas une souplesse. L'équipe pluridisciplinaire vérifie l'avancée des objectifs et la cohérence de l'accompagnement tout au long de l'année. Si nécessaire, le projet peut être revu plus tôt : en effet, des évènements peuvent se produire qui entraînent de nouvelles attentes ou opportunités qui influent sur ledit projet.
  Le projet individuel étant établi, la participation active du groupe de référence est essentielle. Avec les référents, un « classeur de référence » a donc été élaboré. Il contient de multiples outils permettant d'assurer un accompagnement de qualité : hormis le projet, une fiche de route d'accompagnement individualisé, une fiche d'informations personnelles, une fiche relatant les demandes et les attentes, l'agenda journalier, une fiche de gestion des achats, une fiche de sorties, une fiche interservices, un classeur des compétences avec les fiches d'évaluation des activités.
  Tout ceci permet d'obtenir les informations et d'analyser les résultats : Quels objectifs faut-il poursuivre ? Quels sont les changements à apporter en termes de prestations ou d'accompagnement ? Un bilan est fait qui servira de base à la réactualisation du projet.

- L'accord est demandé systématiquement avec un degré de compréhension du résident variable. Adaptation du discours en fonction de ce degré de capacité. Jamais on ne force mais on essaie de trouver des solutions, de stimuler. Toutefois, cela dépend de la personne que l'on a en face. Cela reste très nuancé. En tout cas, on essaie toujours d'intégrer l'usager dans la prise de décision : expliquer, sans lui imposer, que cela lui sera bénéfique.

<u>Fin d'accompagnement</u>

- En tant que foyer de vie, nous n'avons pas de service de suite. Mais il nous semble important d'inviter les "anciens" résidents, au cas par cas, et selon les demandes des usagers ou notre sollicitation, aux différents évènements et petites fêtes (anniversaires…) organisés par le foyer. De plus, cela a un côté rassurant pour les personnes qui s'apprêtent à partir. [Pour les familles d'accueil, il faut respecter la « vie privée » de celles-ci. Des rendez-vous sont pris régulièrement]. Pour les manifestations plus importantes, l'établissement invite systématiquement tous les anciens résidents. Lorsque l'usager est hospitalisé, des visites régulières sont organisées. D'ailleurs, le personnel des cliniques et hôpitaux est étonné de voir autant de monde autour du patient.

<u>Dimension collective</u>

- Les usagers sont incités à avoir un rôle actif dans la vie collective
  - La commission restauration
  - La charte interne, plus ou moins reprise dans les passeports (les règles de vie)

- Les plannings d'activités et de vacances bâtis à partir du recueil des demandes ou des propositions (bien que, parfois, nous soyons obligés de « booster »). Il arrive que nous soyons amenés à créer une activité qui n'existe pas encore mais qui a été demandée
- Les fêtes, les anniversaires, les sorties
- La participation aux tâches quotidiennes : nous possédons un outil performant (à base de pictogrammes)

I.3.B. POINTS A AMELIORER

Plan 3	Point à améliorer	Action d'amélioration
3A3 – Ann IB1	Il est difficile d'obtenir des informations en amont de l'admission. Le plus souvent, ces informations sont réceptionnées lors de la période de découverte et dans certains cas bien plus tard. La demande d'information est faite mais il n'existe pas de document récapitulatif de tous les documents à fournir et qui pourrait être transmise systématiquement avant chaque entrée.	Faire un groupe de travail 1. Faire un listing des pièces du dossier indispensable (administratif, éducatif et médical/paramédical) 2. Formaliser les listes d'information à fournir 3. Actualiser la procédure d'admission en fonction des conclusions du groupe **GED mise en place**
3A4	La préadmission est structurée mais non formalisée. Il en est de même pour la période de découverte.	Améliorer les écrits se rapportant au nouvel usager et leur diffusion **Mis à jour**
3B2	Les missions du groupe de référent ne sont pas clairement identifiées. Les référents sont garants du projet mais ils ne sont pas impliqués dans la signature du projet personnalisé. Confusion auprès du résident du fait de l'absence d'un représentant du groupe de référence. Le retour du projet personnalisé sur le groupe est parfois long	1. Clarifier la mission du groupe de référence 2. Prévoir étape supplémentaire entre synthèse et signature pour discuter et lire ensemble. (Temps informel ou lors des réunions déjà existantes) 3. Instaurer un délai de 1 mois entre synthèse et formalisation **A jour**

Plan 3	Point à améliorer	Action d'amélioration
3C1	Les familles ne semblent pas assez préparées au départ de leur proche. Les départs définitifs provoquent beaucoup d'appréhension. Mais comme des liens rassurants ont été établis et perdurent avec les maisons de retraite, les familles d'accueil…, les angoisses s'envolent et tout se passe bien. La position de l'établissement est de toujours garder le contact avec la nouvelle structure. • Parfois, en fonction d'une pré-liste officieuse, on sait qu'un usager est appelé à partir mais on ne sait pas quand : difficile à gérer. • A présent, dès l'entrée, on informe que, peut-être, un jour, il faudra sortir du foyer (cf. Projet d'Etablissement : sortie et réorientation). • En situation d'urgence, ce qui pêche, c'est la préparation de l'usager (parfois, on est obligé de débarrasser la chambre sans lui). C'est une question de moyens par rapport au contexte. • Quand il y a réorientation, il y a toujours consentement. Mais on manque de réactivité, de protocoles bien définis.	1. Définir qui prend en charge le départ de la personne. 2. Faire une liste de trousseau de départ. 3. Personnaliser le cadeau. **Fait**
3C6	L'Accompagnement en fin de vie est un sujet délicat. Le souhait de l'établissement est d'accompagner au maximum la personne en fin de vie. Mais nous ne sommes pas formés et équipés pour accompagner la fin de vie tout en comprenant que le personnel de l'hôpital n'est pas formé pour accompagner des patients ayant la pathologie des résidents du foyer. Il n'existe pas de protocole en cas de décès. On ne sait pas qui appeler, qui possède un contrat « Obsèques » etc.	**AXE CPOM** 1. Prévoir un protocole en cas de décès. 2. Créer un groupe de soutien après un éventuel décès. 3. Accompagnement du personnel pour la fin de vie
3D1	L'usager prêt à entrer dans l'établissement est, en principe, présenté à sa future unité (mais pas toujours). Sinon, son arrivée imminente est annoncée dans le cahier mis à disposition. En fait, l'information est transmise (très rapidement) à l'éducateur spécialisé lors de la réunion mais il n'y a pas de compte-rendu (renseignements et informations sur le comportement…) qui pourrait être remis aux autres membres du personnel éducatif et aux autres services. La procédure n'est pas formalisée (bouche à oreille).	1. Formaliser au moins une visite dans sa future unité pour faire connaissance. 2. Mettre en place un système de parrainage avec un parrain ou une marraine qui le « prendrait sous son aile ». **A jour**
3D2	Les passages d'informations entre professionnels sont organisés. Néanmoins, beaucoup trop d'outils ! Il y en a tellement que certaines informations ne passent pas. Parfois, on écrit la même chose 3, 4 ou 5 fois, sur des cahiers différents. Trop d'écrits par rapport à l'humain ! Pas assez de temps pour consulter les cahiers ! Quels cahiers consulter ?	Créer un groupe de travail pour : 1. Réfléchir à tous ces moyens de communication 2. Les réduire, mettre du lien et redéfinir la fonction des cahiers, 3. Mettre du lien entre les services. **Cahiers de liaison retravaillés**

Plan 3	Point à améliorer	Action d'amélioration
3D4	• En cas de conflit avec un usager, médiation systématique de la part des encadrants qui écoutent et gèrent au mieux. • La structure prend bien en compte les difficultés de cohabitation mais ne peut les éviter (on ne peut faire déménager ni la victime, ni l'agresseur). Mais on essaie de faire cohabiter tout le monde. Il est difficile de vivre ensemble sans s'être choisi. • Les équipes agissent mais n'analysent pas systématiquement l'action. Nous agissons en urgence mais ne savons pas si nous avons bien fait. Nous aimerions analyser notre action en groupe et rapidement après l'évènement.	Revoir l'organisation des réunions d'équipe Mettre en place une analyse de pratique en réunion **GAP mis en place au niveau de la direction**

I.4. PLAN 4. PROMOTION DE LA QUALITE ET GESTION DES RISQUES

I.4.A. POINTS FORTS ET POINTS CONFORMES

Qualité

- Une veille technique et réglementaire alimente l'amélioration des pratiques professionnelles. Pour ce qui est de la réglementation fiscale, de la paye… il existe un suivi au niveau du siège et les personnes référentes sont bien identifiées. Par rapport à l'accompagnement, c'est plus léger mais il y a quand même des revues à disposition (Lien Social, CREAI…). Il suffit de demander.
- Des dispositifs ont été mis en place pour :
  - L'état de santé général : bilan sanguin à l'entrée.
  - Le suivi gynécologique : programmation de rendez-vous réguliers.
  - La diététique : formation suivie par la cuisinière.
  - La gériatrie : partenariat avec les maisons de retraite et le Centre Hospitalier de Valenciennes.
  - L'obésité : suivi réalisé par les aides-soignantes.

Maltraitance

- Pas d'acte de maltraitance signalé à ce jour
- Le dispositif de remontée d'information à l'ARS et CG est connu et communiqué.

Gestion des risques

- Le risque incendie est maîtrisé. Contrat avec la société SDC.
  - Tout est répertorié « anti feu » sauf ce qui n'est pas obligatoire.
  - Les contrôles sont réguliers.
  - Les professionnels participent aux formations « SST ».
  - La procédure « Incendie » est à disposition dans les unités.
- Un plan bleu est déployé chaque année.
  - L'ASRL envoie les informations qui lui parviennent de l'ARS et qui pourraient intéresser l'établissement.
  - Les consignes, en cas de canicule sont connues (mais peut-être pas par l'ensemble du personnel) : rassemblement dans la salle de restauration qui possède un point d'eau

et où la température reste modérée, des boissons à disposition et un nombre minimum de personnes pour encadrer.
    - Pas de documentation.
    - Pas de climatisation dans les chambres et chaleur excessive au niveau des baies vitrées.
- La méthode de maîtrise des risques type HACCP a été mise en œuvre sur la chaîne alimentaire. (Analyse des risques, amélioration des pratiques, formation, analyses bactériologiques…)
- Circuit des déchets : conforme (DASRI).
- Circuit du linge : respecté.
- Gestion de la qualité de l'eau : choc thermique hebdomadaire (cf. légionellose) et carnet sanitaire.
- L'établissement n'est pas soumis à la norme RABC. Il y a bien une procédure en buanderie mais pas de formation ni d'analyses bactériologiques.

Sécurité

- Les consignes de sécurité concernant les principaux risques sont rassemblées dans un document mis à disposition aux personnels. Document unique opérationnel pour la cuisine, en cours pour le service de surveillance de nuit. Il sera disponible en salle d'accueil, dans le nouveau bâtiment.
- Les locaux techniques présentant un danger sont signalés et rendus inaccessibles.
- Les produits toxiques (entretien, ménager, insecticide, …) sont rendus inaccessibles à l'usager.
- La maintenance des matériels, des équipements et des locaux est organisée, suivie et évaluée. (avec le soutien du siège ASRL)
- Le DARDE est mis en place (document d'analyse des risques de défaillance énergétique) si nécessaire. L'établissement est en mesure de recevoir un groupe électrogène avec un branchement immédiat.

I.4.B. POINTS A AMELIORER

Plan 4	Point à améliorer	Action d'amélioration
4A1	Jusqu'à présent la direction ne définissait pas et ne planifiait pas des objectifs pour l'amélioration de ses pratiques et la satisfaction de l'usager.	Plan d'action d'amélioration de l'évaluation interne Intervention d'une intervenante extérieure pour formaliser le plan d'amélioration
4A4	Il n'existe pas de système d'enregistrement permanent de la satisfaction, des réclamations et plaintes des usagers mis à part le CVS.	Remettre la Boîte à idées
4A5 – 4A8	La structure ne met pas en place d'enquête ou de dispositif - permettant de connaître le ressenti de l'usager. - concernant les pratiques professionnelles	1. Définir les périodicités des questionnaires et enquêtes 2. En attente de la mise en place du questionnaire, en cours de réflexion au niveau de l'ASRL, préparer, en interne, un questionnaire pour le personnel.

Plan 4	Point à améliorer	Action d'amélioration
4A7	En ce qui concerne le tabac, l'alcool, la sexualité, une protection est mise en place mais il n'y a pas de sensibilisation. Toutefois, certains résidents ont été sensibilisés ailleurs. De notre côté, nous n'en sommes qu'aux prémices de la mixité et les usagers fumeurs sont peu nombreux. Une petite base a été mise en place mais elle reste légère (pas d'affiches sur le tabac, l'alcool…).	Se rapprocher des Centres de Prévention Santé pour les interventions, les affiches et un éventuel partenariat.
4B1	Dans le Projet d'Etablissement, un paragraphe aborde le sujet de la bientraitance (mais fossé immense entre la théorie et la pratique). Des fiches d'incidents sont à disposition. Dans l'établissement, personne n'a connaissance de cas de maltraitance.	Sensibilisation bientraitance/maltraitance **Réunions de travail mises en place par la direction**
4B2 – 4B4[11] – 4B5 – 4C1 – 4C2 – 4C3	Une partie du personnel est sensibilisé à la détection d'acte de maltraitance grâce à sa formation qualifiante (AMP, ME, ES…). Par contre, il n'y a pas d'actions mises en place en prévention ou en cas de doute. Il y a des fiches d'incidents à remplir et à transmettre à la Direction mais elles ne sont pas reprises en équipe. Un protocole de bientraitance, daté de 2006, est à l'accueil. Dans les fiches « vigilance » il y a bien l'analyse par la personne concernée mais ce n'est pas forcément repris en équipe	1. Mettre en place la fiche d'événement indésirable de l'ASRL. (Cette fiche est transmise à la direction. Elle est reprise en réunion d'équipe) **Fait** 2. Mettre en place la commission Vigilance dont le rôle est de partager l'expérience de chacun sur des sujets repérés au travers des FEI **Repris lors des réunions**
4B3	Il n'y a pas de « bientraitance » au sein de la structure.	Définition du rôle du référent bientraitance et identification. **Fait**
4B7	Les numéros réglementaires ne sont pas affichés	Afficher les numéros réglementaires. **Fait**
4C6 – Ann IC6	• Procédures de gestion du risque infectieux non formalisées • Méconnaissance des risques par rapport aux résidents afin de pouvoir se protéger.	Mettre en place les protocoles nécessaires à la gestion du risque infectieux et autres **Fait**
4C7	• Hygiène des mains : pas d'affichage. • Entretien des locaux : insuffisant (pas de produit désinfectant à disposition dans les toilettes, parfois pas de papier toilette pendant deux semaines).	1. Afficher le protocole d'hygiène des mains 2. Commander du matériel pour l'entretien des salles communes **Fait**
4C8	Il n'existe pas de conduite à tenir en cas d'AES	Réaliser et diffuser la procédure en cas d'AES **Cf. protocole soins mis en place**

[11] Retour sur la question 4B4 dans « retour d'expérience »

Plan 4	Point à améliorer	Action d'amélioration
4D3	Il manquerait un document individuel (à présenter en cas de contrôle) autorisant la conduite des véhicules du foyer par les membres du personnel de la structure.	Avoir dans le véhicule le document d'autorisation de conduite du véhicule. Signaler de nouveau qu'il est interdit de transporter un usager blessé (dans tous les cas, appeler les urgences) **Fait (carnet Berger Levrault)**

I.5. PLAN 5. INTEGRATION SOCIALE DE L'USAGER. OUVERTURE DE LA STRUCTURE A ET SUR SON ENVIRONNEMENT

I.5.A. POINTS FORTS ET POINTS CONFORMES

Intégration sociale

- Les ressources de l'environnement, même si elles ne sont pas vraiment formalisées, sont bien connues. La structure ne possède pas de site internet mais, comme tous les établissements de l'ASRL, elle figure sur le site de ce dernier, site qu'elle est appelée à faire vivre en envoyant des informations complémentaires. L'environnement proche connaît le foyer, pas forcément l'ASRL.
- Des activités sont proposées pour lutter contre la perte de relations sociales :
  - Participation à des clubs extérieurs mais aussi au sein de l'établissement (environ une soixantaine d'activités intra et extra muros sont proposées).
  - Partenariats divers, souvent formalisés.
  - Sorties en autonomie.

  Le côté social est très développé (et pour tous les résidents).
- Les familles et l'entourage de l'usager ont la possibilité de participer à la vie de la structure :
  - Invitation des familles à tous les évènements festifs mais pas aux sorties organisées par l'établissement ni aux activités (problèmes divers : résidents sans famille qui pourraient se sentir pénalisés, assurance…).
  - CVS.
  - Projet d'Etablissement : les évènements festifs sont listés.
  - Signature du Projet Individuel proposée aux tuteurs.
  - La structure reste ouverte et est prête à étudier les demandes.
- L'intervention de bénévoles et de stagiaires est favorisée au sein de la structure :
  - Accueil régulier de stagiaires.
  - Accueil réduit au niveau des bénévoles, que ce soit régulier ou ponctuel.

Partenariat et réseau

- La structure est identifiée au sein de la commune. Elle participe à la vie communale :
  - Les résidents participent à divers clubs à Aubry-du-Hainaut et St Saulve
  - La Mairie nous prête régulièrement des salles (organisation d'évènements…)
  - Partenariat avec la bibliothèque
  - La structure n'a pas de plaque à l'entrée par choix délibéré
- La structure collabore avec des établissements sociaux et médico-sociaux :
  - 2 crèches
  - L'association « Handi Danse »
  - Autres établissements de l'ASRL

- La structure a passé une ou des conventions avec le secteur psychiatrique :
    - Une convention est en cours avec le CMP de Saint Saulve : garantie d'aide en cas de difficultés, échanges croisés, mutualisation des compétences…

I.5.B. POINTS A AMELIORER

Plan 5	Point à améliorer	Action d'amélioration
5A2	Cf. 1B3	Finir la plaquette de présentation
5B1	Pas de véritable outil de communication externe (sauf verbal) mis en place au niveau de l'établissement. Par contre, un logo est en cours de réalisation et pourrait figurer dans le bulletin municipal. Des enveloppes personnalisées (avec ce logo) seront envoyées à l'occasion de l'inauguration. Il y avait « Le Petit Journal », interrompu depuis quelques années mais qui sera bientôt repris, probablement sous une autre forme. Le site de l'ASRL qu'il ne faut pas hésiter à faire « vivre ».	1. Réactiver le "petit journal" 2. Devenir site d'orientation 1er niveau (MDPH) – AXE CPOM 3. Mise en place de Facebook et de Skype.
5B4	Un accord verbal est établi avec le centre hospitalier de Valenciennes concernant les difficultés (médicales et psychologiques) que l'on peut rencontrer de part et d'autre. Au niveau du secteur gériatrique, rien n'est formalisé.	Conventionner avec le CH

I.6. PLAN 6. ORGANISATION, MANAGEMENT ET FONCTIONNEMENT DE LA STRUCTURE

I.6.A. POINTS FORTS ET POINTS CONFORMES

Management et ressources humaines

- Les caractéristiques qualitatives et quantitatives des moyens en personnel se trouvent au niveau des rapports budgétaires, des budgets prévisionnels, des rapports d'activités - En possession des IRP
- La procédure d'embauche est définie par le Service des Ressources Humaines de l'ASRL. La CCN51 est à disposition au niveau des IRP, de la Direction. Les Fiches de postes existent mais sont en attente de validation par les IRP. (CCE)
- le plan de formation est écrit et essaye de prendre en compte les besoins de l'établissement. 2 types de formations ; Les formations diplômantes et les formations qualifiantes.
  Le budget annuel est de l'ordre de 15 000,00€ (2,30% de la masse salariale). Il existe, au niveau du Siège une personne ressource pour aider les établissements à élaborer le plan de formation.
- L'établissement met en place une organisation permettant la meilleure qualité de prestation :
    - Élaboration des plannings en adéquation avec les besoins de la structure
    - Temps de travail indirect repérés (réunions, préparation, transmissions)
    - Les logiques de coopération sont existantes, repérées et développées,
    - Fiches de postes et organigramme
- Les entretiens annuels.
- Les instances collectives prévues par les textes existent :

- CSE
- CSSCT

- Le règlement intérieur est disponible dans la structure et remis aux personnels. Il est conforme à la réglementation.
- Les textes concernant la responsabilité civile et pénale des intervenants sont connus dans la structure.
- La structure a contracté des assurances couvrant les risques auxquels peuvent être exposés les usagers et personnels.
- Le droit du travail et les éventuelles conventions collectives sont appliqués.

Ressources financières

- Analyse, réalisation des budgets en étroite collaboration avec les Services Financiers du Siège. L'organisme gestionnaire participe aux négociations budgétaires et techniques avec les tarificateurs et financeurs. Il se porte garant de la gestion financière de la structure.
- La structure est engagée dans une démarche de CPOM.
  - Engagements identifiés et connus
  - Évaluation et suivi du CPOM
- Les relations avec le financeur sont nombreuses et correctes malgré un environnement difficile. Le budget prévisionnel est présenté et négocié avec les organismes financeurs. La structure respecte les dispositions du cadre budgétaire en vigueur.
- Les documents de transmission, les bilans financiers et rapports d'activité sont communiqués aux financeurs.

Logistique et communication

- L'évolution de la réglementation est suivie. Les personnels en charge sont identifiés. (siège ASRL)
- Le système d'information est fiable. Accès au PC par code personnel.
- Les modalités d'organisation des réunions (nombre, nature, CR, durée) sont décrites et respectées : L'ordre du jour est communiqué pour CE, DP, CHSCT, CVS. Les réunions d'équipe ont toujours le même ordre du jour (organisation et référence) Chaque réunion est datée dans les plannings. Elles sont décrites dans le PE.
- La direction valide les écrits professionnels transmis aux structures administratives et judiciaires.

Relation avec l'organisme gestionnaire

- Le directeur dispose du document unique de délégation. Il est titulaire du niveau de qualification requis pour l'exercice de ses missions.
- L'organisme gestionnaire favorise l'autonomie technique et organisationnelle de la structure.
- L'organisme gestionnaire accompagne la structure dans la mise en œuvre de la politique générale définie par le CA. Dans le cadre du CPOM, le Foyer Notre Dame travaille avec les autres foyers de vie et les foyers d'hébergement de l'ASRL. Des réunions de préparation pour guider les établissements ont été organisées. La validation est faite par le directeur général avant envoi aux autorités compétentes.

- L'organisme gestionnaire apporte un appui dans l'ensemble des domaines suivants :
  - gestion administrative
  - gestion financière
  - gestion des ressources humaines
  - gestion des ressources informatiques
  - gestion des ressources patrimoniales
  - gestion qualité

  Les interlocuteurs sont identifiés et disponibles

I.6.B. POINTS A AMELIORER

Plan 6	Point à améliorer	Action d'amélioration
6C2	L'organisation des dossiers des résidents n'est pas optimale.	Améliorer la gestion des dossiers des résidents par la mise en place d'un logiciel adapté (en coordination avec le siège) **Mise en place GED**
6C4	La circulation de l'information n'est pas formalisée. Il existe néanmoins des outils dont le fonctionnement est "figé" : planning, planning activité, PAI, journaux de caisse et porte-monnaie.	Détailler l'ordre du jour des réunions d'équipe pour permettre aux équipes de préparer la réunion. **Fait**
6C6	La direction doit établir les nouvelles règles de confidentialité (restructuration suite au nouveau bâtiment)	Actualiser les règles de confidentialité **Fait**
6D2	Le projet associatif existe mais doit être actualisé	Actualiser le projet associatif (action à réaliser par le siège de l'ASRL) **Fait**

I.7. ANNEXE RELATIVE A LA PRISE EN CHARGE DES SOINS

I.7.A. POINTS FORTS ET POINTS CONFORMES

Projet de soin individuel

- Il existe une fiche de surveillance concernant les différents suivis :
  - poids
  - selles
  - gynécologique
  - ophtalmique
  - épileptique
  - …

Qualité et gestion des risques en santé

- Le numéro de l'IDE est affiché à l'infirmerie. Les numéros d'urgence sont affichés.
- Les ordonnanciers sont à jour et, régulièrement, ils sont classés dans les dossiers de soins des résidents.

- Les dossiers médicaux sont mis à jour régulièrement, bien que, actuellement, ce soit difficile. Ils sont sous clef mais accessibles au médecin, à la direction et au personnel soignant. Pour chaque rendez-vous, une fiche (avec compte-rendu) est remise aux cadres, ce qui assure la traçabilité.
- Le circuit du médicament est organisé :
    - Les prescriptions sont écrites.
    - À l'infirmerie, sont stockés les piluliers (15jours), les traitements « hors semainier » et les traitements provisoires.
    - Les traitements sont délivrés et préparés par la pharmacie. En cas d'erreur de la pharmacie, l'information est donnée à la direction et à la pharmacie. Ce sont les aides-soignants qui préparent les traitements provisoires et qui s'occupent des réajustements de traitement : la mise en place est rapide mais sans traçabilité
    - Les médicaments de type « stupéfiants » sont sécurisés dans un coffre en salle de soins.
- Les locaux permettent une organisation des soins adaptés aux problématiques des usagers.
- Pas de contention physique dans l'établissement ni de limitation de circulation.

I.7.B. POINTS A AMELIORER

Annexe I	Point à améliorer	Action d'amélioration
Ann IB1	Cf. 3A3	
Ann IB2	Manque outil de suivi et de planification des rendez-vous (longue échéance)	Créer un calendrier prévisionnel de rendez-vous, au mois, à l'année et avec possibilité de report de rendez-vous d'une année sur l'autre. **Fait, gestion informatique des rdv CMP et médicaux**
Ann IB3	• En principe, les soins sont expliqués. Mais, en raison du manque de temps du personnel soignant (cf. temps d'accompagnement), les résidents ne sont pas forcément toujours bien informés. Le personnel éducatif ne peut prendre le relais puisqu'il « ne sait pas ». • En ce qui concerne les actes invasifs (injection, anesthésie, scanner, chirurgie…), le consentement est demandé au résident et à la Tutelle. • Pour les vaccins, le consentement du résident et de la tutelle n'a pas encore été recherché mais c'est en cours. • En cas de refus de soins, le résident signe sur un cahier mais ce n'est pas suffisant.	Donner davantage de temps au service soignant. Travailler sur le manque d'information au résident, revenir sur le secret médical et le secret partagé au niveau des professionnels. Réaliser un document « refus de soins ».

Annexe I	Point à améliorer	Action d'amélioration
Ann IC4	Préparation des piluliers par une pharmacie tous les 15 jours : manque de souplesse en cas de changement. Responsabilité forte La distribution des médicaments peut être faite par tous, hormis les stagiaires. Pas de vérification quantitative à ce niveau : Les précautions à prendre lors de l'administration doivent être rappelée. La traçabilité n'est pas optimale S'il y a réajustement, le résident en est, en principe, informé (il ne doit pas s'étonner de voir de nouveaux cachets apparaître) mais l'éducateur ne l'est pas.	Trouver une pharmacie qui pourrait préparer les médicaments à la semaine (impossible pour la Pharmacie du Musée) Vérifier les quantités de la distribution, s'assurer de l'administration chez les résidents concernés. **Cf. Protocole soins** Tracer le soin Inscrire dans la partie "soin" du dossier du résident, s'il est apte ou non à l'administration de son traitement.
Ann IC6	Cf. 4B6	

2. *« PERSPECTIVES 2021 »*

L'année 2021 permettra de mettre en œuvre des actions prévues en 2020 mais qui n'ont pas pu être réalisées du fait de la crise sanitaire, telles que la réécriture du projet d'établissement ou encore l'évaluation interne avec le référentiel et le logiciel associatifs.

1. Mise en place d'une nouvelle équipe de Direction
2. Consolidation des organisations des services suite aux divers changements mis en place en 2019 et perturbés avec la crise sanitaire
3. Finalisation de l'évaluation interne
4. Réécriture du projet d'établissement et des projets de services
5. Développement des partenariats en lien avec les projets de services et les projets personnalisés
6. Poursuite du travail de réflexion et de développement de l'unité pour les personnes vieillissantes : formation des professionnels, renfort par du personnel soignant, équipements adaptés
7. Finalisation de la démarche d'évaluation interne
8. Travail sur la communication externe par la création d'outils afin que le foyer soit mieux repéré par les partenaires, familles et personnes en recherche d'un accompagnement

9. Maintien du lien entre les professionnels du Foyer Notre Dame et les autres professionnels de l'ASRL

10. Poursuite du travail sur la liste d'attente

3. *SUIVI DES ORIENTATIONS CPOM*

Les actions du CPOM 2014-2019 ont été réalisées ou s'inscrivent de façon pérenne dans le projet d'établissement.

Les actions du CPOM 2019-2021 portent sur plusieurs axes :

- Développer des CPOM de territoires
- Prévenir les ruptures de parcours et renforcer la gestion des situations complexes
- Poursuivre et renforcer les solutions inclusives dans un esprit de territoire 100% inclusif
- Poursuivre la sortie des amendements CRETON
- Poursuivre et diversifier les solution s'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes
- Poursuivre l'incitation à entrer dans une démarche d'approvisionnement local

Et des actions transversales :

- Démarche d'amélioration continue de la qualité
- En route le virage numérique

Fiche Action n°1 CPOM CD 59 - ACTION REALISEE

Établissement : Foyer Notre Dame
Intitulé de la mesure : **Diversification de l'offre au sein du foyer Notre Dame**

Constats

Depuis les travaux de réhabilitation et de construction puis l'ouverture à la mixité et la diminution la reprise en gestion par l'ASRL en 2010, le Foyer Notre Dame a connu une évolution de la capacité d'accueil à 60 places.

Dans le cadre de l'élaboration du CPOM ASRL-CD59, le constat d'une demande émergente d'accueil en journée pour des jeunes adultes sortant d'IMPRO ou des adultes ne relevant pas ou plus du secteur de la psychiatrie avait été fait.

Cela permettant ainsi de poser la nécessité de créer un accueil de jour au sein du Foyer Notre Dame.

Objectifs :

Répondre à un besoin d'accueil sur le territoire et préserver le maintien au domicile familial.

Proposer un lieu d'accueil et d'accompagnement personnalisé favorisant le maintien ou le développement de l'autonomie fonctionnelle, des capacités intellectuelles, gestuelles et sociales des personnes accueillies.

Proposer un lieu d'expertise, d'évaluation et d'orientation en vue de définir/préciser le projet personnalisé des bénéficiaires.

Actions/moyens envisagés :

<u>Projet :</u> Création de 5 places d'accueil de jour au sein du Foyer Notre Dame.

Ces 5 places s'adressent aux personnes vivant seules ou en famille ou qui sont hébergées en internat ou dans des lieux de vie alternatifs à l'institutionnalisation. Les accueils s'effectueront à partir de 20 ans sans limite d'âge.

L'accueil de jour ne s'adresse pas en première intention à un public de travailleurs néanmoins un accueil sera possible pour des travailleurs fatigués ayant besoin momentanément de réduire leur activité, pour la redynamisation de futurs travailleurs en amont de toute démarche d'insertion professionnelle et enfin pour de futurs retraités ayant besoin de se préparer à un changement de rythme.

L'accueil de jour sera ouvert 5 jours sur 7 du lundi au vendredi, de 9h à 16h30 soit 225 jours par an.

Au niveau des ressources humaines un ETP d'éducateur spécialisé sera nommé référent de la personne accueillie. La psychologue du Foyer de vie proposera également un suivi adapté.

Échéances *:* fin du CPOM

Fiche Action n°2 CPOM CD 59 - ACTION EN COURS

Établissement : Foyer Notre Dame

Intitulé de la mesure : **Accompagnement des adultes handicapés vieillissants**

<u>Constats</u>

Le Foyer Notre Dame a pour objectif d'accompagner des adultes déficients intellectuels dans leur parcours de vie. L'augmentation de l'espérance de vie des personnes en situation de handicap mental est une réalité. L'avancée en âge, chez certains, peut coïncider avec une dégradation de l'état de santé, en témoigne l'apparition de nouvelles pathologies qui génèrent une augmentation de la dépendance. Cette involution interroge la capacité de l'établissement à répondre à leurs besoins croissants en soins médicaux, conjugués aux besoins objectivés d'aide au repas, à la toilette, aux soins de nursing.

Or, les réorientations en EHPAD ne sont pas toujours possibles : absence de places, non convergence avec le projet de l'EHPAD (en EHPAD prise en charge majoritaire de personnes relevant de GIR 1 ou 2 ; or les PHV se situent en général sur un registre de dépendance de niveau 4 ou 3 : diminution du GMP moyens des EHPAD et répercussions sur les moyens qui peuvent leur être alloués, par ailleurs les prestations et besoins d'accompagnement diffèrent).

Ces données internes et externes nous conduisent à repenser l'offre d'accompagnement qui peut être proposées aux PHV.

<u>Objectifs</u>

S'engager dans une réflexion et une expertise pour les habitants du FND âgées de plus de 60 ans.

Repenser et proposer une offre d'hébergement et/ou d'accompagnement adaptée aux PHV

Actions / moyens envisagés :

□ **Développer un outil permettant d'identifier les besoins des adultes**

Mise en place d'un groupe de travail composé de professionnels de différents corps de métier

□ **Faire reconnaître une unité de vie dédiée à la prise en charge des PH âgées**

Adaptation du projet d'accompagnement

Faire évoluer les compétences des professionnels à la prise en charge des personnes accueillies

Développer des partenariats conventionnés (EHPAD – services de soins – hôpitaux – HAD / soins palliatifs)

□ **Travailler en partenariat avec les établissements et services pour personnes âgées**

Promouvoir des échanges de pratiques

Assurer un partenariat avec des EHPAD créant des projets pour répondre à l'avancée en âge des personnes en situation de handicap

Travailler en relais pour favoriser les admissions dans de bonnes conditions (continuité de parcours)

□ **Contribuer à la prévention santé**

Partenariat soutenu avec le CH de St Amand

Fiche Action n°3 CPOM CD 59 - ACTION EN COURS

Établissement : Foyer Notre Dame

Intitulé de la mesure : **Favoriser les relations sociales de proximité et développer le lien social**

Constats

Le Foyer Notre Dame est reconnu par la ville d'Aubry du Hainaut en tant qu'acteur dans la vie de la commune et ouvert à son environnement.

Dans une volonté inclusive, et dans l'ouverture à la citoyenneté, de nombreux partenariats au sein de la commune sont mis en place (marche nordique, club des aînés, groupement scolaire, bibliothèque…)

De plus le foyer Notre Dame est régulièrement sollicité pour participer aux différents événements proposés par la mairie (world clean up day, marché de noël…)

Objectifs

Créer du lien social et des moments forts dans la vie des habitants

Répondre à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la cité

Actions / moyens envisagés :

□ **Ouvrir l'établissement, en renforçant les liens sociaux par des actions qui favorisent la communication, l'échange et le partage**

Organiser et participer aux différentes fêtes ;

Favoriser des rencontres intergénérationnelles et inter établissements

□ **Participer aux événements organisés par la commune en développant un partenariat qui s'inscrit dans une démarche d'interactions internes et externes à l'établissement**

S'inscrire dans des moments forts de la vie communale : marché de Noël, 14 juillet…

Ouvrir l'établissement à d'autres associations pour l'organisation d'actions : journée de l'Art…

❸ **Favoriser des rencontres intergénérationnelles et inter établissements**
Inviter des associations, des établissements scolaires à partager des moments communs autour de goûter, d'animation culturelle, sociale ;

4. *ZOOMS*

OUVERTURE DU SERVICE D'ACCUEIL DE JOUR

En juillet 2020, le Foyer Notre Dame a complété son dispositif d'accompagnement par l'ouverture du Service d'Accueil de Jour qui dispose de 5 places. Ce service, ouvert du lundi au vendredi, 225 jours/an, permet l'accompagnement de personnes porteuses d'une déficience intellectuelle, avec ou sans handicap associé, âgées de 20 à 60 ans au moment de l'accueil.

L'accompagnement proposé par le Service d'Accueil de Jour répond à différents objectifs :

- Permettre à des adultes en attente d'une place en hébergement permanent de préparer cet accueil en prenant d'ores et déjà des repères, s'imprégnant progressivement du fonctionnement et en faisant connaissance avec les personnes déjà accueillies et les professionnels.
- Maintenir les compétences déjà acquises et favoriser le développement de l'autonomie à travers des activités cognitives, manuelles, sportives, … et ce, à partir du projet d'accompagnement individuel établi avec la personne accompagnée, son entourage et/ou son représentant légal.

APRES UNE EQUIPE DE DIRECTION "DE TRANSITION", CONSTITUION D'UNE EQUIPE DE DIRECTION PERENNE

L'équipe de Direction composée d'un Directeur et de deux Chefs de service a permis d'établir un diagnostic du fonctionnement de l'établissement et de réimpulser une dynamique de projet en associant les équipes et les résidents.

C’est dans ce cadre que plusieurs déménagements de résidents ont eu lieu en interne (sens du projet, souhaits des résidents) et ont abouti à la création d’une unité dédiée aux personnes vieillissantes.

Ces réorganisations autour des projets, attentes et besoins des résidents se sont accompagnées d’une refonte des équipes. Il s’agira pour la nouvelle équipe de Direction de poursuivre le travail entamé sur :

- La consolidation des actions mises en place
- La refonte du projet d’établissement et l’écriture des projets de service
- Le travail sur l’attractivité du foyer pour les personnes en demande d’hébergement
- La consolidation et le développement des partenariats
- Une plus grande implication des professionnels, des résidents et des familles dans certaines instances et groupes de travail
- Une participation active de l’établissement en tant que représentant de l’association dans des instances territoriales
- L’ouverture de l’établissement sur son territoire
- Le renforcement des liens avec les autres établissements et services de l’association

Ainsi, Monsieur EMAILLE, Chef de service, a quitté l’établissement en novembre 2020, Monsieur FICHAUX a quitté ses fonctions pour la Direction à temps plein de l’IJA fin décembre et Madame LAMBERT, Cheffe de service quittera l’établissement pour intégrer l’équipe du DHVSLM de l’ASRL au cours du 1er semestre 2021.

La nouvelle équipe de Direction est composée de Madame DELPOUVE (01/01/2021), Mme DELPLANQUE, Cheffe de Service (11/2020). Le recrutement du second Chef de Service s’effectuera durant le 1er semestre 2021.

La volonté de cette nouvelle équipe sera, entre autres, d’apporter de la stabilité au Foyer Notre Dame.

FETE DE L'ETE

Les résidents étaient déçus que la kermesse ne puisse avoir lieu mais la fête de l'été a permis de retrouver un bel élan de convivialité et de bonne humeur après les longues semaines de confinement.

Malgré les règles sanitaires, la fête de l'été fut un franc succès. L'ambiance festive et la détente étaient au RDV.

Les résidents ont presque oublié que leur famille n'était pas présente.

Cela fut également l'occasion de remercier les autres professionnels de l'ASRL venus renforcer les équipes du Foyer Notre Dame durant le confinement.

Dispositif Habitat et Vie Sociale du Ternois :

- **Foyer de Canteraine**
- **Foyers de la Ternoise**
- **SAMO du Ternois**

FICHE DE PRESENTATION DU FOYER DE CANTERAINE	
Adresse : **ZA DE CANTERAINE** **B.P 80015** **62166 SAINT POL SUR TERNOISE CEDEX**	Directeur : **Monsieur KNOPP Michaël** Cheffe de Services Paramédical et Services Généraux : **Madame CHARLOT Paméla** Chef de services Accompagnement : **Monsieur KAKOLO Apollinaire**
Projet d'établissement	Le Foyer de Canteraine propose un accompagnement éducatif à des personnes en situation de handicap mental, à partir de 20 ans, accueillies en hébergement ou en accueil de jour. L'Etablissement offre une réponse adaptée aux adultes dont les niveaux de déficience et d'incapacité nécessitent des prestations de soins coordonnées et continues. **Les objectifs sont :** • Permettre à chacun de développer un parcours de vie adapté à ses capacités et à ses attentes. • Privilégier la sécurité et la qualité de vie. • Rechercher la responsabilisation de la personne accueillie. • Concilier le respect de l'individualité et les contraintes inhérentes à la collectivité. • Accompagner chaque fois que possible les démarches d'intégration sur l'extérieur.

Autorisation et public	L'établissement est ouvert depuis le 22 mai 2007 et est autorisé pour : - 15 places en internat continu Foyer de Vie - 30 places en internat continu Foyer d'Accueil Médicalisé - 10 places en Accueil de Jour Médicalisé - 3 places en Accueil Temporaire Foyer de Vie (modification d'autorisation avec 1 place d'Accueil Temporaire en FAM et 2 places en Foyer de Vie à partir du mois de février 2021) L'établissement est ouvert 365 jours par an pour les hébergements et 225 jours pour l'Accueil de Jour. Les personnes accueillies en Accueil Temporaire ont droit à 90 jours par an d'accueil sur ce type de dispositif. Accompagnement d'hommes et femmes à partir de 20 ans, présentant une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés et qui se trouvent dans l'incapacité d'occuper un emploi en milieu de travail même protégé, et/ou qui outre leur inaptitude à toute activité à caractère professionnel, nécessitent une surveillance médicale et des prestations de soins.
Ressources humaines	**46.07 ETP** pour 52 CDI + 2 CDD PEC + 3 CDD au 31/12/2020 (*2 ETP en cours de recrutement au 31/12/2020*)
Ce qu'il faut retenir de l'année	Nous avons 45 personnes accueillies en hébergement continu au 31/12/2020. Le détail est le suivant : - **15 personnes en Foyer de Vie** - **30 personnes en Foyer d'Accueil Médicalisé** - 10 personnes en Accueil de Jour (11 personnes jusqu'au mois d'Octobre 2020 dont 2 en séquentiel puis 10 personnes à compter du 19/10/2020 avec le passage à temps plein d'une personne qui a pris la place d'une autre due à une orientation en FAM). - 15 personnes ont été accueillies en Accueil Temporaire sur 2020 (3 places)

	Le nombre de journées facturées en 2020 est de 16 509 journées. Les mouvements à retenir sur l'année 2020 sont : - **1 sortie du Foyer d'Accueil Médicalisé** (réorientation en EHPAD) **et 1 admission** (personne sortie de l'Accueil de Jour Médicalisée) - **2 sorties de l'Accueil de Jour Médicalisé** (dont 1 personne entrée en FAM) **et 1 admission.** - **Pas de mouvement en Foyer de Vie**

FICHE DE PRESENTATION DES FOYERS DE LA TERNOISE	
Adresse : **Plateforme de services du Ternois** **2 Rue Léo Lagrange** **62130 Saint Pol sur Ternoise**	Directeur : **Monsieur KNOPP Michaël** Cheffe de services : **Madame COANT Aurélie**
Projet d'établissement	<u>Missions :</u> • Garantir l'accueil et l'hébergement • Garantir la protection et la sécurité • Garantir à la personne l'exercice de sa citoyenneté en préservant ses droits • Promouvoir l'autonomie <u>Objectifs globaux :</u> • Respecter la personne, dans son intégrité, sa dignité, son intimité • Pourvoir aux besoins et aux demandes de la personne • Garantir la santé physique et psychologique • Favoriser et maintenir les liens familiaux • Proposer différents modes d'accompagnement en tenant compte du

	projet de vie de la personne et de ses compétences • Permettre l'accès à un environnement social Les Foyers de la Ternoise se présentent comme un dispositif d'accompagnement favorisant des parcours possibles, d'un hébergement collectif vers du semi collectif voire de la semi-autonomie, en fonction des compétences et/ou des capacités acquises ou maintenues des personnes.
Autorisation et public	Créés en 1995, les Foyers de la Ternoise sont issus de la restructuration du Foyer de Saint Michel et de Monchy Cayeux. <u>Quelques faits marquants de l'histoire de l'ESMS :</u> ✓ 1980, autorisation d'ouverture du Foyer d'hébergement de Monchy Cayeux rattaché au centre au Moulin de Saint Michel ✓ 1995, ouverture du Foyer Résidence à Saint Pol sur Ternoise ✓ 2006, création de la Section d'Apprentissage à l'Autonomie à titre expérimental, autorisation en 2012 par le Conseil Départemental ✓ 2015, installation du siège administratif des Foyers de la Ternoise à la plateforme de services 2 rue Léo Lagrange à Saint Pol ✓ Création de 6 places en EHPA-H agrément du 1er septembre 2019 avec ouverture des places au 1er janvier 2020 Caractéristiques du public accueilli : travailleurs ou retraités d'ESAT en situation de handicap (intellectuel et ou psychique) Nombre de place : **47 places en Foyer d'Hébergement, 6 places en EHPA-H** Offre de service : une place d'accueil temporaire Foyer d'Hébergement **Une place de stage à la Section d'Apprentissage à l'Autonomie** Nombre de jours d'ouvertures : 365 jours 2 séjours de vacances de 15 jours ont été organisés par les équipes en juillet 2020.

Ressources humaines	Nombre de salarié **30.78 ETP** pour 37 CDI + 1 CDD au 31/12/2020
Ce qu'il faut retenir de l'année	Nombre de journées facturées : **14 292 jours** et **49 jours en accueil temporaire** Nombre de personnes accueillies : 44 au 31/12/2020 Nombre de sorties en 2020 : **4** ✓ Un homme en foyer d'hébergement ✓ Deux femmes en autonomie ✓ Une femme en famille d'accueil **Accueil temporaire :** 3 personnes ont été accueillies en 2020 sur le site de Monchy-Cayeux (1 homme et deux femmes). Le nombre de jours en accueil temporaire est en forte baisse, **49 jours en 2020** au lieu de 160 en 2019, situation directement liée à la crise sanitaire COVID19. Suite aux séjours en accueil temporaire, **une admission a été réalisée en 2020** sur le site de Monchy-Cayeux. **Section d'apprentissage à l'autonomie :** Cette section a accueilli sur 2020 une femme de 54 ans. Cette dernière en couple, avec un travailleur ESAT, a quitté la SAA en décembre 2020 afin de vivre avec son compagnon. La sortie a été travaillé au préalable avec l'équipe et un suivi SAVS – SAMO a été mis directement en place lors de sa sortie. Le compagnon de cette dernière est lui également suivi par le service du SAMO. A ce jour, il n'y a pas de demande venant des personnes accompagnées pour intégrer la SAA. De ce fait, un travail est actuellement en cours avec le service du SAMO du Ternois afin de proposer aux usagers de ce service d'intégrer la SAA afin d'évaluer les possibilités d'une vie en autonomie.

FICHE DE PRESENTATION DU SAMO DU TERNOIS	
Adresse : **Plateforme de services du Ternois** **2 Rue Léo Lagrange** **62130 Saint Pol sur Ternoise**	Directeur : **Monsieur KNOPP Michaël** Cheffe de Service : **Madame SENECHAL Frédérique**
Projet d'établissement	Missions : Accompagnement de personnes en situation de handicap en autonomie de logement ou en phase de préparation à l'autonomie de logement en travaillant selon leurs habiletés et leurs attentes autour des axes de la vie quotidienne, l'inclusion professionnelle en milieu ordinaire ou protégé, la vie de couple, la parentalité, la citoyenneté (SAVS) et avec en plus de la coordination de soins (SAMSAH). Objectifs globaux : - Evaluation des habiletés à l'entrée de la personne dans le service, avec des évaluations intermédiaires favorisant l'évolution des propositions si besoin et préparant à la sortie du service. - Co-construction des projets de vie (PAP) et proposer des actions (moyens, médiations) en lien avec le PAP de la personne. - Développer et Garantir la citoyenneté de la personne, favoriser son inclusion dans la cité en la rendant actrice de ses choix et attentes. - Respecter la personne dans ses choix, ses convictions, ses croyances, sa temporalité, son intégrité et son intimité. - Prévenir et garantir la meilleure santé physique et psychique de la personne accompagnée, coordination de soins mais également prévention et éducation à la santé. Les actions des professionnels du SAMO s'inscrivent en liaison avec les autres intervenants, partenaires

	locaux du territoire et au-delà en ce qui concerne l'accompagnement médical.
Autorisation et public	Le SAMSAH et le SAVS du Ternois, installés sur un même site, rattachés aux Foyers de la Ternoise, établissement de l'ASRL, ont répondu favorablement à la possibilité de faire fonctionner ces deux services en SAMO. Le département du Pas-de-Calais et l'ARS Hauts-de-France ont conjointement autorisé ce fonctionnement en SAMO en date du 1er juin 2016. Le **SAMSAH** est autorisé à accompagner des personnes en situation de handicap, nécessitant un accompagnement dans leur parcours de soin, pour un effectif de **20 places**. Le **SAVS** est autorisé pour **30 places**, vivant en autonomie ou en famille ainsi que pour 12 places en résidence adaptée, au sein de l'ilot Bonsecours à Arras, en partenariat avec les associations « Down up » et « UNARTOIS Aide et Soins ». L'accompagnement est organisé de façon à intervenir sur l'ensemble des lieux de vie. Les services sont ouverts 302 jours par an, du lundi au samedi, hors jours fériés. <u>Date d'ouverture</u> 2015, ouverture de la Plateforme Services En mars 2020, au regard des besoins du public accompagné, recrutement d'une ergothérapeute à 0.20 ETP. Elle a un regard d'expertise afin de maintenir au domicile, en faisant des recommandations d'adaptations, les personnes en perte de capacité physique et/ou psychique ne souhaitant pas entrer en structure adaptée. Elle travaille en lien avec l'ensemble des professionnels sur les situations abordées en réunion. Création également du poste de Coordinatrice de parcours de la personne, fonction support pour l'équipe, elle favorise les ouvertures de droits des personnes. Elle travaille en amont sur la recherche de solutions possibles en termes d'offre sur le territoire.

	Investissement au sein de la C360 de la cheffe de service et de la coordinatrice de parcours pour le territoire (conseiller en parcours et Staff territorial). Réflexion autour du travail d'accompagnement parfois en distanciel des personnes durant les périodes de confinement. Caractéristiques du public accueillis, le public du SAMO évolue. Nous accompagnons des adultes présentant une déficience intellectuelle dont certains (17) travaillent en ESAT. Nous accompagnons de plus en plus de personnes présentant un handicap psychique mais également des personnes présentant des troubles invalidant de la santé et/ou des maladies neurodégénératives de type Chorée de Huntington, Sclérose en plaque... En fin d'année, nous sommes également sollicités par la MDPH pour accompagner des personnes en grande difficulté sociale. Nombre de place : 30 en SAVS et 20 en SAMSAH + 12 (association Down Up) Offre de service : accompagnement à domicile Nombre de jours d'ouvertures : 302
Ressources humaines	1 Directeur 1 Cheffe de service 1 Coordinatrice de parcours 3 Educateurs spécialisés 1 Infirmière 1 Aide-Soignante 1 Psychologue 1 Ergothérapeute 1 CESF 1 secrétaire 1 médecin coordonnateur (*poste vacant*) **8.04 ETP** **3.12 ETP SAVS – 2.41 ETP SAMSAH SOCIAL + 2.51 ETP SAMSAH SOINS**

<table>
<tr>
<td>Ce qu’il faut retenir de l’année</td>
<td>
<u>Nombre de journées réalisées en 2020</u> :

<table>
<tr><td>SAMSAH</td><td>7 396 journées</td></tr>
<tr><td>SAVS</td><td>7 897 journées

3 624 journées dans le cadre de la Résidence adaptée
de l’Îlot Bonsecours à Arras</td></tr>
<tr><td>Total SAMO</td><td>18 917 journées</td></tr>
</table>

29 personnes suivies en SAVS
23 personnes suivies en SAMSAH
Soit un total de 52 personnes
+ 12 Résidence adaptée

Nombre d’entrées :
8 entrées SAVS
3 entrées SAMSAH

Nombre de sorties :
5 sorties du SAVS
3 sorties du SAMSAH

Nombre de transfert :
2 transferts du SAMSAH en SAVS
1 transfert du SAVS en SAMSAH
</td>
</tr>
</table>

14.2 1/ ACTIVITES REALISEES

1.1 LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

1.1.1 FOYER DE CANTERAINE

Moyenne d'âge des personnes accueillies

En hébergement

Au 31/12/2020

- de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans - 59 ans	60 ans et +	Total	Age moyen
4	***11***	***10***	***15***	***5***	***45***	***46,70***

En accueil de jour

Au 31/12/2020

- de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans - 59 ans	60 ans et +	Total	Age moyen
6	***3***	***1***	***0***	***0***	***10***	***28***

En accueil temporaire

2020 (durant l'année)

- de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans - 59 ans	60 ans et +	Total	Age moyen
4	***2***	***3***	***3***	***3***	***15***	***46***

Répartition hommes – femmes

En Hébergement

	Hommes	Femmes
Nombre	***31***	***14***
Pourcentage	***71,66***	***28,34***

En Accueil de Jour

	Hommes	Femmes
Nombre	***7***	***3***
Pourcentage	***70***	***30***

En Accueil Temporaire

	Hommes	Femmes
Nombre	***13***	***2***

Pourcentage	***86,67***	***13,33***

Territoire d'origine des personnes (pour les demandes d'aide sociale)
Par département : (comprenant l'Hébergement + l'Accueil de Jour)

NORD	PAS DE CALAIS	SOMME	AUTRE DEPT
4	***50***	***1***	***0***

Comprenant les Accueils Temporaires

NORD	PAS DE CALAIS	SOMME	AUTRE DEPT
0	***15***	***0***	***0***

Pour l'Accueil Temporaire, toutes les personnes sont originaires du Pas de Calais.

Temps de présence des personnes accueillies au sein de l'établissement

Nombre de personnes présentes au 31/12/2020

Temps complet	Accueil de jour	Accueil temporaire	Hébergement (nuit)
45	**10**	**3**	**48 personnes**

Nombre de journées facturées en 2020

Hébergement 365 jours	Accueil de Jour 225 jours	Accueil temporaire
FV : 5 127 journées **FAM : 9 767 journées**	**1 216 journées**	**399 journées**

Taux d'occupation (selon le nombre de jours vacants)

Hébergement	Accueil de Jour	Accueil Temporaire
Foyer de Vie : **Taux d'occupation : 100%** **5 490 journées** **Pas de places vacantes** **Foyer d'Accueil Médicalisé :** **Taux d'occupation : 99,68%** **10 945 journées** **(35 jours de places vacantes)**	**Taux d'occupation : 98,44%** **2 215 journées** **(35 jours de places vacantes)**	**Taux d'occupation : 46,99%** **516 journées** **Le nombre de jours réalisé par personne varie entre minimum : 2 jours et maximum : 90 jours**

L'Accueil temporaire s'est vu fortement impacté au travers des confinements du mois de mars et du mois d'Octobre 2020 dans le cadre de la crise sanitaire COVID19.

Temps de présence des résidents et usagers en nombre de jours depuis leur entrée dans l'établissement depuis 2007

Hébergement	Accueil de Jour
Foyer de Vie : **Pour 15 résidents :** **46 295 jours** **Soit une moyenne de 8 ans au sein de l'établissement par résident** **Foyer d'Accueil Médicalisé :** **Pour 30 résidents :** **99 762 jours** **Soit une moyenne de 9 ans au sein de l'établissement par résident**	**21 223 jours pour 10 usagers au 31/12/2020** **Soit une moyenne d'environ 6 ans par usager**

	- de 2 ans	De 2 à 5 ans	De 5 à 10 ans et +	TOTAL
Foyer de Vie	***0***	***5***	***10***	***15***
Foyer d'Accueil Médicalisé	***1***	***9***	***20***	***30***
Accueil de Jour	***3***	***3***	***4***	***10***

Cause des absences durant l'année 2020

Séjour en famille	Vacances	Hospitalisation	Autre
En internat **1 420 jours dont 602 jours d'absences liés au premier confinement en Mars 2020 (FAM : 471 jours FV : 131 jours)** **En accueil de jour** **999 jours d'absences dont 702 jours liés au confinement**	**24 jours avec un organisme extérieur**	**22 journées d'hospitalisation en hôpital général**	**Séjour en accueil temporaire (établissement et famille d'accueil) : 75 jours**

Les motifs des séjours en famille correspondent à :

- **Des retours en week-end (du vendredi soir au dimanche soir ou au lundi matin)**

- **Des retours pendant les vacances scolaires : février – avril – juillet – août – octobre et décembre**
- **Des retours aux périodes des ponts du mois de mai ou du mois de novembre 2020**

Contrairement aux années précédentes, le motif principal des retours en famille a été lié au premier confinement dû à la COVID-19 qui a commencé le 17 mars 2020 à 18h pour une durée de 6 semaines.
Un recensement a été effectué auprès des familles et des personnes accompagnées susceptibles de pouvoir repartir au domicile.
Certaines familles ont préféré garder leur proche chez eux jusqu'à la fin du confinement.
Il y a eu maintien des liens par téléphone et par numérique.
Pour les personnes qui sont restées au domicile, et qui ont souhaité revenir avant la fin du confinement : un gîte a été loué pour 15 jours afin que les personnes soient confinées durant cette période avant de revenir au sein du Foyer.
Concernant l'Accueil de Jour, un appel a été effectué à toutes les familles afin de les tenir informées de la fermeture des locaux pendant la durée du confinement d'où une conséquence au niveau des absences (702 jours liés au confinement).
Il est à noter que certaines familles continuent de garder leur proche au domicile (craintes en lien avec la crise sanitaire).

Les Hospitalisations :

A l'hôpital : St Pol, Divion, Arras ou Lille.
Pas d'hospitalisation en lien avec la COVID-19, ni de décès durant l'année 2020.

Vacances :

Les vacances ont également été impactées par la crise sanitaire liée à la COVID-19 (aucun séjour n'a eu lieu à partir du premier confinement). En revanche, la majorité des personnes accompagnées ont bénéficié d'un séjour organisé par le personnel de l'établissement courant septembre et octobre 2020.

Mouvements (entrées et sorties) durant l'année

Entrées	Sorties
Hébergement : 1 en FAM **Pas de mouvement en FV** **Accueil de jour : 1**	**Hébergement : 1 FAM (réorientation EHPAD)** **Pas de mouvement en FV** **Accueil de jour : 2**

Les motifs de sortie :
- **1 sortie du Foyer d'Accueil Médicalisé** (réorientation en EHPAD)
- **2 sorties de l'Accueil de Jour Médicalisé** (dont 1 personne entrée en FAM + un arrêt)

Type de déficiences (évaluations réalisées par la psychologue au 31/12/2020)

Déficiences intellectuelles (DI)	**55**
RM profond	8
RM sévère	20
RM moyen	19
RM léger	8
Déficiences du psychisme (DP)	**41**
Trouble de la conduite et du comportement dont : - Trouble de la personnalité et du comportement chez l'adulte dû à un dysfonctionnement cérébral, à des carences affectives durant le développement précoce... - Trouble du cpt associé à un RM profond - Trouble alimentaire type gloutonnerie - Trouble du cpt type conduites addictives	11
Troubles psychiatriques graves dont : - Trouble psychotique - Trouble délirant - Tble schizo-affectif type mixte - Autisme infantile	18
Autre déficience du psychisme dont - Tble de l'humeur - Tble névrotique (Anxiété généralisé, TOC avec idées obsédantes et cpt compulsifs...)	12
Déficiences du langage et de la parole (DL) (faisant partie de la DI : tbles articulatoires, de prononciation, manque du mot, syntaxe non correct, débit verbal rapide, intonation de voix bizzare...)	**55**
Déficiences auditives (DA)	**3**
Déficiences auditives bilatérale sévère	3
Déficiences visuelles (DV)	**23**

Déficiences de la fonction et de l'appareil visuel	23
Déficiences motrices (DM)	**48**
Déficiences motrices par absence complète ou incomplète d'une partie ou de la totalité d'un membre ou de plusieurs membres (regroupe toutes les DM)	0
Déficits de la mobilité des 4 membres	2
Déficits de la mobilité des 2 membres inf	4
Déficits de la mobilité de l'hémicorps	2
Autres déficiences de la motricité (ralentissement psychomoteur et autres...)	22
Pluri-handicap (plusieurs déficiences)	0
Déficiences viscérales	13
Polyhandicap (DI profonde + incapacité motrice)	4
Autres déficiences : Trauma crânien	1

AUTRES :	61
Pb cardiaque	7
Pb pulmonaire	4
Incontinence	7
Maladies génétique	18
Epileptique	8
Diabète insulino-dépendant	2
Tumeur	3
Apnée du sommeil	3
Consommation de tabac	8

Evaluation au 31/12/20 réalisée en mars 2021 ; FAM 30 / FV 15 / AJM 10

Liste d'attente

Nombre de demandes reçues (Avec notification MDPH)	Nombre de demandes retenues
17 retours avec passage en commission	**11 dossiers retenus :** **4 inscrits sur la liste d'attente en FAM et FDV** **Refus de la personne suite commission** **5 refus (autre solution d'accueil)** **1 entrée en ADJ –** **1pour des séjours en AT**

3 Commissions d'admission se sont tenues en 2020 au Foyer de Canteraine : 27 janvier 2020 - 16 juin 2020 - 23 novembre 2020.

1.1.2 FOYERS DE LA TERNOISE

	Journées facturées Pour les FH	Pas de Calais	Autres départements
	12 609	12 016	593
	Journées facturées Pour l'EHPA-H	**Pas de Calais**	**Autres Départements**
	1 683	1 683	0
TOTAL	**14 292**	**13 699**	**593**

Journées réalisées Pour les FH	Journées réalisées Pour l'HEPA-H	TOTAL
14 577	**1 793**	**16 370**

Suite à la crise sanitaires les retours familles ont été moins nombreux, c'est pourquoi le taux d'absentéisme est plutôt faible : 6,38%.
Nous avons au 31/12/2020, neuf places disponibles au sein des foyers de la Ternoise.

Nombre de personnes accueillies : répartition selon la déficience principale

	Monchy	Saint-Pol	EHPA-H	**Total**
Déficiences intellectuelles				
Retard mental profond et sévère	**6**	**4**		**10**
Retard mental moyen	**11**	**9**	**6**	**26**
Retard mental léger	**3**	**4**		**7**
Autre déficience de l'intelligence				
Déficiences du psychisme				
Déficiences intermittentes, « critiques », de la conscience				
Troubles de la conduite et du comportement				
Déficiences du psychisme en rapport avec des troubles psychiatriques graves				
Autres déficiences du psychisme	**3**	**4**	**1**	**8**
Déficiences du langage et de la parole				
Déficiences auditives				
Autre déficience de l'acuité auditive – moyenne ou légère				
Surdi-mutité		**1**		**1**

Concernant l'item « Autres déficiences du psychisme », les personnes sont également en situation de handicap intellectuel.

Type d'accompagnement avant l'admission dans l'établissement

Foyer de MONCHY-CAYEUX

Sans accompagnement spécialisé	Etablissement spécialisé			
3	IME	Hôpital psy	Autre foyer	Famille d'Accueil et ou Thérapeutique
	14	**1**	**1**	**4**

Foyer RESIDENCE

Sans accompagnement spécialisé	Etablissement spécialisé			
	IME	Hôpital psy	Autre foyer	Autre (préciser)
0	**16**	**2**	**1**	**3** **SAVS et famille**

EHPA-H

Sans accompagnement spécialisé	Etablissement spécialisé			
	IME	Hôpital psy	Autre foyer	Autre (préciser)
0	**5**			**1 FAMILLE**

Parcours de la personne admise en 2020 :

- **1 travailleur ESAT vivant en famille d'accueil**

Origine géographique

La majorité des personnes accompagnées sont originaires du Pas de Calais, plus particulièrement du Ternois

- Ternois : 26
- Bassin Minier : 8
- Arrageois : 1
- Cote : 2
- Audomarois : 2
- Béthune Lillers : 3
- Autre département : 2

Répartition par âge des personnes accueillies au Foyer de MONCHY-CAYEUX

- de 30 ans	De 31 à 45 ans	De 46 à 55 ans	56 ans et plus	Total	Age moyen
4	**5**	**6**	**1**	**19**	**41.05**

Répartition par âge des personnes accueillies au Foyer RESIDENCE de SAINT-POL

- de 30 ans	De 31 à 45 ans	De 46 à 55 ans	56 et plus	Total	Age moyen
2	**6**	**5**	**5**	**19**	**44.42**

Répartition par âge des personnes accueillies à l'EHPA-H

- de 30 ans	De 31 à 45 ans	De 46 à 55 ans	56 et plus	Total	Age moyen
0	**0**	**0**	**6**	**6**	**60.50**

La moyenne d'âge des personnes accompagnées aux Foyers d'Hébergement de la Ternoise n'a pratiquement pas bougé par rapport à 2019.

Répartition Hommes – Femmes

Hommes	Femmes
13 Foyer de MONCHY-CAYEUX **14 Foyer RESIDENCE** **6 EHPA-H**	**6 Foyer de MONCHY CAYEUX** **5 Foyer RESIDENCE** **0 EHPA-H**

Nous avons admis 1 femme.
Un homme et deux femmes ont quitté les structures.

Durée de séjour dans l'établissement

Foyer de MONCHY-CAYEUX

5 ans 2020/2015	6 à 10 ans 2014/2010	11 à 15 ans 2009/2005	16 à 25 ans 2004/1995	26 à 35 ans 1994/1985	36 ans et + 1984 et+
8	**3**	**2**	**3**	**1**	**2**

Foyer RESIDENCE

0 à 5 ans 2020/2015	6 à 10 ans 2014/2010	11 à 15 ans 2009/2005	16 à 25 ans 2004/1995	*26 à 35 ans* *1994/1985*	36 ans et + 1984 et +
8	**2**	**1**	**2**	***0***	**6**

EHPA-H

0 à 5 ans 2020/2015	6 à 10 ans 2014/2010	11 à 15 ans 2009/2005	16 à 25 ans 2004/1995	*26 à 35 ans* *1994/1985*	36 ans et + 1984 et +
0	**0**	**0**	**1**	***0***	**5**

Mouvements (entrées et sorties) durant l'année

Entrées	Sorties
1 **1 sur le site de Monchy-Cayeux**	**3** **1 sur le site de Monchy-Cayeux** **2 sur le site de Saint Pol**

Foyer de MONCHY-CAYEUX
Entrée : 1 admission a eu lieu, une personne en activité à l'ESAT "Les Ateliers du Ternois" qui vivait en famille d'accueil.
Sortie : une en famille avec un accompagnement SAMO.

Foyer RESIDENCE
Entrée : pas d'entrée

Sortie : deux en autonomie (à leur demande).

Liste d'attente

Nombre de demandes reçues (avec notification MDPH)	Nombre de demandes retenues
8	**1**

Comme chaque année, l'entrée définitive et les accueils temporaires ont été réalisées, en partenariat, avec l'ESAT "Les Ateliers du Ternois", et l'IME "Au Moulin" de Saint Michel sur Ternoise, A noter qu'une admission définitive en Foyer d'hébergement ne peut être prononcée que si la personne est déjà en activité professionnelle dans un ESAT ou si elle est admise en parallèle en ESAT. De même que pour un accueil temporaire ce dernier doit être mise en place parallèlement à un stage ESAT si la personne ni travaille pas.

1.1.3 SAMO DU TERNOIS

Le SAMO a une capacité autorisée de 62 places réparties de la façon suivante :

SAMSAH	20 places
SAVS	42 Places dont : 30 places sur le Ternois
	12 places en résidence adaptée sur l'Ilot Bonsecours (Arras)

Le SAMO a réalisé **18 917 journées** d'activité, concernant 52 personnes accompagnées, pour 302 jours d'ouverture du service par an.

En ce qui concerne L'association Down Up (IBS Arras), suite à l'évolution de son projet, à la mobilité professionnelle de l'animatrice-coordinatrice de vie sociale vers le Foyer de Canteraine le 04/09/2020,

nous n'avons plus de nouvelles du site d'ARRAS. A ce jour, nous n'avons donc pas de données chiffrées fiables à transmettre.
Nous restons en attente de besoins en intervention de SAVS "traditionnel" identifiés par DOWN UP.
Une rencontre est à venir sur la question du renouvellement éventuel du partenariat entre l'ASRL et DOWN UP.

Répartition selon la déficience principale sur l'ensemble des files actives

SAMSAH :

Déficience intellectuelle	Troubles du Psychisme	Troubles invalidants de la santé	Maladies neurodégénératives	Autisme et autres TED
8	**9**	**3**	**3**	**0**
34,78%	39,13%	13,04%	13,04%	0

Le service accompagne essentiellement des personnes en situation de handicap intellectuel ou présentant des troubles du psychisme, même si nous notons maintenant une augmentation du nombre de personnes présentant des troubles de la santé invalidants et/ou des maladies neurodégénératives.

SAVS :

Déficience intellectuelle	Troubles du Psychisme	Troubles invalidants de la santé	Maladies neurodégénératives	Autisme et autres TED
15	**9**	**3**	**1**	**1**
51,73	31,04	10,34	3,44	3,44

Des réorientations de personnes accompagnées par le SAMSAH vers les effectifs du SAVS, du fait de l'absence de besoin en termes de coordination de soins, ont entrainé une augmentation de la proportion des personnes en situation de handicap psychique sur le SAVS. De même, nous sommes sollicités par des personnes en possession de leur notification MDPH en grande détresse sociale (parfois avec peu ou pas de ressource) pour un accompagnement par notre service.

Les données présentées ci-dessus sont inscrites comme telles au regard des données médicales transmises par les partenaires et/ou les personnes accompagnées en lien avec l'IDE du SAMO.

Origine des personnes accompagnées

L'ensemble des personnes accueillies sont originaires des communautés de communes situées dans un rayon de 25 à 30 kms autour de Saint-Pol-sur-Ternoise.
Ces personnes vivent en autonomie, dans leur logement personnel ou au sein d'une cellule familiale, généralement chez leurs parents.
12 personnes vivent à Arras dans le cadre de l'intervention du SAVS au sein de la Maison Vis ta vie (Ilot Bonsecours), Association Down Up.

La moyenne d'âge des personnes accompagnées :

En SAVS
Au 31/12/2020

- de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans - 59 ans	60 ans et +	Total	Age moyen
9	*8*	*5*	*6*	*1*	*29*	*38,24*

En SAMSAH

Au 31/12/2020

- de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans - 59 ans	60 ans et +	Total	Age moyen
2	*4*	*9*	*4*	*4*	*23*	*46,35*

TOTAL

- de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans - 59 ans	60 ans et +	Total	Age moyen
11	*12*	*14*	*10*	*5*	*52*	*41,83*

Répartition femmes/hommes

En SAVS

	Hommes	Femmes	TOTAL
Nombre	***15***	***14***	*29*
Pourcentage	*51,72*	*48,28*	*100*

En SAMSAH

	Hommes	Femmes	TOTAL
Nombre	***15***	***8***	*23*
Pourcentage	*34,78*	*65,22*	*100*

TOTAL

	Hommes	Femmes	TOTAL
Nombre	***30***	***22***	*52*
Pourcentage	*57,69*	*42,31*	*100*

Durée d'accompagnement par année

	- de 2 ans	De 2 à 4 ans	De 5 à 10 ans	Plus de 10 ans	TOTAL
SAMSAH	***5***	***9***	***8***	***1***	*23*
SAVS	***11***	***10***	***6***	***2***	*29*
TOTAL	*16*	*19*	*14*	*3*	*52*

Durée d'accompagnement (pour les personnes sorties en 2020)

SAMSAH	**6 212 journées**
SAVS	**16 658 journées**

En janvier 2020, un gros travail en équipe a été réalisé sur les missions de chacun afin de redonner du sens à l'action auprès des personnes accompagnées.
Qui fait Quoi, comment, pourquoi, avec qui, où ? Connaissance du territoire, des partenaires.... Reprise de la formation Humanitude « Dynamique Sociale » et de ses principes dans notre accompagnement au quotidien des personnes.

Ce qui au regard, des entretiens professionnels effectués cette année, a apporté de la sérénité au sein de l'équipe et une vision plus fine du travail du collègue, cela a permis également de créer et de développer ce que l'on nomme de la compétence collective au sein du SAMO et l'émergence d'une motivation à faire de nouveaux projets.
Travailler sur l'autorégulation et l'autodétermination des personnes accompagnées en leur donnant les moyens de mettre en place, le professionnel ajustant sa posture en tant que Facilitateur d'une action autour d'une thématique en lien avec le PAP comme la gestion du temps libéré, par exemple, même si cela a été mis quelque peu à mal par la crise sanitaire et la fermeture des lieux de partage, de sport et de culture.

A l'annonce du premier confinement, le 17 mars 2020, tous les professionnels sont repartis à leur domicile avec du matériel favorisant le travail en distanciel (ordinateurs, téléphones professionnels, la CESF qui venait juste d'arriver en remplacement maladie (CESF venant du STP a réintégré son service d'origine).
Dès leur parution, des professionnels se sont mis à disposition afin de distribuer les autorisations dérogatoires aux personnes en difficulté de compréhension de leur utilisation, autorisations classiques ou en FALC.
De même, un professionnel est venu sur la plateforme afin de travailler sur des supports visuels rappelant aux personnes les bons gestes, les essentiels à avoir en cas de confinement (se faire plaisir, écouter de la musique, aérer sa maison, se faire à manger, faire des activités physiques en utilisant YouTube par exemple, garder le contact avec sa famille, ses amis par téléphone, par Visio, promener son chien...).
Des appels téléphoniques ont été passés par les professionnels aux personnes accompagnées, pour les personnes les plus fragiles au regard de la situation (celles présentant des fragilités psychologiques) tous les jours, sinon la moyenne était de 3 appels sous forme de rendez-vous téléphoniques par semaine et par personne, des rendez-vous en Visio via Messenger, WhatsApp se sont mis également en place pour les personnes ayant la possibilité de le faire. Il y a eu également l'organisation de rencontres autour de cafés débats par exemple (animatrice Down Up) , l'utilisation de mails a été également possible.
Une vigilance a également été portée auprès des personnes ayant quitté le service au travers d'appels téléphoniques réguliers.
Une vigilance de l'IDE du service a été accrue en ce qui concerne le suivi des pathologies dites à risque. Lien avec les services d'IDE en libéral intervenant à domicile, vigilance sur le maintien ou le report des rendez-vous de suivi de consultation. Accompagnement dans le respect des gestes barrières en cas de besoin.

Afin de ne pas rompre le lien avec les partenaires et/ou les familles le téléphone de la Plateforme a été basculé sur le portable de la Cheffe de service du SAMO.
Une présence chaque matin a été assurée à la Plateforme, fermée, par la cheffe de service du SAMO afin de pouvoir rencontrer sur l'extérieur les personnes qui en avaient besoin. De même, l'ESAT a favorisé les rencontres en permettant à la cheffe de service d'y manger tous les midis ce qui favorisait le lien avec les travailleurs ESAT. Il a même été possible d'y rencontrer en entretien psy, par exemple, des personnes du SAMO en difficulté psychique.

Entre professionnels, des liens se sont créés autrement, en Visio, appels téléphoniques, mails, malgré cela, un sentiment d'isolement s'est fait sentir... d'où la mise en place de réunion en Visio mais cela restait compliqué, par manque de maîtrise de l'outil, de la moindre qualité de couverture internet de certains... des comptes-rendus de ces temps au niveau quantitatif et qualitatif ont été tenu de façon quotidienne par les professionnels du service. Il a été difficile par contre sur cette période de maintenir la rigueur des écrits professionnels, cela a demandé une plus grande vigilance dans ce domaine.

Les VAD se sont remises en place dès le 11 mai 2020 d'abord selon une priorisation annoncée par l'état psychique ou physique des personnes puis très vite de façon normale avec la réouverture de la Plateforme de services, le tout dans le respect des procédures écrites et validées, et dans le respect des gestes barrières. Il est à noter que les professionnels après une léger temps de doute était très contents de cette reprise de travail en "présentiel", expliquant la difficulté de mettre du sens à un accompagnement en distanciel.
Durant cette période de "premier" confinement, des professionnels se sont mis à disposition des Foyers de la Ternoise ou de Canteraine pour assurer du renfort en fonction des besoins.
Lors de ce premier confinement, il n'y a pas eu de cas Covid au sein de notre service.

A compter de septembre, la Plateforme de services fonctionnait normalement déjà depuis le mois de mai 2020, dans la programmation des VAD, des entretiens, des réunions, le tout dans le respect des consignes ASRL et des gestes barrières.
Dans la mesure où nous disposons pour les professionnels éducatifs et paramédicaux d'open-space, il a fallu occuper autrement les locaux afin de permettre à chacun de travailler dans de bonnes conditions en toute sécurité dans le respect des gestes barrières et des consignes ASRL. Il n'y a eu que quelques demandes de travail en télétravail et ce souvent pour cause de cas contact ou de fermeture de classe, les professionnels préférant être en présentiel.
Dès septembre, également, nous avons repris contact avec les associations de mandataires afin de leur ouvrir de nouveau les portes de la Plateforme de services et ainsi favoriser à la fois le lien et leur travail de rencontres avec les majeurs protégés du Ternois dans un lieu sécure. Une salle a été mise à disposition avec accès direct sur l'extérieur et un abri extérieur pour les personnes arrivant à l'avance.
Sur le mois de novembre, second confinement, nous avons eu quelques cas COVID parmi les personnes accompagnées, la plupart de façon asymptomatiques, nous n'avons pas eu d'hospitalisation à cause du COVID. Les personnes concernées ont eu toutes, le réflexe de prévenir les professionnels du service et nous n'avons pas eu de cas COVID ni de cas contact via les personnes accompagnées.

1.2 LES ELEMENTS FINANCIERS

1.2.1 FOYER DE CANTERAINE

Le Foyer de Canteraine est financé par dotations globales de l'ARS Haut-de-France et du Département du Pas-de-Calais, dans le cadre d'un CPOM conjoint signé avec l'ASRL.

Prix de journée Social au 01/04/20 :

- Internat complet : 124.06 €
- Semi-internat : 85.51 €

Dotation globale de financement 2020 CD62 : 1 877 351.74 €

- ✓ Foyer d'Accueil Médicalisé : 1 119 280.63 €
- ✓ Accueil de jour médicalisé : 115 793.39 €
- ✓ Foyer de Vie : 559 693.93 €
- ✓ Accueil Temporaire : 82 583.79 €

Dotation globale de financement 2020 ARS HDF : 747 084.14 €

1.2.2 FOYERS DE LA TERNOISE

Les Foyers de la Ternoise sont financés par dotations globales du Département du Pas-de-Calais.

Prix de journée Social au 01/04/20 :

- Internat complet : 95.66 €

Dotation globale de financement 2020 CD62 : 1 471 251.11 €

- ✓ Foyer d'Hébergement : 1 442 403.05 €
- ✓ Accueil temporaire : 28 848.07 €

1.2.3 SAMO DU TERNOIS

Le SAMO est financé par dotations globales de l'ARS Haut-de-France et du Département du Pas-de-Calais, dans le cadre d'un CPOM conjoint signé avec l'ASRL.

Prix de journée Social au 01/04/20 :

- Externat : 18.52 €

Dotation globale de financement 2020 CD62 : 351 432.90 €

Dotation globale de financement 2020 ARS HDF : 161 869.35 €

1.3 LES RESSOURCES HUMAINES

Dans le cadre du projet de recomposition et de diversification de l'offre de services « Habitat et vie sociale du Ternois », il a été acté par la Direction Générale de l'ASRL la création d'un service administratif unique sur le Dispositif à échéance du projet stratégique en cours (2022). Par conséquent, dès 2020, les réunions du service administratif du Foyer de Canteraine sont devenues communes avec celles des Foyers de la Ternoise. Une redéfinition des postes et missions des professionnels de ces services a donc été réalisée en concertation avec les professionnels concernés ainsi qu'avec les services RH et AF ASRL.

Depuis mai 2020, une **réunion de service administratif unique pour le DHVST** est mise en place ; participent à cette réunion, les responsables de services de l'ensemble des sites, les secrétaires-comptables, les secrétaires et le directeur ; cette réunion est l'instance de suivi des dossiers administratifs du Dispositif.

Suite au du départ en retraite de la directrice adjointe des Foyers de la Ternoise et de la mobilité professionnelle de la secrétaire du Foyer de Canteraine vers le SAMO du Ternois sur le poste de coordinateur de parcours et en concertation avec la Direction Générale en septembre 2020, la mise en œuvre du **service administratif DHVST** s'est accélérée pour être effective au 1er janvier 2021. A cette date, une référente ressources humaines, une référente comptable et une référente facturation seront positionnées sur le Dispositif.

En parallèle, il a été décidé, en concertation avec la Direction de l'IME Au Moulin auquel le SESSAD du Ternois est rattaché, la mise en place d'un **secrétariat général de la Plateforme de services** (SAMO / SESSAD / Foyers de la Ternoise) ce qui a permis à la secrétaire du SESSAD de prendre le poste de secrétaire du Foyer de Canteraine et à la secrétaire du SAMO du Ternois et des Foyers de la Ternoise d'être également secrétaire du SESSAD du Ternois et donc de la Plateforme de services.

Aménagement du temps de travail (toujours en cours de négociation en NAO au 31/12/2020)

Suite à l'audit mené par l'URIOPSS en mai-juin 2016, à la demande de l'employeur, sur la durée et l'aménagement du temps de travail aux Foyers de Canteraine et de la Ternoise, et aux comités d'établissement des 13 mars et 26 avril 2017, il a été décidé d'engager des discussions en vue d'un futur projet d'accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail dans ces établissements, qui sera négocié dans le cadre de la NAO, Négociation Annuelle Obligatoire, associative.

Au-delà du respect des dispositions en vigueur, cet accord devra tenir compte des besoins économiques de l'association et des besoins des personnes accompagnées / usagers accueillis / accompagnés au sein des établissements et services concernés par l'accord, ainsi qu'à la nécessité d'optimiser et de gérer au mieux les plannings horaires des salariés pour limiter les heures supplémentaires et complémentaires et permettre au personnel d'avoir une organisation de travail prévisionnelle lui permettant d'assumer sa vie familiale et sociale (conciliation vie privée / vie professionnelle).

A cette fin, les délégués syndicaux, ont été invités par la direction, en présence des cadres de direction, à une première réunion le 11 mai 2017, suivi de 5 autres sur l'année 2017. Une dernière réunion, en présence de la directrice des ressources humaines de l'ASRL s'est tenue le 15 janvier 2018, lors de laquelle l'ensemble des propositions ont été remises. La direction a également présenté ces

propositions aux organisations syndicales centrales lors de la NAO du 28 mai 2018. **A fin 2020, cet aménagement du temps de travail était toujours en négociation au niveau associatif.**

1.3.1 FOYER DE CANTERAINE

Nombre de salariés au global : 46.07 ETP pour 57 personnes physiques au 31/12/2020.

Nombre de CDI, CDD, contrats aidés, personnes en situation de handicap, service civique, etc.
Au 31/12/2020 étaient présents :

- 52 salariés en CDI (dont 2 personnes en situation de handicap)
- 2 salariés en PEC CDD pour des postes de maîtresse de maison
- 3 salariés en CDD (pour des remplacements d'arrêt maladie, de récupération horaire et MAD sur d'autres missions)

Impact de la crise sanitaire 2020 sur les RH
Lors du 1er confinement décrété en mars 2020, 4 salariés ont été mis en arrêt du fait de leur vulnérabilité et 1 pour cause de garde d'enfant. A l'issue de ce 1er confinement, 1 salarié a basculé sous le régime de l'activité partielle le temps de valider sa reprise par le médecin du travail en juin 2020.
Lors du 2nd confinement décrété fin octobre 2020, aucun salarié n'a été mis à l'arrêt pour cause de vulnérabilité.
Des mutualisations de personnels avec les Foyers de la Ternoise ont eu lieu notamment pour l'organisation du site de ré-accueil en mai 2020.
Le télétravail a été mis en place au sein de la structure pour les professionnels pouvant en bénéficier (service administratif, ergothérapeute, éducateurs de l'accueil de jour).
L'établissement étant ouvert 365j/an et 24h/24 il n'a pas fait l'objet de mobilité du personnel à destination d'autres établissement, en revanche il a pu en bénéficier lors du 1er confinement avec le renfort d'un personnel du SAMO (ex-salarié du Foyer de Canteraine) sur l'hébergement.

La formation « Maîtresse de maison : les contours du métier » prévues pour les contrats PEC en mai 2021 à l'issue du 1er confinement a été annulée faute de participants.

Les formations Humanitude « Méthodologie de Soins » à destination des personnels d'hébergement et des services généraux ont été reportées en 2021 du fait du 2nd confinement ainsi que la formation Habilitation électrique à destination des cadres d'astreinte et des personnels de cuisine, et les recyclages SST, PRAP 2S et MAPA.
Les formations incendies et évacuations ont pu être maintenues mais elles ont été réorganisées en petits groupes.

TABLEAU DES EFFECTIFS

✓ ***3168- Partie hébergement (financement CD62)***

Fonction	ETP	Nombre
Directeur	0.48	1
Chef de Services	2	2
Secrétaire	1	1

Secrétaire Comptable	1	1
Femmes de ménage	2.5	4
Maîtresses de maison *PEC CDD*	1.14	2
Cuisinier	2	2
Homme d'entretien	1.5	2
Surveillants de nuit	2	2
Animateur 1ère catégorie Hébergement	2	2
Animateur 2ème catégorie Hébergement	3	3
Aide Médico Psychologique	12	13
Animateur 1ère catégorie Accueil de Jour	0.5	1
Animateur 2ème catégorie Accueil de Jour	3	3
TOTAL AU 31/12/2020	**34.12**	**39**
Postes en cours de recrutement (1 Animateur 1ère catégorie + 1 AMP)	**2**	**2**
TOTAL	**36.12**	**41**

✓ ***3188- Partie soins (financement ARS)***

Fonction	ETP	Nombre
Médecin Psychiatre	0.145	1
Psychologue	0.5	1
Ergothérapeute	0.9	1
Infirmière	3	4
Aide-Soignant	7,4	8
TOTAL	**11.945**	**15**

ACCUEIL DES STAGIAIRES

En 2020, le Foyer de Canteraine a accueilli 28 stagiaires répartis de la façon suivante :

- ✓ 1 Service Civique affectée au numérique - 8 mois ;
- ✓ 5 stagiaires Infirmiers en partenariat avec l'IFSI – entre 1.5 et 2.5 mois ;
- ✓ 4 étudiants infirmiers pour la réalisation de leur mission d'Action Publique en partenariat avec l'IFSI – 5 mois ;
- ✓ 5 stagiaires Aides-Soignants en partenariat avec l'IFAS – 1 mois ;
- ✓ 2 stagiaires Ergothérapeute – entre 1 et 2 mois ;
- ✓ 1 stagiaires Bac Pro Services et Soins à la Personne – 2*1 mois ;
- ✓ 1 stagiaire Bac Pro Service Aux Personnes et Aux Territoires – 1 mois ;
- ✓ 1 stagiaire CQP Agent de Prévention et de Sécurité – 2 semaines ;
- ✓ 3 stagiaires Accompagnant Educatif et Social – entre 3 et 5 mois ;
- ✓ 1 stagiaire Moniteur Educateur – 9 mois ;

✓ 4 Immersions en situation professionnelle avec Pôle Emploi– 1 jour

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020

Intitulés formations/colloques…	Professionnels concernés (nombre et fonction)	Durée (heures)
Humanitude, Méthodologie de Soins Gineste-Marescotti	1 Psychologue, 1 IDE, 2 AS, 5 AMP	28
Gestion des risques : Prévention des erreurs médicamenteuses	1 Médecin Psychiatre et Coordo, 4 IDE, 7 AS	7
MAPA: Gestion de l'agressivité réelle ou potentielle - Recyclage	1 Assistante de Direction, 2 AS, 1 ASI	6.5
Journée Régionale Ergothérapie en santé mentale	1 Ergothérapeute	3.5
Incendie et mise en sécurité	15 personnels éducatifs, 10 personnels soignants, 1 personnel technique, 2 personnels cuisine, 2 personnels nuit	2

1.3.2 FOYERS DE LA TERNOISE

Nombre de salariés au global : au 31/12/2020, **30.78 ETP** pour 38 personnes physiques

Nombre de CDI, CDD, contrats aidés, personnes en situation de handicap, service civique, etc.
Au 31/12/2020, étaient présents :

- 37 salariés en CDI
- 1 salarié en CDD (remplacement congés maternité)
- A noter la transformation du poste de directrice adjointe en poste de chef de service suite au départ en retraite de la directrice adjointe en octobre 2020 ainsi que la création de l'EHPA-H au 1er janvier 2020 avec une mobilité interne d'une monitrice éducatrice du Foyer d'hébergement vers ce nouveau dispositif

Impact de la crise sanitaire 2020 sur les RH

Lors du 1er confinement décrété en mars 2020, 4 salariés ont été mis en arrêt pour garde d'enfant.

TABLEAU DES EFFECTIFS

TOTAL DES EFFECTIFS FOYERS CDI

Fonction Réelle	Personnes physiques	ETP
Directeur	1	0.48
Cheffe de service	1	1.00

Technicien supérieur	2	1.00
Technicien qualifié	1	0.50
Psychologue	1	0.30
Infirmier	1	0.50
Ouvrier Qualifié	4	3.50
Surveillant de nuit	3	2.67
Agent de service intérieur	6	4.08
Moniteur Educateur	6	5.80
Educateur spécialisé	6	5,65
Aide Médico-Psychologique	3	2,10
Animateur 2ème catégorie	1	1,00
Coordinateur de parcours	1	0.20
	37	**29,78**

TOTAL DES EFFECTIFS FOYERS CDD

Fonction Réelle	Personnes physiques	ETP
Chef de service	1	1
	1	**1.00**

ACCUEIL DES STAGIAIRES : nombre, durée, missions/type de formation

En 2020, les Foyers de la Ternoise n'ont accueilli aucun stagiaire

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020

Formation	Professionnels concernés (nombre et fonctions)	Nbre d'heures
Parcours QVT : Initier une démarche de Qualité de Vie au Travail – module 1	1 Technicien supérieur	14
Humanitude Dynamique sociale, un enjeu pluridisciplinaire	2 Moniteurs Educateurs / 1 Educateur Spécialisé / 3 AMP	28
Gestion des risques : Prévention des erreurs médicamenteuses	2 Educateurs Spécialisés	7
DE Accompagnant Educatif et Social	1 surveillant de nuit	768

Maitresse de maison	1 Ouvrier Qualifié / 3 Agents de Service Intérieur	203
Incendie et mise en sécurité	5 Moniteurs 2ducateurs / 3 Educateurs Spécialisés / 1 AMP / 2 Ouvriers qualifiés / 3 Agents de Service Intérieur	2

Plusieurs formations ou colloques ont été annulés ou reportés en 2021
Colloque GRECH/CREAI « Transition inclusive : défis organisationnels et managériaux »
Colloque « Famille et maladie de Huntington » : annulé à 2 reprises
Parcours QVT – modules 2 – 3 – 4
Comment informer et orienter dans le domaine de la vie affective et sexuelle : annulée à 2 reprises
Recyclage PRAP 2S
Habilitation électrique
Humanitude Méthodologie de Soins

1.3.3 SAMO DU TERNOIS

Nombre de salariés au global : au 31/12/2020, **8.04 ETP** pour 13 personnes physiques
3.12 ETP SAVS, 2.41 ETP SAMSAH SOCIAL, 2.51 ETP SAMSAH SOINS

Nombre de CDI, CDD, contrats aidés, personnes en situation de handicap, service civique, etc.
Au 31/12/2020, étaient présents :

- 12 salariés en CDI
- 1 salariée en CDI (mise à disposition STP) remplacement maladie

TABLEAU DES EFFECTIFS

TOTAL DES EFFECTIFS SAMO CDI

Fonction Réelle	Personnes physiques	ETP
Directeur	1	0.04
Cheffe de service	1	0.50
Technicien qualifié	1	0.50
Psychologue	1	0.20
Infirmier	1	0.80
Educateur spécialisé	3	3.00
Aide-soignante	1	1.00
CESF	1	1,00
Ergothérapeute	1	0.20
Coordinateur de parcours	1	0.80
	12	**8,04**

ACCUEIL DES STAGIAIRES : nombre, durée, missions/type de formation

En 2020, le SAMO a accueilli 1 stagiaire répartis de la façon suivante :

- 1 formation ES sur une durée de 372,00 heures

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020

Formation	Professionnels concernés (nombre et fonctions)	Nbre d'heures
Humanitude Dynamique sociale, un enjeu pluridisciplinaire	2 Educateurs Spécialisés	28
Gestion des risques : Prévention des erreurs médicamenteuses	1 IDE / 1 Aide-soignante	7

1.4 LA DEMARCHE QUALITE

Le Comité de suivi Plan d'actions, constitué de la chargée de missions Qualité Développement, des cadres de direction, des animatrices qualité, des éducateurs spécialisés coordinateurs et des psychologues du Dispositif Habitat et Vie Sociale du Ternois, s'est réuni 9 fois en 2020. Le comité a suivi le plan d'actions Qualité, a piloté la démarche Humanitude et a mené l'évaluation interne axe 3 « Pilotage et gestion de l'établissement ». Les membres du comité ont utilisé le logiciel Humane Projet comme support pour l'évaluation interne et le suivi du plan d'actions Qualité.

Les professionnels du Dispositif Habitat et Vie Sociale du Ternois se sont saisis de plusieurs actions d'amélioration et ont travaillé sur : le projet d'accompagnement personnalisé, la procédure d'admission, le contrat de séjour en facile à lire et à comprendre, la gestion du temps libre avec la perspective de la mise en place d'une commission "Gestion du temps libre" et la mise en place d'un questionnaire de satisfaction à destination des personnes accompagnées.

Dans le cadre de la gestion des risques, la commission de vigilance et d'analyse des risques s'est réunie 7 fois et a analysé 29 fiches de signalement d'événements indésirables. Des actions correctives ont été validées ou planifiées par la commission pour chaque événement et communiquées aux professionnels. Le Foyer de Canteraine a effectué 2 signalements à l'ARS Hauts-de-France et au Département du Pas-de-Calais et les Foyers de la Ternoise ont envoyé 2 signalements au Département du Pas-de-Calais.

2 « PERSPECTIVES 2021 »

L'année 2020 a notamment été cadencée par la **gestion de l'épidémie de COVID19** au rythme des confinements / déconfinements et de la publication des recommandations sanitaires.

2020 a également été une année d'**amélioration du confort des personnes accompagnées et des professionnels**, dans la continuité des années précédentes : au niveau du Foyer de Canteraine, démarrage du chantier de remplacement du Système de Sécurité Incendie (financé par le propriétaire), installation d'une clôture pour sécuriser le site, aménagement d'une douche pour les professionnels, installation d'une fontaine à eau plate et gazeuse dans la salle à manger principale, remplacement de la baignoire médicalisée de l'Hébergement 1 notamment ; au niveau de la Plateforme de services, réalisation d'un abri extérieur pour les majeurs protégés ayant rendez-vous avec leur Délégué Judiciaire à la Protection des Majeurs (permanences régulières de l'ATPC, du service de protection de La Vie Active et du STP).

En 2021, les actions d'amélioration se poursuivront notamment par des actions d'investissement pour l'ensemble du Dispositif.

Au niveau du **Projet de recomposition et de diversification de l'offre de services « Habitat et vie sociale »**, 2019 avait notamment été marquée par l'avis favorable du Président du Conseil Départemental sur le plan de financement du projet immobilier d'une cinquantaine de logements sur la commune de Saint-Michel-sur-Ternoise ainsi que par son accord pour une subvention d'investissement d'un montant de 4 043 000 €. Ce soutien financier a également été accompagné d'une transformation de 6 places de FH en 6 places d'EHPA-H, pour des personnes en situation de handicap retraitées, dès le 23 octobre 2019 avec une ouverture de ces places le 1er janvier 2020 et une extension à 12 places au 2 février 2021.

Dans le cadre de ce projet de recomposition de l'offre de services, l'Agence Régionale de Santé et le Conseil Départemental ont été sollicités pour la transformation d'une place d'AT FV et une place d'AT FAM. Un accord de ces 2 autorités de contrôle et de tarification a été donné avec une mise en œuvre au 1er février 2021.

Les échanges se sont donc poursuivis régulièrement sur l'année 2020, malgré le contexte sanitaire, avec le Conseil Départemental et l'Agence Régionale de Santé lors de plusieurs comités de pilotage du projet afin de définir plus précisément la nouvelle offre de services, son budget de fonctionnement et ses modalités d'évaluation, en vue d'une validation complète du projet.

Le permis de construire de ce projet immobilier a été déposé le 23 décembre 2020 (délai d'instruction de 5mois) avec pour calendrier prévisionnel :

- ✓ Cahier des charges pour consultation des entreprises (phase APD / PRO) : avril 2021
- ✓ Dossier de préconsultation des entreprises formalisées par l'architecte et analysé par l'AMO : avril 2021
- ✓ Choix des entreprises : juin 2021
- ✓ Début des travaux : fin du 2nd trimestre 2021 pour une durée de 20mois environ (ouverture mi-2023)

Des réflexions associatives ont également été lancées sur la création d'une SCI privée pour la gestion de ce projet immobilier. Un argumentaire a donc été adressé au Conseil Départemental pour lequel l'association attend l'avis juridique de la collectivité territoriale.

Le site de Monchy-Cayeux devant à terme ne plus accueillir de personnes de l'ASRL, des discussions avec la Mairie de la commune ont été entamées début du 2nd semestre 2020 pour réfléchir à une réhabilitation du site. Plusieurs rencontres se sont tenues avec la Communauté de Communes mais aussi avec le Conseiller Département du Canton, le Sénateur de la Circonscription également Conseiller Régional ainsi que la Députée de la Circonscription également Ministre délégué à l'Autonomie auprès du Ministre des Solidarités et de la Santé. A compter d'avril 2021, une étude pour l'émergence d'un projet de réappropriation du site sera réalisée par un cabinet d'expertise et financée par la Banque des Dépôts et de Consignation, par l'intermédiaire de la Banque des Territoires.

Des groupes de travail / réflexion, avec les professionnels et les personnes accompagnées par le Dispositif, mais aussi avec d'autres associations ayant des projets similaires comme l'APEI de Lens et envions (échanges autour d'outils d'accompagnement dans le cadre des projets sur l'Habitat notamment), seront également organisés sur 2021 afin de préparer au mieux la transition dans les nouveaux logements avec un fonctionnement plus inclusif et davantage orienté vers l'autonomie. Les missions des professionnels des services généraux seront également amenées à évoluer, et accompagnées par l'équipe de direction du Dispositif, vers des missions de « Maitresses de maison ».

2.1 FOYER DE CANTERAINE

Au regard du Projet de recomposition et de diversification de l'offre de services « Habitat et vie sociale » porté, entre autres, sur l'habitat inclusif, un certain nombre de personnes accompagnées ont manifesté le souhait de bénéficier d'une orientation en appartement.

Pour ce faire, un atelier d'apprentissage à l'autonomie a été mis en place pour permettre aux personnes d'apprendre à élaborer un menu, une liste des courses, apprendre à gérer son argent, etc. Malheureusement, la crise sanitaire a stoppé cette dynamique d'apprentissage.

En parallèle, un contact a été amorcé avec l'association K'DABRA de Saint-Pol-sur-Ternoise dont la mission est de faciliter l'insertion sociale à travers par exemples le jardin partagé, l'atelier culinaire... Un groupe de personnes accompagnées était intéressé mais, pour la même cause, le partenariat n'a pu se développer. Il en est de même pour les activités en commun avec le personnel du SAMO, l'annexe de la maison d'enfants Anne Franck, les élèves de l'école primaire PREVERT et le lycée Mendes France de Saint-Pol-sur-Ternoise.

Néanmoins, dès que la situation sanitaire le permettra, ces différents projets de partenariat et d'activités en commun seront relancés au profit des personnes accompagnées.

D'autre part, au niveau éducatif, les personnes accompagnées sont associées aux entretiens de recrutement des stagiaires et du personnel pour des contrats à durée déterminée.

Durant l'année 2020, un groupe de personnes accompagné d'une éducatrice s'est lancé dans un projet d'embellissement des abords de l'établissement. Ce projet se poursuivra sur 2021.

Un atelier modélisme associé à l'atelier bois a également été mis en place afin de permettre aux personnes accompagnées de participer à des créations d'objets en miniature.
Hormis, les activités qui leur sont proposées au sein de l'établissement tels que l'art plastique, les activités manuelles, la musique, l'atelier art ménager…, les personnes accompagnées ont également continué à bénéficier d'autres activités à l'extérieur pour maintenir des liens avec l'environnement qui les entoure.
C'est ainsi que certains, en lien avec leur projet d'accompagnement personnalisé, ont dû reprendre la pratique du Judo, la natation, la gymnastique, la marche, etc.
Se sont rajoutées les activités estivales qui ont apportées de la gaieté dans leur quotidien et leur ont permis d'aller à la mer sur la côte d'opale, au musée la coupole à proximité de Saint Omer, au parc de MARQUENTAIRE, à la ferme pédagogique à HESMOND…
Et l'année 2020 s'est achevée sur le thème des fêtes de fin d'année, ainsi les personnes accompagnées avec l'aide du personnel, ont décoré les hébergements et les parties communes du Foyer de Canteraine et en ont également profité pour partager un repas en commun tout en respectant les gestes barrières.

2.2 FOYERS DE LA TERNOISE

Dans le cadre des nouveaux logements en construction qui verront le jour dans un peu plus de 2 ans, nous allons continuer la réflexion sur le développement de l'autonomie, des compétences et des acquis des personnes accompagnées. Début 2021, 4 de nos professionnels ont obtenu le diplôme de maitresses de maison, cela nous a ainsi permis de démarrer un groupe de travail sur une nouvelle articulation et une restructuration des équipes éducatives. Nous avons commencé à inclure les maitresses de maison dans nos réunions d'équipes et dans l'élaboration des PAP des résidents. Cela donne une vision plus complète sur le quotidien du résident. Cette réflexion donnera l'occasion d'améliorer l'apprentissage et l'évolution des compétences des personnes accompagnées. En effet, nous allons pouvoir proposer un dispositif davantage structuré et performant pour favoriser l'acquisition des compétences en rapport avec les tâches de la vie quotidienne (ménage, cuisine, hygiène de vie, etc.).

Lors des prochains mois, nous mettrons l'accent sur cette réorganisation générale, afin de préparer l'avenir des prochains logements. Puisqu'à termes il n'y aura plus qu'une seule équipe élargie, nous allons progressivement mutualiser les différents professionnels des 2 foyers. Au fur et à mesure nous réfléchirons à intervertir l'ensemble des professionnels sur les 2 structures, mais aussi faire une seule réunion pour pouvoir échanger tous ensemble de façon efficace et optimale.
Cela permettra à tous les professionnels de connaitre l'ensemble de leurs collègues avec lesquels ils seront amenés à travailler d'ici 2 ans, afin d'harmoniser le plus efficacement possible les méthodes de travail. De plus, ils connaitront ainsi l'ensemble des personnes accompagnées au sein des foyers d'hébergement, ce qui facilitera la construction des liens mutuels. Tout cela facilitera la mise en place de la future équipe unique.

Courant janvier 2021, l'EHPAH a ouvert 6 places supplémentaires, pour porter sa capacité à 12 places, ce qui a entrainé le recrutement d'un poste d'accompagnement supplémentaire. Durant le courant de l'année de nouveaux résidents prendront leur retraite, et nous savons que d'ici à 1 an et demi nous nous rapprocherons des 20 places EHPA-H. Nous arriverons prochainement au recrutement d'un 3ème professionnel.

2.3 SAMO DU TERNOIS

Au regard de l'évolution du public du SAMO, les pratiques professionnelles doivent évoluer :

- Une réflexion a vu le jour pour une exploitation autrement d'un site du DHVST, la SAA, par le SAMO afin d'évaluer les personnes voulant accéder à une autonomie de logement mais vivant en famille. Elle va prendre vie dès le printemps 2021.
- Une nécessité de se former aux nouvelles pathologies avec lesquelles nous sommes amenés à travailler : les maladies dites invalidantes comme la Sclérose en plaques, la chorée de Huntington, les fibromyalgies.
- Des temps de réflexion vont être mis en place autour d'une forme d'analyse de pratique sous forme de demi- journées à thème.

En novembre 2020, une réunion concernant l'ensemble des professionnels de la Plateforme de service a été organisée afin de poser la volonté de fonctionner en entité Plateforme pour le SESSAD et le SAMO. Cela commence à émerger par des liens autour d'actions communes de certains professionnels comme l'ASS du SESSAD et la coordinatrice de parcours du SAMO autour de la Communauté 360, la création d'un secrétariat unique pour la Plateforme, l'arrivée de nouveaux professionnels sur le site qui ne sont pas dans une histoire et qui proposent des projets innovants qui peuvent prendre vie de façon transversales, etc.

Dès que la situation sanitaire le permettra, des ateliers multimédias par exemple pourront être mis en place en lien avec les projets des personnes adultes et/ou des jeunes.

Une réflexion est actuellement menée sur un poste gelé au niveau du SESSAD du Ternois à 0.5 ETP pour accompagner différemment la tranche d'âge 17- 22 ans avec indifféremment une orientation SESSAD ou SAMO dans des propositions axées sur la citoyenneté et l'accès à l'autonomie de logement mais aussi sur la formation et/ou le monde du travail.

3 ZOOMS

3.1 ZOOM SUR L'ACCOMPAGNEMENT MEDICAL – PARAMEDICAL AU SEIN DU FAM/FV/AJM

L'année 2020 a permis d'avancer sur les **projets de changement d'officine** quant au constat fait depuis quelques années et en vue de favoriser un rapprochement géographique et une collaboration de partenariat local au profit du suivi médical des personnes accompagnées. Malgré un contexte sanitaire perturbé, les discussions se sont poursuivies. Fin 2020, nous avions pour objectif la modification de la convention actuelle d'ici l'été 2021 compte tenu des besoins en équipements et modalités d'organisation en partenariat.

Les **groupes de travail HandiGHAT** avec le Centre Hospitalier d'ARRAS (CHA) se sont poursuivis en vue d'améliorer l'accueil des personnes en situation de handicap en services hospitaliers. Ce partenariat plus à l'écoute des capacités et des limites des personnes que nous accompagnons au quotidien, permet une prise en compte de la personne, une appréciation de son handicap et de toute sa sphère. Les groupes de travail permettent l'analyse de situation vécue en vue de proposer des solutions d'amélioration d'accueil pour le bien-être des personnes. Une infirmière et une personne accompagnée participent plus particulièrement à ces groupes de réflexion.

Une **action de prévention** a été mise en place par des étudiants infirmiers dans le cadre de leur service sanitaire en tout début d'année 2020 sur le **lavage des mains**. Ils ont mis en place des outils, fabriquer de façon artisanale du savon et gel douche avec des produits naturels, et animer cette thématique qui s'est avérée plus qu'appropriée au regard de l'actualité sanitaire.

La **Campagne vaccination antigrippe** de 2020 a pu s'opérer auprès des personnes volontaires et vulnérables selon les prescriptions médicales malgré des difficultés d'approvisionnement des vaccins sur le territoire national. Une logistique a dû se mettre en place avec le siège associatif et l'officine d'attache afin de se procurer les doses de vaccins suffisantes. Ainsi 44 personnes accompagnées et 11 professionnels du Foyer de Canteraine ont pu être vaccinés en 2020.

L'année a été indéniablement perturbée sur le plan des **activités à visée thérapeutique** au regard du **confinement national** de mars 2020 dans un premier temps, puis des contraintes liées à la gestion de crise sanitaire que ce soit en intramuros ou avec les partenaires extérieurs. Nous nous sommes employées à favoriser le plus possible les activités sous couvert du respect des recommandations sanitaires. Mais des besoins se sont fait ressentir au quotidien, notamment en ce qui concerne la balnéothérapie, l'équithérapie, l'aquathérapie, et les interventions de l'esthéticienne à vocation sociale qui n'ont pas pu être menées régulièrement.

Au sortir du **déconfinement**, en mai, **un gîte de ré-accueil a été mis en place** pour une durée de 2 semaines afin de garantir un retour en institution sécurisé pour 2 adultes du Foyer de Canteraine (une personne en FDV et une personne en FAM) et un adulte du Foyer d'hébergement de Monchy-Cayeux qui étaient rentrées en famille durant la durée du confinement. Ceci a nécessité la mobilisation de professionnels du DHVST (Foyer de Canteraine, Foyer de Monchy-Cayeux, et SAMO) qui se sont montrés volontaires et engagés sur la durée de l'organisation de ce séjour au profit des personnes

accompagnées. Cette expérience a été riche sur le plan des connaissances et collaborations de travail entre professionnels du DHVST.

Pour répondre à un besoin d'évasion suite à ce confinement contraint et lourd pour les personnes accompagnées, et au regard de l'annulation de séjours de vacances d'été avec des organismes adaptés, le Foyer de Canteraine a **mis en place 2 séjours en gîtes** sur la commune de Sempy courant septembre/octobre 2020. Localement situé dans un village à une petite heure de route de la structure, et réparti en 3 gîtes distincts, ces séjours ont permis de donner des moments de détente et de bien-être hors institution aux personnes accompagnées tout en se portant garant des recommandations sanitaires de l'ARS sous couvert d'un protocole adapté aux séjours.
Un **troisième séjour plus spécifique** à des personnes pour qui des besoins d'accompagnement physiques et notamment plus sur le plan moteur ne permettaient pas de se rendre dans ce même lieu, était programmé en novembre 2020. Malheureusement, face **au second confinement national** à cette même période, le séjour n'a pas pu avoir lieu.

Les consultations médicales, notamment avec les médecins généralistes, ont évolué sur le plan numérique par le biais de la **téléconsultation** compte tenu des conditions sanitaires et l'adaptation tout au long de l'année des différents intervenants au bénéfice des personnes accompagnées. Cette nouvelle manière de prendre en soin a demandé quelques petits investissements afin de faciliter les communications virtuelles (galet wifi, tablettes numériques, etc.) et une prise en mains pour certains professionnels peu encore experts à ce mode de communication sur le plan médical.

Depuis 2018, **l'instauration de soins d'hétérosondage** pour une personne accompagnée à raison de 5 soins journaliers a nécessité des contraintes d'ordre organisationnelles et financières. Le personnel infirmier a dû se réorganiser en conséquence et l'intervention d'infirmières libérales s'est couplée afin de faire face aux besoins quotidiens et de loisirs lors des sorties pour cette personne. Fin 2019, le FAM a obtenu l'autorisation que ces soins puissent être pris en charge par le régime de sécurité sociale. Cette nouvelle configuration a permis de faire intervenir l'infirmière libérale pour un passage supplémentaire en début de soirée vers 20h30/21h00. En accord et en collaboration avec la famille, une réorientation en MAS a été sollicitée avec un rapprochement familial souhaité. Depuis, et au regard des démarches entreprises, une structure a retenu l'attention de la famille et un séjour en accueil temporaire était prévu en mars 2020 afin de conforter le changement d'orientation. Compte tenu du contexte sanitaire lié au confinement national, et à ce jour, le séjour n'a pu avoir lieu. Des demandes ont été opérées vers d'autres MAS du Nord et du Pas-de-Calais afin de maximiser les chances de cette personne d'obtenir une place au regard de ses besoins évolutifs sur le plan médical. La MDPH a également été interpellée sur cette situation qui préoccupe l'établissement et la famille dans les besoins de prise en charge médicale et au regard du développement d'une potomanie excessive depuis novembre 2020.

Les **interventions en ergothérapie** continuent à répondre au sein de l'établissement à des besoins individuels ou communautaires. Les ateliers visant à développer les capacités des personnes en lien avec le projet d'habitat inclusif se sont poursuivis en fonction des demandes et des perspectives des personnes concernées ou susceptibles d'être concernées par cette démarche de projet de vie.

Par ailleurs, dans le contexte sanitaire spécifique de l'année écoulée, l'ergothérapeute a mis en place des actions de prévention autour des gestes barrières avec des supports adaptés (supports vidéo, musicaux, jeux, scénarios, ...).
Des mises en situation à visée d'évaluation et d'intégration des gestes barrières dans les actes du quotidien et notamment lors des sorties dans les lieux publics ont été développées par celle-ci afin de permettre aux adultes accompagnés de poursuivre leurs occupations quotidiennes tout en assurant leur sécurité et celles des autres.

La diffusion à l'ensemble des professionnels du DHVST du guide à destination du grand public "Comment s'occuper quand on est confiné ? " publié par l'Association Nationale Française des Ergothérapeutes (ANFE) et du guide australien "Quand la vie quotidienne est perturbé-accompagner les bouleversements causés par le COVID 19" traduit par L'ANFE a été effectuée par celle-ci pour donner des pistes aux professionnels afin de vivre et d'accompagner au mieux les usagers lors du confinement soudain et strict imposé par la crise sanitaire.

Les **interventions de la psychologue,** quant à elles, se déclinent ainsi pour l'année 2020 :

Activités	FAM	ADJ	FDV
Entretiens individuels	415	36	55
Groupe de parole	36	0	0
Snoezelen	75	66	0

Entretiens individuels : En 2020, 625 entretiens individuels soit 415 entretiens qui concernent les personnes accompagnées en FAM, 36 en AJM et 174 en FV, contre en 2019, 547 entretiens individuels soit 433 entretiens qui concernent les personnes accompagnées en FAM, 59 en AJM et 55 en FV. On constate donc une augmentation significative des besoins en entretiens individuels pour les personnes en FAM et FV qui s'explique à la fois par le contexte sanitaire de 2020 mais aussi par la prise en charge des troubles psychiatriques de certaines personnes en FV qui nécessitent un accompagnement plus soutenu et régulier, et qui conduisent pour certains à un besoin de réorientation en FV plus spécialisé en lien avec leur pathologie d'ordre psychiatrique.

Groupes de parole : En 2020, 36 participants en FAM, contre en 2019, 178 participants soit 146 en FAM et 32 en AJM du fait de la minimisation des groupes d'activités dans le respect des mesures sanitaires.

Snoezelen : En 2020, 141participants soit 75 en FAM et 66 en AJM, contre en 2019, 118 participants en FAM, 183 en AJM et 42 en FV. On perçoit également l'impact du contexte sanitaire sur les accompagnements, les besoins des personnes accompagnées et les organisations des services.

MAPA : 9 professionnels formés à la remise à niveau MAPA, sur la gestion des comportements à risques réels ou potentiels.

Constats en lien avec le contexte sanitaire : augmentation des entretiens individuels et baisse des activités en groupe. Les formations MAPA qui occasionnent du contact physique ont été suspendues après mars 2020.

Les **"Formation Humanitude** : **Méthodologie de soins"** se sont poursuivies tant que possible au regard du contexte perturbé sur 2020. Une session a eu lieu en 2020 contre deux initialement programmées (session d'octobre 2020 reprogrammée en février 2021) ; elle a réuni des professionnels paramédicaux et d'accompagnement. Une session destinée aux services généraux en novembre 2020 a été annulée et sera reconduite en janvier 2021.

Une Formation suivi post-traitement liée l'erreur médicamenteuse a été organisée au sein du Foyer via l'EPSM Val de Lys de Artois. Pour donner suite à une erreur médicamenteuse sans conséquence survenue lors de l'administration médicamenteuse auprès d'une résidente en février 2019 (problème initial de délivrance pharmaceutique), sur demande de l'ARS et consécutivement à l'analyse de la situation, une action de formation auprès des professionnels quant à la sécurisation du circuit du médicament a été demandée par la direction. Après avoir rencontré le Directeur et les responsables de services pour préciser les attentes et le contexte, un contenu de formation a été proposé par le centre de formation et validé. Le format retenu a été celui d'une formation d'une journée sur site, qui s'est tenue en deux sessions :

- Une première le 10 mars 2020
- Une deuxième, initialement prévue le 6 avril 2020, s'est vu repousser au 01 octobre pour cause de crise sanitaire.

Les deux groupes ont été constitués en pluri professionnalité : infirmières, aides soignant(e)s, éducateur(trice)s spécialisé(e)s, préparatrice en pharmacie, pharmacienne, médecin. Au total, 19 professionnels ont pu suivre cette formation. Le contenu abordé mettait en avant :

- <u>Les notions de gestion des risques</u> :
  Définitions,
  L'anticipation : Le risque a priori,
  L'amélioration : Le risque a posteriori,
  La culture qualité-sécurité : l'intérêt du signalement,
- <u>Le circuit du médicament :</u>
  Rappels législatifs,
  Les étapes du circuit du médicament,
  L'iatrogénie médicamenteuse,
  La responsabilité des différents acteurs tout au long du circuit du médicament.
- <u>Les cas concrets :</u>
  Mise en évidence des principales causes d'erreurs médicamenteuses,
  Les médicaments à risques : présentation et mise à disposition de fiches mémo sur les effets secondaires, risques et surveillance associée,
  Mise en situation sur des évènements fictifs, avec recherche et identification des causes potentielles

Des **réunions pluridisciplinaires** bimensuelles se sont mises en place depuis novembre 2020 venant remplacer les réunions distinctes des services éducatif et paramédical. Ceci en vue de favoriser la coordination entre les membres des équipes pluridisciplinaires au bénéfice de l'accompagnement des personnes et du suivi de leur projet d'accompagnement personnalisé. Ces réunions viennent renforcer

la cohésion des équipes et permettre la mise en débat face à des situations complexes ou d'ordre organisationnel afin d'agir de manière cohérente face aux situations rencontrées.

Concernant les **investissements**, nous nous étions donné la réflexion jusqu'au début du printemps 2020 afin d'évaluer le besoin de poursuivre ou non les travaux d'insonorisation de la salle de restauration. Ceci en concertation avec les personnes accompagnées et les équipes d'accompagnement qui vivent et interviennent au quotidien dans cet espace qui occupe une place importante dans l'accompagnement des personnes que nous accueillons. L'idée première était donc de réduire le bruit environnant, mais par la même occasion les troubles du comportement générés par l'hyperstimulation auditive. A fin d'année 2019, les avis étaient déjà pour tous très positifs. Le bruit environnant était moins envahissant à table et dans l'espace en tant que tel ; chacun pouvait suivre plus aisément une conversation avec son voisin. Un questionnaire a été distribué en mai 2020 afin de recenser les avis de poursuite de 2ème phase de travaux. Majoritairement, les avis se tournaient vers cela mais dans le contexte sanitaire que nous vivons depuis mars 2020, les temps de repas ont dû être complètement réorganisés afin de minimiser le nombre de personnes dans le même espace durant les temps de repas ; moment le plus critique d'un point de vue sanitaire du fait du masque baissé à table. De ce fait, nous avons opté pour mettre en suspens ce projet pour le moment. Cependant, des études de devis sont en cours pour la réfection des revêtements de sol dans les unités d'hébergements en prévisionnel d'intervention pour 2021 et nous avons validé fin 2020 l'acquisition de nouvelles chaises pour les salles de vie de chacune des unités qui seront livrées début 2021.

3.2 ZOOM SUR L'ACCUEIL DE JOUR MEDICALISE

Animation

L'année 2020 avait débuté sur des bons auspices en accueil de jour : le brassage des adultes d'accueil de jour et les personnes accompagnées étaient maintenus pour leur permettre de partager des moments ensemble et de participer aux diverses activités qui animent la vie de l'établissement.
Seulement, mi-mars, la crise sanitaire nous a conduit à fermer l'accueil de jour jusqu'à mi-juin 2020. Depuis, les adultes d'accueil de jour sont séparés des personnes accompagnées pour casser la chaîne de contamination de la COVID19, il en est de même pour les partenaires extérieurs tels que "le resto du cœur", le sport adapté... qui ne s'associent plus à nous pour une activité commune.
Durant une certaine période (mi-juin, juillet, septembre et novembre), les animateurs n'intervenaient pas non plus en hébergement pour le même motif.

Par la suite, la mobilité des animateurs a repris son rythme de croisière en alternance entre des activités en groupes restreints en alternance entre les personnes accompagnées et les adultes d'accueil de jour.

Ressources humaines

Mi-juin, une animatrice d'accueil de jour est passée à mi-temps suite à une invalidité, puis fin septembre, un animateur est parti à la retraite.
Cela nous a conduit à réorganiser l'accompagnement en accueil de jour en requalifiant le poste d'animateur laissé vacant en poste d'accompagnement en hébergement à temps plein, le deuxième poste à mi-temps d'animateur a été également requalifié en poste d'accompagnement en hébergement mais le processus de recrutement est en cours.

Cette réorganisation était une opportunité pour impulser une dynamique de polyvalence en permettant au personnel d'accompagnement d'hébergement de s'impliquer davantage dans l'animation de l'accueil de jour. En effet, à tour de rôle, le personnel d'accompagnement anime en binôme un atelier avec un animateur voire prend la relève si besoin.
Cette réorganisation permet à l'ensemble des adultes d'accueil de jour de participer davantage dans les activités comparativement à la période avant la crise sanitaire où certains pouvaient rester en hébergement sans occupation.

3.3 ZOOM SUR LES FOYERS D'HEBERGEMENT ET L'EHPA-H

Les 2 foyers d'hébergement de Saint-Pol-sur-Ternoise et de Monchy-Cayeux, ont comme toute la population étaient impactés par la crise sanitaire et les nombreuses restrictions qui ont été instaurées. Les lieux de culture ont par exemple été fermés une bonne partie de l'année, tout comme les salles de sport, piscines et autres. Tout cela a considérablement restreint notre champ d'activité.

De nombreux projets ou actions ont ainsi été reportés ou annulés. Ce fut notamment le cas du séjour ski prévu fin mars 2020. En effet, quelques jours avant notre départ les stations de ski ont fermé leurs portes, ensuite il y a eu le premier confinement.

3 séjours ont pu être organisés en commun avec le site de St Pol et celui de Monchy-Cayeux :

- ✓ Séjour Bien être prévu du 9 mars au 13 mars à Center Park en région Parisienne. Une éducatrice Spécialisée et une monitrice éducatrice + 8 personnes accompagnées
- ✓ Transfert foyer du 18 juillet au 1er aout à Plouharnel en Bretagne avec en accompagnants deux éducateurs spécialisés, une A.E.S et une ouvrière qualifiée qui a intégré le transfert suite à sa demande pour 20 personnes accompagnées.
- ✓ Nous avons également dû réagir en urgence suite à l'annulation des séjours prévus par les organismes (tel que Alpha Picardie, Accès aventure, etc.). Pour cela, nous avons organisé un séjour en parallèle du séjour en Bretagne afin que chacun puisse partir en vacances. Transfert foyer du 20 juillet au 1er août à Sempy dans le Montreuillois. Une AES, deux éducatrices spécialisées et un CDD pour 20 personnes accompagnées. Nous avons pu faire des activités malgré les 2 confinements et les différentes restrictions imposées : des balades / Randonnées, Sortie vélo, Aller à la piscine de Hesdin, Jeux de société, Participation à une journée de nettoyage de la ville, Barbecue des foyers, des « Ateliers cuisine » chaque mardi et jeudi.

Organisation de mariage sur le Foyer Résidence de St Pol :

Au mois de septembre, nous avons organisé le mariage de deux personnes accompagnées. Il y a bien entendu eu une longue préparation au préalable avec un énorme doute jusqu'au jour J sur un éventuel report. Heureusement le mariage a pu avoir lieu dans de bonnes conditions.

Plusieurs festivités ont été organisées avant le premier confinement au Foyer de Monchy :

- 1er janvier 2020 : repas festif du nouvel an au Foyer de Monchy le midi
- 15 février 2020 : après-midi dansante au nid du moulin à Gosnay
- Février 2020 : sortie Bowling

- 25 décembre 2020 : repas de Noël au foyer de Monchy-Cayeux
- 31 décembre : réveillon du nouvel an au foyer de Monchy-Cayeux

Focus sur L'EHPA-H :

Nous avons commencé l'année avec 2 retraités puis le groupe s'est agrandi pour un nombre total de 6 personnes. Ces personnes accompagnées ont un parcours ESAT âgés de 60 ans et plus. Ils ont vécu sur le Ternois en foyer d'hébergement depuis de très nombreuses années. Les liens sociaux et familiers se sont créés dans cette zone géographique. Les personnes ont un degré d'autonomie et des attentes différentes.
Dans cette démarche, le choix de vie de la personne est respecté. Pour ce faire un poste d'accompagnant a donc été créé afin d'accompagner la personne à bien vivre sa retraite et maintenir le plus possible sa vie sociale. Il sera également le lien avec les différents membres des équipes en place, pour garder une continuité dans le parcours de vie de la personne. Ce qui permettra aux équipes de travailler le passage à la retraite en respectant le rythme de la personne et que ce changement se fasse le plus doucement possible.
L'accompagnement des personnes se fait dans les actes de la vie quotidienne en favorisant le maintien de l'autonomie et l'épanouissement de la personne.

Les principaux objectifs sont :

- Accompagner les personnes dans les actes de la vie quotidienne en favorisant le maintien de l'autonomie et l'épanouissement de la personne
- Veiller au bien-être de la personne en respectant son rythme et ses envies
- Favorisé et maintenir les liens sociaux et familiaux

Les moyens :

- Les clubs :
  - Respecter les clubs déjà en place
  - Faire connaître les clubs du territoire aux personnes accompagnées
  - Participer aux journées de l'association pour le sport adapté
  - Travailler en collaboration avec les animateurs des structures

- Activités et ateliers cuisine :
  - Valoriser les acquis et les compétences de chacun
  - Rédaction d'une recette et des menus pour la semaine
  - Faire les courses
  - Utiliser les légumes de saison
  - Confection d'un goûter à partager avec les travailleurs ESAT
  - Mettre en place un cahier de recettes en FALC pour partager avec les autres personnes accompagnées afin de les valoriser

- Activités manuelles et culturelles
  - Repérer ce qu'ils aiment ou aimeraient faire
  - Mettre en place des activités en groupe ou en individuel (ex : puzzle, jeu de cartes…)

- Développer l'estime de soi en laissant partager leur connaissance sur un sujet ou dans un domaine

- <u>Atelier jardinerie</u>
  - Construire ensemble, avec l'aide d'un éducateur technique du foyer de Canteraine, des carrés potagers afin d'y faire pousser des légumes de saison et de les inclure dans l'atelier cuisine

- <u>Les sorties</u>
  - Aller faire des achats dans les magasins
  - Visiter les ateliers du terroir afin d'y découvrir les produits
  - Aller à la mer ou en forêt afin de passer un moment agréable, et faire un peu de marche en pleine air
  - Participer à des thés dansants et en l'organisant.
  - Favoriser les rencontres avec d'autres structures
  - Allez à la ludothèque de St Pol
  - Intégrer si cela est possible les activités du foyer de Canteraine
  - Préparer un goûter à thème et le partager avec d'autres structures comme une maison de retraite ou sont les personnes accompagnées qui ont vécu au foyer avec eux.

Durant cette année 2020, si particulière, nous avons pu tout de même accompagner les retraités dans de bonnes conditions ainsi que dans la bonne humeur. Nous avons eu beaucoup d'échange avec les animateurs du foyer de Canteraine en partageant des repas à thème, ainsi que la fête du carnaval. Un projet avait débuté pour la construction des carrés potagers avec l'éducateur technique, qui n'a pu aboutir suite au 1er confinement.

Nous avons également partagé une journée SPA avec les personnes accompagnées du Foyer afin de créer un lien et ainsi passer un moment de détente.

Tous les mercredis, nous préparons un repas dans le cadre de l'atelier cuisine. Tout le monde y trouve sa place et est fier de partager ses recettes avec les autres.
Nous réalisons également, un atelier pâtisserie dans les mêmes attentes que l'atelier cuisine. Ils le partagent avec les personnes accompagnées qui rentrent du travail. Une fois par mois, nous préparons un petit déjeuner équilibré que nous partageons tous ensemble.

Lors de nos sorties, nous avons eu l'occasion de visiter le musée du Louvre Lens, qui exposait des photos des milieux de vie des mineurs. Nous avons également visité le musée d'Arras.

Nous sommes inscrits à la ludothèque de St Pol, ainsi nous renouvelons les jeux de sociétés, afin de maintenir une dynamique dans le groupe, tout en travaillant la mémoire et les connaissances comme savoir compter, les couleurs, etc. Cela nous aide également à repérer les difficultés médicales et ainsi évaluer la perte des acquis.

Un atelier mémoire a été mis en place 1 fois par mois avec la psychologue, afin de travailler les aspects cognitifs. Cela permet d'évaluer chaque personne et de repérer si tout va bien, et qu'il n'y ait pas de dépression ou de démence qui s'installe.

Nous participons aux activités de la ferme pédagogique « La ferme d'autrefois » où le résident va traire les chèvres et fabrique lui-même le fromage. Le contact avec les animaux est important pour eux et peut parfois apaiser certaines angoisses. C'est un moment très apprécié des personnes accompagnées. Nous travaillons sur les gestes à avoir pour l'écologie, le tri collectif, la réutilisation de certains objets. Pour cela nous sommes allés au magasin de Mélanie Création qui réutilise les objets pour en fabriquer un autre. Ex : un flacon Tahiti douche se transforme en porte-monnaie. Le journal France 3 est venu nous interviewer.

Formation
En juin 2020, une nouvelle session de formation Humanitude a permis de former un nouveau groupe de professionnels. Des problématiques ont émergé autour de l'accompagnement des personnes accompagnées vers une vie en appartement et le changement de posture professionnelle. Suite à cette formation, les professionnels évaluent les capacités et les besoins des personnes et discutent des projets d'accompagnement personnalisé en équipe. Ils ont également pensé à l'organisation d'une journée de rencontre pour les futurs habitants de St Michel pour décloisonner les services et créer du lien.

Ressources humaines
2020 a vu l'arrivée d'une psychologue, recrutée à 30% sur les Foyers. Ce recrutement a été fait en lien avec l'ESAT de Saint-Michel, puisqu'elle a aussi été recrutée à 20% au sein de cet établissement. Cela permet d'amener un liant supplémentaire entre l'ESAT et les Foyers de la Ternoise, puisque certaines problématiques travaillées en Foyer peuvent être approfondies sur le lieu de travail des personnes accompagnées. Il est également intéressant de pouvoir bénéficier de cette continuité lors des échanges entre les différentes équipes.

La psychologue a permis d'approfondir progressivement l'accompagnement des personnes accompagnées, d'apporter un regard nouveau sur les actions à mettre en place et de renforcer la mise en place des projets d'accompagnement des personnes. Ce recrutement représente également un soutien supplémentaire pour l'ensemble de l'équipe éducative et le chef de service. La mise en place d'ateliers lors des réunions est une plus-value pour les professionnels.

3.4 ZOOM SUR LE SAMO DU TERNOIS

Formation

La majorité des professionnels du SAMO ayant été formé à la formation Humanitude « Dynamique sociale » cela a permis de retravailler au niveau du DHVST les Projets d'Accompagnement Personnalisé, PAP, et au SAMO de se requestionner sur la posture professionnelle à avoir au niveau de l'accompagnement des personnes.

Dans le même esprit, afin d'être au plus près et au plus juste de nos propositions et dans les réponses apportées aux personnes présentant des maladies invalidantes et /ou neurodégénératives, des sensibilisations ont été mises en place autour de la maladie de Huntington par exemple.... D'autres sont à venir en 2021.

Changement au niveau de la Posture professionnelle

Au SAMO, il était coutume que les professionnels organisent et proposent des sorties durant les mois d'été, aux personnes accompagnées. L'évolution a été de proposer lors d'un groupe d'expression la mise en place de temps et d'espace à la Plateforme pour que les personnes accompagnées puissent venir organiser eux-mêmes leur temps libéré (mise à disposition d'aide matérielle : salle, ordinateur ; mise à disposition, si besoin, d'une aide humaine : présence d'un professionnel). L'idée étant que la personne soit actrice de la gestion de son temps libéré. Si la crise sanitaire a quelque peu freiné ce projet, il est un fait qu'il plait beaucoup et que les personnes sont en attente de le faire revivre pour organiser elles-mêmes des temps conviviaux, d'échanges, des sorties… les idées sont là.

Ressources Humaines

Arrivée de trois nouveaux professionnels au SAMO :

L'ergothérapeute qui amène une qualité supplémentaire quant au travail au domicile en apportant son expertise au niveau des adaptations à amener pour permettre à la personne une qualité de vie et une longévité au domicile notamment pour les personnes atteintes de maladies neurodégénératives (Huntington, Sclérose en plaques, Fibromyalgie) ou atteintes de séquelles d'accident de la vie. L'ergothérapeute travaille en lien avec l'ensemble des professionnels du service en lien avec les PAP.

La Conseillère en Economie Sociale et Familiale qui est depuis Mars sur un remplacement longue maladie (glissement du STP vers le SAMO) et qui amène un nouveau regard et une forme d'expertise au niveau de l'évaluation des habiletés des personnes à vivre en autonomie au quotidien et propose des compensations si l'apprentissage n'est pas possible ou des médiations comme par exemple l'atelier cuisine qui embaument toute la Plateforme mais qui se font également à domicile. Elle est une fonction support au niveau de ses collègues, coordinateurs de projet, et intervient si besoins évoqués lors des PAP.

Un éducateur spécialisé, arrivé du Foyer Canteraine, est la figure masculine au sein du service, ce qui peut parfois amener un équilibre également au niveau des propositions faites aux personnes que nous accompagnons.

3.5 ZOOM SUR LA COMMUNAUTE 360 SUR LE PAS-DE-CALAIS

La communauté 360 est un collectif d'acteurs, joignable via le numéro vert national 0800 360 360, qui se mobilise pour garantir l'accompagnement territorial, ponctuellement ou sur le long cours, de toutes les personnes en situation de handicap (qu'elles aient ou non une notification de la MDPH) et de leurs proches aidants.

La communauté 360 fonctionne grâce à la coopération intégrée entre les acteurs institutionnels (ARS, Conseil Départemental, MDPH) et les acteurs de l'accompagnement (ESMS, acteurs de droit commun, associations, etc.).

4 axes d'actions prioritaires :

- Accès aux soins
- Solutions de répit
- Soutien aux enfants en situation de handicap confiés à l'ASE
- Interventions renforcées en cas de situation complexe/ critique

Le numéro vert est opérationnel depuis le 8 juin 2020, et la communauté 360 effective dans le Pas de Calais et plus spécifiquement dans le Ternois. L'ASRL, par l'intermédiaire de la cheffe de service du SAMO/SESSAD du Ternois, la coordinatrice de parcours du SAMO et l'assistante de service social du SESSAD, participe tous les mercredi après-midi à la plateforme téléphonique départementale.
Sur l'année 2020, 52h de permanences téléphoniques ont été assurées.

De plus, depuis le 6 octobre 2020, l'ASRL par l'intermédiaire du DHVST anime le staff territorial C360 du Ternois. Pour cette animation, 18h d'octobre à décembre 2020 ont été mobilisées.

FOYER D'ACCUEIL MEDICALISE FaciliTED

FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE	
Adresse : 103 rue Mériaux - 59150 Wattrelos	Directeur de l'établissement : CAUVET Pascaline Chef de service : LAMOITTE Emeline
Projet d'établissement	Le Foyer d'Accueil Médicalisé FaciliTED accueille des personnes adultes avec autisme, âgés de plus de 20 ans à l'admission, orientés par la CDAPH. Le foyer est un lieu de vie offrant aux personnes accueillies : Un climat relationnel sécurisant, chaleureux et convivial Un accompagnement médico-social adapté aux spécificités des adultes avec autisme tant dans l'accompagnement à la vie quotidienne, que dans l'aide à la communication, aux interactions avec l'environnement et l'inclusion sociale. Les finalités du projet sont les suivantes : - Offrir une continuité de parcours par l'intermédiaire du dispositif FaciliTED. - Développer les potentialités, maintenir les acquis et favoriser les apprentissages et l'autonomie par des actions socio-éducatives adaptées - Favoriser la participation à une vie sociale, culturelle et sportive. - Favoriser les relations aux autres, l'expression de leur choix et de leur consentement, leur autodétermination - Développer toutes les possibilités de communication avec le recours d'une aide humaine ou technique.

<table>
<tr><td></td><td>- Assurer un accompagnement médical coordonné garantissant la qualité des soins.
- Porter une attention permanente au bien-être des personnes accueillies.</td></tr>
<tr><td>Autorisation et public</td><td>Le FAM est autorisé par procès-verbal de conformité de l'ARS et du Conseil Départemental du Nord du 12 février 2018 à accueillir des adultes de plus de 20 ans avec autisme.

La structure est ouverte 365 jours pour les 20 personnes en hébergement complet, 229 jours pour les 10 de l'accueil de jour et 90 jours/an pour les places en accueil temporaire.
La crise sanitaire a modifié ces temps d'accueil avec une fermeture lors du premier confinement : de mi-mars à mi-mai pour les ADJ et une reprise de AT après la période estivale.

L'accueil de jour est ouvert selon la répartition suivante :
- Lundi de 9h30 à 16h30
- Mardi de 9h30 à 16h30
- Mercredi de 9h30 à 16h30
- Jeudi de 9h30 à 16h30
- Vendredi de 9h30 à 13h</td></tr>
<tr><td>Ressources humaines</td><td>Tableau des effectifs du FAM au 31/12/2018 :

<table><tr><th>Catégories</th></tr><tr><td>Direction
➔ Directrice
➔ Chef de service
➔ Chargée d'accompagnement</td></tr><tr><td>Services administratif et généraux
➔ Secrétaire
➔ Technicienne paie</td></tr><tr><td>Services socio-éducatifs :
➔ Educateur spécialisé
➔ Educateur sportif
➔ Aide médico psychologique (ou AES)
➔ Maîtresse de maison
➔ Psychologue</td></tr></table></td></tr>
</table>

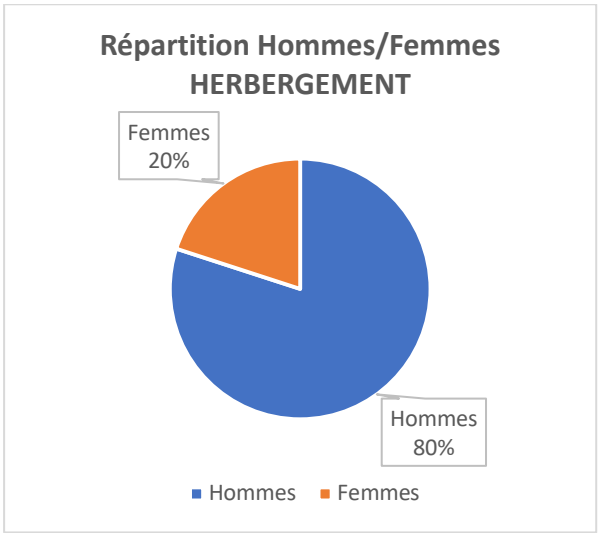
	➔ Assistant de service social **Services médicaux et paramédicaux** ➔ Médecin spécialiste ➔ Infirmier ➔ Aide-soignant (jour/nuit) ➔ Ergothérapeute ➔ Psychomotricien
Ce qu'il faut retenir de l'année	Nombre de journées réalisées : 365 jours Nombre de personnes accueillies : 20 en HP et 11 en ADJ + 11 en AT (dont 5 ont pu profiter de journée d'immersion en fin d'année dans la perspective d'AT en 2021) Nombre de sorties : 1 adulte de l'ADJ n'est pas réintégré le FAM par Événements marquants : La crise sanitaire liée à la COVID-19 qui a généré de nombreuses réadaptations (confinement, absentéisme, questionnements sur les organisations, freinage dans la perspective, l'élaboration et la mise en place de projets …)

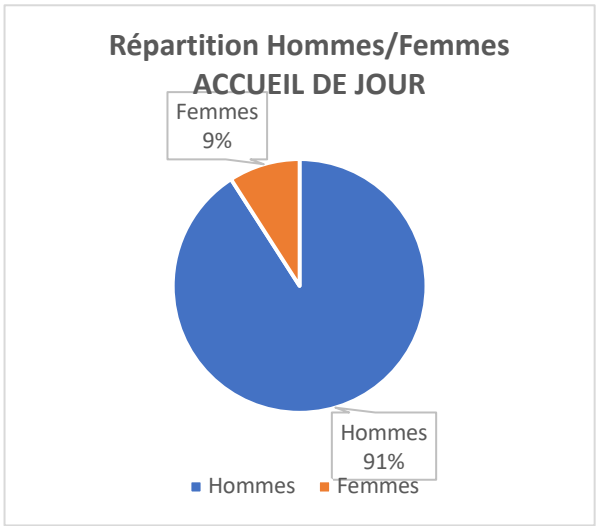
5. ACTIVITE REALISEE

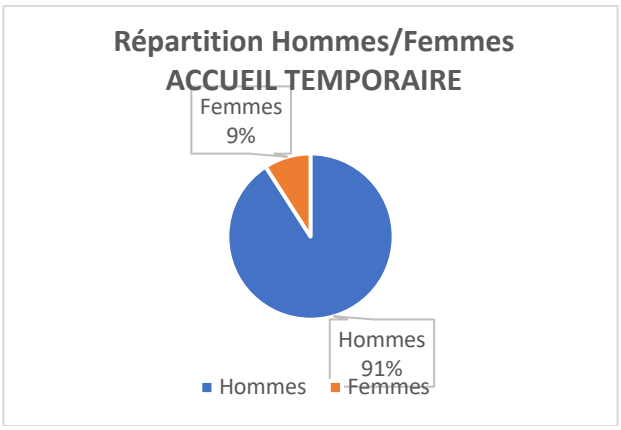
5.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

Présentation de la population accueillie au 31 décembre 2020

I. Répartition Hommes/femmes

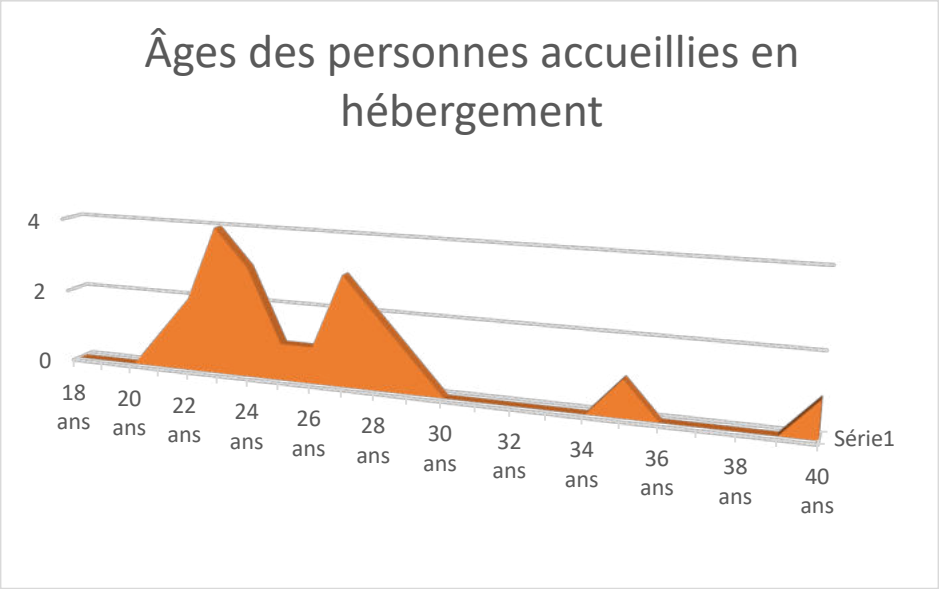




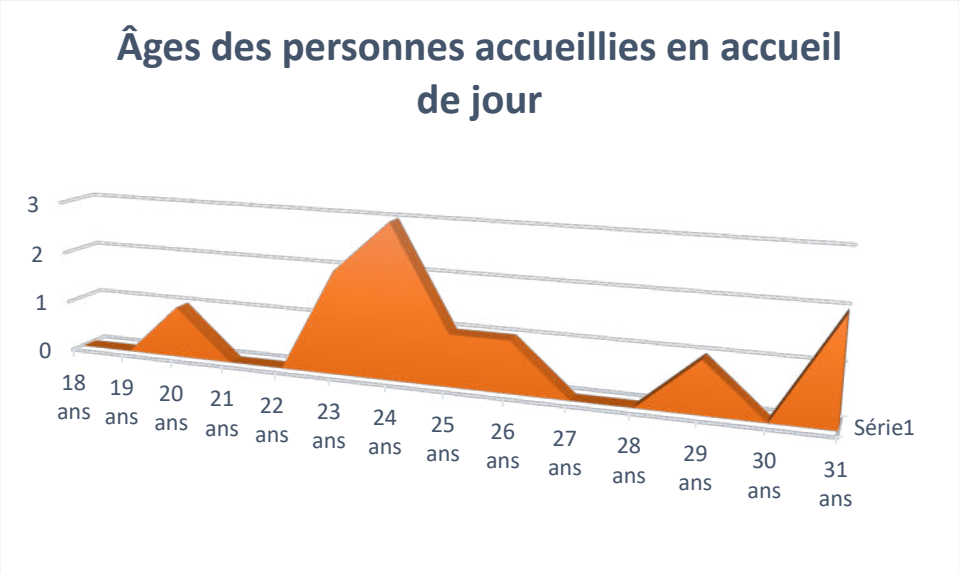


Durant l'année 2020, il n'y a pas eu de mouvements au sein du Foyer d'Accueil Médicalisé pour les personnes accueillies en hébergement à temps complet. Au 31 décembre 2020, la répartition hommes-femmes demeure donc identique à 2019, à savoir 16 hommes pour 4 femmes.
En ce qui concerne les adultes de l'Accueil de Jour, 10 sont des hommes et 1 est une femme.
Enfin, sur les 11 personnes réalisant de l'accueil temporaire 10 sont des hommes.
Ce ratio corrobore, comme chaque année, aux données scientifiques qui attestent en partie l'origine génétique de l'autisme.

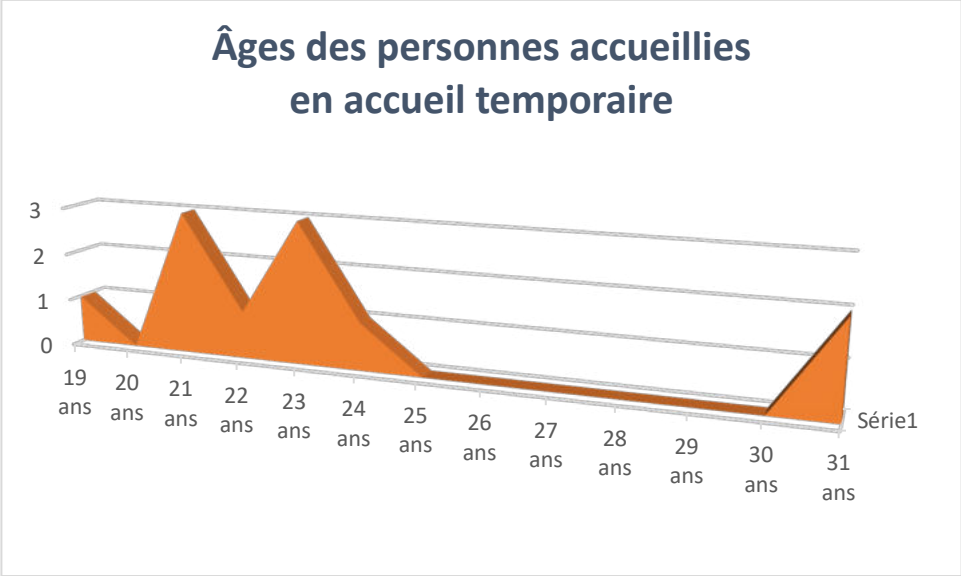
II. Âges des personnes accueillies



L'âge moyen des adultes accueillis en hébergement est de 26 ans.



L'âge moyen des adultes accueillis en accueil de jour est de 25 ans.

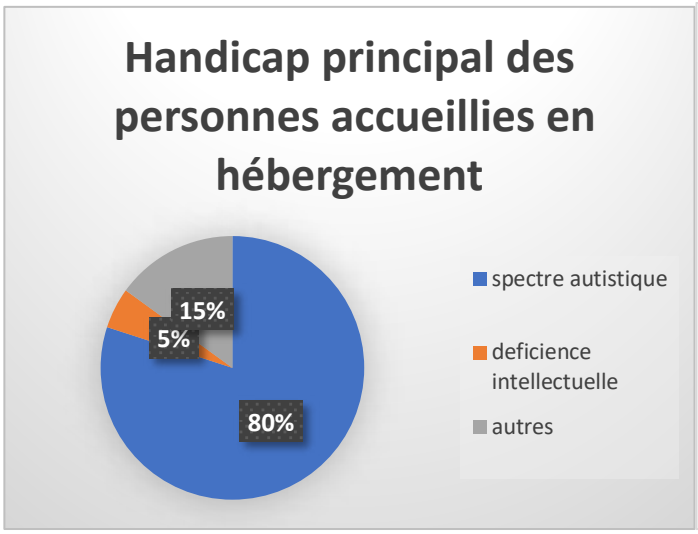


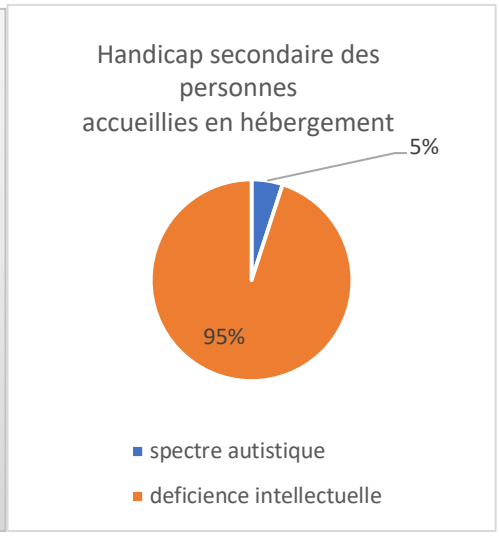
En ce qui concerne l'accueil temporaire, l'âge moyen est de 22 ans.

III. Handicap principal et handicap secondaire

Les personnes accueillies au sein du FAM sont des personnes adultes autistes dont le degré de dépendance et le besoin d'un suivi médical coordonné justifient une orientation MDPH dans notre service.

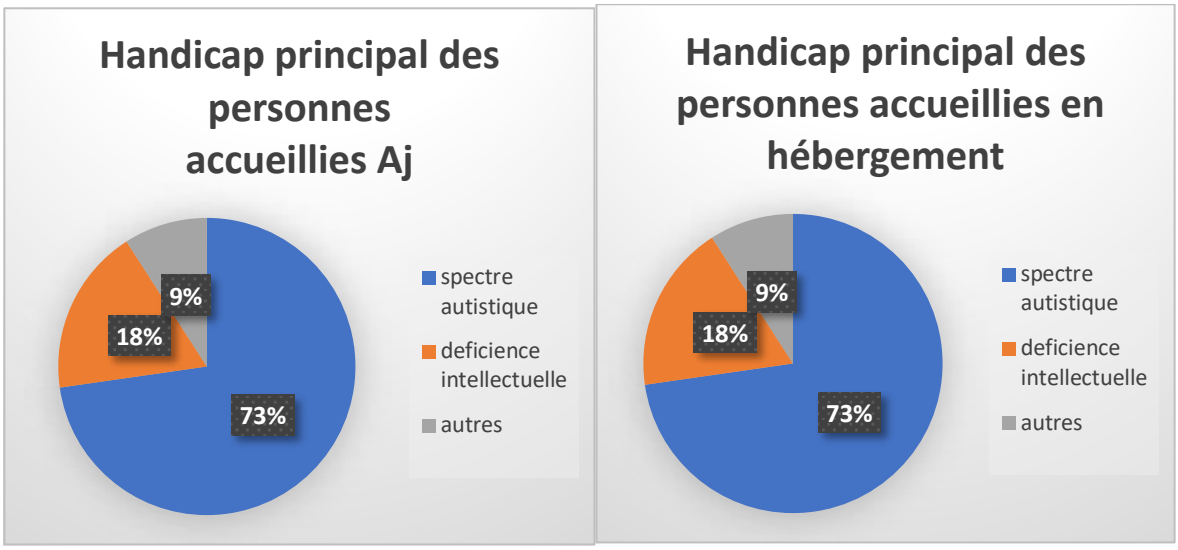
a) Personnes accueillies en hébergement





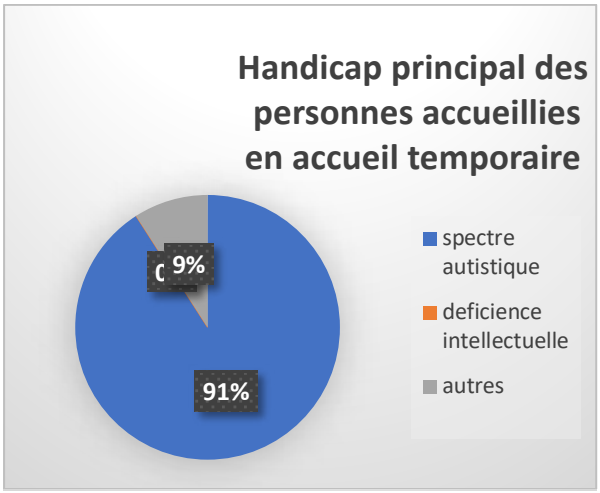
En 2020, il n'y a eu ni entrée, ni sortie pour les personnes en hébergement complet. Il n'y a donc pas eu de modifications concernant la répartition du handicap principal (80 % des présentent un autisme en handicap principal) et celle du handicap secondaire.
15 % ont d'autres pathologies principales telles que la cytopathie, l'encéphalopathie ou l'hydrocéphalie.
5 % ne bénéficient pas de diagnostic de l'autisme.
95% des personnes accueillies présentent une déficience intellectuelle associée.

b) Personnes en accueil de jour



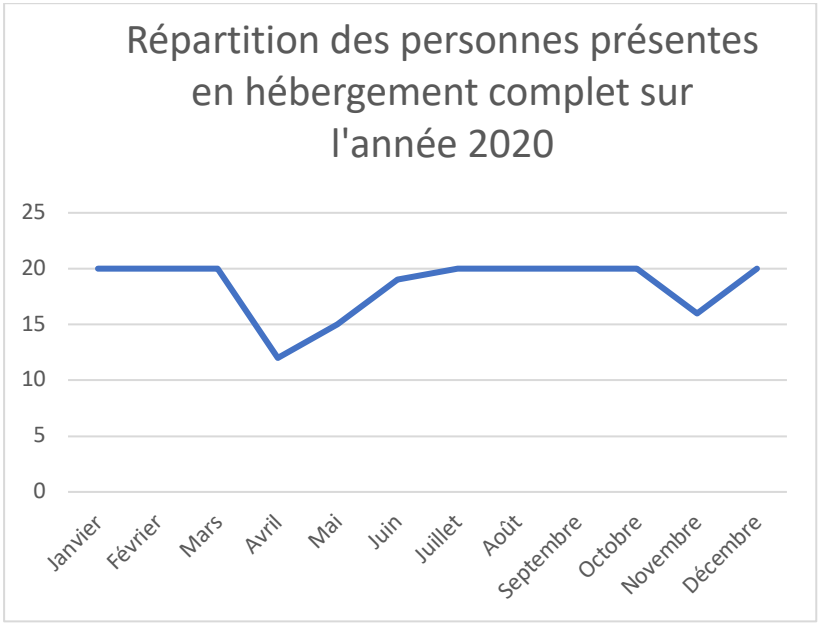
Parmi les personnes accueillies à la journée, 8 personnes présentent un autisme comme handicap principal, 2 autres ont une déficience intellectuelle et 1 personne présente un syndrome génétique non spécifié.
2 adultes présentent de l'autisme comme handicap secondaire.
La déficience intellectuelle est présente chez chaque personne.

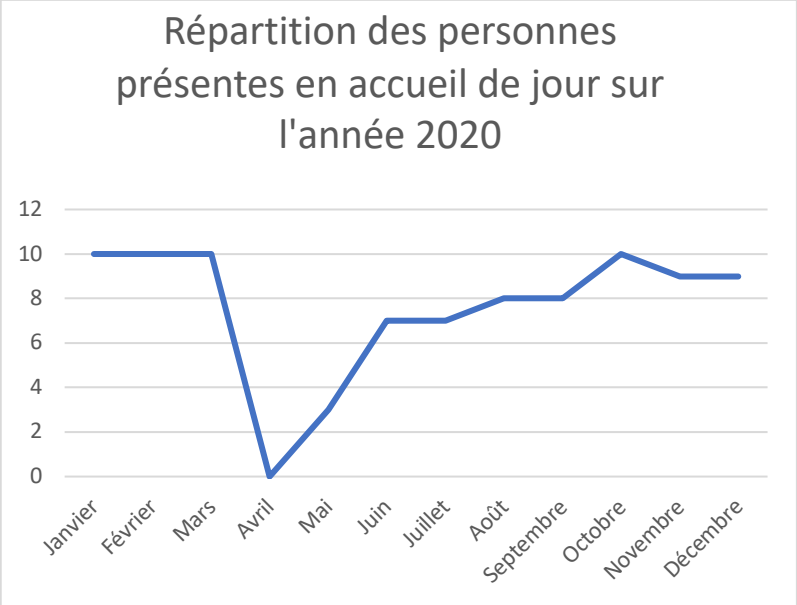
c) Personnes en accueil temporaire

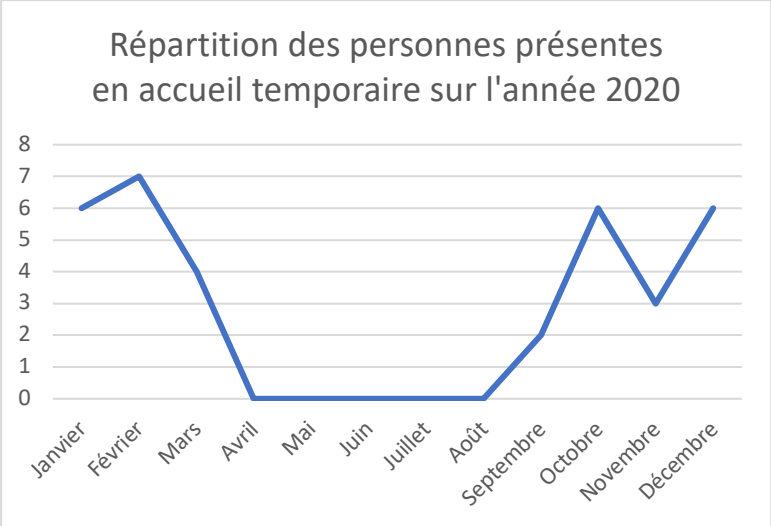


En dehors du contexte sanitaire qui a contraint le FAM à fermer et/ou limiter ses possibilités d'accueil temporaire, 4 personnes ont été accueillies de manière régulière et 1 autre a eu un accueil plus séquencé du fait de la crise sanitaire, les 5 suivantes ont bénéficié de journées d'immersion en fin d'année dans la perspective de définir des accueils en 2021.
10 personnes présentent un autisme en handicap principal et 1 autre un syndrome génétique non spécifique.
La déficience intellectuelle est présente chez 10 personnes sur 11.

IV. Durée moyenne de l'accompagnement







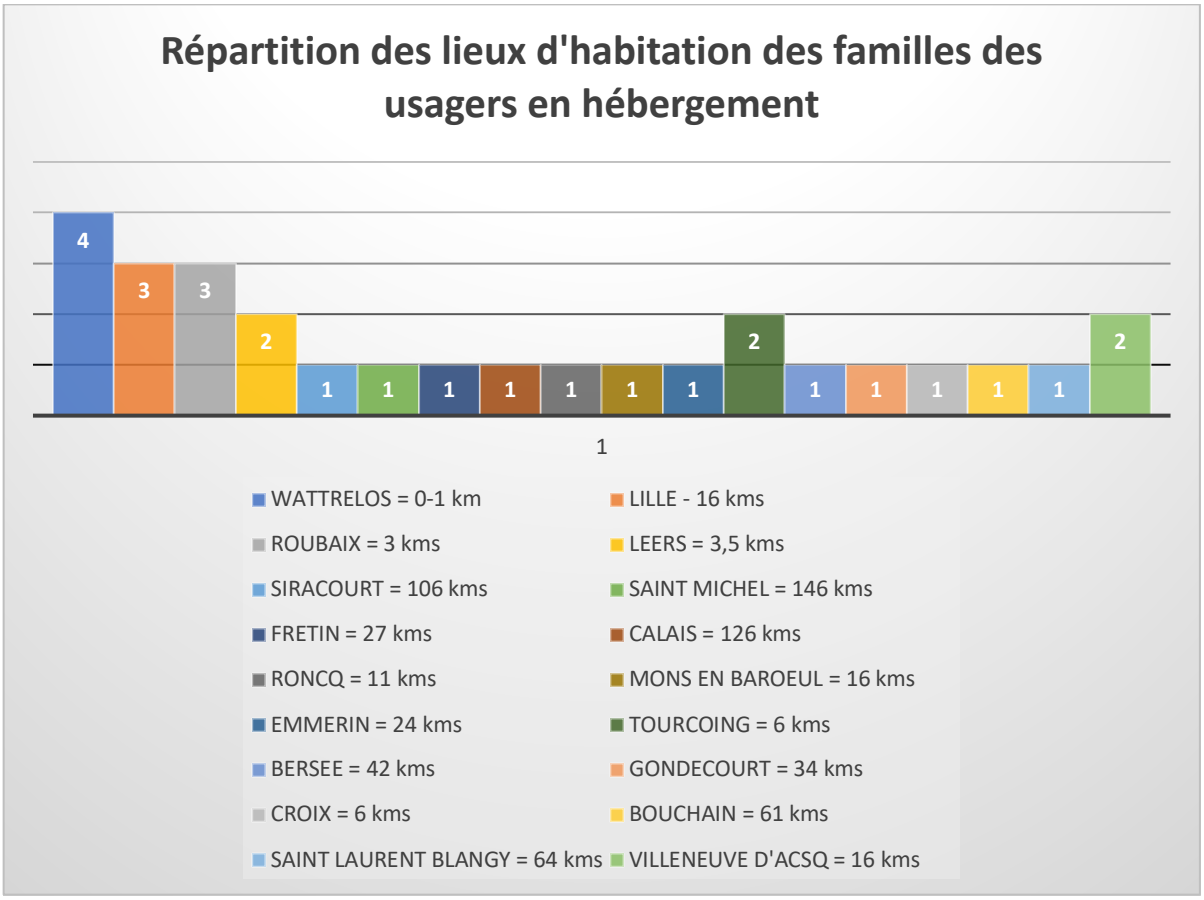
En 2020, les accueils se sont faits au dépend de la situation sanitaire. Les graphiques en témoignent avec des phases d'accueil plus faibles, voire nulles, sur les périodes de confinement.

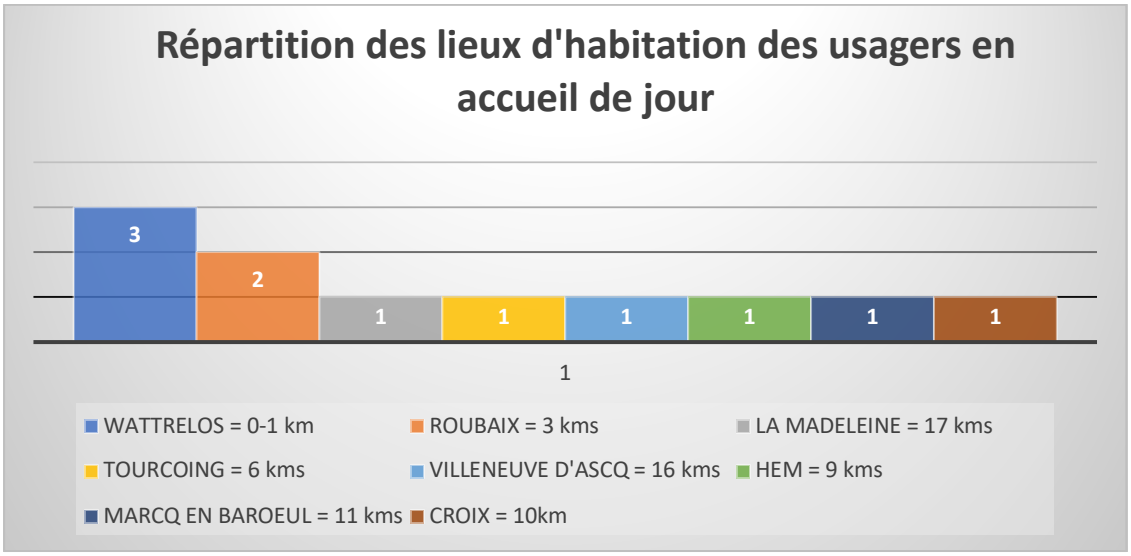
Le service d'Accueil De Jour a été fermé de la mi-mars à la mi-avril.

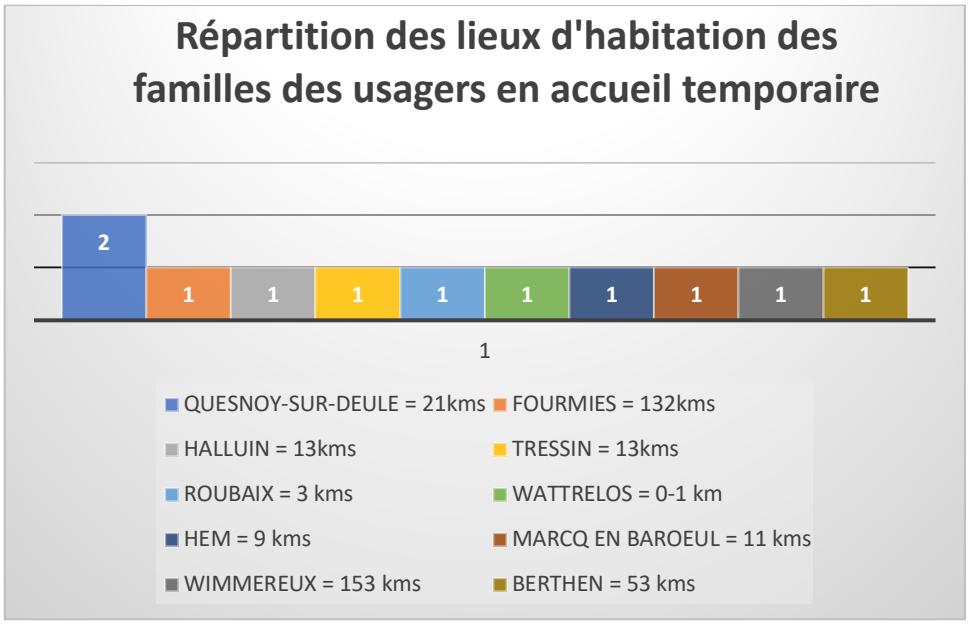
Le service d'Accueil Temporaire a dû fermer pendant la 1ère phase de confinement et la période estivale. Celui-ci a repris doucement à compter de septembre pour les familles qui le souhaitaient mais la 2nde phase de confinement a de nouveau diminuer les effectifs en novembre.
L'accueil des personnes en AT représente 114 nuits de présences.

Sur l'ensemble de l'année, le FAM n'a pas eu de personnes accompagnées symptomatiques de la COVID-19. Des tests sérologiques, mis en place à titre personnel par les familles, se sont avérés positifs. Ceux-ci n'ont donc pas eu d'impact au FAM.

V. Lieux d'habitation







Sur l'ensemble des services du FAM, la distance moyenne des lieux d'habitations des personnes accueillies ou de leur famille est de 30 kms.

5.2. LES ELEMENTS FINANCIERS

Le FAM bénéficie d'une autorisation et d'un financement conjoint par le Conseil Départemental du Nord et l'Agence Régionale de Santé.

Le FAM est inscrit dans le CPOM qui lie l'ASRL et l'ARS pour la période 201-2021 et le CPOM qui lie l'ASRL et le département du nord.
Un rapport financier est établi par le directeur.

5.3. LES RESSOURCES HUMAINES

Indicateurs classiques :
Nombre de salariés au global : 34,77 ETP pour 49 personnes physiques**.**

Nombre de CDI, CDD, contrats aidés, personnes en situation de handicap, service civique,… : 38 CDI, 10 CDD et 2 services civiques

L'année 2020 marquée par la crise sanitaire a engendré la fermeture de certains services dont 3 du dispositif FaciliTED durant la 1ère phase de confinement.
Durant celle-ci, l'absentéisme (pour garde d'enfants, symptômes pouvant être des signes d'être porteur du virus, absence dite « habituelle » …) a nécessité un soutien des services fermés du Dispositif en prime abord mais aussi de l'association.
Les formations programmées ont dû être reportées. Certaines reprogrammations n'ont malheureusement pas pu se faire.

TABLEAU DES EFFECTIFS (au 31/12/2020)

Fonction	ETP	Personnes physiques
Directeur	0,2	1
Chef de service	1	1
Chargée d'accompagnement	1	1
Secrétaire	1	1
Technicienne de paie	0,5	1
Psychologues	1	2
Assistante sociale	0,1	1
Ergothérapeute	0,35	1
Psychomotricienne	0,2	0
Educateur Sportif	0,8	1
Educateur Spécialisé	4	5
AS	8,3	11
AS de nuit	4	5
AMP/AES	8,5	12
Contrat Non Renouvelable (ES) pour renfort de situations complexes	1	1
IDE	1,5	2

Maîtresses de maison	1,32	2
	34.77	48

ACCUEIL DES STAGIAIRES : nombre, durée, missions/type de formation

En 2020, le FAM a accueilli :

-5 stagiaires accompagnants éducatifs et sociaux (1262heures)
-4 stagiaires aides-soignants (520 heures)
-5 stagiaires éducateurs spécialisés (1410 heures)
-4 stagiaires infirmiers (755 heures)
- 1 stagiaire monitrice éducatrice (280 heures)
- 3 services civiques (1302 heures)

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020

Intitulés formations/colloques…	Professionnels concernés (nombre et fonctions)	Durée (heures/jours)
Formation aux techniques de dégagement	9 professionnels (3AS, 3AMP, 2 ES et 1MAA)	3h
Supervision sur les outils et méthodes de communication	7 professionnels (2 AS, 2 AMP, 1 ES, 1 psychologue et 1 chargée d'accompagnement)	2 * 2h30
Préparation d'une intervention à la journée régionale de l'autisme	3 professionnels (1 intervenant extérieur, 1 ergothérapeute et 1 Chargée d'accompagnement)	9h
Formation autisme et sexualité	10 professionnels (3 AS, 1 IDE, 2 AMP, 2 ES, 1 assistance sociale et 1 Chef de service)	12h
Formation aux 1ers secours	Annulée avec la crise sanitaire	/
Formation incendie	Annulée avec la crise sanitaire	/
REDNESS : Prévenir et gérer l'agressivité et les conflits dans les relations avec les familles	3 professionnels (1 Chargée d'accompagnement, 1 Directrice et 1 Cheffe de service)	15h

REDNESS : Prévenir et gérer l'agressivité et les conflits dans les relations avec les familles	9 professionnels (4 ES, 2 psychologues, 1 secrétaire, 1 ES sportif et 1 assistante sociale)	15h
SST	2 professionnels (1 chargée d'accompagnement et 1 Cheffe de service)	14h
OPCO : Professionnaliser les équipes éducatives et soignantes pour mieux accompagner les usagers Module 1 : Comment travailler et communiquer en équipe pluridisciplinaire ?	12 professionnels (4 AMP/AES, 2 AS de nuit, 2 ES, 2 AS, 1 IDE, 1 chargée d'accompagnement)	7
OPCO : Professionnaliser les équipes éducatives et soignantes pour mieux accompagner les usagers Module 2 : Comment construire et gérer une activité ?	10 professionnels (1 ES, 4 AS, 4 AMP/AES, 1IDE)	14h
OPCO : Professionnaliser les équipes éducatives et soignantes pour mieux accompagner les usagers Module 3 : Renforcer ses connaissances sur l'autisme ?	11 professionnels (1 ES, 2 AS, 5 AMP, 1 ES sportif, 1 IDE, 1 Cheffe de service)	24h30
Supervision sur les outils et méthodes de communication	7 professionnels (1 AS, 3 AMP, 1 ES, 1 psychologue et 1 IDE)	2h30
Supervision sur les outils et méthodes de communication	9 professionnels (2 AS, 3 AMP, 1 ES, 1 psychologue, 1 Chargée d'accompagnement et 1 stagiaire ES)	2h
OPCO : Professionnaliser les équipes éducatives et soignantes pour mieux accompagner les usagers Module 4 : Assurer une fonction de coordination	6 professionnels (4 ES et 2 IDE)	14h
Groupe de paroles avec supervision	11 professionnels (6 AS, 3 AMP, 1 IDE, 1 ES)	2h

6. *« AXES DE TRAVAIL 2020 ET PERSPECTIVES 2021 »*

a) Axes de travail 2020

L'année 2020 a été marquée par la poursuite d'ajustements organisationnels et fonctionnels :

- Mise en place de réunions thématiques dans l'objectif d'évaluer et réadapter les organisations internes en fonction des constats évoqués
- Poursuite sur travail en partenariat en lien avec la ville de Wattrelos
- Groupes de travail sur les activités (fiches projets, adaptation des Emplois Du Temps, évaluation et restructuration des activités ...)

En 2020, l'objectif était de développer l'activité des accueils temporaires. Celui-ci a pu être constaté en fin d'année.
En effet, l'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire liée à la COVID-19 associée à la gestion de situations complexes en hébergement permanent, accueil de jour et accueil temporaire (taux d'absentéisme élevé suite à des arrêts maladies et/ou accidents de travail, nombre important de FEI ...). Situations complexes qui ont nécessité l'établissement de signalements à l'ARS et qui nous ont permis de bénéficier d'un CNR pour nous aider dans la gestion et la mise en sécurité des professionnels et des usagers (renfort éducatif), ainsi que de temps de groupes de parole animés par un cabinet extérieur.

L'épuisement précoce et les difficultés RH au sein des équipes ont continué à se faire ressentit. C'est en ce sens que la démarche d'accompagnement par l'OPCO dans le cadre de la démarche Accéléo a été programmé en fin d'année 2020. Des entretiens individuels avec les professionnels afin de faire un point sur leurs compétences attendues par rapport au métier a permis de définir les axes d'intervention et de formation au sein de la structure.
Un compte-rendu avec la présentation d'éventuelles perspectives d'actions est prévue pour l'année 2021.

La perspective de pouvoir inscrire les adultes en tant que membres à part entière au CVS n'a pas encore abouti mais demeure un axe de réflexion à travailler avec les parents.

Malgré le contexte sanitaire, des axes de travail ont été mis en place et ont permis :

- La finalisation de la démarche d'évaluation interne
- L'élaboration et finalisation du DUERP de manière pluridisciplinaire
- Finalisation de l'ensemble des projets individuels avec des présentations aux tuteurs et/ou familles (Nombreuses sont celles qui ont eu lieu en visio, mais le fonctionnement proposé nous a permis de les optimiser)

- L'accompagnement à la montée en compétence sur l'autisme : formation et démarche de bilan de compétences accompagnée par l'OPCO (programme Accéléo)
- La rédaction des fiches métier ainsi que la mise à jour de l'organigramme
- La réalisation de travaux d'aménagement du bâtiment avec une réflexion sur la sécurisation de l'espace calme-retrait, l'installation de la climatisation sur les unités de vie et la restructuration des salles d'activités
- La mise en place d'un travail partenarial sur la communication en sensorialité au vu de la journée régionale de l'autisme qui a été reportée en 2021

b) Perspectives 2021

En 2021, les axes de travail sont les suivants :

- L'évaluation de l'ensemble des projets individuels
- La formalisation des fiches projets en lien avec les évaluations des activités, l'intervention de l'OPCO Santé et les réajustements des Emplois Du Temps (amélioration des organisations liées aux difficultés RH : nombre d'activités par rapport au nombre de professionnels présents sur l'organigramme)
- Le développement des connaissances professionnelles sur l'aspect sensoriel lors des activités en lien avec l'intervention d'une professionnelle du Dispositif.
- Favoriser et développer le partenariat avec la ville, les établissements et les associations de Wattrelos.
- Optimiser le travail sur les emplois du temps.
- Poursuite du travail sur les procédures de gestion des troubles du comportement pour certains adultes (CRA, recherche du soutien d'un psychiatre pour certaines situations, analyse des FEI ...)
- Travail sur l'analyse des FEI (adaptation du support, création d'un groupe référents et mise en place de commissions)
- Le développement de projet de soin notamment avec l'arrivée d'une cheffe de service sur l'ensemble du dispositif pour la gestion du projet de soins et de l'amélioration de la qualité
- La poursuite du déploiement des actions en partenariat notamment avec l'ARA et les partenaires sportifs.
- L'amélioration des systèmes de communication en interne comme avec les familles (téléphonie, mails, courriers, clips ...)
- Tendre à une stabilité des équipes en lien avec les actions menées
- Le Projet de l'AMI portant sur la continuité de parcours avec l'accueil des jeunes de 18-20 ans au sein du FAM. Et dans le prolongement de pouvoir ouvrir et créer des places en prévention des départs an Belgique.
- Sécurisation de l'espace calme-retrait
- Evaluation-cotation des activités.

- Réflexion d'actions citoyennes avec la ville de Wattrelos et le service responsable de pôle handicap
- La concrétisation de la participation à la journée régionale de l'autisme

7. ZOOMS

Le projet ARA:

Cette activité a lieu tous les mercredis matin pour deux groupes.
Lors de cette activité, il s'agit de découvrir différents instruments de musique, travailler autour du son, prendre plaisir à écouter, à s'écouter les uns les autres, et à jouer.

La danse thérapie :

Cet atelier a lieu tous les jeudis matin pour deux groupes différents.
Durant ces séances sont travaillés le schéma corporel, la motricité (l'amplitude des mouvements, la coordination, la souplesse, le tonus) et les interactions sociales à travers la danse.

La z'âne attitude:

Cette activité partenariale a lieu une fois tous les 15 jours. Elle a pour objectif la relation à l'animal (soin, brossage, contact avec l'animal).

Le déploiement des systèmes de communication :

Le FAM a mis en place des clips durant la période du confinement pour permettre de maintenir les liens et la communication entre les adultes restaient au FAM et ceux retournés en famille.
La diffusion de ces clips tous les 15 jours retracent les différents moments vécus sur la période écoulée.

Des semaines de loisirs ont été organisées durant l'année avec des activités plus exceptionnelles :

Un foodtruck est venu en décembre sur le parking du FAM et chaque personne a pu choisir et commander sa pizza.

Quelques activités de cirque ont été faites.

ETABLISSEMENTS DE QUESNOY-SUR-DEULE

FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE **Etablissements ASRL de Quesnoy-sur-Deûle :** Le Clos de la Chesnaie Le Soleil Bleu Service d'Accueil de Jour « Les Tournesols » Résidence Autonomie «Les Lucioles »	
Adresse : *Soleil Bleu et Tournesols* 6, rue du Chêne *Clos de la Chesnaie* 2, rue Evariste Galois *Lucioles* 13, Allée des Charmes 59890 QUESNOY SUR DEULE	**Directrice de l'établissement :** Juliette SAGOT (fin 31/03/20) - Sylvie DELERUE (début 1/04/20) **Chefs de service** : Angélique BONDUELLE Emmanuel HENNEBERT Baptiste GRZEGORZEWSKI (fin 15/06/20) Christelle GERARD (début 24/08/20)
Projet d'établissement	Les établissements ASRL de Quesnoy-sur Deûle proposent un accompagnement à des personnes en situation de handicap visuel, avec handicap associé, à partir de 20 ans et sans limite d'âge. Par le biais de différentes modalités d'accompagnement, les résidents de nos structures bénéficient de réponses personnalisées tout au long de leur parcours de vie, en favorisant l'épanouissement et l'autonomie de la personne, dans le respect de ses liens familiaux, de son identité et de son projet. **Nos objectifs généraux sont de favoriser l'épanouissement de la personne, la réalisation de toutes ses potentialités intellectuelles, sociales et affectives en suivant un rythme adapté et l'exercice d'activités personnalisées.**
Autorisation et public	**Rappel historique :** 1980 : Création de l'ARPHA (Association Régionale pour la Promotion des Personnes Handicapées Adultes) association de parents d'enfants prématurés déficients visuels, qui accompagne dans son parcours de

	vie la personne adulte en situation de handicap, rare ou complexe, en particulier déficiente visuelle avec handicap associé 1992 : l'ARPHA ouvre le foyer de vie le Soleil Bleu avec une autorisation de 30 places (Les Menthes, Les lavandes, Les Citronnelles) 2000 : l'accueil de jour « Les Tournesols » s'ouvre au sein du Soleil Bleu pour accueillir 3 places temps plein 2002 : extension de 10 places d'un Foyer d'Accueil Médicalisé (Les Chèvrefeuilles) au sein du Soleil Bleu 2007 : résidence d'accueil expérimental « Les lucioles » pour 8 adultes pouvant travailler en ESAT, avec pour objectif de développer leur autonomie dans la vie quotidienne 2010 : ouverture du Clos de La Chesnaie avec 12 places en foyer de Vie et 18 places en Foyer d'Accueil Médicalisé 2017 : fusion avec l'ASRL pour pérenniser les établissements **Caractéristiques du public accueilli** : Personnes déficientes visuelles multi-handicapées à partir de 20 ans sans limite d'âge. 30 places pour personnes vieillissantes sont réparties sur le Soleil Bleu et le Clos de la Chesnaie. **Nombre de place :** 81 places au total • 42 places de Foyer de Vie • 28 places en Foyer d'Accueil Médicalisé • 3 places temps plein en Accueil de Jour • 8 places en Résidence autonomie expérimentale Nombre de jours d'ouvertures : Le Soleil Bleu et Le clos de la Chesnaie assurent un hébergement permanent 24h/24h et 365 jours par an.

	Jusqu'en juillet 2020, Les Lucioles fermaient 3 semaines l'été, une semaine en fin d'année et un weekend sur deux. A la demande des résidents concernés, ce mode de fonctionnement a été revu pour être aussi sur un modèle d'hébergement permanent.
Ressources humaines	Nombre de salariés total au 31/12/20 sur l'ensemble des sites : 84
Ce qu'il faut retenir de l'année	Nombre de journées réalisées : 28 438 Nombre de personnes accueillies : 83 <u>Événements marquants :</u> - à compter de mars, la crise sanitaire « Covid-19 » impacte de manière inédite et profonde la mission et le fonctionnement des établissements - Recomposition du Comité de Direction à 50% consécutif au changement de Directrice et d'un Chef de Service Educatif -Pour coller davantage à l'objectif de travail sur l'autonomie des résidents, le projet de service des Lucioles est revisité notamment en adaptant l'encadrement et en remplaçant la présence des veilleurs, par la mise en place d'un système de téléassistance -Pour gagner en qualité d'accompagnement, fin de la mutualisation des professionnels d'encadrement et création d'équipes dédiées avec refonte du mode de planification des horaires de travail qui doit répondre aux besoins des résidents en première intention

3 SITES

Le Soleil Bleu

3 unités Foyers de Vie de 10 places

- Les Menthes
- Les Lavandes
- Les Citronnelles

1 unité Foyer d'Accueil Médicalisé de 10 places

- Les Chèvrefeuilles

1 Accueil de Jour 3 ETP / 6 places : Les Tournesols

Le Clos de la Chesnaie

1 unité Foyer de Vie 12 places

- Les Lilas

2 unités Foyers d'Accueil Médicalisé

- Les Jasmins 10 places
- Les Mimosas 8 places

Les Lucioles

Résidence d'accueil expérimentale de 8 places

Détail des 3 sites :

Le Soleil bleu

Le premier établissement de l'Association qui a ouvert ses portes en 1992 est la résidence *« Le Soleil bleu »*, *foyer de vie et d'accueil médicalisé*. Il comprend quatre ailes de dix studios et d'un lieu de vie permettant d'accueillir 30 personnes en foyer de vie et 10 personnes en foyer d'accueil médicalisé (FAM) nécessitant un suivi médical plus important. Quatre groupes de vie hétérogènes favorisent le dynamisme et le développement de l'établissement.

Des lieux de vie où la personne est accompagnée dans son parcours de vie. L'habitat a été construit afin d'offrir à chacun le respect de son intimité dans un environnement sécurisé et chaleureux

Le soleil bleu est ouvert 365 jours par an.

Les Tournesols

Depuis 2000, un *accueil de jour*, nommé *« Les Tournesols »*, est ouvert au sein même du *« Soleil bleu »*. Actuellement, il permet l'accueil de six personnes correspondant à 3 équivalents temps plein (ETP) dans l'ensemble des établissements selon le projet de personnes.

« Les Tournesols » permettent aux personnes vivant à leur domicile familial d'intégrer une vie institutionnelle et de les accompagner dans leur projet. Son but est l'intégration progressive de nouveaux résidents participant aux différentes activités et ateliers proposés à l'ensemble des résidents. Les personnes accueillies peuvent ainsi découvrir un établissement à leur rythme. Ce mode d'accompagnement permet également aux familles de bénéficier d'un

temps de répit. Ce mode d'accompagnement est souple et permet de répondre rapidement aux familles et tuteurs.

Les Lucioles

« Les Lucioles » est une *résidence d'accueil expérimental* qui a ouvert en 2007. Dans cet établissement, vivent huit adultes multi-handicapés déficients visuels semi-autonomes pouvant travailler en Etablissement ou Service d'Aide par le Travail (ESAT). L'objectif est de veiller à leur bien-être physique et moral dans un cadre de vie stimulant, leur permettant d'acquérir et de développer une autonomie dans les gestes de la vie quotidienne.

Les résidents travaillent sur leur autonomie. Ils réalisent leurs repas, élaborent leurs menus et achètent les denrées alimentaires eux-mêmes. Les personnes accueillies assurent partiellement ou totalement l'entretien de leurs effets personnels.

L'objectif de la Résidence est suite à l'évaluation du Conseil départemental en 2012 de préparer les usagers à un habitat autonome. Les résidents font des stages en ESAT afin d'affiner leurs envies, leurs compétences et aptitudes. Ils travaillent à mi-temps tout en habitant les Lucioles. Lorsqu'ils sont prêts, ils continuent leur parcours vers un habitat autonome et parfois un travail à temps plein. Ils seront accompagnés par les partenaires dans des ESAT, des foyers d'Hébergement pour travailleurs, des SAVS, des résidences services. Les Lucioles sont un véritable tremplin qui permet de se préparer au monde du travail tout en apprenant à « gérer » son intérieur. Les professionnels accompagnent la personne à se créer un tissu social, dans ses parcours de locomotion, dans sa gestion de budget…. Le contrat de séjour est basé sur une durée initiale de 18 mois renouvelable une fois. La résidence expérimentale en 2007 a obtenu un agrément pour 15 ans en 2016.

Le Clos de la Chesnaie

Cet établissement a ouvert en mai 2010. Tout comme *« le Soleil bleu »*, la résidence *« le Clos de la Chesnaie »* est un *foyer de vie et d'accueil médicalisé*. Le fonctionnement est le même qu'à la résidence *« le Soleil bleu »*. Trois ailes ont été construites pour 12 places en foyer de vie et 18 places en foyer d'accueil médicalisé.

Le clos de la Chesnaie est ouvert 365 jours par an.

Trente places pour personnes handicapées vieillissantes sont réparties sur le Soleil Bleu et le Clos de la Chesnaie.

Les établissements étaient jusqu'au 31 décembre 2016 gérés par l'ARPHA et ont intégré l'ARSL au 1er janvier 2017. Le traité de fusion repose sur les objectifs et bénéfices réciproques ci-dessous :

- L'accès aux compétences du siège social de l'ASRL et la sécurisation du fonctionnement des fonctions support de l'ARPHA ;

- L'apport des connaissances et des compétences de l'ARPHA aux établissements de l'ASRL accueillant des personnes atteintes d'un handicap visuel ;
- La continuité de la prise en charge de la personne en lui permettant l'accès à un dispositif lui mettant à disposition des professionnels quelle que soit sa situation dans la métropole lilloise ou lui faciliter un rapprochement familial ;
- Le renforcement des partenariats entre établissements au service des projets personnalisés des personnes accompagnées ;
- Les échanges de savoir-faire et compétences des métiers terrain dans l'accompagnement des personnes handicapées déficientes visuelles ;

La pérennité des missions et des valeurs de l'ARPHA est ainsi assurée. Cette fusion étend la présence de l'ASRL au territoire :

Les partenariats

La municipalité de Quesnoy sur Deûle

La municipalité a été le premier partenaire des établissements en permettant l'intégration et l'inclusion des résidents. Elle leur permet d'avoir une place de citoyen grâce à leur participation.

Le Fondarpha

La Fonds de dotation Fondarpha, créée en février 2014, contribue à l'épanouissement et au bien-être des personnes en situation de handicap résidant dans les établissements de Quesnoy-sur-Deûle.

Les organismes de formation

Se donnant la mission de former les professionnels de demain et de se donner les moyens d'avoir un nouveau regard sur les accompagnements, les établissements accueillent des stagiaires des formations suivantes :

- Accompagnant Educatif et Social : CREFO
- Educateur Spécialisé : ESTS, IUT B de Tourcoing, IRTS, AFERTES
- IDE : Ifsanté, Georges Daumezon, Santélys, Croix Rouge, IFSI de Roubaix, Armentières, Lomme, Valentine Labbé
- Aide-Soignant : IFAS d'Armentières, de Lomme, de Valentine Labbé
- Moniteur Educateur : IRTS

Les établissements médico-sociaux

- Les ESAT gérés par les Papillons Blancs, l'ARPIH, Voir Ensemble, l'ASRL, le GAPAS
- L'ARPIH, l'Arche, la MAJT : axe logement pour les sorties des résidents des Lucioles
- Les SAVS : Voir Ensemble, REMORA
- Les établissements de l'ASRL : groupe de travail des foyers d'accueil médicalisé autour de thématiques spécifiques, l'IJA tant pour les personnes accueillies que pour le partage des compétences métiers, la SAPAH, l'ESAT Jemmapes Lamartine
- Le centre ressource national handicap rare
- L'IME de Loos géré par le Gapas : l'IME de Loos accueille des enfants déficients visuels. Le travail est fait avec le service de suite et les groupes ados pour la programmation des stages en établissements.
- La MAS de Bois Grenier gérée par l'AFEJI, la MAS d'Armentières gérée par l'EPSM, la MAS de Loos gérée par la Fondation Caisse d'Epargne
- Jean XXIII
- ESPRAD Chute : Equipe spécialisée prévention et réadaptation à domicile à Lomme
- Atinord, AGSS de l'UDAF, Ariane, ASAPN : suivis des mandats de protections pour 28 personnes.
- Le FAM la Marelle travaille à l'amélioration du confort de vie physique des résidents en abordant la question de la posture, des pieds et de la dentition.

Interventions en basse vision

- Création de la plateforme d'expertise en basse vision sur les Hauts de France : VISIOM en lien avec l'IJA
- Réalisation de bilans extérieurs réalisés par l'équipe VISIOM
- Réalisation de bilans en basse vision réalisés en interne
- RDV pour nos habitants en consultations spécialisées en basse vision, optique et ophtalmologie.

Les partenaires médicaux et paramédicaux

- Depuis 2009, une convention est conclue avec le GHICL et St Philibert dans le cadre du plan BLEU

- Un cabinet libéral d'IDE intervient sur les foyers de vie, de même les kinés libéraux interviennent sur les foyers de vie et en partie sur les foyers d'accueil médicalisé en lien avec la kiné salariée. Des conventions associatives de partenariat ont été signées en 2018.
- Les résidents se rendent chez l'orthophoniste installée à Quesnoy sur Deûle. Après un travail en locomotion, certains résidents sont en capacité de s'y rendre seul.
- Les médecins généralistes : depuis 2018, nous travaillons avec 3 médecins installés à Quesnoy sur Deûle et ses environs. Cela permet aux résidents un choix de leur médecin traitant.
- Les opticiens spécialisés
- 1 psychomotricienne libérale présente tous les vendredis en journée pour 8 habitants
- 2 instructeurs en locomotion en convention de partenariat avec l'école de chiens guide de Roncq
- 1 orthoptiste libérale est intervenue tous les mercredis en journée complète pour 7 habitants
- 5 conventions de partenariats signées pour travailler autour d'échanges de pratiques professionnels autour de la basse vision : Les chiens guides, Le FAM de la Marelle, Le Docteur Dumortier ophtalmologue, La compagnie de Théâtre de l'Oiseau Mouche, L'Equipe Relais Handicap Rare Région Nord-Ouest.
- Le COF : le Cabinet d'ophtalmologie des Flandres est un centre médical entièrement dédié à la vision. Ouvert depuis 2005, le cabinet est composé d'une équipe de 14 ophtalmologistes bénéficiant chacun d'une surspécialité en ophtalmologie (cornée, cataracte, chirurgie réfractive, paupière, rétine, strabisme etc…) qui travaillent ensemble depuis plus de dix ans. Il possède en outre les équipements nécessaires aux besoins actuels en matière de médecine oculaire, de la simple visite de contrôle aux opérations de chirurgie les plus pointues.
- Dentaire : Prise de contact avec le docteur DELECOURT pour la mise en place de journées de dépistages dentaires en interne.

8. ACTIVITE REALISEE

8.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

Activités 2020

Lieux de vie	*Nb de places autorisées*	*Places occupées*	*Taux d'occupation*
Les Citronnelles	10	11	110 %
Les Lavandes	10	10	100 %
Les Menthes	10	10	100 %
Les Chèvrefeuilles	10	10	100 %
Total Soleil Bleu	**40**	**41**	**102,5%**
Les Mimosas	8	8	100%
Les Jasmins	10	10	100 %
Les Lilas	12	13	108,3%
Total Clos de la Chesnaie	**30**	**31**	**100%**
Les Lucioles	8	5	62,5%
Total	**78**	**77**	**98,7 %**

Activité en nombre de jours :

Modalités d'accueil	*2018*	*2019*	*2020*
Hébergement permanent (FV+FAM)	27289	27995	28081
Accueil de jour	539	480	357

Cause des absences en nombre de jours :

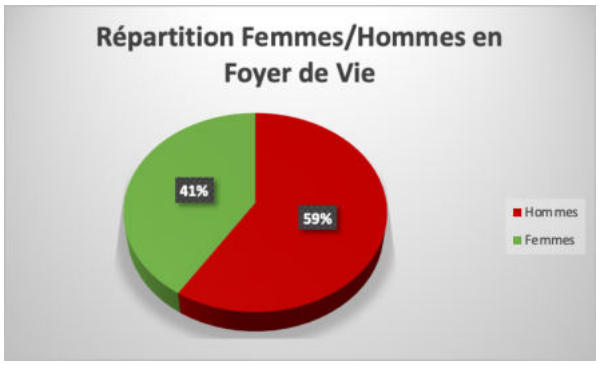
Modalités d'accueil	*Vacances*	*Hospitalisation*	*COVID*
Foyers hors Accueil de jour	953	12	1543

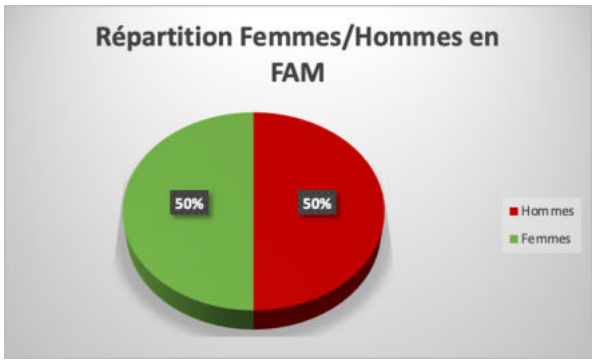
Lors de la première vague de la COVID 19, les établissements ont été confinés, ne rendant ainsi plus possible le retour des résidents dans leur famille le weekend. Aussi, nous leur avons donné la possibilité de choisir entre un confinement dans l'établissement ou dans leur famille. Compte tenu du caractère très exceptionnel de la situation, pour ceux qui ont opté pour la seconde option, cela n'a pas eu d'incidence sur les 35 jours. Cela a concerné 8 résidents.

8.2. PRESENTATION DE LA POPULATION ACCUEILLIE PAR LIEU DE VIE

Répartition homme/femme

Lieux de vie	Hommes	Femmes	Total
Les Citronnelles	6	5	11
Les Lavandes	6	4	10
Les Menthes	7	3	10
Les Chèvrefeuilles	5	5	10
Total Soleil Bleu	**24**	**17**	**41**
Les Mimosas	4	4	8
Les Jasmins	5	5	10
Les Lilas	7	6	13
Total Clos de la Chesnaie	**16**	**15**	**31**
Les Lucioles	3	2	5
Total hors Accueil de Jour	**43**	**34**	**77**
Accueil de Jour Les Tournesols	3	5	8





Ages

Lieux de vie	Âge du plus jeune	Age du plus âgé	Moyenne d'âge
Les Citronnelles	26	48	35,5
Les Lavandes	27	57	37
Les Menthes	29	58	46
Les Chèvrefeuilles	25	70	43
Soleil Bleu	**25**	**70**	**40,35**
Les Mimosas	30	78	55
Les Jasmins	40	75	60

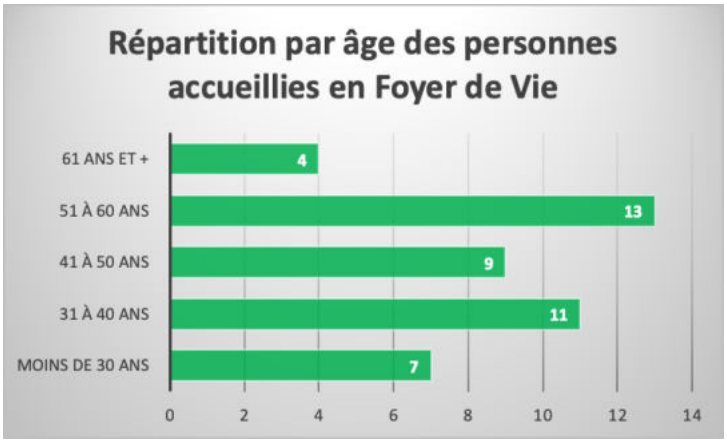
Les Lilas	30	72	55,5
Clos de la Chesnaie	**30**	**78**	**57**
Les Lucioles	20	39	28
Accueil de Jour Les Tournesols	30		

L'âge moyen des résidents aux Lucioles est de 28 ans. En effet, ce dispositif accompagne de jeunes personnes dans leur préparation au travail et à l'habitat autonome. Il y a eu 12 sorties et réorientations sur les 4 dernières années.

Répartition par âge des personnes accueillies

Foyer de Vie

Moins de 30 ans	31 à 40 ans	41 à 50 ans	51 à 60 ans	61 ans et +	Age moyen
7	11	19	13	4	43,4

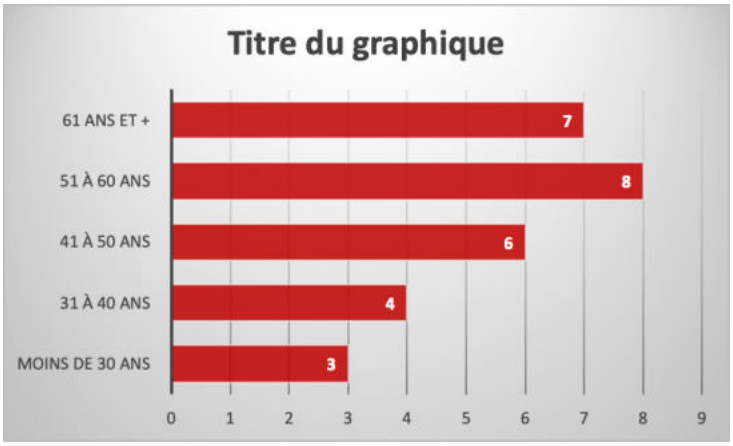


26 personnes sur 43 accueillies en Foyer de vie ont plus de 41 ans et 17 ont plus de 51 ans. Les établissements ont un agrément pour 12 places pour personnes vieillissantes. Comme pour l'ensemble de la population, l'espérance de vie des personnes handicapées augmente grâce aux avancées de la médecine et aux démarches de prévention largement appliquées au sein des établissements. Nous accompagnons le vieillissement en Foyer de Vie en coordonnant les interventions des professions médicales et paramédicales libérales dans l'ensemble des établissements.

Lorsque certains besoins sont identifiés, nous travaillons également avec l'ESPRAD « Chute » afin d'adapter au mieux l'accompagnement et permettre le maintien des potentialités.

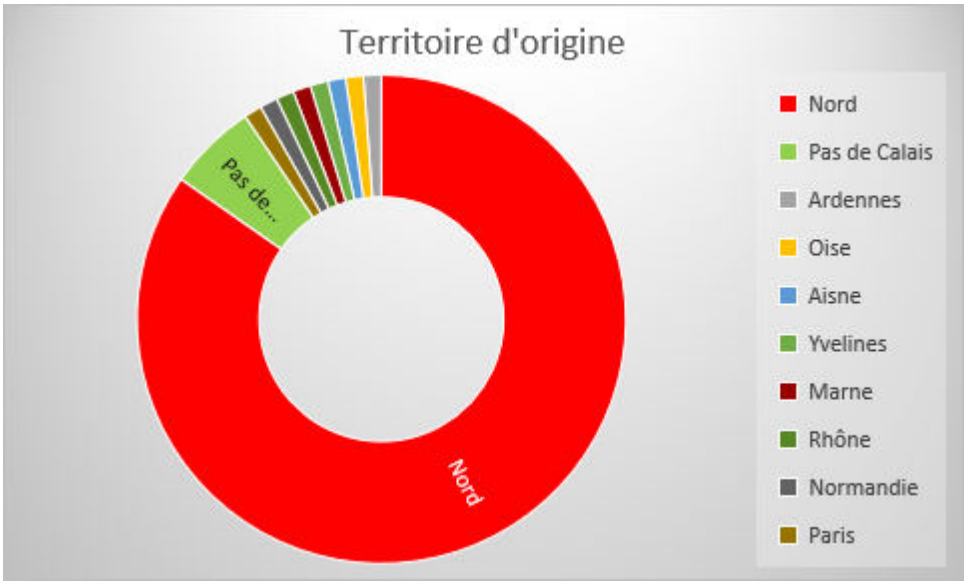
Foyer d'Accueil Médicalisé

Moins de 30 ans	31 à 40 ans	41 à 50 ans	51 à 60 ans	61 ans et +	Age moyen
3	4	6	8	7	53



Territoires d'origine des personnes accueillies en 2019

Nord	Pas de Calais	Ardennes	Oise	Aisne	Yvelines	Marne	Rhône	Normandie	Paris
72	5	1	1	1	1	1	1	1	1

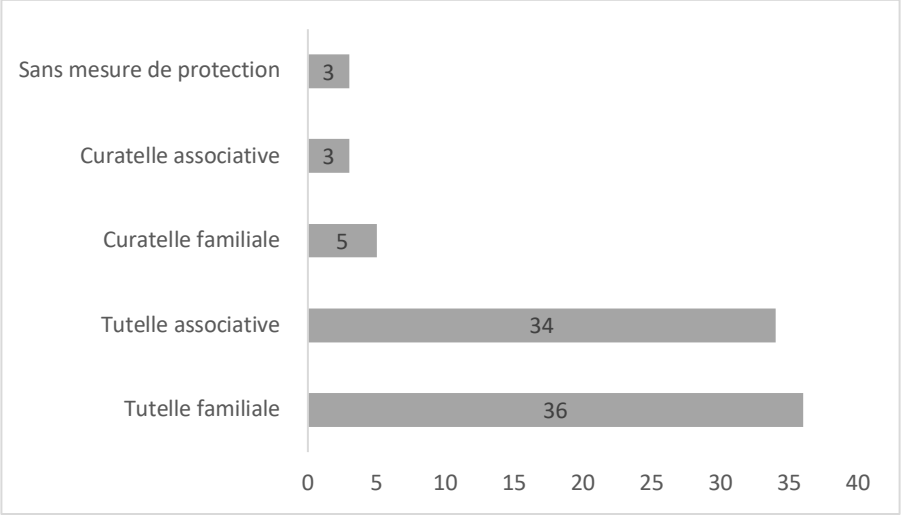


Sur l'ensemble des personnes accueillies durant l'année 2020, 84% d'entre elles bénéficient d'un domicile de secours dans le département du Nord. Cette proximité permet de favoriser le maintien des liens familiaux et les retours en famille durant les fins de semaine lorsque la santé des parents le permet encore.

Mesures de tutelle par lieu de vie

Lieux de vie	**Tutelle/Curatelle associative**	**Tutelle/Curatelle familiale**	**Total**
Les Citronnelles	Tutelle : 5 Curatelle : 2	Tutelle : 4	11
Les Lavandes	Tutelle : 7	Tutelle : 3	10
Les Menthes	Tutelle : 9	Tutelle : 1	10
Les Chèvrefeuilles	0	Tutelle : 10	10
Total Soleil Bleu	23	18	41
Les Mimosas	Tutelle : 1	Tutelle : 6 Curatelle : 1	8
Les Jasmins	Tutelle : 7	Tutelle : 3	10
Les Lilas	Tutelle : 5 Curatelle : 1	Tutelle : 5 Curatelle : 2	13
Total Clos de la Chesnaie	14	17	31
Les Lucioles	1	2	3
Total hors Accueil de Jour	**38**	**37**	**75**
Accueil de Jour Les Tournesols		Tutelle : 4 Curatelle : 2	6 personnes sous protection sur 8

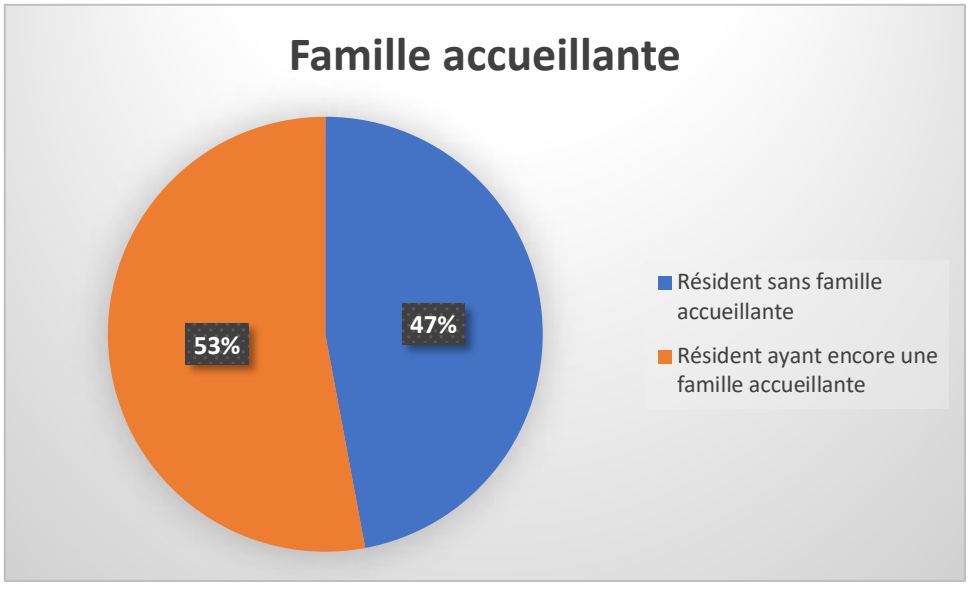
Tutelle 70		**Curatelle** 8		3
Tutelle familiale	**Tutelle associative**	**Curatelle familiale**	**Curatelle associative**	**Sans mesure de protection**
36	34	5	3	3



86 % des résidents bénéficient d'une mise sous tutelle, option la plus sécuritaire (donc plus restrictive pour la personne protégée), puisqu'elle empêche à la personne sous tutelle de gérer seule son patrimoine. La répartition famille / association est quasiment équivalente.

Résidents ayant encore des familles accueillantes

Résident sans famille accueillante	Résident ayant encore une famille accueillante	% des résidents sans familles accueillantes
40	45	47%



Par famille accueillante, il faut comprendre qu'il s'agit des parents, frères et sœurs pour parfois le week-end, un week-end sur deux ou uniquement le dimanche.

De 59%, nous sommes passés à 53% de familles accueillantes. Cela s'explique par le vieillissement des personnes accueillies.

Types de déficiences :

Déficiences intellectuelles	
Retard mental profond et sévère	**32**
Retard mental moyen	**40**
Retard mental léger	**13**
Autre déficience de l'intelligence	
Déficiences du psychisme	
Déficiences intermittentes, « critiques », de la conscience	
Troubles de la conduite et du comportement	**19**
Déficiences du psychisme en rapport avec des troubles psychiatriques graves	**5**
Autres déficiences du psychisme	
Déficiences du langage et de la parole	
Déficiences auditives	
Déficience totale ou profonde du développement de l'ouïe et perte auditive bilatérale profonde	
Déficience auditive bilatérale sévère	**1**
Autre déficience de l'acuité auditive – moyenne ou légère	**1**
Surdi-mutité	
Surdi-cécité	**1**
Déficience de la fonction vestibulaire et de l'équilibration	
Déficiences visuelles	
Déficience visuelle bilatérale totale ou profonde des deux yeux	**18**
Autres déficiences de la fonction et de l'appareil visuel	**62**
Déficiences motrices	
Déficiences motrices par absence complète ou incomplète d'une partie ou de la totalité d'un membre ou de plusieurs membres	**14**
Absence ou déficit de la mobilité volontaire des quatre membres	
Absence ou déficit important de la mobilité des deux membres inférieurs	**9**
Déficit de la mobilité des membres supérieur et inférieur homolatéraux	**1**

Déficit de la motricité des membres supérieurs	
Déficiences motrices de la tête et du tronc	**1**
Autres déficiences complexes de la motricité	
Pluri-handicap	
Déficiences viscérales	
Polyhandicap	**3**
Autres déficiences	

Les Etablissements de « Quesnoy sur Deûle » accueillent des adultes porteurs d'une déficience visuelles associant une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés : trouble sensoriel (visuel et/ou auditif), trouble moteur (difficultés motrices dû à l'avancée en âge, à une hémiplégie, ou à une opération de hanche par exemple), trouble épileptique (certaines personnes souffrent d'épilepsie stabilisée ou non), trouble du comportement (trouble envahissant du développement, trouble psychiatrique, difficulté liée à la non acceptation de la frustration,…).

8.3. BILAN DE L'ACTIVITE DU SOIN :

1. Composition de l'équipe :

L'équipe paramédicale se compose au 31 décembre 2020 :

- Des Infirmières et infirmiers (4 ETP) sont garants, aux côtés des médecins, de la santé des personnes accueillies en FAM et sur les foyers de vie.

Ils ont pour mission d'assurer la mise en action du parcours de soins des personnes accueillies en prenant en compte l'aspect préventif et curatif, l'accompagnement du soin, de jour comme de nuit tout au long de l'année et de travailler en lien avec les infirmiers libéraux sur les foyers de vie.

- D'une psychologue présente au sein des établissements à mi-temps. Les missions de la psychologue sont l'accompagnement psychologique des résidents, le soutien et le travail avec les équipes éducatives et le travail en lien avec les familles autour du Projets personnalisés des personnes accueillies.
-
- D'une Ergothérapeute présente au sein des établissements à 60%. Elle est garante du suivi en ergothérapie auprès de la personne accueillie selon son projet personnalisé par le biais :
  D'une évaluation (déficience incapacité et situation de handicap)

De la réadaptation (stratégie de compensation du handicap, la plus souvent par le conseil et le suivi du matériel spécialisé)
De la rééducation éventuelle (par le jeu et l'activité) et suivi thérapeutique (stimulation et maintien en ergothérapie)

Elle assure l'accès à une autonomie et un confort optimal de la personne en situation de handicap et contribue au suivi thérapeutique des résidents.

- D'une kinésithérapeute à hauteur de 80%. Elle est garante de l'accompagnement de la personne accueillie en fonction de son projet individualisé dans la rééducation en kinésithérapie la plus adaptée à la situation

L'équipe médicale se compose de :

Deux Médecins généralistes salariés.

Un médecin psychiatre intervenait sur les deux établissements à hauteur de 20%. Ce dernier a pris sa retraite au 28 février 2018 sans que nous ne parvenions à le remplacer. Cependant nous travaillons en partenariat avec le service du G18 de l'EPSM d'Armentières. Les résidents rencontrent les psychiatres de ce secteur, au CMP de Quesnoy sur Deûle et de Comines.

2. Distribution /préparation des thérapeutiques :

Les médicaments sont distribués généralement 3x/jour tout au long de l'année et plus si nécessaire.

Les infirmiers peuvent être présents dans l'organisation du lundi 7h au vendredi 20h.
Une astreinte IDE est effective du vendredi 20h au lundi 7h avec une présence de 8 à 13h le samedi et le dimanche sur l'ensemble des établissements.
L'infirmier distribue les thérapeutiques sur chaque groupe de vie des établissements Soleil Bleu et Clos de la Chesnaie.
Mais les traitements sont également administrés par un membre de l'équipe éducative, selon un protocole établi. Les traitements sont vérifiés au préalable par l'infirmière.

Les médicaments sont préparés par un prestataire externe (la pharmacie des Halles) chaque semaine et sont livrés le mercredi soir. L'infirmière de nuit prépare les dotations d'un établissement. L'infirmière en poste le jeudi matin effectue celle de l'autre établissement.
La quasi-totalité des personnes accueilles ont un traitement. Cela représente environ 78 distributions pouvant aller jusqu'à 4 prises par 24h selon les personnes.

4. Rendez-vous médicaux :

Les infirmiers assurent, dans la mesure du possible, les rendez-vous spécialistes des personnes accueillies et suivant le besoin d'expertise requis pendant le rendez-vous.

Tous les autres rendez-vous sont assurés par les équipes éducatives.

5. Consultations des médecins dans nos établissements :

Les consultations médicales sont reparties sur 2 créneaux horaires par semaine pour chaque médecin.

Ces consultations sont préparées par les infirmiers. Ils accompagnent le médecin pendant le tour médical et gèrent la suite (transmissions aux équipes médico-éducatives en tenant compte du secret médical, envois des ordonnances à la pharmacie pour la délivrance des thérapeutiques, liens avec les familles, liens avec la planificatrice santé pour la prise de rendez-vous…).

6. Les réunions :

Les infirmiers font partie intégrante des FAM. Ils sont représentés aux différentes réunions d'équipe, leur présence permet les échanges et cette cohérence de travail d'équipe.

7. Les relations avec les familles :

Les infirmiers sont garants de la Santé des résidents.

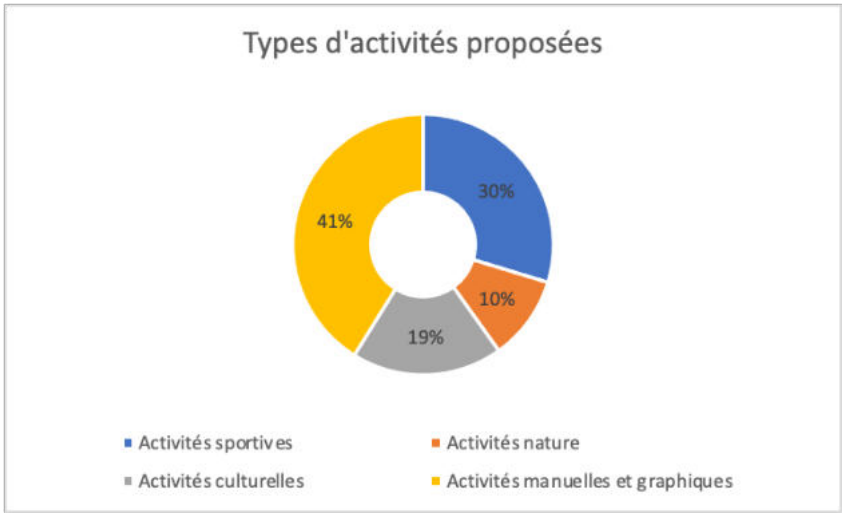
Suite au passage du médecin, après un RDV spécialiste ou un examen, l'infirmier communique avec les familles via le carnet de liaison ou par téléphone.

Nous avons également mis en place des suivis annuels de retour aux tuteurs sur demande et avec accord du résident pour qu'il y ait un temps d'échange avec le médecin.

8.4. BILAN DES ACTIVITES ET DEPLACEMENTS :

Cette année et malgré la COVID, les usagers ont pu bénéficier de nombreuses activités intérieures ou extérieures.

Voici une répartition par type d'activités proposées en 2020 :



Les activités proposées en 2020 sont principalement manuelles et sportives. En effet, le contexte sanitaire et le confinement par lieu de vie a amené les professionnels à proposer des animations au sein des groupes, la plupart du temps des activités manuelles.

De la même manière, dès que cela a été possible, il a été proposé aux personnes accompagnées de marcher, courir, faire du "motomed",...sortir d'un environnement sédentaire et confiné.

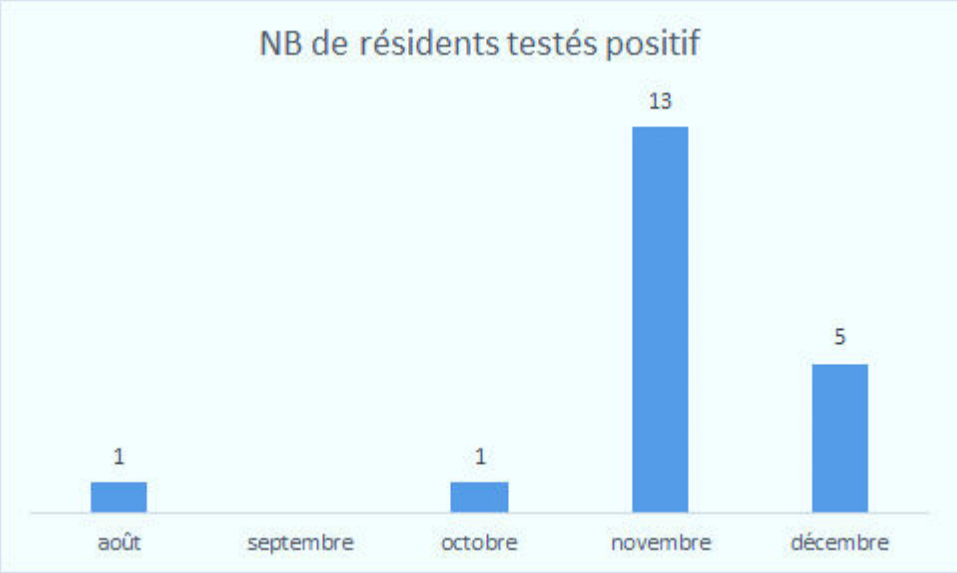
Voici ce qui a pu être proposé :

Mais encore :

- Les matins d'orchestre par l'ONL
- Les écuries de Thimborne à Comines Ste Marguerite permettent à 15 résidents d'accéder à une activité sportive à l'extérieur de l'établissement
- L'activité aquatique a été stoppée avec la fermeture des piscines. Avant Mars, 7 personnes accompagnées ont pu se rendre à la piscine de Comines pour les nageurs, ou à celle de Tourcoing Les Bains pour les personnes amatrices de détente
- 3 résidents sont accompagnés d'un animateur et d'un bénévole 1 à 2 fois par semaine pour faire du footing
- La médiathèque de Quesnoy sur Deûle est un partenaire privilégié. Certains résidents s'y rendaient tous les mercredis après-midi pour y écouter de la lecture par une bénévole. Depuis la fermeture de la médiathèque (COVID oblige), celle-ci vient tant que possible les mardis après-midi au Soleil Bleu pour maintenir l'activité, tout en respectant les gestes barrières et autres préconisations sanitaires

8.5. CRISE SANITAIRE

1. Données quantitatives



août	septembre	Octobre	novembre	décembre
1	0	1	13	5

Il est à noter que jusqu'au mois d'août, tous les établissements confondus, aucun cas positif n'a été dépisté. L'ampleur des mesures que nous avons prises, certes très contraignantes pour les résidents et les salariés, semblent avoir montré leur efficacité.

Le premier cas a été dépisté fin août dans le cadre de l'initiative prise par la MEL de réaliser un dépistage massif sur l'ensemble de son territoire. Il s'agissait d'un résident asymptomatique qui demeure au foyer de vie du Soleil Bleu.

Au 31/12, nous comptabilisons un total, par établissement de :

- 50 % de cas positifs au Soleil Bleu
- Aucun cas au Clos de la Chesnaie
- 1 cas aux Lucioles

Pour l'ensemble de ces cas, il s'agit principalement de cas asymptomatiques. Une seule résidente a souffert d'une forme sévère nécessitant son hospitalisation en soins intensifs durant 4 semaines. Fort heureusement, cette résidente n'a pas de séquelle.

Dans ce cadre de crise sanitaire, au combien difficile à vivre, il convient de remercier les résidents pour leur confiance et les efforts qu'ils font quotidiennement. En effet, pour ces citoyens qui vivent en collectivité, le poids de l'intérêt collectif est encore plus contraignant et lourd à porter.

Ensuite, des remerciements reviennent à l'ensemble des salariés, tout métier confondu, en incluant nos collègues des autres établissements venus en renfort. Humains, engagés, solidaires, ils incarnent tous, pleinement, nos valeurs associatives. Nous pouvons apprécier tous les jours la mobilisation de chacun pour garantir la continuité du service, tout en protégeant le mieux possible les résidents et en veillant à leur bien-être. Il convient de les féliciter vivement pour ce travail sans relâche.

2. Humains et Engagés …

Quelques témoignages de professionnels pleinement humains et engagés, sur leur vécu de cette crise inédite :

"Le confinement a été une source de stress et d'angoisse importante. En effet, les perturbations occasionnées par ces restrictions ont fortement perturbé le besoin de stabilité et la routine nécessaire à l'équilibre des habitants. La vie s'est ralentie... brutalement. Durant le confinement qui a débuté en mars, des lieux de visite ont été mis en place afin de respecter les gestes barrière et surtout permettre aux habitants de garder le contact avec les membres de leur famille, leurs amis. Ces temps de rencontre, pourtant courts, ont été, largement

utilisés et appréciés par les habitants et leur famille. Ces visites permettaient d'adoucir parfois, le sentiment de solitude et d'enfermement qu'on pouvait deviner chez les habitants. Au mois de novembre, notre groupe a été une nouvelle fois éprouvé.

En effet, un effort supplémentaire a été demandé aux habitants. Cette fois, la situation était préoccupante. Un dépistage a montré un taux important de contamination au COVID chez les habitants (8 sur 10). De fait, le groupe devenait un cluster. Les encadrants n'ont pas été épargnés non plus, malheureusement. Après un confinement strict, la situation s'est vite rétablie. Les habitants ont pu récupérer, et la vie pouvait reprendre. Toujours différente, cependant... Le manque d'interactions sociales se faisait sentir, les habitants et les encadrants étaient au bout des efforts qu'ils pouvaient donner. Un équilibre fragile reprenait place. Les éléments anxiogènes, étaient, tant que faire se peut, soigneusement évités (allocutions ministérielles, informations quotidiennes) tant ils angoissaient certains habitants. Jusqu'à provoquer des troubles anxieux importants et invasifs...

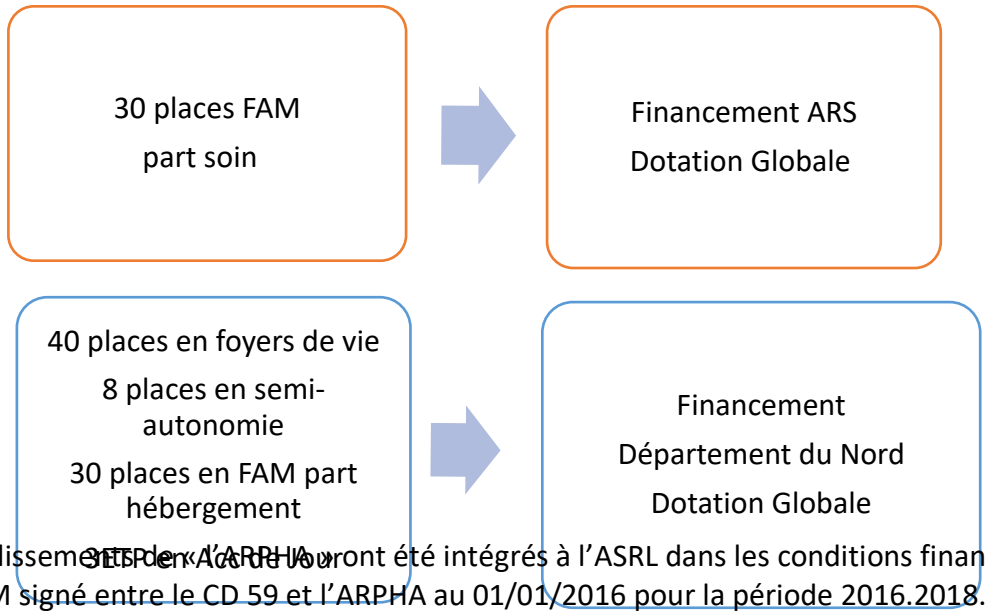
En fin d'année, les résidents ont été heureux de décorer l'établissement aux couleurs de fête avec beaucoup de joie. Même si cette année, la célébration des fêtes de fin d'année fut légèrement différente. En effet, les rassemblements étant vivement déconseillés, la traditionnelle fête de Noel, n'a pas pu se tenir à la salle des fêtes municipales. Aussi, les habitants se sont réinventés pour partager un moment convivial pour l'échange de cadeaux avant le départ en vacances pour certains. Aussi, un moment chaleureux s'est tenu au sein même du groupe pour permettre aux habitants de célébrer ce moment. Légèreté et joie étaient de rigueur. Il fallait prendre de la distance avec l'atmosphère pesante de 2020."

"Comme tout à chacun, l'année 2020 a été marquée par la pandémie mondiale de la COVID 19, par les périodes de confinements, de restrictions de libertés et les craintes et incertitudes qui sont liées à tout ça. Ce contexte a amené beaucoup d'interrogations et d'anxiété chez les résidents, qui n'ont pas toujours les capacités pour comprendre ce qui se passe à l'extérieur comme à l'intérieur, et pourquoi leur vie est autant chamboulée.

Le groupe de résidents et d'encadrants a dû composer avec des règles de vie modifiées presque quotidiennement, des remplaçants redéployés des autres établissements, des encadrants mobilisés pour l'équipe mobile COVID. Cependant, cela a apporté des changements parfois positifs dans notre accompagnement : modification du rythme de vie et de prise en charge dans les soins de nursing, vent de nouveauté parmi les salariés et les activités proposées, création de nouveaux liens avec les salariés de l'ASRL, ..."

8.6. LES ELEMENTS FINANCIERS

Les éléments financiers qui concernent les établissements de Quesnoy sur Deûle sont déterminées par les enveloppes accordées par les deux financeurs ; à savoir le Département du Nord et l'Agence Régionale de Santé.



Les établissements « l'ARPHA » ont été intégrés à l'ASRL dans les conditions financières du CPOM signé entre le CD 59 et l'ARPHA au 01/01/2016 pour la période 2016.2018.

Il est fait mention au CPOM 2016-2018 que le coût brut des établissements est légèrement supérieur à celui du secteur associatif du Département du Nord (+9%).

En effet, la spécificité de la prise en charge essentiellement tournée vers le handicap rare oblige la structure à une spécialisation et technicité importante dans les soins à apporter et au niveau de la formation du personnel. Par ailleurs, très peu d'établissement prennent en charge ce type de handicap.

Le CPOM actuel couvre la période 2019-2021,la dotation globale pour 2020 est de **3762 572 €**

8.7. LES RESSOURCES HUMAINES

TABLEAU DES EFFECTIFS au 31/12/20 (Etablissements de Quesnoy-sur-Deûle) :

FONCTION	ETP	Personnes physiques
Agent de service intérieur	3	3
Agent technique	2	2
Aide Médico Psychologique	22,3	25
Aide Médico Psychologique de Nuit	5	6
Aide-soignante	9	9
Aide-soignant de nuit	1	1
Animateur	2,5	3
Assistant Social Spécialisé	1	1

Chargé de mission	1	1
Chef de service éducatif	3	3
Directeur	1	1
Educateur Spécialisé	8	8
Ergothérapeute	0,6	1
IDE	3,5	4
IDE de nuit	0,5	1
Kinésithérapeute	0,8	1
Médecin Généraliste	0,25	2
Maîtresse de maison	1	1
Moniteur Educateur	3	3
Orthoptiste	0,2	1
Psychologue	0,5	1
Responsable paie	1	1
Secrétaire	2	2
Surveillant de nuit	2	2
Technicien compensation B V	1	1
Total	75,15	84

ACCUEIL DES STAGIAIRES :

Sur l'année 2020 nous avons accueillis et accompagnés :

- 10 étudiants Aide-Soignant IFSI
- 11 étudiants de 1ère année IDE IFSI, 1 étudiant de 1ère année IDE Santelys et 1 étudiant de 1ère année IDE Croix Rouge. Ils restent sous la responsabilité des infirmiers.
- 8 étudiants de 2ème année IDE IFSI et 1 étudiant de 2ème année IDE IRFSS. Ils approfondissent le travail en transversalité, rôle important en tant que futur infirmier.

3 étudiants de 3ème année IDE. En tant que futurs professionnels, ils travaillent en lien étroit avec les IDE.

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020

Intitulés formations/colloques…	Professionnels concernés (nombre et fonctions)	Durée (heures/jours)
Formation initiale SST	1 AMP 2 comptables 1 secrétaire 1 agent services généraux 1 Educateur Spécialisé *6 professionnels*	2 jours

Efficience visuelle	2 Aide-Soignant 1 chef de service éducatif 1 agent services généraux 1 Educateur Spécialisé 1 stagiaire Assistant Service social *6 professionnels*	2 jours
2 -ème session Efficience visuelle		report covid
FORMATION-ACTION Méthodologie de soin Gineste-Marescotti®	5 AMP 1 ME 1 Aide-soignant 1 IDE 1 chef de service éducatif 1 Kinésithérapeute *10 professionnels*	5 jours
Formation collective OPCO accompagnement fin de vie	1 AMP	4 jours
Manipulation extincteurs et évacuation	1 kiné 6 AMP 2 Aide-Soignant 1 Moniteur Educateur 1 chef de service éducatif 2 Educateur Spécialisé 1 agent services généraux 1 animateur *15 professionnels*	2 X 1 jour
Colloque ARIBA	1 Référente Basse Vision 1 Educatrice spécialisée	Annulation

14.3

14.4

9. *« PERSPECTIVES 2021 »*

La mise en œuvre des projets prévus pour 2021, dépendra bien entendu de l'évolution du contexte sanitaire. En effet, à titre d'exemple la réécriture du projet d'établissement en impliquant l'ensemble des parties prenantes, ne peut s'envisager que dans un contexte revenu à la normale.

Voici donc une liste non exhaustive de tous les projets que nous avons hâte de pouvoir mettre en œuvre, espérons-le, en 2021 :

- Démarche d'écriture collaborative du projet d'établissement impliquant l'ensemble des parties prenantes,

- Consolidation de la refonte des horaires des équipes éducatives qui doivent être déclinés en fonction du besoin des résidents et de la qualité d'accompagnement, avec le souci de rechercher la meilleure qualité de vie au travail pour les professionnels

- Poursuite du travail de réorganisation des services sur le modèle « mon groupe, ma maison »

- Poursuite du travail visant à garantir la confidentialité de la correspondance des résidents, avec la mise en place de boîtes à lettre personnelles

- Passage de « l'argent de poche de 31€/mois » des résidents, géré à partir d'un compte établissement, à de « l'argent de vie » co-géré par le résident et son tuteur à partir d'un projet financier personnalisé, avec pour référent l'Educateur Spécialisé

- Mise en place d'une démarche « Humanitude »

- Mise en place de planning permanent d'activités

- Mise en place de transferts pour les résidents ne bénéficiant pas de séjours adaptés

- Rénovation des lieux de vie du Soleil Bleu

- Création d'un parcours moteur au Clos de la Chesnaie

- Réaménagement du jardin des senteurs du Soleil Bleu, en jardin sensoriel

- Participation à des chantiers de l'AMAP

10. *ZOOM « MON GROUPE C'EST MA MAISON »*

Mise en place d'un cadre nouveau, qui prône une vie « comme à la maison », limitant au maximum la mutualisation des salariés sur les différents services et qui favorise un accompagnement différencié par lieu de vie, pour coller au plus près du besoin des résidents.

10.1. ZOOM « ENFIN UN VENT DE LIBERTE »

La première sortie autorisée par nos médecins, après le confinement total des établissements, doit être réalisée en vélo adapté. La marche, quant à elle, est encore refusée. Qu'à cela ne tienne, les professionnels se mobilisent pour remettre en état de bonne marche les 4 vélos dont nous disposons. Un planning de réservation est aussi mis en place pour une organisation optimale de cette activité, pour la plus grande joie de nos résidents !

10.2. UN BEAU MOMENT DE RENCONTRE !

Durant le premier confinement, nous avons eu la visite des Sapeurs Pompiers de Quesnoy Sur Deûle et leur 3 camions. Ils sont venus nous applaudir, encadrants, come résidents, pendant plusieurs minutes. Moment chargé en émotions qui a touché toutes les personnes présentes. Ce geste était adressé aux professionnels du secteur médico- social qui ont travaillé sans relâche et aux résidents qui ont fait preuve de patience pendant cette situation.

En retour de ces applaudissements, nos résidents ont souhaité les remercier. De jolies surprises réalisées par les habitants de nos résidences ont été déposées à la caserne. Les pompiers, en poste, ont alors publié un message Facebook pour dire toute leur émotion.

Dès que cela a été possible avec la réouverture des établissements, les résidents sont allés rendre visite aux pompiers pour une découverte de la caserne, du métier et des ruches de la caserne.

Les résidents ont aussi eu l'occasion de tester la petite lance et d'écouter la sirène à deux tons.

10.3. ZOOM « NOEL FETE, MALGRE TOUT … »

Malgré le contexte sanitaire, nous avons maintenu, autant que faire se peut, des évènements fédérateurs (fêtes, carnaval, St valentin, marché de Noël, concours…) Cela a permis aux usagers de se retrouver et de partager des moments de compétitions, de convivialité, de détente et de joie.

En fin d'année, les résidents ont été heureux de décorer leur lieu de vie aux couleurs de fête avec beaucoup d'entrain. Pour l'occasion un grand concours de décoration a été organisé, avec 3 grands vainqueurs.

Enfin, nous avons fêté Noël autour d'un repas festif. Tous les paramètres sanitaires étaient réunis pour faire un repas de Noël confiné.

10.4. ZOOM « DE NOMBREUX ATELIERS CUISINE »

Les sorties au restaurant manquant beaucoup à nos résidents, pour les faire patienter avant leur réouverture, de nombreux ateliers cuisines leur ont été proposés.

10.5. ZOOM « LA NUIT DES ETOILES »

En août, le Soleil Bleu a pris des airs de camping. Super moment avec au programme : soirée dansante animée par un DJ bénévole et une nuit des étoiles sous la tente, le tout accompagné de Chamallow grillés et de bonbons.

8. ADULTES SOUS MESURES DE PROTECTION JURIDIQUE

1. SERVICE TUTELAIRE DE PROTECTION

SERVICE TUTELAIRE DE PROTECTION

FICHE DE PRESENTATION DE LA STRUCTURE	
Adresse : BP 05 - 62232 ANNEZIN	Directeur de l'établissement : Claudie Swiergiel Chefs de service : Albane Lecocq, Séverine Kunaj, Clémence Roussel, Delphine Mazurek, Laurent Routier Cadre juridique : Lucile Beslong-Guilbert
Projet d'établissement	Missions : Exercice des mesures de Protection juridique des majeurs (Protection à la personne et aux biens) Objectifs globaux : Exercice du mandat de protection confié par le Juge (dimension socio-juridique)
Autorisation et public	Date d'ouverture : 1983 **Date d'agrément : 21 décembre 2010** **Et première extension : 28 mars 2013** **Seconde extension : 2019** Caractéristiques du public accueillis Personnes âgées, personnes handicapées, personnes en difficulté psychologiques et sociales Agrément de 2620 personnes Nombre de jours d'ouvertures : 260 jours
Ressources humaines	Nombre de salariés : 87 salariés et 79.90 ETP

Ce qu'il faut retenir de l'année	Nombre de journées réalisées : 260 Nombre de personnes accueillies : 2570 personnes sous mesure de protection en moyenne dans l'année Nombre d'entrées : 251 mesures entrantes Nombre de sorties : 252 mesures sortantes Événements marquants : La population accompagnée par le STP est vieillissante. Par ailleurs nous recevons de plus en plus de mesures pour des personnes âgées et également des jeunes adultes (sorties d'AEMO)

11. *ACTIVITE REALISEE*

11.1. LE « VOLUME D'ACTIVITE », COMPARATIF AVEC L'AUTORISATION ET AVEC L'ANNEE N-1

Les personnes dont nous exerçons le mandat

Les problématiques des majeurs sont multifactorielles : altération des facultés mentales ou physiques, troubles psychiatriques, rupture et isolement social, dépendances multiples, surendettement, personnes incarcérées, jeunes majeurs en fin de suivi ASE avec un vieillissement important de la population dont nous exerçons la mesure (à la fois du fait de l'âge de notre service, presque 40 ans d'existence et du fait des entrées de plus en plus nombreuses de personnes âgées dans le dispositif de protection juridique)

Répartition des personnes protégées par territoire

Au 31 décembre 2020, la répartition des mesures par antenne du fait du lieu d'habitation des personnes protégées est la suivante :

	Annezin	**Lens**	**Arras**	**Montreuil**	**Pôle Hébergement**
Nombre de mesures	**404**	**533**	**411**	**413**	**813**
Nombre de Délégués	**7 (7 ETP)**	**9 (8.75 ETP)**	**7 (7 ETP)**	**8 (7.3 ETP)**	**9 (9 ETP)**

L'activité réalisée

En 2020 le STP a procédé à l'ouverture de 251 mesures de protection et à la fermeture de 252 mesures. Le STP n'a donc pas eu de croissance sur l'année 2020 et termine l'année avec un nombre de mesures inférieur à son autorisation (2574/2620).

Par comparaison durant l'année 2019, 278 mesures avaient été ouvertes et 220 fermées (main levée, transferts, décès), soit une augmentation nette d'environ 60 mesures.

Sur le Pôle hébergement 61% des majeurs vivent en établissement pour personnes âgées et 39% en structure pour personnes en situation de handicap.

Outre ces entrées et sorties de mesures, les antennes doivent également satisfaire à des transferts d'accompagnement des personnes d'une antenne à une autre du fait des déménagements des majeurs protégés ou du fait de leur entrée en établissement social et médico-social, ce qui représente sur l'année 2020 une cinquantaine de transfert effectué.

L'activité par trimestre

	01 à 03 /2020	04 à 06/2020	07 à 09/2020	10 à 12/2020
Nouvelles mesures	69	28	39	115
Sorties de mesures	74	51	48	79

L'activité par antenne (Territoire)

	Annezin	Lens	Arras	Montreuil	Pôle Hébergement
Entrées	32	78	32	49	60
Sorties	30	38	25	40	118

L'activité du Pôle Patrimoine

Au 31 décembre 2020 :

- 268 dossiers sont ouverts au Pôle Patrimoine (successions, achat/vente immobilières, partages, liquidations communautés…) et 131 dossiers ont été clôturés sur l'année.
- 3 dossiers de PRP
- 187 dossiers décès dont 116 en établissements et 71 en Autonomie.
  Une augmentation du nombre de décès en établissement est à noter surtout sur le dernier trimestre, probablement en lien avec le COVID.

Le service intervient également de manière non quantifiée à ce jour :

- Au soutien des équipes sur des questions juridiques diverses
- Sur la gestion patrimoniale (Placement hors épargne réglementée, étude et réorganisation patrimoniale…)

Un travail de fond a également été mené sur la gestion du décès du majeur : Réorganisation du Pôle (courriers, orientation du dossier…) et révision de la procédure décès. Un travail afin d'améliorer les compétences juridiques et de mieux répondre aux mandats individuels fait partie de notre plan d'action sur les prochaines années.

Partenariat :

Malgré les difficultés rencontrées pour pouvoir élargir et travailler à de nouveaux partenariats, l'année 2020 a permis de signer une convention avec les CPAM de l'Artois et de la côte d'opale ainsi qu'une convention avec l'organisme Cette Famille (Le Conseil Départemental du Pas de Calais a souhaité conventionné avec un prestataire pour l'élaboration des contrats et des fiches de paie relatives aux personnes protégées en famille d'accueil).
Nous avons également participé à différentes réunions avec la FNAT et participer aux réunions préparatoire au Schéma Régional MJPM.
Une nouvelle permanence est en cours de conclusion avec

L'activité adaptée à la crise sanitaire

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire. Entre mars et mai 2020 les visites à domicile (sauf urgence) ont été suspendues et n'ont repris qu'en juin sous réserve d'un protocole sanitaire strict. Les permanences téléphoniques ont donc été étendues pour rester en relation avec nos majeurs protégés et les contacts téléphoniques initiés par les délégués ont beaucoup augmentés. Les permanences téléphoniques pour répondre aux demandes des équipes éducatives (Pôle Hébergement) ont également connues une amplitude plus importante puisque les visites étaient là aussi interrompues. Nous avons également mis en place sur la première phase de confinement une permanence de veille avec les cadres du service le week end afin de pouvoir répondre aux majeurs et/ou partenaires si besoin.

L'activité des tribunaux était elle aussi sur la même période limitée aux ouvertures de mesures urgentes et aux renouvellement de mesures (visio et audio). Les ouvertures de mesures indispensables ont été réalisée (ouverture administrative et visite quand la situation le nécessitait).

Notre activité sur les premiers mois de la crise sanitaire s'est axée sur le dépôt à domicile des cartes bancaires, les achats de tabac, d'alimentation et les dépannages d'argent, l'information sur les attestations de déplacement…. La difficulté a été de ne pas rompre le relationnel engagé auprès des majeurs et notamment ceux qui souffraient déjà d'isolement.

L'activité se réalise durant toute cette période avec une base de télétravail d'environ 3 jours semaine aussi du fait d'une mutualisation de matériel informatique provenant d'autres établissements de notre association. Le premier mois de la crise sanitaire et du confinement nous amène à fonctionner avec environ 50% de l'effectif du STP (garde d'enfants, cas contacts…) pour remonter progressivement à 70% puis 90% et enfin l'ensemble des salariés.

Nous avons dû en permanence nous adapter aux fournisseurs et partenaires (la poste pour la délivrance du courrier et des cartes bancaires par exemple, les banques et leurs protocoles d'ouverture, les établissements médico-sociaux…).

A la sortie du confinement les visites ont repris de manière progressive afin que chaque majeur protégé puisse être rencontré avant ou pendant l'été. Les salariés sont revenus en présentiel à partir de juillet, pour repartir en télétravail à partir d'octobre. Cette seconde phase a été mieux organisée et supportée. Les mesures mises en place lors du démarrage de la crise ont pu être remise en place rapidement.

A ce jour environ nous avons connaissance de 20 décès de personnes protégées qui sont à imputer au covid-19 dont 4 dans la première partie de l'année. Ces personnes résidaient pour 17 d'entre elles en établissement et 3 en autonomie.

Au niveau des salariés du STP nous avons été touché à partir d'octobre 2020. Trois antennes ont été atteintes. Celle de Lens en premier que nous avons maintenu ouverte pour les permanences téléphoniques avec quelques salariés, puis celle d'Arras dont une bonne partie de l'équipe a pu continuer à exercer en télétravail et enfin le Pôle hébergement d'Annezin.

11.2. LES ELEMENTS FINANCIERS

Le STP fonctionne à partir d'une dotation globale de l'Etat à hauteur de 99.70% et 0.30% du département.
S'ajoute à cette dotation la participation financière versées par les personnes protégées.

Pour 2020 la dotation globale s'élève à 3 814 696.52 euros et la participation financière des majeurs à 614 662 euros, pour un total de dépenses autorisé d'un montant de 4 429 358.52 euros.

Dont Groupe I : 324 994.04 euros
Groupe II :3534970.29 euros
Groupe III :569394.19 euros

En 2020 la DRJSCS a accepté de financer un poste supplémentaire de délégué à la protection des majeures suites aux indicateurs du service (VPS à 13.84 pour une VPS à 14.43 en 2018). Elle a également accepté de financer une Etude de charges de travail à hauteur de 15000 euros (crédits non reconductibles).

L'année 2020 a vu la mise en œuvre de la réforme du barème de la participation financière pour les personnes protégées. Ceux-ci devraient être remboursés du trop versé sur 2021.

Le surcoût lié à la crise sanitaire et à l'adaptation de notre fonctionnement s'élève à 73 216.09 euros.

Le STP présente un résultat comptable de -27 811.27 € pour l'année 2020, avant le retour sur une éventuelle prise en charge de ces surcoûts covid-19.

11.3. LES RESSOURCES HUMAINES

Le service fonctionne avec 87 salariés en moyenne.
Le nombre d'ETP retenu est de 79,90 ETP.
Fin 2020, le nombre de délégués arrive à 40 salariés et 39.5 ETP. S'ajoute à cette activité tutélaire directe cinq chefs de service.

Au 31 décembre 2020, l'effectif est de 85 salariés (78 femmes et 7 hommes) dont six personnes en situation de handicap. L'effectif budgété est de 79 ETP.
Dans l'encadrement l'année 2020 est marquée par le départ du cadre conseiller technique, un long arrêt maladie du responsable financier et un congé maternité d'une chef de service. Parmi les employés, un départ en retraite d'une des premières embauchée au STP.

L'année a été marquée par un bon nombre de remplacements à prévoir pour assurer la continuité de notre activité avec les personnes protégées :82 embauches (CDD) ont été réalisées sur l'année (remplacements maternité, congé parental, arrêt maladie…). Pour les absences, 2606 journées d'arrêt maladie sur l'année (contre 1528 en 2019) et 614 journées d'absences liées à la maternité (contre 140 en 2019).

L'année a également été marquée par la réorganisation de l'équipe support : départ du Conseiller Technique et de l'assistante RH, création des postes d'assistante administrative et de coordonnatrice administrative et comptable. Par ailleurs une des chefs de service a dû s'arrêter presqu'une année pour maternité, une autre a poursuivi sa formation de CAFERUIS et le responsable financier a été absent durant plusieurs mois pour maladie.

Par ailleurs les antennes d'Arras, de Montreuil et d'Annezin ont connu une année bouleversée et de nouvelle construction d'équipe du fait de départ en retraite, de mise à disposition de salariés, de congés maternités, de congés parentaux, de formation Transition Professionnelle (changements de 50% environ des équipes sur quelques mois).

Deux postes de travail pour travailleur handicapé ont été aménagé avec le soutien de l'AGEFIPH.

L'ancienneté dans le service est :
Pour 28 salariés plus de seize années
Pour 25 salariés une ancienneté comprise entre 6 et 15 ans
32 salariés ont moins de cinq années d'ancienneté.

TABLEAU DES EFFECTIFS

Fonction	ETP	Personnes physiques
DS	1	1
Cadre Juridique	1	1
Responsable financier	1	1
5 chefs de service	5	5
Délégués	39.5	40
Assistantes	32.40	37

ACCUEIL DES STAGIAIRES : Trois stagiaires ont été accueillies dans l'année dont une stagiaire rémunérée. Certains stages envisagés ont été annulés ou reportés du fait de la crise sanitaire.

FORMATIONS, COLLOQUES, CONGRES, SEMINAIRES 2020

Intitulés formations/colloques…	Professionnels concernés (nombre et fonctions)	Durée (heures/jours)
Certificat National de Compétences MJPM	3 délégués	444h
Régulation/Analyse de pratiques	Antenne d'Arras, Annezin, Montreuil sur Mer (30 professionnels)	172h
Formation sécurité Incendie	Antenne de Lens, Arras, Montreuil sur Mer (18 professionnels)	54h
Formations juridiques Aide sociale Loi du 23/03/2019 (suite) Lecture des jugements en protection juridique	Un à deux salariés de chaque antenne (deux groupes) Antenne d'Arras	55h
CAFERUIS (T Pro)	1 chef de service	245h
CSWI Logiciels métiers	11 participants (support)	32h
Etude de la charge de travail	35 professionnels (tous services)	420h

L'étude sur la charge de travail au STP s'est déroulée de septembre 2020 à janvier 2021. Elle est dans la droite ligne de l'étude RPS et propose des axes de travail sur le court et moyen terme. Cette étude qualitative s'est penchée sur le travail ressenti par les salariés/ au travail prescrit et a mis en évidence

des zones d'action prioritaire. Un travail sur les aspects quantitatifs (nombre de dossiers en fonction de la complexité et la distance) se met également en place avec les Chefs de service et inclut les élus.

12. *« PERSPECTIVES 2021 »*

Du fait de la crise sanitaire, l'évaluation interne et le projet de service du STP ont pris du retard.
2021 verra sortir le nouveau projet de service du STP travaillé en grande partie sur la période de crise sanitaire et donc en partie en visio.

Différents projets se mettent en place pour 2021 :

- Formation sur les besoins des personnes vieillissantes et âgées
- Formation d'un professionnel au FALC
- Formation de professionnels des différents métiers au Surendettement et les crédits à la consommation…(prescription)
- Nouvelles permanences pour les majeurs protégés sur Arras et sur la côte d'Opale
- Charte du Management (lien avec l'étude RPS et l'étude de charges)
- Reprise des mesures gérées dépendant du Tribunal de Montreuil par l'antenne de Montreuil (cohérence territoriale)
- Continuation de l'élaboration des Process dans le cadre d'un accompagnement de qualité des personnes protégées
- Régulation de la charge de travail entre salariés et antennes à partir du poids/mesure de protection
- Mise en place de la bureautique gérée sur l'ouverture et la fin de mesure
- Recherche de locaux pour la zone de l'Arrageois et du bassin minier

13. *ZOOMS*

Zoom sur le Pôle Hébergement

Au 31 décembre 2020, le Pôle accompagne 813 personnes qui résident en EHPAD, MAS, USLD, Foyer d'Hébergement, Foyer de vie, FAM.
C'est un Pôle qui connait un turn over important des personnes accompagnées du fait de l'âge des personnes (61% de ces personnes résident en établissement pour personnes âgées), de la maladie ou du handicap.
Le Pôle intervient dans 154 établissements différents du département.

La répartition des personnes protégées par type d'hébergement

	FAM	MAS	Foyer de vie	Foyer d'hébergement	EHPAD	USLD	Hôpital	Centre de soins	IME
Nombre	90	59	59	111	474	16	4	4	1

De personnes									
%	11.08	7.25	6.65	13.65	58.30	1.97	0.49	0.49	0.12

Zoom sur L'antenne de Montreuil et sa spécificité

Le secteur d'intervention de l'antenne est particulièrement étendu de Conchil le Temple (bordure de Somme) à Oye Plage (Bordure du Nord), soit environ 100 km en longeant la côte. Nous intervenons également dans l'intérieur des terres, dans la campagne calaisienne, à la frontière de l'audomarois, la campagne boulonnaise, et le Montreuillois. Les personnes accompagnées sont donc en partie isolées, loin de la ville et de services partenaires.
A la campagne les personnes sont principalement âgées de plus de 60 ans. Sur le Montreuillois la concentration de personnes en situation de handicap est plus importante compte tenu de la proximité des hôpitaux de jour proposant des services de soins adaptés ainsi que des établissements spécialisés (Calot, Calvé, hélio Marin, Maritime…).

Les problématiques des personnes protégées sont multifactorielles : altération des facultés mentales, troubles psychiatriques (106 personnes), rupture sociale et isolement (37 personnes), dépendances multiples (88 personnes), surendettement (27 personnes), vieillissement (28% des personnes accompagnées ont entre 60 et 75 ans et 13% ont plus de 75 ans).

Zoom sur l'antenne d'Arras

En début d'année 2020 une nouvelle organisation est mise en place avec l'antenne de Lens.
En effet cette dernière doit absorber un flux constant de nouvelles mesures. Les territoires contigus au secteur d'intervention de l'antenne d'Arras serviront de zone tampon afin de réguler et d'absorber les nouvelles mesures du Tribunal de Lens. Les villes concernées sont Liévin, Eleu dit Leauwette, Fouquières, Noyelle sous Lens et Sallaumines. L'antenne intervient pour le Tribunal d'Arras pour 76% de son activité et 13% pour le Tribunal de proximité de Lens.

L'antenne réalise des permanences à Avion, Saint Pol sur Ternoise (SAMO) et prochainement à Arras. Une permanence sur le territoire de Frévent est envisagée.

36% des personnes accompagnées ont plus de 60 ans.

Zoom sur l'antenne d'Annezin

L'antenne intervient principalement pour le Béthunois, l'Audomarrois mais également sur Lens et Montreuil. Nous avons le projet de recentrer les interventions comme pour l'antenne d'Arras. C'est une antenne qui reste relativement stable en croissance du fait de cette multiplicité des tribunaux avec lesquels elles travaille. L'année a surtout été marquée, outre l'adaptation à l'environnement « crise sanitaire » par d'importants changements dans l'équipe et une constante adaptation. Un départ vers une autre antenne, deux congés maternité en même temps, une personne en formation transition professionnelle et la chef de service en formation CAFERUIS. Un effort important a été déployé afin de maintenir cohésion, continuité d'activité
Avec des difficultés de recrutements adaptés. Peu de candidatures sur certaines zones et peu de salariés intéressés par des contrats courts. La période a été également difficile pour l'intégration des embauchés (télétravail ne facilitant pas le tutorat direct…).
Les GAP ont pu continuer sur cette antenne malgré un contexte difficile et se maintiendront en 2021.

Zoom sur l'antenne de Lens

L'antenne est issue de la fusion des antennes de Carvin et Lens. Elle travaille uniquement avec le tribunal de Lens. Elle fait face à un nombre important d'ouvertures de mesures. Plus que dans d'autres zones territoriales, la proportion de personnes protégées en grande précarité financière et sociale est importante.
Fin janvier 2020 un flux important de nouvelles mesures a nécessiter la mise en place d'une nouvelle organisation avec l'antenne d'Arras. Certains territoires serviront de zones tampons.
Concernant les personnes accompagnées, une augmentation de la population vieillissante est importante. Les majeurs protégés sont majoritairement des hommes (56%) et 49% perçoivent une AAH, 35% perçoivent une pension. Les mesures gérées avec les personnes concernées sont pour 68.5% des curatelles (pour moitié des curatelles aux biens). Les problématiques des personnes accompagnées relèvent de l'altération des facultés mentales, de personnes présentant des dépendances multiples, de problèmes psychiatriques, d'isolement et de rupture sociale, de surendettement…
Le retour de l'antenne sur les personnes accompagnées et la crise Covid-19 est le suivant : il était imaginé qu'en raison de leur handicap, leurs conditions de vie…ils auraient été beaucoup plus impactés. Force est de constater qu'ils ont en majorité pu s'adapter et réagir à ce nouveau mode de vie. Des capacités à mettre en évidence !

Les projets en cours et à venir

L'année 2020, dans toute sa complexité de l'imprévu et des nouvelles organisation à trouver afin de continuer à exercer nos missions avec les personnes protégées a enfin été marquée par la mise en œuvre de la réorganisation de notre service : les assistantes comptables rejoindront les antennes et feront partie de l'équipe pluridisciplinaire pour un accompagnement plus global de la personne protégée, la mise en œuvre de l'étude sur la charge de travail et une réflexion sur l'implantation sectorielle des antennes.