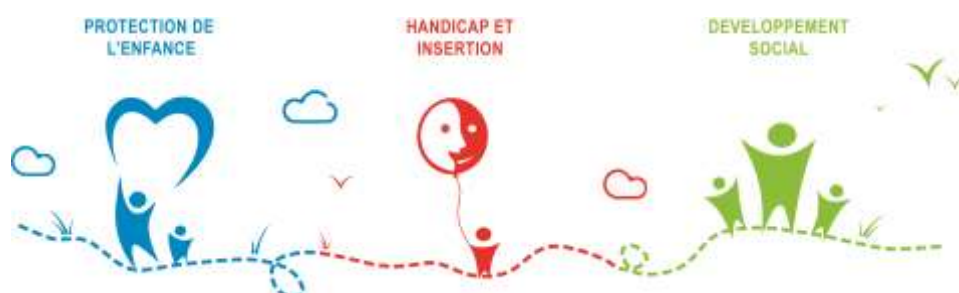




Arsea Association Régionale Spécialisée
d'Action Sociale, d'Éducation et d'Animation

2016

Rapport d'activité



Une place pour chacun
Un projet pour tous

ARSEA Siège et Direction Générale
204 avenue de Colmar BP 10922
67029 STRASBOURG - Cedex 1
Tél. 03 88 43 02 50
accueil.direction@arsea.fr

>>> www.arsea.fr

Mission reconnue d'utilité publique

Sommaire

Présentation de l'association	P.02
Le mot du Président	P.05
L'activité 2016 en chiffres	P.18
Les ressources Humaines	P.19
Les ressources financières et moyens	P.25
Conclusion	P.27
Rapports d'activité des structures	

___La Gouvernance



Dr Materne ANDRES
Président

Composition du Conseil d'Administration

- Dominique ADAM, *Président de Chambre – Cour d'appel de Colmar*
- Dr Materne ANDRES, *Médecin honoraire des services d'anesthésie et réanimation SMUR et urgences*
- Marie-José AUBURTIN, *Consultante Ecole Supérieure en Travail Educatif et Social -Strasbourg*
- Robert BECKER, *Directeur Général des Services Mairie de Bischheim*
- Christophe BOULE *Chef d'entreprise et consultant*
- François BRUNAGEL *Ancien Fonctionnaire Européen*
- Yves BUR, *Maire de Lingolsheim*
- Charles CANTIN, *Consultant*
- Adrien GIUBILEI, *Président Directeur Général de Société*
- Jean-Marie HEYDT, *Directeur Général de l'Association Générale des familles du Bas-Rhin*
- Huguette NENNIG, *Directrice Générale Honoraire*
- Albertine NUSS, *Ancien Maire d'Ichtratzheim*
- Me Claude RINGEISEN, *Notaire*
- Marc SCHAEFFER, *Directeur Général DOMIAL Alsace*
- Jean Marie SCHANGEL, *Directeur Honoraire de l'ESAT de la Ganzau*
- Sœur Danièle VETTER, *Ancien administrateur ITEP Pierre Paul Blanck d'Ebersmunster*

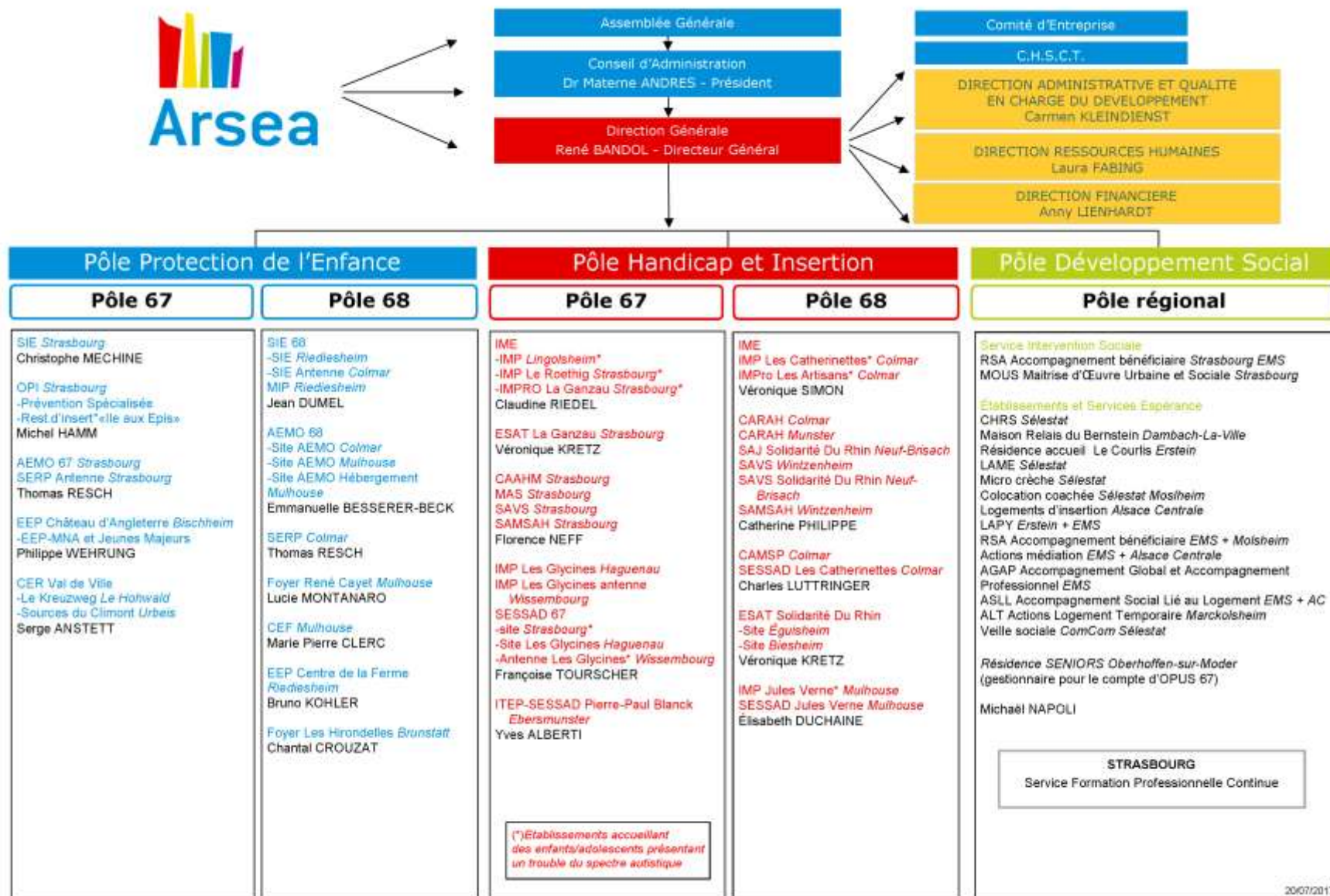
Election Assemblée Générale du 24/06/2016

Composition du bureau

- Dr Materne ANDRES, *Président*
- Huguette NENNIG, *Vice-Présidente*
- Jean-Marie SCHANGEL, *Trésorier*
- Charles CANTIN, *Trésorier Adjoint*
- Robert BECKER, *Secrétaire*
- Marie-José AUBURTIN, *Secrétaire Adjointe*

Election Conseil d'Administration du 21/09/2016

___Nos structures gérées au 01/01/2017



_Nos implantations 2017



A PARTIR DE NOS IMPLANTATIONS, NOUS INTERVENONS SUR L'ENSEMBLE DE LA REGION ALSACE

Maître mot de cette année 2016 en actions mais également en perspective d'une année 2017 forte d'évènements électoraux qui se profilent, 2016 aura pour inscription sur le fronton de l'action sociale le terme de Parcours !

Souvent entendu et attendu c'est fait et inscrit dans la Loi, dans les Lois; le terme parcours est sui generis à tout acte d'accompagnement du bénéficiaire; plus encore ce dernier doit pouvoir choisir dans le cadre de son projet personnalisé ce qui est le mieux pour lui.

De la loi du 26 janvier 2016 dite de modernisation de notre système de santé en passant par la loi du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfance, aux textes d'application de la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, ou encore à la mise en œuvre des grandes régions passant de 22 à 13 - réforme impactant les services déconcentrés de l'Etat -, notre secteur d'activité n'a jamais eu à accompagner et à se saisir d'autant de réformes structurantes de notre environnement professionnel.

Et c'est sans compter sur tous les enjeux et nouvelles données de fonctionnement de notre secteur, j'en veux pour preuve :

- ✓ une logique plus que jamais affirmée dans le sens d'un accompagnement global des personnes, d'où le développement des plateformes de services,
- ✓ la généralisation de la contractualisation via les CPOM,
- ✓ dans la continuité du rapport Piveteau

« Zéro sans solutions », le déploiement de la « réponse accompagnée pour tous »,

✓ le développement de l'e-santé et des outils issus des nouvelles technologies et innovations, tel que Via-trajectoire,

✓ la réforme de la tarification des ESMS intervenant auprès des personnes handicapées (projet « Séraphin-PH ») qui se construit progressivement, réforme visant une approche centrée sur les besoins des personnes.

Nous défendons bien évidemment ces réformes dans la mesure où elle donne de façon pleine et entière toute sa place à chaque citoyen mais comment sommes-nous outillés pour accompagner ces évolutions ? Nous ne sommes pas sans solution si je veux me référer au rapport Piveteau mais il nous faut savoir que c'est un changement de modèle. A titre d'exemple, l'ARSEA a depuis longtemps mis en place l'accueil séquentiel.

Car oui ces réformes nécessaires se feront en un temps premier et en grande partie par une redéfinition sur les territoires de l'offre existante et ensuite, nous l'appelons de nos vœux, par des créations de mesures nouvelles mais non plus par de la création systématique de nouvelles structures même si bien souvent c'est cela qu'attendent les familles...

Là aussi il y aura lieu d'accompagner ces incompréhensions qui ne tarderont pas à se faire jour. Pour information la durée moyenne de séjour pour les 5 IMP de l'association est passée de 2 056 jours en 2015 à 2 289 en 2016 et les amendements Creton ne cessent de prendre une place de plus en plus importante avec des listes d'attentes qui ne cessent de grossir ...



Alors nous savons qu'il nous faut redéfinir l'offre de notre association et repenser à l'interne les mutualisations et la transversalité des établissements et services afin de répondre au plus juste aux besoins des bénéficiaires.

L'intégration de l'OPI, la reprise et la montée en puissance des prestations de l'association Accord s'inscrivent pleinement dans cette volonté affichée de favoriser le parcours des bénéficiaires en se positionnant tant sur la prévention que la réparation, deux mots forts de sens et de valeurs pour notre association qui œuvre tous les jours à leur défense et à celle des personnes que nous accompagnons.

A cet égard, l'esprit des lois actuelles et certainement à venir se base sur la responsabilisation, sur la prise en charge de soi-même. Les canadiens parlent d'autonomisation.

Que dire encore de notre proximité avec l'association GALA et de notre volonté commune de travailler ensemble afin de pouvoir offrir un toit au plus grand nombre ? Le travail constructif débuté avec GALA continue et nous permettra avec l'apport de compétences nouvelles d'avoir une offre de services très diversifiée et un ancrage territorial accru.

Il y a notre monde mais aussi Le monde et bien évidemment pour l'ARSEA l'accueil des mineurs non accompagnés et la prise en charge des jeunes majeurs que nous souhaiterions également plus pérennes ...

C'est avec toujours autant de fierté que je vous parle des nouveaux axes de développement de notre association mais pour moi ces derniers ne peuvent s'inscrire

que parce qu'il existe un socle commun fait de l'ensemble de nos services et établissements sans lesquels nous ne serions pas l'ARSEA d'aujourd'hui et ensemble en capacité de penser l'ARSEA demain !

Docteur Materne ANDRES

2016...

... Une lecture de l'année au travers des rapports d'activité des établissements et services nous amène à confirmer

Une évolution des profils ayant des répercussions directes importantes sur le fonctionnement de nos structures.

Quel que soit le champ d'intervention, notre action se fait l'écho, telle une caisse de résonance, de l'évolution de notre société et des problématiques qui en découlent.

Ainsi, si l'on devait donner les grandes tendances quant à l'évolution du public, il s'agirait (précisons que si le champ du handicap peut paraître davantage illustré dans ce document, la mine d'information que constitue l'exploitation des données issues des tableaux de bord ANAP en est l'une des explications) :

Pour le champ du handicap :

○ **Une présence marquée de bénéficiaires souffrant de TSA**, et selon les établissements, un nombre d'enfants bien plus conséquent que le nombre de places spécifiquement dédiées à l'accompagnement de ce profil. Citons l'IMP Jules Verne : tandis que l'agrément de l'établissement est de 12 places TSA, ce sont en réalité 28 enfants qui ont pour déficience principale les TSA... Les conséquences qui en découlent sont indéniables, tant sur l'équilibre global des différents groupes, qu'en terme de gestion des ressources humaines : la présence d'enfants souffrant de TSA dans les groupes non spécifiquement dédiés à cet accompagnement nécessiterait un encadrement plus soutenu.

○ **Le vieillissement des bénéficiaires :**

▪ Dans les structures enfants, le « vieillissement » correspond aux enfants maintenus en IMP au-delà de 14 ans (en 2016, au sein de nos 5 IMP, 19 jeunes avaient entre 16 et 19 ans...) et les jeunes relevant de l'amendement Creton en IMPRO (53 en 2016, en augmentation de 6% par rapport à 2015).

La prise en compte de cette dimension implique de mener une réflexion sur l'évolution du projet d'établissement et de proposer des projets spécifiques dédiés à l'accompagnement de ces jeunes.

▪ Dans les structures adultes, la prise en compte du vieillissement implique par exemple, en ESAT, de proposer des adaptations afin de permettre la continuité de l'activité des personnes qui le cas échéant, ne sont plus en capacité d'exercer une activité professionnelle (Ex : en ce sens, les temps partiels ont concerné 9% de l'effectif en 2016 à l'ESAT Ganzau).

○ **Des problématiques de santé accrues :**

Qu'il s'agisse des structures pour enfants ou adultes, l'accentuation des problématiques de santé a des répercussions immédiates sur le fonctionnement des établissements. En témoigne par exemple les profils des jeunes accueillis à l'IMP Catherinettes et IMPRO Artisans de Colmar : un certain nombre de bénéficiaires sont souffrants, avec diverses fragilités et ont des protocoles médicaux contraignants. De plus, cette santé fragile fait que ces jeunes sont encore plus impactés par toutes les affections de saison. De fait, cette caractéristique a une incidence directe sur l'absentéisme de l'établissement...

Une autre conséquence non négligeable de l'accentuation des problématiques de santé réside dans le besoin de personnel médical dont nos établissements sont pour la plupart

dépourvus. Certes si cette situation favorise l'ouverture et le renforcement de la collaboration avec les partenaires médicaux ou divers services de soins (ex : médecins généralistes et/ ou spécialistes libéraux souvent eux-mêmes en difficulté face à la déficience intellectuelle, elle complexifie également le fonctionnement quotidien. Pour ne citer que 2 exemples :

- La nécessité d'un accompagnement très individualisé pour les personnes, au détriment parfois d'activités proposées aux autres bénéficiaires,
- Dans les structures pour adultes, un accueil en grand collectif qui semble de moins en moins adapté puisqu'il fait « cohabiter » au sein d'un même espace des jeunes et des personnes vieillissantes.

Pour le champ de la protection de l'enfance :

Les constats relatifs à l'évolution du profil des jeunes accompagnés sont sensiblement les mêmes au sein des différents établissements et services de ce champ d'intervention, à savoir des jeunes de plus en plus affaiblis, carencés, souvent abîmés par des parcours de vie chaotiques, des constellations familiales extrêmement déchirées, des jeunes manquant de repères éducatifs, exclus des dispositifs incluant depuis bien longtemps et pauvres affectivement.

Cela implique alors pour l'établissement plus d'attention, de vigilance, une place plus importante accordée aux apprentissages sociaux, à la transmission des savoir-être et savoir-faire. Dans ce contexte les durées initiales de placement (en CER, CEF notamment) s'avèrent souvent insuffisantes.

Les difficultés de ces adolescents viennent réinterroger nos pratiques. Les professionnels font face quotidiennement à des passages à l'acte violents, mais pour des jeunes présentant souvent d'importants soucis psychologiques / psychiatriques, ce sont plus encore les troubles de la personnalité et les déficits cognitifs qui contribuent à présenter un tableau général des jeunes accompagnés de moins en moins homogène. Ainsi, plus que jamais, la cohabitation entre les différents jeunes et la conduite d'actions collectives se complexifient tant les besoins et aspirations des uns et des autres sont divergents.

Parallèlement, les établissements font face à de nouvelles problématiques... Pour n'en citer qu'une, en lien avec des événements d'actualité, la prise en charge des jeunes radicalisés est l'un des nouveaux enjeux auxquels l'association doit répondre.

Une volonté de développer les parcours qui se heurte à l'offre actuellement disponible

Nous l'avons vu, jamais la notion de parcours n'a été si présente, tant dans la volonté des pouvoirs publics, que dans nos pratiques du quotidien sur le terrain. Néanmoins, force est de constater que l'offre actuellement disponible ne permet pas de répondre aux besoins de manière aussi efficace que nous le souhaiterions. Nos établissements et services font état de listes d'attente conséquentes depuis de nombreuses années et ce constat ne va qu'en s'accroissant au fil du temps (à titre d'exemple, au CAMSP de Colmar, la liste d'attente a doublé en 2016, passant de 15 à 30 enfants...). Le développement des systèmes d'information sur cette thématique en particulier « Via-Trajectoire », actuellement déployé dans la majorité de nos structures permet d'avoir

une meilleure visibilité des demandes en cours.

Par ailleurs, plus concrètement, certains indicateurs issus des tableaux de bord ANAP et consolidés au niveau associatif illustrent de manière tangible l'accentuation de ce constat au fil du temps :

- La **durée moyenne de séjour / d'accompagnement des personnes sorties définitivement** au cours de l'année : si l'on considère cet indicateur pour les 5 IMP de l'Association, on constate qu'entre 2015 et 2016, cette durée moyenne de séjour a augmenté de 242 jours rien que pour la dernière année... Les jeunes restent alors plus longtemps dans l'institution, cela limite de fait les places disponibles pour de nouvelles admissions...

- Cette donnée est corrélée à un second indicateur : pour les entrants de l'année : le **délai moyen entre la « date de début des prestations accordées » (notification) et la « date d'admission dans la structure »**. En considérant nos 5 IMP et l'ITEP, soit les établissements plutôt « en début de chaîne » de l'accompagnement des enfants, le délai moyen est passé de 356 à 405 jours en 2016, soit plus d'un an d'attente au minimum en moyenne et une augmentation de 49 jours depuis l'an dernier.

- Pour ce qui est de ce même indicateur mais s'appliquant aux SESSAD, nous percevons l'impact direct de la création de places de SESSAD permettant de « désengorger » les listes d'attente. Le SESSAD de Strasbourg, qui a ouvert 15 places autisme obtenues lors d'un appel à projet en 2015 en témoigne, puisque ce délai moyen entre notification et admission a été ramené de 715 à 492 jours. Néanmoins le délai reste très conséquent... et selon les territoires, est notables (ex : à Wissembourg, le délai moyen d'attente est en très forte

augmentation par rapport à 2015 ; le délai le plus court étant de 638 jours et le plus long de 995 jours...).

- Dans nos 2 IMPRO, le **nombre de jeunes relevant de l'amendement Creton** est de 53... A l'IMPRO de la Ganzau, la moyenne d'âge des bénéficiaires était en décembre 2016, de 19 ans et 5 mois, pour un Institut qui a un agrément pour les 14-20 ans...

On assiste alors à certains paradoxes, notamment pour ce qui est du dépistage puis de l'accompagnement précoce des TSA : les recommandations de bonnes pratiques (HAS-ANESM) plaident largement en faveur d'un dépistage dès la toute petite enfance puis d'un accompagnement précoce. En ce sens, l'ouverture des places de SESSAD précoce sur Colmar et le renforcement des moyens du CAMSP pour développer l'évaluation et le diagnostic s'inscrivent totalement dans cette démarche. Néanmoins, une fois le diagnostic posé et les premiers jalons d'accompagnement établis, les parents se heurtent à une pénurie de places ne permettant pas toujours de poursuivre les efforts menés jusque-là, ce qui les plonge alors dans un grand désarroi...

Ainsi, pour répondre aux demandes des financeurs, mais aussi évidemment des personnes en attente d'un accompagnement correspondant davantage à leurs besoins, l'Association a réfléchi à diverses propositions comprenant des créations de places, mais aussi des modes d'accompagnements « différents » afin d'améliorer ainsi, sur un plan individuel, la qualité de vie des bénéficiaires et celle de leurs aidants, et sur un plan collectif, l'efficacité de leur prise en charge dans une logique de parcours de santé (ce projet réfléchi durant 2016 sera déposé aux autorités en 2017).

2016 est aussi la première année de notre projet associatif réactualisé (2016-2020), et c'est notamment au travers des quatre grandes orientations du projet que nous vous proposons de poursuivre la lecture de ce rapport d'activité.

Le développement¹

Dans le contexte actuel, les perspectives de développement s'inscrivent davantage dans la reprise d'activités d'associations qui souhaitent « passer la main ». L'association s'est néanmoins positionnée sur quelques appels à projets/candidatures parus en 2016.

➤ Dans le **champ du handicap** :

- Annoncé dès 2014, l'intégration de l'ASRMS association Solidarité du Rhin Médico-Sociale de Biesheim (comprenant SAJ, SAVS et ESAT) est devenue officielle par décision du 5 septembre 2016 autorisant le transfert d'autorisation de ces structures gérées par l'ASRMS au profit de l'ARSEA, rétroactivement au 1^{er} janvier 2016. Ce sont ainsi 176 places supplémentaires qui viennent étoffer notre offre d'accompagnement pour adultes handicapés dans le Haut-Rhin.

- L'Association a continué d'œuvrer pour assoir certains accompagnements historiques dans lesquels elle a acquis une expertise. C'est le cas notamment de l'accompagnement des personnes porteuses de Troubles du Spectre Autistique (TSA).

¹ Les 4 grands axes du projet associatif 2016-2020 sont les suivants :

- Repenser la gouvernance associative pour un fonctionnement pertinent et ouvert,
- Rechercher de la cohérence et de l'efficacité dans l'action associative,
- Apporter des réponses territorialisées, conjuguant des compétences à travers des partenariats ciblés
- Elaborer une stratégie de communication à l'interne et à l'externe.

La mise en œuvre du 3^e plan autisme 2013/2017 prévoyait le développement de places (SESSAD notamment) et autres modalités d'accompagnement de ce public.

- Ainsi, en réponse aux différents appels à projet, l'Association a obtenu la création de 8 places supplémentaires et la transformation de 2 places déficience intellectuelle en TSA au SESSAD de Colmar, permettant ainsi un véritable accompagnement précoce de ces enfants, tel que le préconisent les RBPP HAS / ANESM.

- Etroitement lié à l'accompagnement précoce, le CAMSP a obtenu le renforcement de ses moyens pour la création d'un dispositif EDIPA (Equipe de Diagnostic et d'Intervention Précoce Autisme), visant le dépistage des TSA (mise en œuvre en 2017). En ce sens, l'étroite collaboration entre CAMSP et SESSAD à Colmar s'en voit encore renforcée.

- Toujours en matière d'accompagnement des TSA et dans le cadre des appels à projet relatifs à la création des plateformes médico-sociales autisme, l'association a travaillé en partenariat avec le Sonnenhof sur le nord du Bas-Rhin et avec Adèle de Glaubitz à Colmar et environs, ces deux associations s'étant positionnées sur ces appels à projets.

- Pour le nord de l'Alsace, le partenariat avec le Sonnenhof dans l'élaboration de ce projet a permis pour l'ARSEA la transformation de 2 places DI en TSA sur Wissembourg.

- Pour le secteur de Colmar et environs, une convention avec Adèle de Glaubitz acte la mise en œuvre d'une véritable complémentarité des modes d'intervention des 2 associations, pour apporter des réponses concertées et cohérentes aux enfants accueillis dans le cadre du SESSAD ou de la Plateforme autisme, mais également à leur famille et aux aidants.

Cette coopération inter-associative autour de projets partagés est une pratique nouvelle pour l'association, s'inscrivant pleinement dans les orientations de notre Projet d'Association et que nous escomptons réitérer tant elle permet de répondre aux enjeux actuels de fonctionnement de notre secteur.

➤ **Dans le champ de la protection de l'enfance :**

- l'intégration de l'OPI (Organisation Prévention Insertion) s'est finalisée et ses activités sont réalisées sous l'égide de l'ARSEA depuis le 1^{er} janvier 2016. Là encore, l'objectif vise la création de synergies nouvelles et le développement de logiques de parcours variés et cohérents pour les personnes accompagnées.

- Nos deux foyers de Mulhouse et environs (les Hirondelles et René Cayet) se sont positionnés sur l'appel à candidature du Conseil Départemental 68 relatif à la création d'un Service Educatif d'Accompagnement à Domicile Renforcé (SEADR). S'inscrivant dans les tendances actuelles privilégiant davantage la prise en charge à domicile, ce projet vise un fonctionnement en étroite collaboration entre les deux foyers et l'ensemble des partenaires locaux.

Le projet a eu un accueil favorable de la part des autorités ; la mise en œuvre de la prestation devrait être effective à l'automne 2017.

- La reprise partielle des activités de l'association ACCORD en 2015 et le développement de l'activité de réparation pénale (90 mesures supplémentaires accordées en 2016, pour un agrément global de 342 mesures de SERP) ont permis de diversifier l'offre dans ce domaine : un véritable service socio-judiciaire est en passe de structuration. Celui-ci comprend

notamment les activités suivantes : enquête sociale rapide, enquête de personnalité, contrôle socio-judiciaire éducatif, placement extérieur à domicile, médiation scolaire, accompagnement psychologique des auteurs de violences intra-familiales et stage de citoyenneté.

- Enfin, concernant le milieu ouvert et les différents services d'AEMO du Haut-Rhin, l'année 2016 a été marquée par le regroupement administratif des sites et le début du « travailler ensemble » pour l'ensemble des salariés des 3 structures d'AEMO via diverses actions visant la construction d'une identité commune AEMO 68 : mise en place de réunions inter-sites du comité de direction, journée de travail hors sites pour favoriser la connaissance réciproque des personnes et des prestations déployées, création et choix d'un logo commun, mutualisation des plans de formation, mise en place d'un pôle administratif AEMO 68 et enfin 2 journées de formation pour travailler sur l'harmonisation des pratiques.

➤ **Dans le champ du développement social :**

L'arrivée d'un nouveau directeur à la tête des établissements du PDS fin 2016 et l'élaboration d'un projet de service comprenant l'ensemble des prestations mises en œuvre viseront à la fois la mise à plat du fonctionnement actuel et l'élaboration d'une stratégie d'ensemble pour impulser une nouvelle dynamique à ce pôle, le plus récent au sein de l'ensemble de la diversité des accompagnements proposés par l'ARSEA.

Dans le Bas-Rhin, le rapprochement avec l'association GALA (Groupement Associatif pour le Logement et l'Accompagnement), association qui vise à prendre en charge la problématique « logement » des ménages en

difficulté, est bien engagé et sera effectif fin 2017. Rattaché au pôle développement social (PDS) la venue de Gala permettra de développer l'offre sur le territoire grâce au savoir faire acquis et aux compétences et expériences démontrées depuis plus de 27 ans par ses équipes.

Dans le domaine de la Qualité plusieurs chantiers ont été conduits :

Le principal chantier engagé en 2016 aura été le lancement d'une nouvelle campagne d'**évaluations internes** auprès de l'ensemble des établissements et services concernés². Une trentaine de structures, tous champs d'intervention confondus sont concernées. La précédente « vague » de réalisation de cette démarche s'était déroulée il y a plusieurs années déjà et les rapports de synthèse envoyés aux autorités de tarification et de contrôle en 2011.

En amont de ce chantier, un important travail de réactualisation des référentiels a été effectué, afin d'y intégrer notamment les contenus des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM. Ainsi, grâce à un travail collégial et transverse du service qualité de la Direction générale et d'un collectif de directeurs, un ensemble de nouveaux outils a été élaboré. Dès le second semestre 2016, les évaluations internes ont démarré et la poursuite de la démarche constituera l'un des principaux chantiers qualité de 2017.

➤ Un important travail de réactualisation tant sur le fond que sur la forme de l'ensemble des **règlements de fonctionnement** a également été réalisé. Ainsi, en date du 9 juin 2016, le Conseil d'Administration de l'Association a validé ces

² A savoir principalement tous les établissements et services dont la date d'autorisation initiale est antérieure au 2 janvier 2002, date de la loi rénovant l'action sociale et médico-sociale.

documents, revus. A ce titre, nous avons évoqué certains textes majeurs parus en 2016, auxquels s'ajoutent d'autres, dont la parution a été bousculée par l'actualité. En effet, les événements dramatiques que la France a connus avec les différents attentats en 2015 et 2016 ont accéléré la parution de certains textes : textes législatifs³, rapports – citons notamment celui du Michel Thierry « Valeurs républicaines, laïcité et prévention des dérives radicales dans le champ du travail social » - ou divers autres documents⁴.

Les attentats terroristes qui ont frappé la France viennent donc encore renforcer les questionnements que les travailleurs sociaux peuvent avoir sur leurs pratiques professionnelles. En effet, à la fois observateurs et réparateurs du lien social, mais aussi porteurs d'un rôle dans la transmission des valeurs républicaines, les travailleurs sociaux sont en première ligne dans la prévention de la radicalisation. Il s'agit d'un aspect de plus en plus présent dans leur quotidien, et auquel l'association a le devoir de les former.

Sur cette question, l'Association s'est faite l'écho des dispositions réglementaires applicables, en l'inscrivant au titre des axes de formation prioritaires pour les équipes et différents temps de réflexion ont été menés également tant au niveau du Conseil d'Administration, que du collège de directeurs ou encore du Comité Ethique.

3 • Instruction N° SG/2016/14 du 8 janvier 2016 relative au cadre d'intervention des agences régionales de santé s'agissant des phénomènes de radicalisation

• Circulaire du 13 octobre 2016 relative à la prévention de la radicalisation violente

Coordination de la réponse judiciaire et rôle du magistrat référent « terrorisme »

4 • Guide interministériel de prévention de la radicalisation, mars 2016

• Acteurs du sport et de l'animation « Mieux connaître, mieux comprendre et mieux prévenir les phénomènes de radicalisation »

• Site www.stop-djihadisme.gouv.fr

Le chantier relatif à l'actualisation des règlements de fonctionnement, a pris en compte cette donnée et rappelé le caractère laïque de notre association, position forte de notre Conseil d'Administration, qui touche à divers aspects du quotidien de nos structures, parmi lesquels la pratique du culte, les repas, et le port de signes ostensibles.

➤ En tant que « feuille de route » pour le fonctionnement de nos structures, il revient à chacune d'elles de disposer d'un **projet d'établissement** actualisé. Au regard des nouveaux enjeux, d'un secteur en pleine mutation et d'une approche toujours davantage centrée sur la gestion de projets, la recherche d'efficacité, la nécessité d'apporter des prestations en réponses à des besoins personnalisés et produisant des effets, notre trame d'élaboration du document a fait l'objet d'une actualisation.

Mme Marie-José AUBURTIN, membre de notre Conseil d'Administration et Consultante a animé des temps de formation pour les directeurs pour rappeler ces nouveaux enjeux auxquels les projets d'établissements se doivent désormais de répondre.

Chaque année, ce sont donc plusieurs projets qui font l'objet d'un travail pluridisciplinaire avec les équipes afin d'être réactualisés. En 2016, cela aura concerné 8 établissements et services⁵.

➤ L'appropriation grandissante de la procédure de gestion des événements indésirables par les structures, en lien avec le CHSCT pour les situations qui donnent lieu à un accident du travail, permet aujourd'hui davantage de traçabilité mais aussi d'envisager des actions correctives avec plus

de recul, gagnant ainsi en efficacité. Après un an de mise en œuvre, nous pouvons affirmer que la dynamique est lancée !

Rechercher de la cohérence et de l'efficacité dans l'action associative

Déjà annoncée dans notre rapport d'activité 2015, la volonté de s'inscrire dans une logique d'efficience, de rationalisation des coûts, mais aussi de parcours des bénéficiaires s'est largement confirmée en 2016.

Ainsi, plus concrètement, cela se traduit par :

- **Le choix de directions multi sites** .

C'est le cas pour les 2 ESAT de l'Association (Ganzau à Strasbourg et Solidarité du Rhin à Eguisheim / Biesheim), mais aussi pour l'ensemble des services d'accueil de jour et SAVS de Colmar et environs (CARAH Colmar, CARAH Munster, SAVS de Wintzenheim, SAVS et SAJ de Neuf-Brisach et SAMSAH de Wintzenheim).

L'Association vise la modélisation de cette organisation qui favorise les mutualisations et les fonctionnements transversaux avec l'appui d'une équipe de cadres intermédiaires renforcés.

- le **fonctionnement en « dispositif ITEP »** de l'internat, du semi-internat et du SESSAD ITEP à Ebersmunster qui vise à « faciliter les passages des enfants et des jeunes entre les modalités d'accompagnement proposées par les ITEP et les SESSAD ». Prévu par la loi santé de 2016 puis précisé par un décret fixant le cahier des charges définissant les conditions de fonctionnement en « dispositif intégré », l'ITEP d'Ebersmunster se voit conforté dans un mode de fonctionnement déjà anticipé depuis un certain temps.

⁵ Pour le pôle handicap : IMP Roethig, SESSAD, MAS et SAVS (4 structures basées à Strasbourg) et l'IMP Jules Verne (Mulhouse).

Pour le pôle protection de l'enfance : CER du Val de Villé (correspondant à la fusion des 2 CER Climont et Kreuzweg dans le Bas-Rhin), Foyer René Cayet (Mulhouse), OPI (Strasbourg).

La transversalité, si elle permet de favoriser sans conteste le parcours des bénéficiaires, permet également « l'optimisation des ressources humaines, financières et matérielles », autre objectif de notre projet associatif.

La réflexion pour la contractualisation globale avec les autorisations de tarification, via l'élaboration et la signature d'un CPOM fait son chemin. Des temps d'information sur le sujet ont d'ores et déjà eu lieu de manière à sensibiliser à la fois la direction financière de l'Association, et l'ensemble des directions à ces nouveaux modes de gestion. 2017 permettra d'envisager les jalons de manière plus concrète de cette future nouvelle contractualisation pour l'Association.

Par ailleurs, toujours dans l'optique d'améliorer la cohérence et l'efficacité de l'action associative via le pilotage par la Direction Générale nous avons renforcé à l'automne 2016 l'équipe par une fonction jusqu'alors inexistante au sein de l'Association mais ô combien nécessaire : un Responsable sécurité – patrimoine.

Fonction support auprès de l'ensemble des établissements et services, l'arrivée de ce professionnel permettra un appui technique sur le plan de la sécurité, ce qui, compte tenu de nos missions d'accueil et d'hébergement, devenait incontournable et une meilleure politique de gestion du patrimoine.

Apporter des réponses territorialisées, conjuguant des compétences à travers des partenariats ciblés

Etroitement liée à la notion de parcours la **dimension partenariale** prend une part grandissante dans le fonctionnement de nos structures. Elle constitue une valeur ajoutée à différents niveaux :

- Tout d'abord évidemment pour assurer la continuité et la fluidité des parcours de nos bénéficiaires.

- Pour assurer le rôle de fonction ressource : c'est le cas du CAMSP, des SESSAD, des SAMSAH... qui interviennent à ce titre à différents niveaux auprès des partenaires (ex : entretiens, échanges, conseils et/ou appuis techniques ; dans le champ de l'autisme : sensibilisation de certains partenaires à la méthode Makaton, formation autour du handicap psychique, etc...).

L'intensification de cette fonction ressource de nos services est une tendance de plus en plus marquée.

- Pour travailler différemment et passer d'une logique de place à une logique de réponse : c'est le cas pour la réponse que nous avons apporté aux différents appels à projet dans le champ de l'accompagnement autisme. En effet, comme évoqué précédemment, l'élaboration des projets de plateforme médico-sociale destinée à l'accompagnement des TSA ont été conçus en partenariat avec d'autres fondations / associations (respectivement Sonnenhof et Adèle de Glaubitz).

Le dernier exemple en date a été celui de notre réponse à l'appel à candidature pour le dispositif EDIPA, rattaché au CAMSP à Colmar. En effet, dans sa conception, ce dispositif prévoyait explicitement la collaboration de plusieurs partenaires d'un même territoire décidés à mettre en synergie leurs compétences dans le domaine des TSA.

Projet obtenu au second semestre 2016, la mise en œuvre de ce dispositif résulte d'un partenariat co-responsable formalisé entre le CAMSP de Colmar et le service de psychiatrie infanto-juvénile (PIJ) des Hôpitaux Civils de Colmar.

En ce sens, l'objectif de notre projet d'association « **Apporter des réponses territorialisées, conjuguant des compétences à travers des partenariats ciblés** » est pleinement atteint et pourra être réitéré lors de projets futurs.

- Enfin, plus inédit, le travail partenarial vise également à créer des outils communs : citons l'exemple pour 2016 de la création de groupes de travail inter-associatif réunissant des représentants ESAT et Entreprise Adaptée du Bas-Rhin afin d'élaborer un manuel de bonnes pratiques entre les structures ESAT/EA et la MDPH. Un autre groupe de travail s'est quant à lui penché sur l'élaboration d'une grille d'évaluation de l'autonomie et des compétences.

C'est en direction d'un développement du partenariat avec la pédopsychiatrie et le secteur sanitaire que nous travaillerons dans les tout prochains mois.

Enfin, le constat que de plus en plus d'usagers bénéficient à la fois d'un accompagnement dans le champ du handicap et d'une mesure de protection de l'enfance, nous amènera de fait à renforcer le travail partenarial entre nos différents champs d'intervention.

Ce constat de double prise en charge et donc de profil s'observe tant dans le champ du handicap que de la protection de l'enfance. A titre d'exemple, entre 2015 et 2016, le SESSAD Glycines à Haguenau a vu le nombre d'enfants de jeunes disposant également d'un suivi AEMO augmenter de 70% en passant de 10 à 17.

Dans le champ de la protection de l'enfance, du fait des troubles de la personnalité et des déficits cognitifs de certains jeunes, nous constatons l'émergence de façon significative de demandes de reconnaissance handicap par la MDPH (les structures concernées sont notamment le CEF de Mulhouse et l'EEP Château d'Angleterre à Bischheim).

Elaborer une stratégie de communication à l'interne et à l'externe

En matière de communication interne, le **développement du sentiment d'appartenance à l'association** constitue l'un des principaux objectifs de cet axe. Nous pouvons affirmer qu'en 2016 il aura été pleinement atteint !

En effet, évènement majeur de cette année, l'ARSEA a fêté son **70^e anniversaire** le 24 juin au Tanzmatten à Sélestat. Après la traditionnelle Assemblée Générale, la journée a été rythmée par des tables rondes, témoignages d'anciens bénéficiaires et diverses animations toutes orientées sur l'action médico-sociale, et non sans une pointe d'humour à de multiples reprises !

Pour notre association qui intervient dans divers champs, la journée aura permis que des centaines de salariés mais aussi des partenaires partagent des temps de réflexion sur notre secteur et notre association, connaissent davantage la diversité des actions que nous menons et se retrouvent autour de moments de convivialité. Ce « savant cocktail » a permis la tenue d'une journée extrêmement réussie aux dires de tous les participants et de fédérer de belles énergies entre salariés.

Le sentiment d'appartenance se développe également à travers la mise en place de formations transverses, inter-établissements qui permettent des échanges entre professionnels des différentes structures, échanges toujours vivement appréciés.

Enfin, la diffusion des comptes rendus du **comité éthique** (comité associatif, se réunissant 4 fois par an), permet également de disposer d'une ligne de conduite associative au niveau éthique sur un certain

nombre de questions. Là encore, le partage d'expérience inter-établissements, est recherché et apprécié des professionnels et est générateur de sentiment d'appartenance.

A la fois outil de communication interne et externe, 2016 aura aussi été marquée par la refonte complète de notre **site internet**. Se voulant plus complet et réactif quant aux actualités des établissements et services mais aussi quant aux offres d'emploi disponibles au sein de l'Association, ce nouveau site n'a pas tardé à produire ses effets en améliorant nettement la visibilité de nos actions.

A l'externe, la participation de nombreux directeurs aux groupes de travail impulsés par les autorités mais aussi aux consultations faites dans le cadre du futur PRS (Plan Régional de Santé) par exemple permet d'atteindre l'objectif de notre projet visant à « **Valoriser l'expertise des accompagnements par la participation aux instances territoriales et de concertation** ».

« Parcours » - « Transversalité »

... tels sont donc les mots qui permettent de résumer les grandes tendances de cette année et qui sans nul doute marqueront encore durablement les années à venir.

Plus que jamais, les profils des bénéficiaires que nous accompagnons sont le miroir des évolutions de notre société. Nous sommes donc en perpétuelle réflexion pour que nos réponses et propositions d'accompagnement répondent au mieux à ces nouveaux enjeux, à la fois dans l'intérêt de nos bénéficiaires, mais aussi en cohérence avec les attendus des Politiques Publiques. .

Le Comité Ethique

2016 marque la 4ème année de travail et de réflexion du comité éthique au sein de notre association.

Si nous pouvions penser que notre activité, au démarrage pourrait progressivement se tarir par manque de sujet ou d'engouement, nous constatons au fil des saisons qu'il n'est rien, bien au contraire.

La richesse des échanges, la densité des propos, l'engagement des professionnels et de l'ensemble des personnes associées au comité éthique ne se dément pas. Notre démarche en ressort renforcée.

Comme l'indiquait Jean BERNARD¹ après sa nomination en 1983 en tant que Président du Comité Consultatif National d'Ethique des sciences de la vie et de la santé :

« L'éthique implique une réflexion critique sur les comportements et commence à exister avec Aristote. (Et ?) Ey ce mot savant par opposition avec son parallèle latin « morale » suppose que l'on s'interroge sur les principes et que l'on en discute. Le mot reflète donc ce merveilleux effort de lucidité qui caractérise alors la pensée grecque. L'éthique est l'expression de la mesure. »

C'est avec une certaine modestie mais avec l'envie d'avancer sur cette voie de la mesure, mesure qui à chaque fois nécessite d'être repensée et ajustée que nos travaux, toujours proposés par des professionnels de l'ARSEA ou des équipes en réflexion et en quête d'un « juste » savoir pour un « meilleur agir », ont été menés.

Ils nous auront permis d'aborder tour à tour les difficultés d'une équipe interrogeant les modalités d'action en Centre Educatif Fermé d'un jeune embrigadé dans une logique sectaire en lien à un mouvement terroriste ; puis d'essayer de clarifier la place de l'éducateur pris dans des représentations situées entre les prérogatives du juge des enfants et la puissance paternelle.

La thématique suivante nous aura amené à réfléchir sur la complexité du positionnement du professionnel devant agir en tenant compte de la logique médicale, des contraintes de poursuites pénales et les démarches à mettre en œuvre dans le registre de l'assistance éducative à partir de l'hypothèse d'un bébé ayant pu être secoué. En dernier lieu nous aurons étudié les limites du principe d'un accueil inconditionnel dès lors qu'une structure (CAMSP) est confrontée à la réalité de ses capacités d'admission.

Ces 4 thématiques auront été autant de chantier correspondant à autant de tentatives d'avancées.

¹Jean BERNARD (1907-2006) était Professeur de médecine, membre puis Président de l'Académie des Sciences avant d'avoir été nommé à l'Académie française

L'activité 2016 en chiffres

13 253

**bénéficiaires
accompagnés**

**PROTECTION
DE L'ENFANCE**



**7 680
bénéficiaires**

308 places en internat
4 571 mesures *
dont 90 nouvelles mesures

**HANDICAP
INSERTION**



**1 855
bénéficiaires**

1 363 places
dont 184 nouvelles places

**DÉVELOPPEMENT
SOCIAL**



**3 718
bénéficiaires**

652 places *

* + accompagnement réalisés par l'OPI

* + actions médiation santé et accompagnement global RSA

Les Ressources Humaines

GPEC

Le secteur de la branche médico-sociale évolue sous l'influence conjuguée de facteurs réglementaires, sociétaux et économiques. Les enjeux à venir sont donc importants et nos métiers évoluent en conséquence. L'Association a souhaité pouvoir anticiper et accompagner ces évolutions en mettant notamment en place une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences permettant de poursuivre le développement de l'activité, de préserver l'emploi et d'accompagner l'évolution professionnelle de ses salariés. Les référentiels métiers et les Entretiens Individuels et Professionnels ont été une étape essentielle de cette démarche.

Les fiches métier permettent à l'Association de disposer d'un référentiel commun et à chaque salarié de se resituer dans son emploi et au sein de l'organisation.

L'Entretien Individuel et Professionnel qui intègre les fiches métiers est un véritable outil de dialogue et de management offrant la possibilité à chaque salarié de faire le point sur son activité, sa situation et de se projeter dans son emploi, au sein de l'établissement où il exerce et au niveau de l'association dans son ensemble. C'est, pour l'Association, l'occasion d'améliorer le pilotage des équipes, d'identifier les difficultés, d'anticiper les besoins en compétences et formations et de préparer l'avenir.

La première campagne des Entretiens Individuels et Professionnels a commencé sur l'année 2014 et s'est prolongée sur l'année 2015. Un bilan qualitatif réalisé en 2015 portant sur les conditions de réalisation de ces entretiens a mis en lumière la qualité des échanges et leur pertinence

Conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, pour l'année 2016, de nombreux salariés de l'ARSEA ont bénéficié d'un Entretien Professionnel et d'un Entretien Individuel faisant l'objet de deux supports distincts qui se renouvèleront à minima tous les deux ans. L'Entretien Professionnel est l'occasion de faire le point sur le travail réalisé au cours des deux dernières années et d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle ainsi que les actions notamment en terme de formation pour y accéder. Tandis que l'Entretien Individuel a pour vocation de s'inscrire dans une dynamique de progrès professionnel en faisant le bilan des résultats obtenus durant les deux années écoulées et en fixant de nouveaux objectifs pour les 2 années à venir.

DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social au sein de l'Association s'inscrit dans un esprit de respect, d'échanges et de confiance réciproques, permettant d'avancer et de travailler sur les dossiers d'actualité.

L'année 2016 a notamment été marquée par les signatures de 10 accords d'entreprise par l'ensemble de nos délégués syndicaux ARSEA.

Comme pour les années 2013 et 2014, nous n'avons pas obtenu d'agrément pour notre accord signé en 2015 dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires de 2015. Afin d'obtenir des décisions d'agrément mesure par mesure, nous avons décidé de conclure dans le cadre de nos NAO de 2016, un accord d'entreprise par article.

Nous avons ainsi sollicité 7 agréments correspondant aux 7 accords d'entreprise signés dans le cadre des NAO 2016. Pour l'année 2016, nous avons à nouveau obtenu l'agrément de notre accord d'entreprise relatif à la gestion des congés trimestriels dans les IMP, IMPro et SESSAD. Cette validation nous a donc permis de maintenir dans les établissements concernés des périodes de fermeture estivale supérieures à 4 semaines répondant ainsi aux besoins de notre activité dans le respect des textes conventionnels. Fin 2016, nous avons signé cet accord d'entreprise pour une durée indéterminée afin d'inscrire de manière pérenne la possibilité pour nos établissements de fermer plus de 4 semaines consécutives.

Nous avons également obtenu l'agrément de notre accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes reconduit du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018.

Fin 2016, nous avons signé avec nos partenaires sociaux un avenant à notre accord Frais de Santé afin de se conformer à l'évolution conventionnelle supprimant la condition d'ancienneté de 3 mois pour être affilié obligatoirement à notre mutuelle Caisse de Prévoyance Mulhousienne et intégrant le versement santé.

Enfin, nous avons conclu un avenant à notre accord d'entreprise de 1999 sur le temps de travail afin d'intégrer dans cet accord l'ensemble de nos établissements qui n'y figuraient pas.

CONTRAT DE GENERATION

La loi sur le Contrat de Génération est venue se substituer aux dispositions relatives à l'emploi des seniors. Issu de l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012, le Contrat de Génération s'inscrit dans le contexte du fort taux de chômage en France et de la bataille pour l'emploi avec

une volonté des partenaires sociaux de favoriser notamment l'emploi des jeunes et des seniors et la transmission des savoirs et des compétences.

Courant mai 2014, un accord relatif au contrat de génération a été signé qui remplaçait l'accord Senior préexistant. Bien que notre accord ait été déclaré conforme aux dispositions du Code du Travail par la DIRECCTE, nous avons réceptionné un refus d'agrément que l'ARSEA a contesté par la voie d'un recours gracieux. Ce recours a fait l'objet d'un avis défavorable du ministère des affaires sociales.

En l'absence d'agrément rendant nul notre accord d'entreprise relatif au contrat de génération, nous avons entrepris de nouvelles négociations avec nos partenaires sociaux. La signature d'un nouvel accord supprimant les dispositions ayant motivé le refus d'agrément a été faite début d'année 2016. L'agrément de cet accord a été obtenu au cours de l'année, son application est effective jusqu'au 31 décembre 2018.

FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2016, suite à l'entrée en application de notre nouvel accord de branche pour la formation professionnelle, le budget interne dédié aux plans de formation a vu une baisse significative. En effet, pour 2016 ce budget associatif était de 172 202,82€ au lieu de 274 545,71€ en 2015.

Les principaux axes de formation en 2016 ont notamment concerné la laïcité, l'autisme, l'approche médiation, la manutention des personnes ainsi que les gestes et postures ou encore la formation de nos cadres aux Entretiens Individuels et Entretiens Professionnels.

Nous avons mis à jour en 2016 la note triennale d'orientation de la formation professionnelle pour les années 2014 à 2016.

Des axes forts de formation, liés à l'évolution de nos métiers et au secteur d'activité, ont ainsi été reconduits pour 2016 avec notamment l'autisme, la posture du manager et la bureautique.

Convaincue de l'importance de la formation, pour 2017, l'ARSEA a fait le choix de cotiser à hauteur de 2,3% de la masse salariale pour la formation professionnelle soit 0,3% de plus que notre obligation conventionnelle.

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

L'ARSEA a décidé de faire de l'obligation légale d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés, une opportunité de construire une véritable démarche de Qualité de Vie au Travail.

Pour mener à bien ce projet, l'ARSEA a choisi de travailler en collaboration avec un cabinet externe. Dans une démarche paritaire et transparente, un Comité de Pilotage composé du Comité de Direction (directeurs et cadres de la DG) et des membres du CHSCT a été constitué afin de garantir le bon déroulement du processus.

La démarche a débuté en septembre 2015 par 17 entretiens collectifs centrés sur le travail auxquels **148** personnes (tirées au sort) ont participé. Les données qualitatives sur le vécu au travail des salariés recueillies ont permis de créer un questionnaire qui soit au plus près de la réalité du travail.

Ce questionnaire a été proposé à l'ensemble des salariés en décembre 2015, et **470** personnes y ont répondu (46% de participation) malgré des difficultés techniques rencontrées. Tous les pôles, métiers et établissements y étaient représentés.

En 2016, le diagnostic dégagé de l'ensemble de ces résultats a permis de mettre en place un plan d'action défini par le Comité de

Pilotage. La qualité de vie au travail étant l'affaire de tous, les salariés de l'ARSEA ont été informés lors des 70 ans de l'ARSEA du plan d'action retenu portant autour de 3 axes : l'accompagnement des souffrances au travail, la diminution de la charge de travail via le développement des outils de travail et la mutualisation et le partage d'expérience entre nos professionnels.

DOCUMENT UNIQUE DE PREVENTION DES RISQUES

Aujourd'hui, l'ensemble de nos établissements dispose d'une trame commune de document unique de prévention des risques à l'exception d'une structure ayant un DUER interne. Les plans de prévention qui s'inscrivent dans la continuité de l'établissement du DUER ont été initiés.

ACCUEIL DES NOUVEAUX EMBAUCHES

En 2016 nous avons organisé 2 matinées d'intégration en présence du Directeur Général et du Président avec au total 83 participants !

Les fiches d'évaluation confirment l'intérêt et l'importance de ces matinées d'intégration qui permettent aux nouveaux embauchés de mieux comprendre et de s'approprier les valeurs, activités et enjeux de l'Association. C'est aussi pour eux l'occasion de rencontrer les dirigeants et d'autres professionnels des différents établissements.

MUTUELLE

L'ARSEA avec l'appui de ses partenaires sociaux s'est saisie de son obligation légale de mettre en place une mutuelle obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2016 en négociant les meilleures garanties pour ses salariés.

Après l'étude minutieuse de nombreuses

offres lors du 1^{er} semestre 2015, l'ARSEA et ses organisations syndicales ont conclu le 1^{er} octobre 2015 un accord d'entreprise pour la mise en place d'un contrat Frais de Santé avec l'organisme de la CAISSE PREVOYANCE MULHOUSIENNE (CPM). Afin d'obtenir les meilleures prestations, l'ARSEA et l'Association Adèle De Glaubitz se sont associés dans les négociations auprès de la CPM.

Une campagne active de communication visant à informer l'ensemble des salariés de l'association de leurs nouveaux droits a été réalisée lors du dernier trimestre 2015.

Un régime d'accueil pour les retraités a également été négocié auprès de la CPM afin de permettre aux anciens et futurs retraités de continuer à bénéficier d'une couverture santé.

Ce nouveau Contrat Frais de Santé, véritable avancée sociale à l'ARSEA, a pris effet le 1^{er} janvier 2016 et s'applique à l'ensemble des salariés hormis quelques cas de dispense justifiés.

PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL

En 2016, l'ensemble des établissements a été sollicité pour identifier les salariés touchés par les 10 facteurs de pénibilité définis par le législateur.

Au total, 61 salariés ont été identifiés comme exposés à un ou des facteurs de pénibilité dont 34 au facteur de nuit, 7 au facteur de posture pénible, 3 au facteur de vibrations mécaniques, 9 au facteur de bruit et 8 au facteur de manutention de charges.

Pour les personnes exposés au facteur du travail de nuit, un compte de prévention de pénibilité a été créé à compter du

1^{er} janvier 2015 et pour les autres au 1^{er} janvier 2016. Les points cumulés sur ce compte serviront à réduire, voire supprimer les conditions de travail pénibles par le biais de formations, d'un passage à temps partiel indemnisé ou d'un départ à la retraite anticipé.

DSN (DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE)

Depuis le 01/05/2015, l'ARSEA est passée en DSN conformément à la loi de simplification du 22 mars 2012. Il s'agit d'une transmission unique mensuelle et dématérialisée des données de la paye via Net Entreprises vers différents organismes. En 2016, cette transmission s'est poursuivie mensuellement par l'équipe paye auprès de l'URSSAF, seul organisme concerné en 2016 (phase 2). Fin 2016, la préparation de la phase 3 (transmission des données aux caisses de retraites, mutuelle et prévoyance) dont le démarrage est prévu en 2017, a nécessité 5 journées de paramétrage en lien avec notre prestataire CEGI.

Dans les prochaines années, la DSN est destinée à remplacer la majorité des déclarations sociales en vigueur et devrait permettre une simplification des formalités administratives.

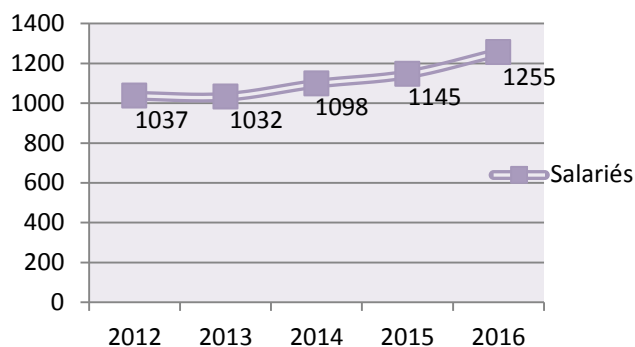
CHIFFRES CLES AU 31/12/2016

1 255	salariés
1 363	contrats de travail
1118.64	équivalents temps plein
41.51	ans d'âge moyen des salariés
9.82	ans d'ancienneté moyenne

Evolution des équivalents temps plein entre 2012 et 2016

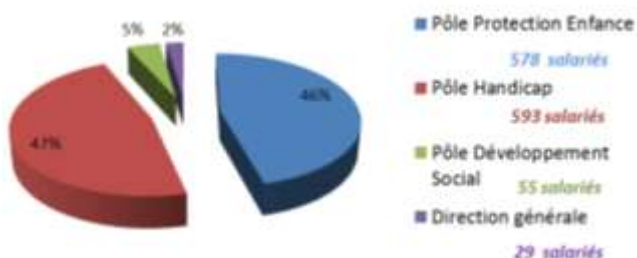
Années	Salariés	ETP
2012	1037	917,33
2013	1032	922,26
2014	1098	986,38
2015	1145	1030,32
2016	1255	1118,64

Evolution des salariés entre 2012 et 2016



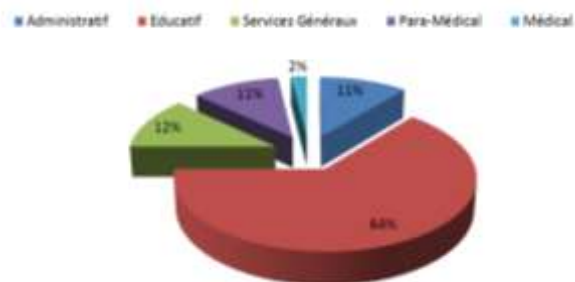
Entre 2012 et 2016, l'ARSEA a connu une évolution de son effectif de 21 %

Répartition du personnel par Pôle

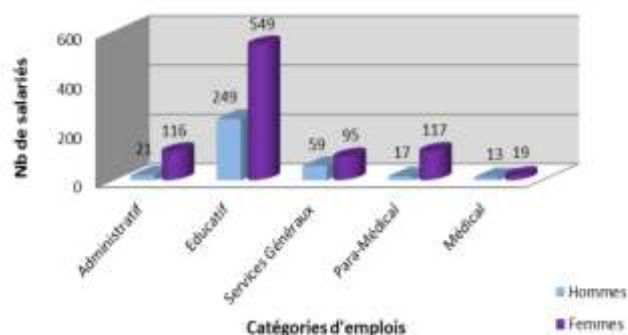


- 578** Protection Enfance
- 593** Handicap
- 55** Développement Social
- 29** Direction Générale

Répartition du personnel par catégorie d'emplois



Répartition Hommes/Femmes par catégorie d'emplois

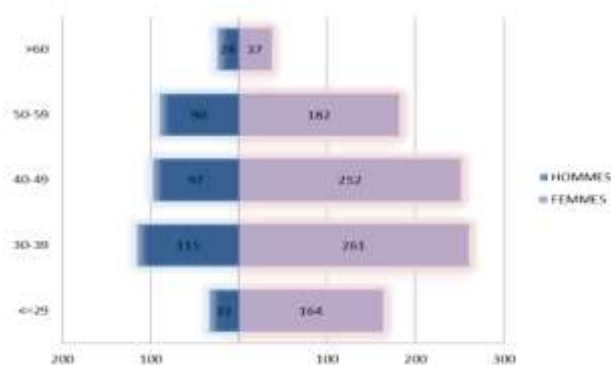


71.39 % de personnel féminin
28.61 % de personnel masculin

La proportion de personnel féminin est supérieure à celle du personnel masculin dans toutes les catégories.

Pyramide des âges

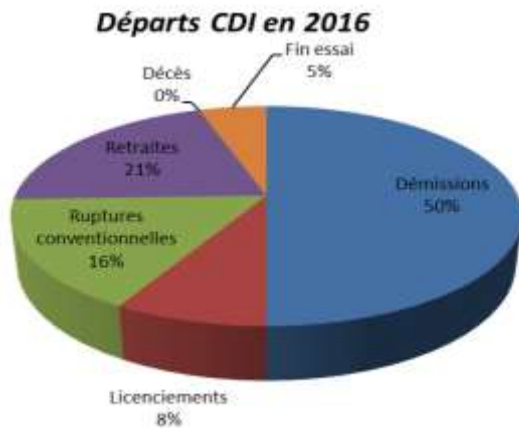
Répartition des 1 255 salariés par âge et sexe :



La proportion du personnel de + de 50 ans représente 26,53 % de l'effectif (24,80 % en 2015).

Embauches / Départs

740 nouveaux CDD sachant que
89 % sur des motifs de remplacements
d'absences
65 nouvelles embauches en CDI
47 transformation CDD - CDI dont
principalement :
98 salariés en CDI ont quittés les effectifs



Ancienneté

L'ancienneté moyenne des salariés en CDI est en légère augmentation depuis 4 ans consécutifs (9,82 en 2016, 9,80 en 2015, 9,72 en 2014 et 9,25 en 2014).

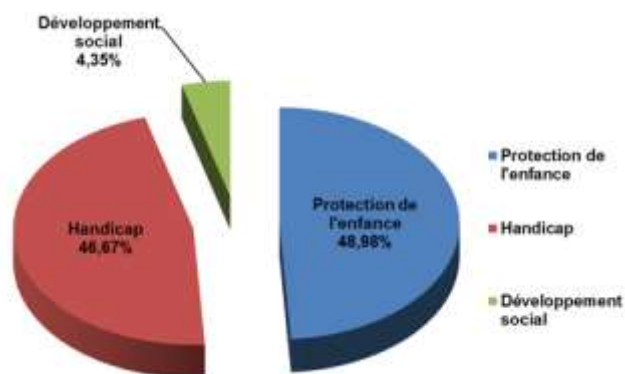
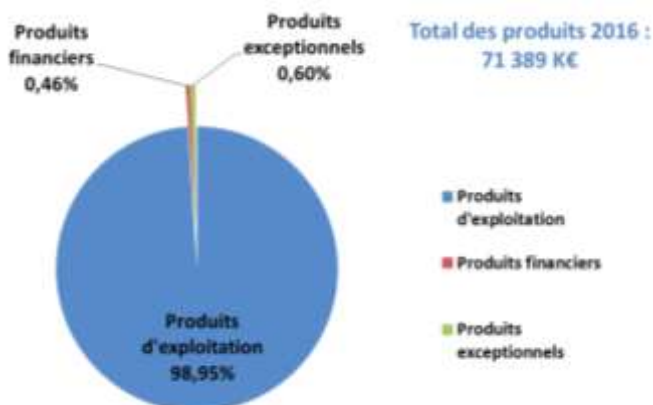
Le personnel administratif conserve l'ancienneté la plus forte (13,55 ans)

43 salariés font partie des effectifs depuis au moins 30 ans et 6 salariés dépassent 40 ans d'ancienneté

Les ressources financières et moyens

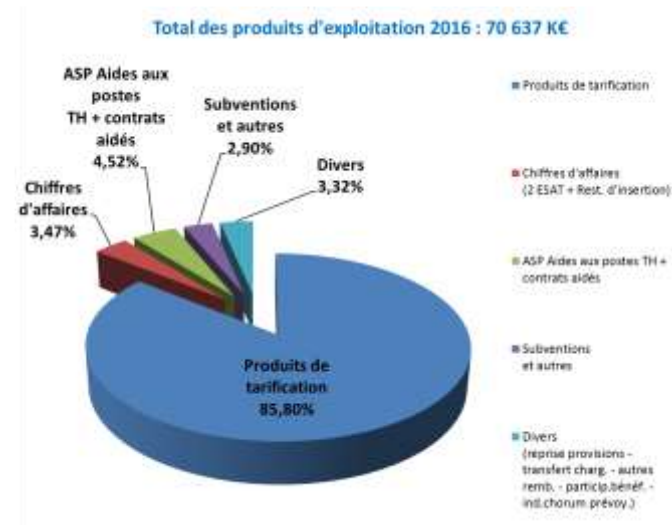
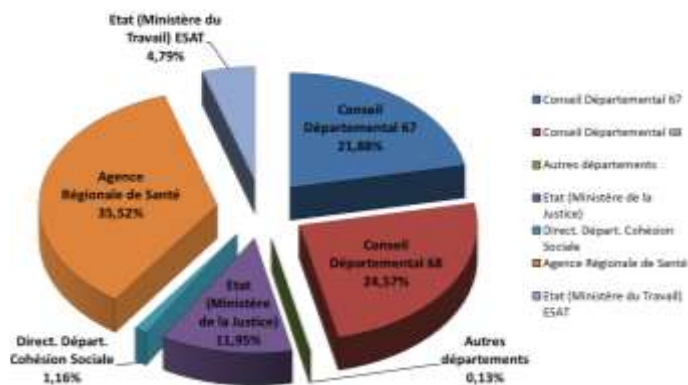
Les ressources de l'association s'élèvent en 2016 à 71 389 K€ et sont en augmentation de 10,78 % par rapport à 2015. Une part importante (8,92 %) est liée à la reprise avec un effet rétroactif au 1er janvier 2016 des deux associations : ASRMS et OPI.

85,80 % des produits d'exploitation correspondent à des produits de tarification provenant principalement de nos différents financeurs en paiement des prestations réalisées. Ils sont répartis en trois pôles :



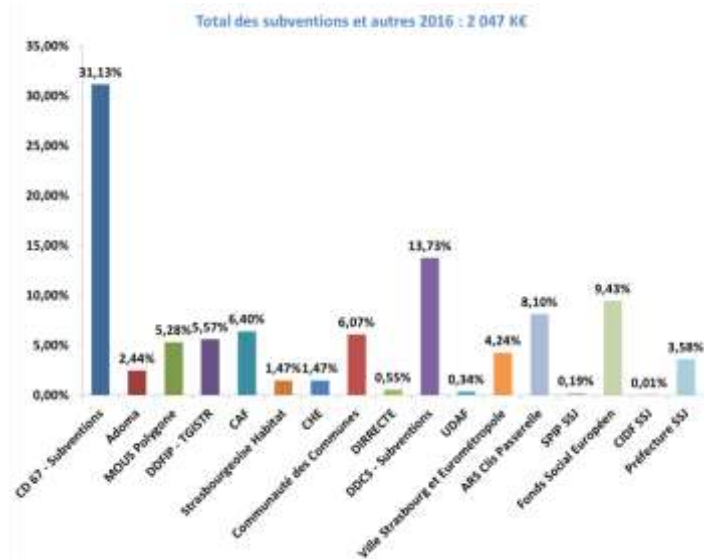
Et l'origine des financements est la suivante :

Les produits d'exploitation qui représentent 98,95 %, soit 70 637 K€ se répartissent de la manière suivante :



L'activité commerciale représente 3,47 % et est en augmentation en 2016 en raison de la reprise de l'ESAT de l'ASRMS et du restaurant d'insertion Ile aux Epis.

Des subventions à hauteur de 2 047 K€ ont été perçues. Leur provenance est détaillée ci-dessous :



Les charges progressent de 12,26 % et représentent 71 263 K€. La progression est en lien avec l'augmentation des produits et est liée principalement à la reprise des deux associations en 2016 déjà mentionnée. L'essentiel des charges d'exploitation est constitué de frais de personnel qui représentant 45 141 K€, soit 71,20 % des charges globales.

TOTAL CHARGES 2016
71 263 K€



L'écart entre les produits et les charges fait ressortir un résultat comptable excédentaire de 126 K€. Ce résultat provient d'une part des activités relevant de la gestion propre pour 276 K€ et d'autre part des structures soumises au contrôle des tiers-financeurs (activités relevant de l'article L312-1 du CASF ou sous convention) qui sont en insuffisance de 150 K€. Nous tenons à préciser que pour les structures en Gestion contrôlée un retraitement du résultat comptable est à faire afin d'obtenir le résultat administratif qui sera proposé aux financeurs. Le déficit comptable en 2016 des structures en gestion contrôlée relevant du CASF passe ainsi à un résultat administratif excédentaire de 985 K€ contre 941 K€ en 2015.

La structure financière de notre association reste satisfaisante dans la mesure où les immobilisations sont largement couvertes par les fonds associatifs qui sont engagés dans les futurs projets selon la politique associative.

CONCLUSION

Nous voilà à la conclusion de ce rapport d'activité qui reflète l'impressionnant travail réalisé au cours de cette année 2016.

Je tiens à remercier l'ensemble des professionnels, administrateurs et bénévoles pour leur investissement ainsi que l'ensemble des financeurs, partenaires et donateurs pour leur présence et soutien.

Nous sommes à l'ARSEA et depuis de nombreuses années habitués à travailler sur divers champs. Cette diversification en fait sa richesse mais aussi sa complexité.

Aujourd'hui j'ai le sentiment que ces différents fronts -terme guerrier s'il en est, mais n'y a-t-il pas quelque chose de cela dans notre monde- grandissent encore. Je ne parle pas de la grande Région pour laquelle il y aurait beaucoup à dire mais d'un autre front qui nous met encore à une place inédite. Je parle de l'Europe et de la politique migratoire qui hélas fait souvent par ses drames la Une de l'actualité.

Au-delà de cette tragédie humaine inqualifiable, ces migrations géopolitiques mondiales ont des répercussions sur les politiques de l'enfance, la prise en charge des mineurs non accompagnés par exemple et par répercussion sur le financement des jeunes majeurs.

Dans le domaine de la lutte contre les exclusions, nos associations militent en faveur de personnes dont le profil a changé et qui détiennent les codes d'accès à l'emploi mais ne peuvent obtenir un contrat de travail.

L'évolution de la cellule familiale de par sa recomposition, ses différentes manières de vivre, réinterroge toujours plus nos repères, notre façon de penser l'autre et le vivre ensemble.

L'ARSEA a pris une place sur le champ du grand âge et par la MAS sur celui de la dépendance. Nous savons que ce secteur va être sujet à de fortes tensions. Mais qui sera concerné ? combien ? et pour quelle prestation ? Par ailleurs, les Politiques Publiques nous invitent fortement à passer d'une logique d'établissements à une logique de services ; oui mais à quelle condition ?

Créer une nouvelle culture organisationnelle et économique débouchant sur la création généralisée de plateformes de services, oui encore, mais n'oublions pas les bénéficiaires et leur environnement qui doivent y être préparés, accompagnés, guidés

Mieux garantir la continuité de l'offre et de l'accompagnement, maintenir le lien social tout en évitant de trop l'altérer, tout en installant des dispositifs où le bénéficiaire sera acteur de son parcours voilà le programme !

A la lecture attentive des évolutions je m'autoriserais à penser et à vous soumettre un ressenti peu définissable, à savoir le sentiment de passer d'un modèle d'accompagnement social et médico-social à un modèle humanitaire où il ne s'agirait pas d'insérer, d'inclure mais de régler des problèmes sanitaires !



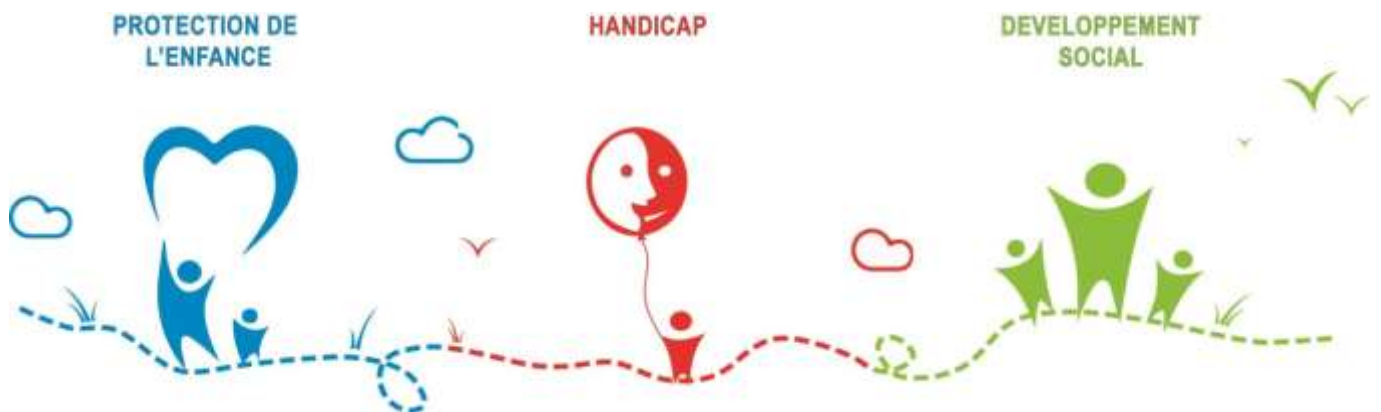


Ne voyez pas dans mes propos une critique du champ humanitaire ô combien nécessaire et utile à l'équilibre du monde et des Droits de l'Homme mais bien une interpellation violente de notre mode de fonctionnement à un moment où nous nous interrogeons et où nous nous battons pour revoir les Conventions Collectives ...

Je ne saurai dire où est le juste mais je ressens comme vous toutes et tous une fragilité grandissante.

Nous le savons tous lorsque nous nous sentons menacés il faut non pas se renfermer sur soi mais s'ouvrir au monde et si l'Europe ose poser la question du social comme clé de la réussite, avant de poser la question de l'économique, alors je pense que notre monde pourra continuer à faire que chacun puisse y avoir sa place.

Rapport d'activité des structures



Protection de l'enfance Pôle 67 P. 01

Protection de l'enfance Pôle 68 P. 17

Handicap Pôle 67 P. 39

Handicap Pôle 68 P. 67

Développement social Pôle régional P. 95



PROTECTION DE L'ENFANCE

Pôle 67

STRASBOURG

**Service d'Investigation Éducative
OPI**

M. Christophe MECHINE

P. 02

M. Michel HAMM

P. 04

OSTWALD

Service d'Action Éducative en Milieu Ouvert

M. Thomas RESCH

P. 06

BISCHHEIM

**Établissement Éducatif et Pédagogique « Le Château d'Angleterre »
Mineurs Isolés Étrangers « Le Château d'Angleterre »**

M. Philippe WEHRUNG

P. 08

M. Philippe WEHRUNG

P. 10

LE HOHWALD ET URBEIS

Centre Éducatif Renforcé « Le Val de Villé »

- site « Le Kreuzweg »

- site « Les Sources du Climont »

M. Serge ANSTETT

P. 12

1. EDITORIAL

L'année 2016 aura été une année riche en matière de réflexion interne ; en effet l'habilitation du service arrivant à son terme, 2 janvier 2017, un travail conséquent s'est engagé aux fins de pouvoir transmettre, 6 mois avant cette échéance, le dossier de demande de renouvellement de l'habilitation auprès du service idoine de la Protection Judiciaire de la Jeunesse. Outre les pièces administratives, ce dossier comporte le projet de service actualisé. Ainsi, le deuxième trimestre de l'année 2016 a-t-il été consacré à l'actualisation du projet rédigé en 2011, lequel posait les bases de la mise en œuvre de cette nouvelle mesure d'investigation MJIE.

Ce nouveau projet de service est structuré à partir de la charte graphique ARSEA, il prend en compte les évolutions que sont :

- la note du 23 mars 2015 de la PJJ relative à la MJIE,
- la loi du 14 mars 2016 relative « à la protection de l'enfance »,
- les évolutions du public,
- les observations des magistrats,
- les réflexions internes sur les 5 années de pratique de la MJIE par le SIE 67.

Au cours du dernier trimestre de l'année 2016 le service s'est enrichi du travail accompli pour la réalisation de l'évaluation interne ; à partir du référentiel ARSEA spécifique au pôle protection de l'enfance, Mesdames JANUS et MERLIN, respectivement chef de service et sociologue, ont construit un outil de travail qui a amené, l'ensemble des salariés, à réfléchir aux modalités de mise en œuvre de la mesure, d'organisation interne et surtout aux principes incontournables qui font la spécificité du service.

Ces deux démarches, lourdes mais ô combien essentielles légalement mais aussi à la vie de l'équipe, contribuent de manière dynamique et participative à l'essor du service.

2. CONSTATS RELATIFS AUX MESURES ET AUX BÉNÉFICIAIRES

• L'activité

L'activité réalisée en 2016, est conforme à l'activité autorisée par le financeur.

Comme à l'accoutumée il existe toujours 2 pics dans une année, lesquels varient sans que personne ne comprenne ce qui sous-tend cette variation ; en 2016, les saisines ont connu une hausse sur avril/mai (51 puis 52 mineurs) puis en septembre (70 mineurs) avec les répercussions que l'on sait sur l'organisation du service, donc sur l'ensemble de l'équipe.

Par ailleurs, nous pouvons noter que l'activité telle qu'elle a été calibrée en 2011, en matière de charge de travail notamment pour les travailleurs sociaux et les psychologues, est en très net décalage avec la réalité, le terrain ; en effet elle ne tient pas compte du nombre de familles éclatées, de couples parentaux séparés et également de la multiplicité des intervenants sociaux, éducatifs ou autres (forces de l'ordre, psychiatrie etc.) autour de chaque situation d'enfant et celle de ses parents. Tous ces aspects sont consommateurs de temps en matière

de déplacements, de rencontres, de communications, lesquels viennent fortement élargir le champ d'intervention et alourdir les démarches d'investigation.

Les négociations qui ont cours sur le plan national entre la DPJJ et les fédérations représentatives devront prendre ces aspects en considération.

• Les bénéficiaires

Les violences intrafamiliales sont en très nette hausse, les aspects pénaux pour les adultes sont en recrudescence et le médical devient quasi incontournable dans la démarche d'investigation. Enfin, les situations d'enfants bénéficiant à la fois d'une MJIE et d'une notification MDPH sont légion. Et à cet endroit, nous rencontrons des parents parfois désespérés, confrontés à l'absence de solution par manque de places.

Quelques enfants se retrouvent en danger car « tout simplement » ils ne bénéficient plus, pas de la prise en charge que leur état de santé réclame ; les orientations en matière d'assistance éducative ne sont alors pas adaptées, car hors du champ de prise en charge spécialisée.

Durée des mesures

Sauf à titre exceptionnel, ou pour des raisons bien précises inhérentes aux situations, désormais le schéma des ordonnances est le même, c'est-à-dire que les magistrats ordonnent des mesures d'une durée de 5 mois et demandent la transmission du rapport final d'investigation dans le 6^{ième} mois.

Les magistrats savent que le service est réactif et qu'ils peuvent le solliciter si les éléments de signalement transmis par le parquet mettent en avant un danger potentiel inquiétant. Il a pu exister pour une partie des situations pour lesquelles les magistrats souhaitaient un délai de réalisation plus court pour des raisons très variables

• Répartition de la population par âge/sexes des enfants sortis

Tranches d'âges	0-3 ans	3-6 ans	6-10 ans	10-13 ans	13-16 ans	16-18 ans	TOTAL
Garçons	52	36	77	43	60	23	291
Filles	49	42	48	53	45	17	254
TOTAL	101	78	125	96	105	40	545

Le premier enseignement de la lecture de ce tableau concerne l'écart entre les garçons et les filles concernées par les mesures : 37 en 2016 ! A noter que cet écart est identique à celui de l'activité 2015.

En 2015, le rapport d'activité soulignait une augmentation significative de mesures pour les 0-3 ans, passant de 51 en 2014 à 88 en 2015. Or 2016 confirme très nettement cette augmentation, avec 101 enfants de moins de 3 ans. Nous constatons de fait un travail de mise en relation avec les services de PMI, et des contacts de plus en plus réguliers avec les maisons maternelles, les CHRS et les services hospitaliers que ce soit la pédiatrie ou les UMN

(Unité Mère Nourrisson). Le travail d'observation de la relation parents/enfant en est bien évidemment accru mais très délicat.

Dernier point non négligeable et déjà évoqué plus avant : les grands adolescents en danger ou susceptibles de l'être sont pour la plupart en panne, de projet ou de prise en charge spécialisée pour nombre d'entre eux. L'absence de perspective dans laquelle se projeter est une réelle difficulté pour les adolescents et leur famille, mais également dans le cadre de la mesure d'investigation ; car que travailler, vers quoi s'orienter, quand les ressources intrafamiliales sont quasi inexistantes et que le SPE et ou la MDPH indiquent que les dispositifs sont saturés ?

• Origines des signalements et mesures préconisées :

Comme indiqué l'an passé, les contacts avec le Parquet et plus spécifiquement les substituts des mineurs sont fréquents concernant les violences intrafamiliales ; nous devons désormais prendre en compte le niveau de détérioration entre les adultes (père/mère ; parents/beaux-parents ; parents/grands-parents ; clan contre clan etc...) car nous observons de manière empirique combien ces situations influent sur l'évolution des mineurs confrontés à ces situations. Et une partie de notre travail, sur cette courte durée de 5 mois, vise à évaluer les troubles du comportement et ou de personnalité que cela entraîne sur ces enfants ; ce travail est rendu d'autant plus complexe avec les tous petits n'ayant pas accès à la parole.

Les signalements émanant de la CRIP sont toujours légion voire même en augmentation par rapport à 2015. Les signalements divers, sont en corrélation avec les phénomènes de violence intrafamiliales cités plus haut, avec des saisines émanant des avocats des parents dans le cadre de la procédure JAF, les JAF eux-mêmes constatant que l'intérêt du ou des mineurs n'est pas, plus en pris considération et enfin, le procureur de la république, sur indication des forces de l'ordre, lesquelles dans le cadre de leurs interventions constatent que les conflits verbaux ou physiques pourraient impacter les mineurs.

Le nombre d'enfants nécessitant une mesure de protection pendant ou après une MJIE est toujours en augmentation, puisque les mesures de placement et d'AEMO représentent à peu près 70% des préconisations du service. D'où la nécessité pour les cadres du SIE, de rencontrer régulièrement leurs homologues du service d'AEMO, du SAPMN et les responsables équipes enfance du SPE.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie du service

Le service a accueilli 2 stagiaires :

- Une Assistante Sociale en 3ième année de l'ESTES (7 mois),
- Une psychologue en master 1 (année universitaire).

La journée « fond de rencontre » s'est déroulée le samedi 8 octobre 2016 avec au programme en matinée, une sortie guidée en canoë sur la Moder entre Drusenheim et Auenheim (d'aucuns ont pu goûter à la fraîcheur de la Moder !) puis un déjeuner dans une auberge locale ; ce temps a été fort apprécié de tous les participants.

Cette année intense et dynamique s'est clôturée par la fête de Noël, au service, organisée, animée par un comité qui a œuvré pour permettre à tous de se poser, de profiter de l'instant et au cours de laquelle musique et mets orientaux ont égayé la soirée !

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Le groupe de travail et de réflexion des travailleurs sociaux poursuit ses travaux d'élaboration et d'enrichissement collectifs. Le groupe de psychologues poursuit les GAP.

Comme indiqué en introduction, le service a consacré deux trimestres de l'année 2016 à la démarche d'amélioration de la qualité tant lors de l'actualisation du projet de service que pour l'évaluation interne. 3 salariés du SIE ont assisté aux journées d'études de la FN3S qui se sont tenues à Tours sur la thématique de l'inter culturalité.

5. RESSOURCES HUMAINES

Le service est composé d'un directeur (1), d'une chef de service (1), de 3 secrétaires(2,69), de travailleurs sociaux (11,5), de psychologues (3,5) et d'un psychiatre (0,2). Tous les salariés ont pu rencontrer le directeur dans le cadre de l'EIP.

6. CONCLUSION

Le service d'investigation éducative 67, habilité depuis le mois de janvier 2012 a exercé des MJIE, a employé ses forces pour, en cette année 2016, faire le bilan de 5 années de pratique. Ce travail permettant de mesurer les écarts entre le projet de service de 2011 et la réalité et de prendre en compte les évolutions juridiques qui s'imposent.

Le projet est actualisé et constitue le socle commun de l'intervention du service, puisqu'il a fait l'objet de nombreuses séances de travail interne et qu'il est partagé par tous.

L'évaluation interne, à partir de ce nouveau projet, met en évidence un certain nombre de thématiques et d'aménagement d'ordre organisationnel, qu'il nous faudra élaborer, débattre, instaurer ; cela avec pour visée, une adaptabilité du service et un accroissement de ses capacités d'intervention auprès des mineurs et de leur famille, quelques soient les problématiques à l'œuvre.

1. EDITORIAL

Tout au long de l'année 2016, l'actualité de l'OPI nous a amené à anticiper, à court et moyen termes, des évolutions notoires : l'intégration de l'ARSEA, le transfert de la compétence "prévention spécialisée" du CD67 vers l'Eurométropole, l'appropriation d'une démarche d'appel à projet, la rentabilité du restaurant d'insertion et la préparation de l'évaluation externe.

Au quotidien, l'accompagnement des habitants, nous impose de nous interroger sur l'essence même de notre intervention auprès des plus démunis. Pour cela, notre action s'appuie sur des valeurs de respect, de dignité et de reconnaissance de l'identité culturelle des personnes accompagnées. Nous nous attachons par ailleurs à développer des actions collectives innovantes qui émergent le plus souvent d'un diagnostic partagé avec nos partenaires institutionnels et/ou associatifs.

Pour la deuxième année consécutive depuis sa restructuration, le restaurant d'insertion boucle l'année avec un résultat de l'exercice en excédent malgré une baisse de la fréquentation due aux travaux d'aménagement du Tram.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

Sur le terrain les équipes sont fortement sollicitées par les jeunes et les familles sur l'ensemble de nos orientations de travail :

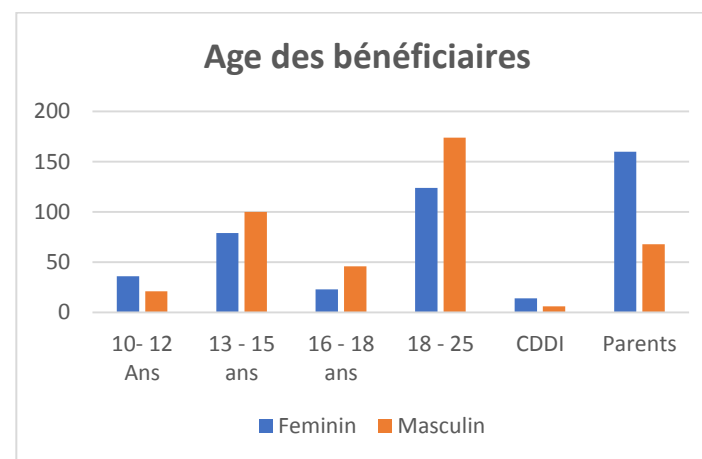
- Lutter contre la déscolarisation et l'exclusion scolaire
- Favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes de 16/25 ans
- Soutenir la fonction parentale
- Prévenir, accompagner et agir en matière de lutte contre la radicalisation
- Intervenir dans le Pass Accompagnement

Si une dynamique est bien à l'œuvre, nous observons qu'elle est le plus souvent involutive et empêche les habitants d'accéder ou de recouvrer une autonomie personnelle et sociale. Les uns sont fragilisés sur le plan psychique, alors que d'autres semblent inscrits dans un processus de marginalisation ou de désaffiliation.

Pour tenter de stopper cette spirale, les salariés de l'OPI personnalisent chacun de leurs accompagnements individuels, en soutenant les potentialités de reprise de confiance en soi et en l'autre, d'estime de soi et d'acquisition de compétences.

L'ACTIVITE

Activités	2013	2014	2015	2016
NBR DE PERSONNES EN RELATION DANS L'ANNEE		4069	3245	2756
NBR DE PERSONNES SUIVIES DANS L'ANNEE	1128	1074	1143	851



3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

Dans la pratique l'année 2016 s'est traduite par un renforcement des relations avec les collèges et écoles dans le but de constituer une véritable interface permettant d'anticiper sur les difficultés et ruptures entre jeunes et familles et les établissements. Rencontrer les élèves en dehors et dans l'établissement nous semble une nécessité et une opportunité pour eux d'échanger dans le respect de l'autre sur leur mal être. Notre action a aussi fortement contribué à apaiser et à améliorer les relations entre collégiens et établissements scolaires dans plus de 60 situations, dont près de la moitié se trouvaient proches de la rupture. Une dizaine de ces suivis se sont réalisés en lien étroit avec le Programme de Réussite Éducative (PRE) auquel participent les cadres de l'OPI en lien étroit avec la Caisse des Écoles de la ville de Strasbourg. Cette contribution est un réel bénéfice pour un grand nombre de jeunes et de familles.

Dans le même temps, les équipes éducatives ont accompagné vers la formation et l'emploi près de 300 jeunes. Les résultats sont très divers suivant l'âge et les niveaux de scolarité. Il est cependant remarquable que près de 40 jeunes accompagnés par les éducateurs ont pu commencer un apprentissage ou une formation alors que la situation semblait se diriger vers une impasse. Une trentaine d'autres, avec des appuis moins importants et surtout ont pu être pris en compte par les dispositifs de droit commun comme la Mission Locale qui pilote la garantie jeune, l'école de la deuxième chance et plus largement toutes les actions proposées par le dispositif « perdu de vue ».

La difficulté de l'accès au logement est aussi l'une des priorités de l'équipe Pass'Accompagnement. Ce service poursuit son intervention sur l'ensemble du département et amplifie son réseau d'acteurs permettant de renforcer notre offre de service en particulier dans ce domaine et plus largement à la recherche d'emploi en insertion. 130 jeunes ont bénéficié d'un accompagnement renforcé en 2016.

3.2. Partenariat

Le partenariat est de plus en plus indispensable pour faire face aux besoins exprimés et à la baisse des moyens disponibles dans un contexte de crise économique. De manière de plus en plus fréquente nous rencontrons des situations très dégradées au point dans certains cas d'envisager puis de mettre en œuvre soit une information préoccupante soit une orientation vers des services de santé ou de la justice. Avec certains jeunes en rupture depuis très longtemps les rapports sont quelques fois tendus et nous devons faire face à des comportements agressifs qui marquent un réel désespoir et la difficulté à s'en sortir.

3.3. Travail avec les familles

Les accompagnements réalisés concernent parfois un appui éducatif fort à destination de familles en difficultés graves. Ainsi notre action permet d'éviter des mesures éducatives et administratives pouvant avoir des conséquences humaines et familiales contraignantes et reçues comme violentes. Il nous arrive aussi, plus rarement en constatant la grande détresse éducative et sociale de certaines familles, d'entreprendre avec des partenaires locaux la recherche de solution de protection et de placements acceptés par les familles et les jeunes. Ces situations très complexes ont concerné une quinzaine d'enfants pour l'ensemble des équipes. Elles ont mobilisé l'OPI dans son partenariat avec les services de protection de l'enfance et sa participation au Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la délinquance (CISPD).

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

L'année 2016 a été une année de consolidation des actions réalisées et de l'affirmation des orientations prises au cours des années précédentes. L'OPI, en réponse aux besoins repérés et aux demandes exprimées par les jeunes et les habitants en contact, essaie de proposer un parcours incluant, des actions internes et un réseau de partenaires en développement. Cette démarche s'inscrit dans l'évolution nécessaire de l'offre de service pour faire face aux besoins repérés et à l'évolution économique et sociale défavorable.

La présence sociale à des horaires variés dans l'ensemble des territoires et la connaissance accumulée par une continuité d'action dans le temps, contribuent à la pertinence de notre analyse. La rédaction d'un projet d'établissement 2016-2020 et la volonté de clarifier nos pratiques professionnelles, nous permettent d'affirmer notre engagement vers l'amélioration du service rendu aux habitants.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Évolution personnel présent en CDI au 31/12 sur 3 ans (en ETP)

2014	2015	2016
35.60	33.14	32.80

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	32.80	5	3.80	22			2
Contrats aidés	9.43						9.43

Pour la partie Prévention Spécialisée 31 personnes salariées réalisent le travail, pour plus de 37 100 heures au service d'une action sociale et éducative de proximité. Sur le terrain notre intervention se traduit par 2 756 personnes issues de nos territoires d'intervention, avec qui nous sommes en contact et qui sont en mesure de nous solliciter pour un accompagnement. 851 personnes ont bénéficié d'un accompagnement principalement dans les champs de l'accès à l'emploi pour les 18/25 ans et la prévention du décrochage scolaire pour les 13/15 ans. Enfin nous avons noué des relations partenariales avec plus de 120 partenaires (organisations, établissement, services et association).

Ces acteurs des politiques publiques en matière d'éducation, d'insertion et de protection de l'enfance, permettent de trouver les passages de relais dans les meilleures conditions.

Pour le restaurant c'est 17 salariés dont 15 en contrat d'insertion qui ont confectionné et servi plus de 5 000 repas et préparé un service traiteur pour plus de 2500 personnes.

Au restaurant d'insertion l'effectif est stabilisé et les méthodes de formation permettent au personnel en insertion d'acquérir de nouvelles compétences et de progresser dans leur projet.

6. CONCLUSION

La fusion avec l'ARSEA ouvre de nouvelles perspectives aux services de l'OPI grâce à la mutualisation des moyens et des compétences pour gagner encore plus en efficacité. De nouvelles modalités d'accompagnement sont en cours d'élaboration qui s'appuient sur le savoir-faire et l'expertise des différents services. Elles doivent offrir aux usagers plus de souplesse dans leurs parcours pour éviter les ruptures et permettre le décroisement des établissements.

1. EDITORIAL

L'activité 2016 fait état d'un nombre de journées annuelles réalisées supérieur à l'activité prévisionnelle (519 000 journées) pour s'établir à un total annuel de 579 516 (+11,66%), c'est-à-dire un total moyen de 1 583 enfants accompagnés tout au long de l'année.

Cette suractivité a entraîné le recours à des embauches à durées déterminées afin de mettre en œuvre ces missions d'AED et d'AEMO mesures supplémentaires.

2. MISSIONS REALISEES

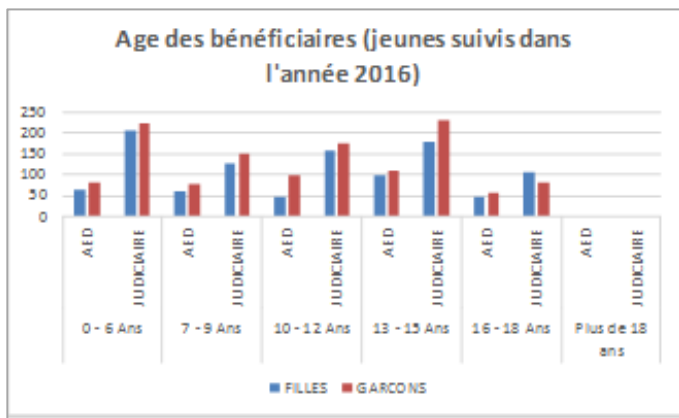
Activités	2013	2014	2015	2016
Agrément	1300	1300	1300	1300
Journées prévisionnelles	510000	514000	514000	519000
Journées réalisées	510560	542430	573558	579516
Ecart	560	28430	59558	60516
	0,11%	5,53%	11,59%	11,66%
Nombre de bénéficiaires suivis dans l'année	2055	2219	2392	2391

AGE MOYEN DES MINEURS ACCOMPAGNES

La répartition des enfants par sexe est presque identique qu'en 2015 : **54 % de garçons pour 46 % de filles.**

Concernant les tranches d'âges, la répartition des mineurs s'effectue selon l'ordre décroissant suivant : **les 10-15 ans représentent 46 % du total**, les 0-6 ans, 24 %, les 7-9 ans, 17 %, les 16-18 ans et plus, 13 % du total des enfants accompagnés dans l'année.

63% des enfants suivis dans le cadre d'une mesure de milieu ouvert (AED ou AEMO) sont âgés de 7 à 15 ans (proportion stable par rapport à 2015).



SITUATION DES JEUNES A LA SORTIE	JUDICIAIRE		ADM.		TOTAL GENERAL	
	NOMBRE D'ENFANTS	RATIO	NOMBRE D'ENFANTS	RATIO	NOMBRE D'ENFANTS	RATIO
PLACEMENT EN ETABLISSEMENT	59	0,10	9	0,04	68	0,08
PLACEMENT FAMILIAL	22	0,04	2	0,01	24	0,03
TIERS DIGNE DE CONFIANCE SANS SUIVI	1	0,00	0	-	1	0,00
AUTONOMES	0	-	1	0,01	1	0,00
AUTRES SERVICES AEMO OU IOE	29	0,04	16	0,06	45	0,05
PRISON	1	0,01	0	-	1	0,00
DECES	0	-	0	-	0	-
MAINLEVEE	9	0,02	6	0,02	15	0,02
ECHEANCE	384	0,65	177	0,75	561	0,68
MAJORITE	63	0,11	19	0,08	82	0,10
DEMEMAGEMENT	23	0,04	6	0,02	29	0,03
TOTAL	591	1,00	236	1,00	827	1,00

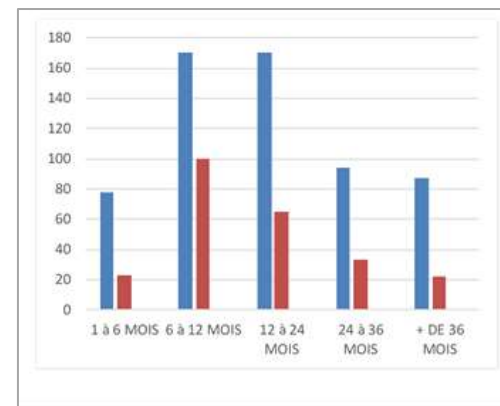
DUREE MOYENNE DE PRISE EN CHARGE

Les principaux motifs d'arrêt :

- **70 % des enfants sont concernés par un arrêt à échéance ou une mainlevée (71% en 2015),**
- **11 % des enfants sont concernés par un placement judiciaire ou un accueil administratif (11,4% en 2015),**

La durée des 842 accompagnements révèle que :

- **72 % des enfants accompagnés le sont pendant moins de 2 ans (418 enfants en AEMO et 188 enfants en AED). Proportion en légère diminution par rapport à 2015 (74 %).**



3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie de l'établissement

Préparation et constitution d'une 4^{ème} équipe de travailleurs sociaux suite au financement d'un poste de chef de service. Recrutement du chef de service (prise de fonction en janvier 2017) et réorganisation des temps de travail (réunion de secteur, groupes d'analyse de pratique et temps pluridisciplinaires de suivis).

3.2 Partenariat

En 2016, le service d'AEMO, outre les relations de travail entretenues avec son réseau habituel de partenaires, a mis l'accent sur sa participation :

- au réseau des directeurs animé par le Service de Protection de l'Enfance du CD67,
- à la Commission de Coordination de l'Enfance en Danger,
- aux rencontres avec les UTAMS sud, nord, ouest, EMS sud et Nord,
- aux rencontres avec le SPE concernant les AED et les équipes enfance.

3.3 Travail avec les familles

Le service a accueilli un étudiant en stage CAFERUIS qui a rédigé une note de synthèse relative au renforcement de la coordination concernant les enfants fréquentant un internat scolaire suite à l'obtention d'une aide financière du CD67 au titre d'une alternative au placement.

Cette note situe la réalité du recours à l'internat scolaire pour des jeunes (77 en 2016) se situant dans « l'entre deux » entre AEMO et placement. Ce recours à l'internat scolaire est travaillé avec les familles, appuyé par les aides financières obtenues du CD67 et nécessite un travail de coordination avec les divers internats. Différentes pistes d'amélioration sont proposées.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

En 2016, ont été réalisés les objectifs suivants :

- création d'une 4^{ème} équipe de TS et réorganisation des secteurs,
- association des psychologues aux réunions de secteurs,
- réflexions sur le renforcement du travail pluridisciplinaire.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Évolution personnel présent en CDI au 31/12 sur 3 ans (en ETP)

2014	2015	2016
59,91	57,81	56,46

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	56,46	4,00	4,70	45,20	1,52	0,30	0,74
CDD temporaire	5,70		0,70	5,00			
CDD remplacement	2,00			2,00			

En 2016, 7 salariés ont quitté le service : 4 départs en retraite, 1 réorientation professionnelle, 1 démission, et 1 rupture conventionnelle.

3 salariées ont bénéficié de congés maternités et d'aménagements horaires consécutifs aux congés maternités.

9 salariés ont été embauchés en CDD pour « surcroit d'activité » ou pour « remplacement » de salariés absents.

6. CONCLUSION

Les perspectives de travail pour l'année 2017 visent à :

- Renforcer les capacités d'intervention et de travail pluridisciplinaire du service, en cohérence avec l'activité constatée et les exigences de la loi du 14 mars 2016.
- Renouveler l'habilitation Justice du service en cohérence avec l'activité réelle.
- Poursuivre les travaux engagés en matière de diversifications des interventions (AED et AEMO renforcées).
- Réaliser la démarche d'évaluation interne.

1. EDITORIAL

L'année 2016 peut, à divers titres, être considérée comme une année de transition. Elle marque le passage d'un projet de plus de 5 ans à une vision révisée centrée autour des notions de parcours et d'accompagnement d'adolescents soutenues par celle de clinique éducative. Cette évolution est soutenue par la réhabilitation des locaux dédiés à l'hébergement qui fut accordée en début d'année. Elle est aussi marquée par un fort renouvellement des équipes éducatives. Et le sentiment d'être confrontés à un portrait d'adolescents confiés en pleine évolution.

Ainsi, le travail mené sur l'évaluation interne et la confrontation aux questions liées à l'évolution du public nous renvoient à la nécessité de reconsidérer nos modes de prise en charge. C'est alors le chantier de la reformulation du projet conjugué au projet de réhabilitation qui nous permet de repenser et d'affirmer quelques points saillants de ce qui fait la spécificité du projet de l'EEP Château d'Angleterre. L'année 2016 apparaît alors comme une année de questionnements quant à la forme de la poursuite de notre action. Les investissements consentis par nos financeurs viennent nous conforter et nous soutenir.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

Activité	2013	2014	2015	2016
AGREMENT*	46	46	46	46
JOURNEES PREVISIONNELLES	14290	14290	14220	14470
JOURNEES REALISEES	18184	15951	16212	16146
ECARTS	3894	1661	1992	1676
	27,25%	11,62%	14,00%	11,58%
EFFECTIF AU 31 DEC	54	52	48	54
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	127,25%	111,62%	114,01%	111,58%
NBR DE BENEFICIAIRES SUIVIS DANS L'ANNEE	95	106	100	96

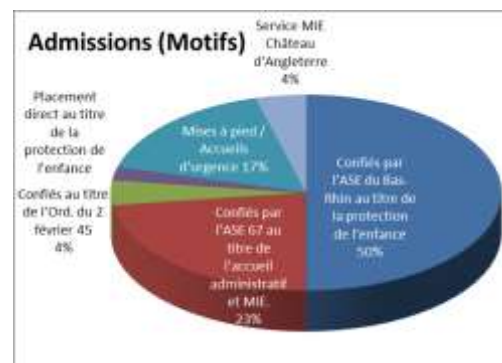
Malgré un nombre de journées à réaliser plus important, l'activité de l'établissement aura été supérieure à ce qui était attendu. Ces chiffres méritent néanmoins d'être nuancés. Ainsi l'activité internat est en excédent de 599 journées soit 5,49%, l'accueil de jour connaît une suractivité de 56 journées alors que comme pour les années passées les mesures de placements à domicile sont bien plus nombreuses et connaissent un excédent de 522 journées. Nous avons aussi accompagné certains jeunes dans le cadre de prises en charge exceptionnelles. Dans tous les cas l'établissement participe pleinement à la mission de protection de l'enfance qui est la sienne. Il est significatif de mentionner que l'établissement participe aussi à la mission de protection judiciaire de la jeunesse en accueillant de manière quasi constante deux jeunes au moins au titre de l'ordonnance de 1945.

AGE MOYEN DES MINEURS ACCUEILLIS

En 2016, l'âge des bénéficiaires à l'admission était compris entre 13 et 15 ans pour 27 jeunes, et entre 16 et 18 ans pour 21 jeunes.

MOUVEMENTS (ADMISSIONS ET SORTIES)

Admissions - Provenance		Sortie – Motifs de sortie	Nombre
Confiés par l'ASE du Bas-Rhin au titre de la protection de l'enfance	24	Retours en famille ou autonomie	11
Confiés par l'ASE 67 au titre de l'accueil administratif et Mineurs Isolés Etrangers	11	Retours en famille avec AEMO OU SERAD	1
Confiés au titre de l'Ord. du 2 février 45	2	Accueils en lieu de vie FAE CER et CEF	14
Placement direct au titre de la protection de l'enfance	1	Changt. de la forme du placement avec maintien du suivi EEP (non compris dans le total)	14
Confiés par l'ASE du Haut-Rhin au titre de la protection de l'enfance	0	Fin mises à pied/accueils d'urgence	8
Confié par l'ASE du Val de Marne (94)	0	Admissions en FJT	0
		Service MIE Château d'Angleterre	2
Mises à pied / Accueils d'urgence	8	Jeunes Majeurs (Service Jeunes majeurs EEP Château d'Angleterre)	1
Service MIE Château d'Angleterre	2	Sans domicile connu	1
TOTAL	48	TOTAL	52



Pour ce qui concerne les **admissions**, nous retenons une évolution essentielle, seuls quatre jeunes (hors MIE) sont accueillis au titre d'un accueil administratif. Notons aussi que pour l'essentiel, les adolescents admis dans l'année, ont connu un placement précédent et nous sont adressés dans le cadre d'une réorientation ou d'un « échec » de retour en famille.

Pour ce qui concerne **les sorties**, plus de 25% concernent des réorientations alors que la même proportion concerne des évolutions de parcours interne. Un mineur a refusé toute forme de soutien au moment de sa majorité et vit à la rue. Les difficultés des adolescents confiés en

2016 nous ont confrontés à certaines de nos limites et ont très largement réinterrogé nos pratiques. D'une part les salariés ont été amenés à subir un certain nombre de passages à l'acte violents, mais plus encore ce sont les troubles de la personnalité et les déficits cognitifs des mêmes ou d'autres qui contribuent à présenter un tableau général de moins en moins homogène des jeunes accueillis et proposés. Concrètement, nous avons préparé, avec certains adolescents et leurs parents, des orientations spécialisées ou des reconnaissances MDPH. Pour d'autres jeunes, ce furent des hospitalisations répétées additionnées à des prescriptions de médicaments.

De ce fait la cohabitation entre jeunes et la conduite d'actions collectives se complexifient tant les besoins et aspirations des uns et d'autres sont divergentes. Ainsi, l'accompagnement vers l'insertion s'inscrit entre deux pôles de plus en plus éloignés l'un de l'autre, dévoilant un groupe de garçons, proches d'une scolarité ou d'une insertion usuelle et un groupe de mineurs ne disposant que de peu voire d'aucun des prérequis à l'employabilité ou à une scolarité de droit commun.

Cette évolution des publics donne aussi le sentiment général d'une concentration des difficultés en un même lieu : l'établissement. Nous ne sommes pas en mesure d'évaluer ces constats à leur juste valeur. Mais force est de constater que la diversification des modes d'accompagnement sur le territoire du Bas-Rhin (la diminution du nombre total de place d'hébergement) a certainement pour effet de concentrer sur les places restantes les accueils des mineurs présentant les situations les plus complexes.

Le choix de réduire le nombre de mineurs accueillis au sein d'un même groupe que nous préconisons dans notre projet de restructuration apparaît alors comme une première réponse à cette évolution. Il faudra qu'elle soit accompagnée d'une reformulation de nos pratiques.

La durée moyenne de séjour est par contre en forte décroissance pour atteindre une moyenne de 14 mois. Cette constatation s'explique par le nombre de réorientations effectuées en raison de la particularité ou l'importance des difficultés rencontrées par un certain nombre d'adolescents. Cette statistique tient aussi compte des mises à pied, donc de 8 séjours très brefs au Château.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

L'année 2016 vient introduire un certain nombre d'évolutions. Nous ne reviendrons pas sur le projet architectural en lui-même, mais sa concrétisation s'accompagne de l'achat par l'association d'une maison à Schiltigheim afin d'accueillir 12 adolescents de manière transitoire durant 18 mois. Une équipe va donc travailler « hors les murs du Château », « en ville » ce qui pour l'institution est une expérience nouvelle.

Nous avons démarré un nouveau processus d'évaluation interne. Il va inaugurer la reformulation de l'ensemble des projets de service à considérer comme autant d'éléments d'un même projet d'établissement privilégiant la notion de parcours.

Nous retenons aussi que l'année 2016 nous aura permis d'inaugurer de nouveaux partenariats et échanges avec les services psychiatriques de l'Eurométropole et d'autres de l'Epsan (Hôpital de jour de Haguenau). Cette évolution est à mettre en lien avec les difficultés présentées par les adolescents mais aussi avec l'embauche d'un Psychiatre, Mme Sananes, praticien hospitalier de ce même établissement. Ainsi des hospitalisations courtes ont pu être organisées et programmées. Des accueils en hôpital de jour sont proposés. Nous souhaiterions que ces expériences s'institutionnalisent et se structurent comme de vrais partenariats venant enrichir et compléter les parcours de certains des adolescents confiés. À l'inverse ces mêmes accueils, sans cette ressource ne sont pas possibles.

D'autres partenariats ont pu se construire autour de situations particulières. Il s'agissait pour cinq situations de « partager » des accompagnements avec d'autres établissements, soit autour d'accueils en journée, d'accueils en week-end, d'hébergements à long cours alors que le Château gardait la référence de la situation. En dernier lieu nous avons aussi été chargés de l'accompagnement d'un adolescent en errance. Des coopérations avec la prévention sur cette situation spécifique comme dans le cadre d'une longue fugue d'un adolescent très jeune, nous apprennent qu'il nous est difficile, à nous comme à nos interlocuteurs, de partager une pratique, de coopérer, de s'entendre autour des actes et projets des uns ou des autres. Il nous semble que se dessine là un réel axe de progrès pour les uns comme pour les autres.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Après une formation portant sur la visite à domicile et les entretiens avec les partenaires extérieurs, l'ensemble des équipes a participé à l'évaluation interne.

Depuis la fin de l'année, toutes les équipes de l'établissement ont entrepris un travail de relecture et de reformulation du projet d'établissement et des différents projets de service. Cette réflexion est centrée autour des notions d'accompagnement des parcours d'adolescents, fondée sur une clinique éducative : tout d'abord voir, analyser, tenter de comprendre et de formuler des hypothèses afin de pouvoir construire un projet avec chaque jeune.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Répartition du personnel par catégorie et type de contrat (en ETP)

	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	46,04	3,00	2,00	28,74	1,20	0,10	11,00
CDD remplacement	2,00			2,00			
Contrats aidés	2,36						2,36

- Recrutement d'un nouveau psychiatre après deux années de vacance du poste. Il préfigure de nouvelle coopération avec les services de soins hospitaliers du territoire.
- Fort renouvellement de nos équipes : M. Schaeffer est parti à la retraite après 31 années passées en cuisine et différents départs d'éducateurs.

6. CONCLUSION

L'année 2016 aura avant tout ouvert des perspectives qu'il convient de travailler et d'approfondir comme autant d'axes d'amélioration de nos pratiques. Le travail en réseau est à développer comme l'inscription de l'établissement dans le territoire. L'élargissement de l'établissement par l'ouverture de nouveaux services nous conduit aussi à penser les interactions et liens entre ceux-ci. Ceci est particulièrement vérifiable par l'accueil d'urgence MIE/MNA assuré par les groupes d'internat ou par les « replis » de jeunes suivis par ces mêmes service ou dans le cadre du placement à domicile. C'est la coopération à l'interne, comme le travail en réseau qui mérite d'être formalisé, construit comme une nouvelle pratique et reconnu par les financeurs. Cet aspect de notre action devra aussi trouver sa place dans notre projet d'établissement.



1. EDITORIAL

Le présent rapport d'activité est l'occasion offerte, de proposer un bilan de 4 années d'activité. Ce moment est aussi celui de la négociation d'un nouveau conventionnement. Le Service MIE fut créé à la demande des services du Conseil Départemental 67 fin janvier 2013. La première année, consacrée à une première montée en puissance, n'avait pas donné lieu à la signature d'une convention entre l'ARSEA et Conseil Départemental. Les jeunes étaient accueillis dans le cadre de conventions exceptionnelles.

Suite à une première évaluation, portant essentiellement sur l'activité et le nombre de jeunes pris en charge, il fut arrêté que cette activité serait encadrée par une convention globale et temporaire. Trois paliers d'activité avaient été retenus, soit 35, 50 ou 70 adolescents accueillis. La convention fut signée le 1er juillet 2014. Depuis l'effectif global de mineurs accompagnés est en constante augmentation. Nous accueillons, fin décembre 2016, 61 mineurs non accompagnés.

Le terme de la convention aura aussi été l'occasion offerte de monter un audit et de penser la révision du projet de service. L'équipe s'est pleinement engagée dans cette démarche.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

Activité	2013	2014	2015	2016
AGREMENT*	30	50	50	50
JOURNEES PREVISIONNELLES	montée du service		18250	18250
JOURNEES REALISEES	8768	14158	18247	18945
ECARTS			-3	695
			-0,01%	3,80%
EFFECTIF AU 31 DEC	31	51	50	61
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE			0,99	1,04
NB DE BENEFICIAIRES SUIVIS DANS L'ANNEE	32	87	120	175

L'année 2015 permettra au service MIE d'équiper 50 places, au total, et d'atteindre un taux d'occupation proche de 100%. De fait la montée en puissance sera constante, en réponse à l'arrivée de jeunes migrants sur le territoire français.

L'année 2016 connaîtra un léger fléchissement de l'activité au cours du premier trimestre. Mais face à une nouvelle arrivée importante de mineurs non accompagnés, nous serons à nouveau sollicités pour une nouvelle augmentation de l'équipement pour le dernier trimestre. Depuis novembre, 2016 ce sont 60 jeunes qui sont accueillis dans 21 appartements pour un maximum de 62 places équipées. Nous avons réalisé 18.945 journées en 2016.

En termes d'âge et sexe des jeunes accueillis en 2016, sur les 61 jeunes pris en charge, 60 avaient entre 16 et 18 ans à l'admission (5 filles et 55 garçons) et 1 jeune avait entre 13 et 15 ans.

MOUVEMENTS (ADMISSIONS ET SORTIES)

ADMISSIONS - PROVENANCE	NOMBRE	SORTIES - VERS	NOMBRE
Ase 67 définitifs	46	Service Jeunes Majeurs EEP	36
Accueils d'urgence	62	Internat EEP	2
EEP Château	2	FJT	
Ase 94 définitifs	4	Foyer Notre Dame	2
TOTAL	114		
		Retour SPE 94	1
		Internat scolaire (Compagnons)	
		Mainlevée à majorité	
		Accueils d'urgence	62
		TOTAL SORTIES	103

DUREE MOYENNE DU SEJOUR

Au terme de l'accompagnement de ces adolescents par le Service (14 mois en moyenne), la très grande majorité d'entre eux a pu bénéficier d'un contrat jeune majeur insertion. À ce moment, tous sont inscrits dans un parcours d'insertion et de formation le plus souvent scolaire. Mais aucun n'a obtenu sa régularisation au moment de sa majorité. Habituellement elle intervient au cours des mois suivants. D'autres ont sollicité le statut de réfugié, ils quittent alors les dispositifs de l'ARSEA à la demande du département et sont alors accompagnés par l'un des CADA du département à condition qu'ils y trouvent une place, sachant que celle-ci n'est pas assortie d'un accompagnement éducatif.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

Des points d'achoppement :

Nous présenterons ici quelques points d'exergue, des axes d'amélioration et des propositions que l'audit que nous avons voulu conduire fin 2016 nous propose comme de réelles pistes de travail pour notre nouveau projet.

L'accueil d'urgence : Notons que le nombre d'accueils d'urgence va croissant ce qui ne va pas sans susciter un certain nombre de questions quant aux collaborations internes sachant que ces accueils sont assurés par les équipes de l'EEP. En effet, la convention de 2014 implique que l'établissement propose deux places d'accueil d'urgence pour une nuit en semaine et jusqu'à la fin du week-end pour les accueils se déroulant à partir du vendredi soir. Initialement, cette activité devait concerner un maximum de 20 jeunes par année. Il est vrai que les estimations étaient difficiles à faire. De fait, nous avons accueilli 26 adolescents pour 43 journées en 2015 et 62 jeunes pour 93 journées en 2016. Cette prestation est assurée exclusivement par les équipes de l'EEP. En effet, il n'est pas imaginable d'accueillir des garçons inconnus en appartement ni d'organiser une permanence d'accueil hors les murs de l'établissement. Ces accueils, quelquefois complexes, non annoncés par les forces de l'ordre, se déroulant essentiellement en pleine nuit, exposent aussi la structure. Rapportés à l'activité de l'établissement, les accueils d'urgence représentent, à l'année, 30% d'occupation d'une place d'hébergement. Ils mobilisent, en sus de la prise charge du groupe du Foyer, un éducateur ou veilleur ainsi que les prestations habituelles de restauration et d'hébergement.

De fait nous avons aménagé une chambre supplémentaire et pensé un kit d'accueil spécifique.

Les partenariats nécessaires : Notre premier projet s'appuyait sur les ressources du territoire ceci à la demande des services du CD. Nous partagions ce choix par souci d'inscrire, tant que faire se peut, les mineurs dans leur environnement, jouant dès leur admission la question de leur insertion et de leur inscription durable en France. De fait, tous les mineurs accompagnés (à l'exception d'un seul) furent régularisés.

Néanmoins, le contexte économique contraint qui est le nôtre est aussi celui de nos partenaires ou d'acteurs historiques de la question migratoire.

- Ainsi, les prestations concernant l'accès au droit, dispensées jusque-là au titre de la mission de service publique par Thémis, sont devenues payantes faute de subventions.
- Un certain nombre de partenariats se sont construits et consolidés en particulier avec Migration Santé Alsace ou Paroles sans Frontières.
- Il a aussi été nécessaire de nous appuyer sur un réseau de bénévoles pour ce qui concerne l'accompagnement de la scolarité. Si certains proposent leur soutien de manière totalement gracieuse, ils ne parviennent à répondre à nos besoins dans leur intégralité (Contact et Promotion). Les mêmes et d'autres demandent une participation aux frais mobilisés, essentiellement pour des actions relevant de l'apprentissage de Français comme langue étrangère (Agir ABCD).
- Notons aussi le partenariat qui a pu se monter avec le TNS, en collaboration avec l'équipe Jeunes Majeurs. Les adolescents ont ainsi pu assister à différentes représentations, être accompagnés avant et après les représentations de prendre connaissance des argumentaires des pièces et de réagir face aux acteurs ou metteurs en scène. L'actualité de certaines pièces n'a pas été sans toucher ce jeune public voire d'entrer directement en résonance ou collision avec leurs histoires. Personne, ni adulte (éducateur) ou jeune n'en est revenu indemne.

La scolarité: Les mineurs sont tous scolarisés ou ont tous pu s'inscrire à moyen terme dans un parcours de formation. Néanmoins, le cercle des établissements fréquentés s'est très largement étendu. Aujourd'hui, la majorité des jeunes est scolarisée à Strasbourg mais d'autres établissements sont situés à Obernai, Schirmeck, Molsheim, Haguenau, Bischwiller, Bouxwiller ou Sélestat.

Notons aussi que l'augmentation du nombre de mineurs accueillis pose aujourd'hui la question de leur intégration aux dispositifs scolaires habituels (Éducation Nationale). L'ensemble du dispositif d'accueil spécifique est saturé, se pose inévitablement la question du parcours scolaire des jeunes qui continuent à arriver. Ainsi, devons-nous peut-être envisager de développer un module d'apprentissage de la langue française, voire d'un dispositif de pré-qualification.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Notre analyse, soutenue par le rapport d'audit, fait apparaître de nouveaux besoins qui viennent compléter un ajustement des moyens déjà alloués et nécessaires au fonctionnement du service.

- À l'interne il est nécessaire de formaliser un certain nombre de procédures et de pratiques dans le but de fluidifier et fiabiliser davantage le travail des équipes. Ce travail permet aussi de renforcer la cohérence interne du service.

- Il convient de renforcer la sécurisation de l'accueil des mineurs en instaurant une astreinte éducative, en doublure de l'astreinte cadre mutualisée avec l'EEP.
- Dans le même esprit, il convient de formaliser et fluidifier les échanges qui peuvent exister entre le Service MIE et les équipes de l'internat en particulier autour des questions de l'accueil d'urgence et de repli en cas de difficultés spécifiques qui rendent la poursuite de l'accueil en colocation impossible ou trop risquée.
- Il est nécessaire de pallier la défaillance de certains acteurs historiques de l'accueil de migrants en garantissant l'accès au droit.
- Il convient de renforcer l'accompagnement de la scolarité des adolescents confiés.
- Une nouvelle organisation devrait permettre de prendre en compte la question de l'entretien des locaux (21 appartements aujourd'hui).
- Il est nécessaire de densifier les relations avec le Conseil Départemental pour permettre la compréhension mutuelle et le travail en équipe. De fait un certain nombre d'incompréhensions sont venues complexifier les échanges tout au long de l'année alors que le service peut aussi apparaître comme un partenaire du CD en venant alimenter son travail d'anticipation par son expertise, sa connaissance des difficultés et besoins des adolescents.
- Au terme de ces quatre années le moment est aussi venu de « Réenchanter » le projet de service pour enrichir le travail éducatif. De fait il s'agit de reformuler le projet initial mais aussi de l'enrichir en réaffirmant quelques besoins fondamentaux et développer les activités sportives et culturelles perçues en particulier comme de réels vecteurs d'intégration.
- Les exercices passés et la réalité de l'activité nous conduisent à interroger notre organisation essentiellement du point de vue de l'encadrement et de l'accompagnement des équipes. Ceci nous conduit à interroger la synergie et la coopération entre les services de l'EEP, MIE/MNA et Jeunes Majeurs.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Evolution personnel présent au 31/12 sur 3 ans (en équivalent temps plein)

2014	2015	2016
12	12,8	14,8

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Colonne1	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	14,8	1	1	12	0,8		
CDD remplacement	2			2			

L'équipe est d'une grande stabilité.

6. CONCLUSION

Ce rapport d'activité est l'occasion offerte de proposer un rapide retour sur le travail d'évaluation que nous avons pu conduire tout au long de l'année 2016. Ce travail va déboucher sur la reformulation du projet de service et l'établissement d'une nouvelle convention liant l'ARSEA et Conseil Départemental autour de la question de l'accompagnement de Mineurs Isolés. Ce projet s'inscrira de fait en tension entre les notions de protection et d'autonomie ou d'insertion.



CER VAL DE VILLE Site du Kreuzweg

Col du Kreuzweg, 67140 LE HOHWALD
Pôle protection de l'enfance 67

1. EDITORIAL

Cette nouvelle année a été l'occasion de poursuivre les objectifs posés et engagés en 2015. En 2016 toujours, le fil conducteur a été la modulation, la souplesse, notamment avec un panel de savoir-faire déclinés. Les pratiques initiées l'an passé ont pris de l'ampleur et font désormais partie intégrante du fonctionnement du CER.

L'activité

Activité	2016
AGREMENT	7
JOURNEES PREVISIONNELLES	1950
JOURNEES REALISEES	2123
ECARTS	173
	8.87%
EFFECTIF AU 31 DEC	7
NBR DE BENEFICIAIRES SUIVIS DANS L'ANNEE	15

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

Différents projets ont permis à l'équipe éducative d'accompagner au mieux les 22 adolescents accueillis : 4 séjours, des minis camps d'intégration, des partenariats qui se développent (les Restos du Cœur, le Ferme Éducative et Pédagogique de Metzeral). La prédominance professionnelle de l'établissement est ponctuée par l'intervention des adolescents auprès des mairies voisines (Bourg Bruche, Lalaye, St Blaise La Roche) dans le cadre de différentes missions qui leur sont confiées : entretien de sentiers et de parcs, débroussaillage,...

Il est également prévu par le projet d'établissement que les adolescents accueillis puissent se mobiliser autour de l'activité scolaire. Dans ce cadre est proposé le passage du CFG pour les plus de 16 ans (2 l'ont passé et obtenu) et du PSC1 pour l'ensemble du groupe.

AGE MOYEN DES MINEURS ACCUEILLIS

Pendant l'année 2016, il a été accueilli 15 jeunes lors des deux sessions du CER du KREUZWEG. L'âge moyen des usagers est de 15,86 ans à l'admission.

MOUVEMENTS (ADMISSIONS ET SORTIES)

60 % des usagers sont originaires du Bas-Rhin. Il est essentiel de considérer que 100 %, soit 6 usagers, des admissions en assistance éducative proviennent du département 67. La répartition par origine géographique des jeunes confiés au CER en ordonnance 45 est plus équilibré : 5 jeunes étaient issus du Haut-Rhin, 3 jeunes du Bas-Rhin et 1 de la Haute-Saône.

TYPES DE DELITS

Les placements au CER suite à délits concernant des atteintes aux biens et personnes restent majoritaires (41%) (pour 24% d'atteintes aux personnes, 23% d'atteintes aux biens et 12% trafic de stupéfiants). Nous notons que la nature des délits des jeunes placés au CER ne varie pas en fonction du type de placement qu'il soit en assistance éducative ou sous ordonnance 45. Nous retrouvons dans les dossiers des jeunes placés en assistance éducative les même type délits et dans des proportions moins importantes que pour les jeunes placés sous ordonnance 45.

TYPES DE MESURES

Dans 46% des cas, les usagers placés au CER étaient soumis à une mesure judiciaire de liberté surveillée préjudicielle. 20% d'entre eux, soit 3 usagers, étaient concernés par un contrôle judiciaire, 7%, 1 usager, par un sursis avec mise à l'épreuve. Dans 27% des cas, les usagers n'avaient pas de mesures pénales. Cependant, cela ne signifie pas qu'ils étaient exempts de toutes affaires pénales en cours. Il s'agit essentiellement de jeunes placés en assistance éducative et pour lesquels les délits ne sont pas encore jugés. Le placement au CER est alors envisagé comme pré-sentenciel.

Dans la majorité des cas, 53%, l'orientation des usagers se fait vers un foyer de la protection de l'enfance. Les retours en familles après la période de rupture imposée par le CER sont minoritaires, mais non marginaux. Ils concernent 1/5 des jeunes placés et ils sont le résultat d'un travail important mené avec la famille et les éducateurs fil rouge. Nous encourageons au maximum cette orientation lorsque celle-ci est possible. Le lieu de vie est la troisième orientation souvent privilégiée par l'équipe éducative du CER en fonction de la problématique des usagers.

Au cours de l'année 2016, le CER a renforcé ses liens avec différentes structures vers lesquelles les jeunes placés sont orientés, notamment le lieu de vie de l'association « libre » situé à Metzeral, le Foyer du Jeune Homme à Strasbourg et le Château d'Angleterre à Bischheim.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

Les camps

Quatre transferts de deux semaines chacun ont été menés dans l'année, comme indiqué dans le projet d'établissement: deux par session. En janvier 2016, autour des activités sportives hivernales (randonnée en raquettes et ski). En avril 2016: une semaine de randonnée en Haute-Savoie et une semaine à Marseille. En juillet 2016, un séjour découverte en Corse. Enfin, en Octobre 2016, une semaine en montagne dans le parc nationale du QUEYRAS et une semaine à Marseille.

Chaque session est rythmée par ces deux camps. Le premier étant plus sportif que le second, souvent plus ludique. Ces camps sont l'occasion pour les usagers de découvrir deux environnements très différents: la montagne et la mer.

La dominante sportive

Au quotidien, le sport reste l'outil et le support éducatif essentiel du CER pour renforcer la confiance en soi des usagers, encourager un dépassement de soi, et favoriser l'esprit de groupe et l'entraide entre les usagers. À ce titre, trois activités complémentaires sont privilégiées: la randonnée, le judo et la natation.

Le quotidien

Le CER est un moment de rupture mais aussi de ré-apprentissage du vivre ensemble. Les activités sportives sont ritualisées dans la semaine tout comme les moments de partage du quotidien: les repas mais aussi leur confection avec un éducateur. L'entretien de la maison que ce soit le nettoyage des parties communes mais aussi les réparations et les petit aménagements.

Les activités

Le CFG: pour chaque session, les usagers en âge de passé le CFG et en ayant les compétences ont été inscrits. La réussite est de 100%.

Pour chaque session, des stages sont proposés aux garçons placés au CER. En fonction de la motivation et des possibilités des usagers, nous sollicitons nos partenaires afin de pouvoir mettre les garçons en situation professionnelle. Pendant l'année 2016, nous avons sollicité trois nouveaux professionnels.

3.2. Partenariat

Un atelier musical a été mis en place avec l'association afin de permettre aux usagers de créer une musique et de l'enregistrer sur un CD. Du fait de résultats encourageants et d'objectifs éducatifs réalisés, nous envisageons de reconduire l'expérience pour les sessions de 2017.

Equivalence

Nous avons reconduit ce partenariat de manière hebdomadaire. Les objectifs ont été réalisés. C'est un partenariat stable et pérenne, intégrés dans le rythme du CER.

Les Resto du Cœur

Les objectifs éducatifs liés au partenariat exercé avec les Restos du cœur sont très intéressants. Aussi, nous l'avons mené de façon hebdomadaire durant toute l'année.

Metzeral

Ce partenariat, créé 2015, a été reconduit en 2016. Cette activité est menée sur une période de plusieurs jours consécutifs. Elle permet aux jeunes de s'ouvrir aux travaux de la ferme, au contact avec les animaux. Ce partenariat est susceptible d'évolution, nous envisageons d'intégrer ce partenariat dans un rythme plus régulier (hebdomadaire ou mensuel).

L'atelier théâtre a été reconduit sur l'année 2016. Les objectifs éducatifs ont été réalisés. Cependant, cette activité ne sera pas reconduite sous cette forme.

Grain de folie

L'association grains de folie nous a accompagnés sur trois transferts. Son action apporte une plus-value éducative certaine. Ce partenariat est pleinement intégré au fonction du centre.

La prison de l'Elsau à Strasbourg pour la scolarité

Dans le cadre de l'amélioration de l'accompagnement scolaire dispensé au CER du KREUZWEG, nous avons sollicité le service scolarité de la prison de l'ELSAU afin de constituer un outil pédagogique pour évaluer le niveau scolaire des adolescents placés au CER de KREUZWEG.

3.3 Travail avec les familles

Deux éducatrices ont mené un travail de référence avec les familles. Pendant la session, un minimum de trois visites en famille a été organisé.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Pour poursuivre la démarche engagée découlant de la rédaction du projet d'établissement suite au rapprochement des 2 CER, une évaluation interne aura lieu en 2017 afin d'optimiser les pratiques et d'acter les points d'amélioration soulevés précédemment.

Dans la continuité de la mutualisation, les équipes ont entamé un travail autour de l'harmonisation des outils et des process sur les deux sites.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Répartition du personnel par catégorie et type de contrat (en ETP)

Colonne1	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	11,5	1,5	0,5	9	0,5		
CDD remplacement	2,5		0,5	2			

Deux éducateurs formation CAFERUIS et une éducatrice en formation licence Management. Enfin, de la même manière, les astreintes des cadres sont mutualisées et donnent lieu à des interventions sur chaque CER.

Plusieurs formations ont eu lieu en 2016. En effet, les éducateurs des 2 CER ont pu conjointement participer à une formation sur la gestion des situations de violence en établissement.

6. CONCLUSION

Dans un rapprochement des 2 établissements, les salariés ont réussi à trouver leurs marques et ont su s'inscrire dans une mutualisation des compétences et des savoirs. Ainsi, l'équipe éducative peut proposer un accompagnement serein, adapté et efficient aux adolescents accueillis au CER. Les projets envisagés et validés pour l'avenir encouragent la prise d'initiative et concourt à l'adaptation toujours nécessaire au profil spécifique et particulier du public accueilli.



1. EDITORIAL

Cette nouvelle année a été l'occasion de poursuivre les objectifs posés et engagés en 2015. En 2016 toujours, le fil conducteur a été la modulation, la souplesse, notamment avec un panel de savoirs faitiers déclinés. Les pratiques initiées l'an passé ont pris de l'ampleur et font désormais partie intégrante du fonctionnement du CER.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'ACTIVITE

Activité	2015	2016
AGREMENT	7	7.5
JOURNEES PREVISIONNELLES	2300	2464
JOURNEES REALISEES	2299	2403
ECARTS	-1	-61
EFFECTIF AU 31 DEC	7	7
NBR DE BENEFICIAIRES SUIVIS DANS L'ANNEE	25	22

Différents projets ont permis à l'équipe éducative d'accompagner au mieux les 22 adolescents accueillis : 4 séjours, des minis camps d'intégration, des partenariats qui se développent (les Restos du Cœur, le Ferme Éducative et Pédagogique de Metzeral). La prédominance professionnelle de l'établissement est ponctuée par l'intervention des adolescents auprès des mairies voisines (Bourg Bruche, Lalaye, St Blaise La Roche) dans le cadre de différentes missions qui leur sont confiées : entretien de sentiers et de parcs, débroussaillage,...

Il est également prévu par le projet d'établissement que les adolescents accueillis puissent se mobiliser autour de l'activité scolaire. Dans ce cadre est proposé le passage du CFG pour les plus de 16 ans (2 l'ont passé et obtenu) et du PSC1 pour l'ensemble du groupe.

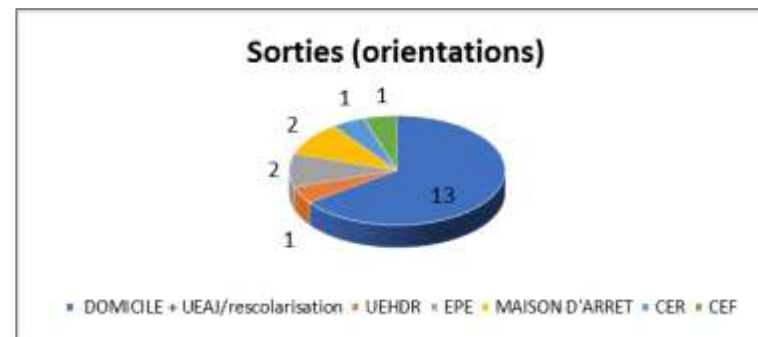
Malgré l'incapacité de pouvoir accueillir 8 adolescents tout au long de l'année, nous avons tout de même pu nous approcher de l'objectif fixé.

AGE MOYEN DES MINEURS ACCUEILLIS

Nous avons accueillis majoritairement des garçons proches de leur majorité (9 de 16 ans et 6 de 17 ans), les plus jeunes ne nous étant pas obligatoirement proposés au regard de leur parcours pénal peu chargé (1 de 13 ans, 4 de 14 ans et 2 de 15 ans). La priorité est alors laissée à des placements dans le cadre de l'assistance éducative, dans la mesure où bien souvent les deux suivis se chevauchent. La complexité des parcours individuels renforce les difficultés rencontrées par les adolescents dans l'acquisition des règles, des principes de vie en société et dans l'émergence de désirs pour l'avenir.

MOUVEMENTS (ADMISSIONS ET SORTIES)

Nous accueillons prioritairement des adolescents de la région, comme le prévoit le projet d'établissement (36% venant de Strasbourg, 14% de Colmar, 14% de Haguenau, 9% de Saverne, 5% Sarreguemines, 5% Metz, 5% Nancy, 4% Mulhouse, 4% Thionville et 4% Lons le Saunier). Nous privilégions les départements limitrophes afin de permettre et d'optimiser la collaboration entre les équipes éducatives de milieu ouvert et du CER. Le suivi ainsi facilité donne lieu à un accompagnement plus global et permet le travail avec les familles et l'orientation la plus adaptée possible selon la ville d'origine et les souhaits cohérents des adolescents et des magistrats.



Les limites imposées par les structures existantes dans le paysage de la PJJ ainsi que l'âge avancé des adolescents accueillis ont obligé l'équipe éducative à penser les orientations au regard du champ professionnel et non du lieu de vie. Ainsi, nous constatons que de nombreux jeunes hommes sont retournés au domicile familial, avec un projet de rescolarisation (en droit commun ou en CFA) et/ou d'activités de jour.

TYPES DE DELITS

Les atteintes aux biens constituent la majeure part des faits reprochés aux mineurs placés au CER (19 jeunes concernés). Il s'agit majoritairement de vols et de dégradations. La consommation de stupéfiants (5 jeunes concernés), bien que peu évoquée dans le graphique précédent, est une des caractéristiques des profils des mineurs accueillis. Bien souvent, les délits sont associés : les vols sont aggravés par le fait qu'ils sont commis en réunion ou avec violence, les agressions sont commises sous l'emprise de produits (alcool et/ou stupéfiants).

L'atteinte aux personnes concerne 13 jeunes.

Les mineurs ont tendance à banaliser les circonstances aggravantes, ne comptabilisant à leur « palmarès » que le fait principal qui leur est reproché. Malheureusement, lors du jugement devant le Tribunal pour Enfants, leur réalité s'impose brutalement à eux.



Les mineurs accompagnés se trouvent souvent placés sous le coup de plusieurs mesures pénales qui s'accumulent. Bien que nous les accueillons dans le cadre d'une seule d'entre elles, le travail mené avec eux recoupe l'ensemble des faits afin qu'ils saisissent au mieux l'urgence de leur situation et évitent voire limitent ainsi le risque de récidive.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

À compter d'octobre, deux demi-journées par semaine ont été consacrées à un atelier musique auquel ont participé tous les mineurs accueillis au CER (ainsi que ceux du CER du Kreuzweg). Ces ateliers ont été l'occasion pour les adolescents de produire des textes, de découvrir la composition et la réalisation de bandes musicales, de créer des logos et pochettes de CD ainsi que d'enregistrer leur chanson dans un studio. Un passage sur la station RBS a permis à certains adolescents de s'exprimer, sur une antenne radio, sur leur expérience nouvelle.

Pour la 2nde année consécutive, les garçons du CER ont participé au Marché de Noël organisé par les établissements hébergeant un public relevant de la PJJ.

Des travaux de remise aux normes et de sécurité ont été nécessaires dans la maison et ont nécessité de repenser plus tôt que prévu certains points de réorganisation.

Le partenariat avec la Faculté des Sciences du Sport continue de fonctionner. Ainsi, nous avons accueilli, en mai, les étudiants de 2nde année de DEUST durant une semaine.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Pour poursuivre la démarche engagée découlant de la rédaction du projet d'établissement suite au rapprochement des 2 CER, une évaluation interne aura lieu en 2017 afin d'optimiser les pratiques et d'acter les points d'amélioration soulevés précédemment.

Dans la continuité de la mutualisation, les équipes ont entamé un travail autour de l'harmonisation des outils et des process sur les deux sites.

Dans l'attente de propositions d'enseignements par l'Education Nationale, des outils ont été élaborés et construits par les équipes afin d'évaluer le niveau des adolescents et de permettre un travail scolaire de fond.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

À compter de juillet 2016, un éducateur qui était en arrêt depuis plus d'un an s'est vu proposé de réintégrer l'établissement par le biais d'un mi-temps thérapeutique.

La maîtresse de maison, après 16 années de service, a pris sa retraite durant le 1^{er} trimestre.

De plus, la formation de l'apprentie éducatrice spécialisée a pris fin en juin. Ayant obtenu son diplôme, l'équipe a accueilli en novembre une nouvelle apprentie qui, elle, a intégré la 1^{ère} année de la formation d'Éducateur Spécialisé à l'ESTES de Strasbourg.

Le CER est également un terrain d'apprentissages. Dans ce cadre, 6 stagiaires de différents horizons ont été accueillis (3 futurs éducateurs spécialisés, 1 future conseillère en économie sociale et familiale et 2 éducateurs sportifs). Des conventions de stage de découverte ont également permis à 3 adultes en voie de remobilisation professionnelle de se confronter au règlement de fonctionnement ainsi qu'au public spécifique du CER.

Évolution du personnel présent en CDI au 31/12 sur 3 ans (en ETP)

2014	2015	2016
11,86	13,36	14,36

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Paramédical	Médical	Services Généraux
CDI	14,36	1,50	0,50	9,86	0,50		2,00
CDD remplacement	5,50		0,50	4,00			1,00
Contrats aidés	1,00			1,00			

Dans le cadre de la mutualisation, une éducatrice du CER du Climont a travaillé tout au long d'une session (5 mois) au CER du Kreuzweg, afin de diversifier son expérience et développer ses pratiques.

De même, il arrive parfois que les éducateurs soient amenés à intervenir sur le CER qui ne leur est pas attiré pour une raison, une mission particulière. Enfin, de la même manière, les astreintes des cadres sont mutualisées et donnent lieu à des interventions sur chaque CER.

Parallèlement, l'organisation interne a permis à deux éducateurs de s'inscrire et de suivre une formation (DEUST), l'objectif étant de leur permettre de faire reconnaître leurs compétences et savoirs faire. L'éducateur engagé dans le CAFERUIS depuis 2015 a obtenu son diplôme et a demandé un congé sans solde de 6 mois afin de s'essayer à la fonction de cadre intermédiaire dans une structure partenaire, hors ARSEA.

6. CONCLUSION

L'établissement fonctionne désormais sans heurt majeur, tous les salariés ayant trouvé une marge de manœuvre en adéquation avec le projet d'établissement et, de fait, dans la lignée des objectifs de la direction. Ainsi, l'équipe éducative peut proposer un accompagnement serein, adapté et efficient aux adolescents accueillis au CER. Les projets envisagés et validés pour l'avenir encouragent la prise d'initiative et concourt à l'adaptation toujours nécessaire au profil spécifique et particulier du public accueilli.

PROTECTION DE L'ENFANCE

Pôle 68



COLMAR

Service Éducatif de Réparation Pénale
Service de Mesures d'Investigation de Proximité

M. Thomas RESCH

P.18

M. Jean DUMEL

P.20

MULHOUSE

Centre Éducatif Fermé
Foyer « René CAYET »

Mme Marie-Pierre CLERC

P.22

Mme Lucie MONTANARO

P.24

RIEDISHEIM

Service d'Investigation Éducative
Établissement Éducatif et Pédagogique « Le Centre de la Ferme »

M. Jean DUMEL

P.26

M. Bruno KOHLER

P.28

BRUNSTATT

Foyer « Les Hirondelles »

Mme Chantal CROUZAT

P.30

COLMAR ET MULHOUSE

Service d'Action Éducative en Milieu Ouvert (Colmar et Mulhouse)

Mme Emmanuelle BESSERER-BECK

P.33

Une place pour chacun
Un projet pour tous

1. EDITORIAL

Le service est partagé en pôles, Haut-Rhin et Bas-Rhin. L'équipe est composée de 6 éducateurs, 2 secrétaires, un chef de service et un directeur.

Nous sommes habilités pour 342 mesures de réparation pénale facturées.

L'activité est toujours variée et remplit sa mission aux différents niveaux :

- des mineurs et de leurs parents
- des victimes
- de la société par la dimension citoyenne de l'activité indirecte.

2. MISSIONS

La réparation pénale pour mineurs met en œuvre l'intervention d'un tiers, la justice dans un acte de transgression de la loi par un auteur mineur au détriment d'une victime.

Dans l'esprit de l'ordonnance du 2 février 1945, la réponse pénale revêt une dimension éducative pour prévenir la réitération des faits et pour promouvoir un mécanisme de restauration du mineur. La prise en compte des victimes favorise l'émergence du lien social.

Cette mesure peut être ordonnée par le Parquet ou par le Juge des Enfants, voire le Tribunal pour Enfants.

L'ACTIVITE

	2014		2015		2016	
	dossiers	cas	dossiers	cas	dossiers	cas
Entrées	113	169	287	371	279	337
Sorties	129	178	208	279	297	382
Facturés	162		252		342	

Non facturées : 8.99 % 9.7 % 10.47 %

(Taux = nb de mesures non-facturées/nb de mesures sorties)

1 ETP d'éducateur spécialisé assurant 90 mesures par an, le service compte 5,26 ETP. La commande de l'année couvre parfaitement l'activité autorisée.

Évolution sur 3 années :	2014	2015	2016
Parquet	68.64 %	85.96 %	81 %
Juges des Enfants	31.36 %	14.04 %	19 %

LES AUTEURS CONCERNES

Garçons : **85.07 %** Filles : **14.92 %**

L'étude montre une légère variation mais conserve les dominantes :

- les 12-16 ans se situent à près de **61 %**
- les 17-21 ans représentent **39 %**

Plus précisément :

- les mineurs de 15 ans et plus représentent **80.37 %** de l'ensemble.
 - les mineurs de 9-11 ans représentent **0.79 %**.
- 69** jeunes majeurs de 18 à 20 ans restent concernés par une réparation pénale.

ORIGINE GEOGRAPHIQUE DES MINEURS

	2014	2015		2016	
		SERP67	SERP68	SERP67	SERP68
Bas-Rhin	27.5 %	37.27%	15.06 %	58.11%	7.85%
Haut-Rhin	72.5 %	0	47.67 %	0%	34.04%
Dont Colmar	22.7 %	0	15.40 %	0%	11%
Dont Strasbourg + CUS		21.86%	0	32.98%	0 %

LES INFRACTIONS TRAITEES

(Dossiers sortis)	2014	2015	2016
Vols + Vols aggravés	16.3 %	15.8 %	17.54%
Vols en réunion	7.9 %	9.3 %	7.9%
Dégradations-Tags	30.9 %	19 %	20.4%
Violences+Violences V.	20.2 %	20.4 %	17.8%
Agressions+Agres.Sex.	1.1 %	1.1 %	2.1%
Destructions par incendie	8.4 %	4.7 %	4.7%
Outrages – Menaces – Injures	5.6 %	7.2 %	5.5%
Recel – Escroqueries – Fraudes	6.7 %	6.1 %	6.3%
Port d'Armes	1.7 %	1.4 %	1.05%
Stupéfiants	5.6 %	10 %	19.1%
Infraction au code de la route	4.5 %	7.5 %	6.8%
Intrusion	2.2 %	4.7 %	0.3%
Dénonciation calomn. Diffamat.	1.1 %	1.1 %	1.3%
Apologie			1.05%

Il convient de préciser qu'une mesure de réparation peut concerner plusieurs infractions.

Les types de réparation

Les auteurs effectuent parfois simultanément des démarches auprès des victimes et de la collectivité. C'est pourquoi le nombre de réparations indirectes et directes dépasse du nombre de mesures.

* Des réparations **directes** sont effectuées par **22.51%** des auteurs, ce chiffre est en très nette diminution et traduit l'intérêt porté à la victime.

* Des réparations **indirectes** sont réalisées par **50.3 %** des auteurs.

• Résultats (382 mesures sorties 2016)

Ont terminé la réparation	342	89.52 %
Refus	13	3.4 %
Interruption	4	1.05 %
Mission retirée au Service	23	6.3 %

Le développement du service (augmentation du nombre de mesures et d'ETP) ont rendu caduques les comparaisons avec les années précédentes. Nous repartons ainsi sur de nouvelles bases de calcul qui nous permettront une analyse plus juste des évolutions des prochaines années.

Il est à noter que nous avons eu à exercer 4 signalements auprès des autorités compétentes.

• Durée de prise en charge

La durée moyenne de prise en charge est de 4 à 5 mois, et correspond à la préconisation du référentiel.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie du service

En raison de la régionalisation des activités du SERP, celui-ci s'est vu doté d'une secrétaire sur l'antenne du Bas-Rhin et d'un chef de service tous les deux à temps partiel.

De manière plus globale, le SERP s'inscrit dans le projet de création d'un service d'accompagnement socio-judiciaire.

Le service s'est enrichi d'un éducateur spécialisé venu en remplacement d'un congé maternité dont le contrat s'est vu prolonger en raison du retour à temps partiel souhaité par la salariée.

L'accueil d'une stagiaire en 2^{ème} année éducateur spécialisé depuis septembre 2015 a entraîné un accompagnement collectif et des temps de relecture supplémentaires.

Le travail pluridisciplinaire mensuel qui suit la réunion d'équipe constitue un espace d'analyse des pratiques.

L'équipe d'éducateurs spécialisés a pu être formée aux infractions à la législation routière par l'Association Prévention Routière d'Alsace. La secrétaire du SERP a participé à une formation intitulée « être secrétaire dans la protection de l'enfance ».

3.2 Partenariat

➤ **Le réseau de partenaires : une démarche citoyenne.**

En 2016, **94** partenaires ont constitué l'offre possible pour la réalisation d'activités de réparation « indirectes ».

La caractéristique de « service public » étendue aux collectivités territoriales concerne **78.12%** des lieux d'accueil où se sont exercées des activités de réparation. Ce secteur est légèrement moins sollicité au profit du secteur humanitaire, sportif et socio-culturel.

➤ **Les conventions avec les partenaires : des bilans annuels.**

À côté de quelques conventions à caractère territorial réalisées sous l'égide de la DTPJJ, de nouvelles conventions ont été signées avec des partenaires avec lesquels le service avait une expérience de collaboration.

L'expérience d'une rencontre collective depuis plusieurs années a confirmé la pratique en alternance, d'une année à l'autre, entre le bilan avec chaque partenaire ayant signé une convention et une rencontre où l'échange est enrichi par la diversité. Le service s'est enrichi de plusieurs partenaires plus ponctuels, ce qui permet de diversifier l'accompagnement et permet d'individualiser la mesure.

➤ **Un essoufflement de l'échange des pratiques dans le réseau des services de réparation pour mineurs**

Les variations d'activité, voire la perspective d'arrêt pour l'un ou l'autre service a impacté sérieusement la dynamique mise en œuvre depuis bon nombre d'années. Ce questionnement a été transmis à la Fédération « Citoyens et Justice » qui en porte le souci au niveau du Grand Est.

3.3 Travail avec les familles

Dans le cadre de la mesure de réparation pénale, le travail avec les familles se limite à l'implication des détenteurs de l'autorité parentale dans la démarche proposée et dans le projet personnalisé de réparation.

En cas de séparation, une invitation est adressée aux deux parents.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DES MISSIONS

Une enquête de satisfaction a été menée et pour cela, la participation des bénéficiaires a été systématisée en 2016, distinguant les mineurs, leurs parents et les jeunes majeurs, ainsi que la nature de la mesure. Une harmonisation du mode de transmission sera effective en 2017.

Il ressort de ces questionnaires que 66 % des mineurs et jeunes majeurs ne connaissent pas la mesure de réparation. 80% d'entre eux ont trouvé la mesure utile et jugent qu'elle a produit chez eux une réflexion et une prise de conscience de la gravité de leur acte. Ce point est confirmé par les représentants légaux. 82% estime avoir réparé leur faute et 89 % ont trouvé la mesure adaptée.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016 (ETP)

Évolution du personnel présent en CDI au 31/12 sur 3 ans (en ETP)

2014	2015	2016
2.46	2.56	5.26

6. CONCLUSION

La vie du service en 2016 a été marquée par le travail de réflexion autour du projet de service et de la mise à jour des documents officiels rendus obligatoire par la Loi de 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-social. Ces éléments seront finalisés en 2017.



1. EDITORIAL

Si l'exercice précédent a été marqué par un flux d'activité conséquent, nous notons que l'année 2016 aura permis une meilleure régulation des mesures, un suivi attentif via le logiciel SOLIS et une coordination fine avec les Inspecteurs de l'ASE.

Cette évolution aura permis d'atteindre les objectifs fixés tout en conservant disponibilité et réactivité au regard des situations confiées. A ce titre, le très léger phénomène de suractivité – 150 MIP réalisées pour un prévisionnel fixé à 145 – apparaît quasi anecdotique et met en exergue une lecture partagée du suivi de l'activité tout au long de l'année. Il s'agit là par ailleurs de l'aboutissement d'un travail mené dans une logique de confiance avec les Inspecteurs de l'ASE et articulé en proximité avec l'ensemble des dispositifs d'aide sociale promus au titre de la solidarité par le Conseil Départemental.

En faisant le choix de recourir, face aux situations les plus complexes, aux compétences pluridisciplinaires de notre Service, le Département développe une attention toute particulière aux enfants les plus en difficulté.

Plus que jamais le Service MIP se situe dans le droit fil de la réforme de la protection de l'enfance et il est tout à l'honneur du Département d'en avoir perçu l'intérêt en amont en poursuivant l'objectif de garantir au mieux la protection de notre jeunesse.

2. MISSIONS / CONSTATS RELATIFS AUX MESURES ET AUX BENEFICIAIRES

L'ACTIVITE

	2013	2014	2015	2016
AGREMENT*	130	145	145	145
MIP DEMANDEES	153	152	141	150
MIP REALISEES	153	152	141	150
ECARTS	23	7	-4	5
	15,03%	4,61%	-2,84%	3,33%
STOCK AU 31 DEC	66	65	62	56
NBR DE MESURES PAR TS	36	36	36	36
NBR DE MESURES PAR TS PREVUS PAR BUDGET	36	36	36	36

La MIP est mise en œuvre par les Inspecteurs de l'Aide Sociale à l'Enfance avec l'accord des parents dans une logique de contractualisation.

La mesure d'investigation s'exerce durant une période de six mois pleins et soutenus et donne lieu à un écrit remis aux Inspecteurs de l'ASE qui sera discuté avec eux.

Mieux prendre en compte la place de l'enfant dans son environnement familial, social et scolaire est un objectif central.

LES BENEFICIAIRES : AGE ET SEXE DES MINEURS

Sur les 150 mineurs pris en compte 55 % sont des garçons et 45 % sont des filles.

La tranche d'âge la plus concernée par la mise en œuvre d'une MIP concerne l'adolescence.

ORIGINE DU SIGNALEMENT

Si plus de 60 % des enfants le sont via les Espaces Solidarité il importe de noter que 25 % des informations préoccupantes émanent par ailleurs de l'Education Nationale.

Espaces Solidarité et Education Nationale représentent 86 % des organismes à l'origine des démarches d'intervention adressées à l'Inspecteur de l'Aide Sociale à l'Enfance, aboutissant à la mise en place d'une MIP.

MOTIFS DES SIGNALEMENTS

Les motifs de signalement sont nombreux mais mettent en évidence trois aspects dominant : un cadre éducatif inadapté, une exposition à un climat de violence, une problématique scolaire.

MESURES PRECONISEES

Le travail éducatif mené permet, dans près de 40 % des situations, une amélioration significative des conditions de prise en charge des enfants autorisant à mettre un terme à tout soutien éducatif.

Pour 32 % des mineurs nous préconisons la mise en œuvre d'une AED de soutien pour éviter la résurgence d'une situation de danger. Ces deux types d'orientation correspondent à 70 % de l'ensemble ; c'est-à-dire à quel point elles sont significatives.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Partenariat (et travail avec les familles)

Partenariat :

Le Service s'inscrit dans la volonté de renforcer le maillage partenarial en multipliant les rencontres avec les partenaires.

Travail avec les familles :

Les notions *d'investigation et d'accompagnement* sont sans cesse questionnées et donnent lieu à une réflexion de fond, concomitante à l'évaluation interne et à l'actualisation du projet de service. La dimension du travail en binôme (TS/psycho) tend à s'affiner.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

L'objectif majeur visant l'amélioration continue de la prestation aura pris forme du lancement de la première évaluation interne au sein du service. Cette action, menée à cheval sur 2016/2017 aboutira au printemps à la définition de nouveaux objectifs d'améliorations de la prestation.

5. RESSOURCES HUMAINES

Evolution personnel présent en CDI au 31/12 sur 3 ans (en équivalent temps plein)

2014	2015	2016
7,36	7,36	8,35

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	8,35*	1,00	1,00	4,00	1,25		0,10

*dont 1 ETP encadrement en congé fin de carrière

Année charnière qui aura été marquée par le départ en retraite de Madame KAMMERER qui exerçait depuis l'ouverture du SMIP la fonction de Chef de Service.

Son travail remarquable aura sans conteste enrichi les pratiques du service et permis un resserrement des liens avec de nombreux partenaires dont en priorité les services de l'Aide Sociale à l'Enfance.

La prise de fonction de Monsieur CRAVAGEOT en remplacement de Madame KAMMERER à l'automne se sera inscrite dans une logique qui vise à poursuivre et consolider le travail déjà entrepris.

6. CONCLUSION

Le service a travaillé tout au long de l'année, au plus près qu'il soit possible, dans le but de servir les familles en ciblant la protection de l'enfant. Les résultats obtenus sont autant d'encouragements pour une équipe qui n'a de cesse de militer pour un travail social à visage humain. Nos quelques réussites sont la preuve qu'il existe non pas un chemin mais plusieurs voies pour promouvoir l'acceptable dans une famille et consolider au quotidien le développement et l'épanouissement



1. EDITORIAL

Si 2015 a été une année particulièrement éprouvante pour tous, nous nous permettons de présenter aujourd'hui un bilan de l'année 2016 satisfaisant compte tenu de l'activité réalisée, de la reconstruction de l'équipe pluri professionnelle, des nombreuses expériences conduites avec les mineurs confiés qui nous ont confortées dans notre volonté de faire de ce dispositif CEF un lieu où chacun peut dessiner les contours d'une vie meilleure.

Pour autant, nous nous devons de souligner qu'au fil des années, les adolescents que nous avons croisés sont de plus en plus affaiblis, abimés par des parcours de vie chaotiques, des constellations familiales extrêmement déchirées, démunies qui ont rejaillies sur les liens parents/enfants et sur l'assise des adolescents et obligent à :

- plus d'attention, plus de vigilance,
- plus de cadre, les apprentissages sociaux occupant une place importante dans les missions,
- une grande adaptation des modalités de transmission, certains ayant peu de capacités d'appropriation compte tenu des carences ou de l'absence d'acquis fondamentaux,
- prendre plus de temps pour transmettre les savoir-faire et les savoir être,
- considérer que la durée initiale de placement fixée à 6 mois est souvent insuffisante.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

Le Centre Éducatif Fermé de Mulhouse, ouvert depuis le mois d'octobre 2008 accueille des mineurs de 16 à 18 ans, venant de l'ensemble du territoire national. Durant 6 mois, parfois plus, une équipe pluri professionnelle s'attache à assurer un suivi éducatif et pédagogique renforcé et adapté à chacun, en tenant compte des compétences, des souhaits, du parcours de vie.

La prise en charge s'articule autour de trois modules :

- **le module d'accueil** d'une durée d'un mois environ permet de vérifier les acquis sociaux, personnels, d'estimer la prise en compte de l'acte de délinquance et de ses conséquences, de connaître les aptitudes manuelles, sportives, techniques...

- **le module individualisé** d'une durée de deux mois, met en mouvement un projet professionnel en organisant des périodes de stages, des périodes en interne pour maintenir le cadre tout en permettant une ouverture,
- **le module de préparation à la sortie** vise à construire l'après CEF tant au niveau professionnel ou scolaire, qu'en terme de lieu de résidence

L'ACTIVITE

Activité	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	12	12	12	12
JOURNEES PREVISIONNELLES	3504	3504	3723	3723
JOURNEES REALISEES	3548	3567	3658	4006
ECARTS	44	63	-65	283
	1,26%	1,80%	-1,75%	7,60%
EFFECTIF AU 31 DEC	11	11	12	11
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	101,26%	101,80%	98,25%	107,60%
NBR DE BENEFICIAIRES SUIVIS DANS L'ANNEE	45	46	45	32

DUREE MOYENNE DU SEJOUR

En 2016, 4 mineurs ont fait l'objet d'une révocation de la mesure de placement suite à des délits intra-muros (pression/vol/menaces/violences/dégradations). La durée moyenne des 6 mois reste significative pour beaucoup de mineurs car elle leur permet de se projeter sur une échelle de temps « acceptable » et nous laisse la possibilité d'envisager des prolongations de 2, 3 mois.

AGE MOYEN DES MINEURS ACCUEILLIS

Alors qu'en 2015 nous avons majoritairement accueilli des mineurs proches de la majorité (21/45 de 17 ans ½) et que nous avons souligné leurs difficultés à se plier aux exigences sociales et professionnelles, cette année est marquée par un rajeunissement des admissions, 15 adolescents sur 20 ayant entre 16 et 17 ans.

MOUVEMENTS (ADMISSIONS ET SORTIES)

Cette année, 84% des mineurs accueillis relevaient de la DIR. Cette proximité géographique nous a permis de travailler plus étroitement avec les STEMOS, les Magistrats et les familles. Par ailleurs, pour la majorité (70), le placement a été conduit au terme de la décision judiciaire fixée à 6 mois ou prolongée compte tenu des difficultés ou des projets en cours.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

Nous tenons à souligner plus encore que par le passé que les missions d'insertion -souvent au demeurant inscrites comme faisant parties des obligations des Contrôles Judiciaires- restent délicates à construire, le nombre de mineurs ayant un niveau scolaire inférieur à la 4^{ème} (12) venant directement impacter les possibilités d'inscription dans le monde du travail. Conscients de ces réalités, ces adolescents sont très largement en difficultés pour intégrer une formation qualifiante (type CAP) ou retourner en classe... Pour eux, l'avenir est donc très incertain mais nous obligera indéniablement à reconsidérer les missions de l'établissement.

3.2. Partenariat

Pour répondre aux besoins des adolescents, nous avons sollicité les organismes de droit commun, les entreprises en mesure de s'adapter aux personnalités des adolescents sans minimiser les exigences du monde du travail, nous avons tenté de réinscrire certains dans les dispositifs scolaires publics et finalement fait appel aux établissements privés plus réactifs. Nous avons poursuivi notre démarche d'ouverture sur le monde (musées, spectacle, séjours, défis sportifs, confection des buffets...) et avons renoué un réel travail de partenariat, dans le respect des rôles et des fonctions de chacun, avec la Magistrature afin de garantir la cohérence des parcours des mineurs.

3.3. Travail avec les familles

Si les proximités géographiques nous ont permis de rencontrer plus facilement les familles, force est de constater un délitement dans la restauration des liens compte tenu de l'absence massive des pères, de la délégation aux aînés des fonctions parentales, des modèles identificatoires masculins absents, inexistant, qui impactent directement la construction psychique), des mineurs qui sont tout à la fois fils et chef de famille, des mères démunies devant les comportements de leurs enfants, qui comptent beaucoup sur l'institution pour « réparer », pour leur permettre de « souffler » ou de vivre un peu plus tranquillement.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Plus carencés, manquants cruellement de repères éducatifs (viol sur personne adulte, utilisation d'arme pour obtenir un gain immédiat...), vides de valeurs (violence sur parents, absence d'empathie, de respect pour des personnes vulnérables...), pauvres affectivement, en recherche de modèles identificatoires dans la radicalisation, exclus des dispositifs incluant depuis de nombreuses années (école, institutions, clubs,...), les mineurs accueillis sont venus et viendront sans doute au fil des années réinterroger nos pratiques et les attendus du cahier des charges des Centre Éducatif Fermés.

Ainsi, cette année 7 mineurs présentent une durée de placement supérieure à 250 jours (soit 8 mois environ) confirmant la lenteur d'évolution individuelle, les difficultés à grandir ou à acquérir le minimum de bagage social, scolaire ou professionnel indispensable à une insertion tel que prévue par le législateur.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Évolution du personnel présent en CDI au 31/12 sur 3 ans (en ETP)

2014	2015	2016
23,75 ETP	24,75 ETP	23,75 ETP

En terme de CDI, l'établissement affiche 23,75 ETP mais il faut retenir que plusieurs CDD en cours (longue maladie) ramènent l'effectif total à 26,5 ETP correspondant de fait à l'autorisation des financeurs.

Pour 2016, après une année de transition où il a fallu veiller à la reconstruction d'une équipe pluri professionnelle, nous nous sommes attachés à s'adapter aux profils des mineurs, à veiller à l'appropriation du projet d'établissement tout en ayant la volonté de singulariser toutes les prises en charge.

Très souvent aussi, face aux attitudes et aux comportements incompréhensibles ou déstabilisants de certains mineurs, chacun a été capable d'imagination, de propositions, de remise en question, d'engagement, de patience, a été capable aussi d'accepter les doutes ou de relever les défis...

6. CONCLUSION

2016 a été une année de réflexion importante et riche d'actions innovantes, parfois incertaines mais soutenues par notre volonté commune de tenter de répondre aux nouvelles formes de marginalisation, aux difficultés grandissantes d'une jeunesse en perte de repères et d'espoir. Les actes de délinquance nous semblent plus violents et répondre à des besoins ou à des désirs immédiats sans être contrebalancés par des capacités cognitives qui permettraient de prendre conscience des conséquences sur l'Autre, qui aideraient à appréhender des notions de respect, de dignité. A l'image d'une société qui se fractionne, où les plus abimés tentent de ne pas être trop oubliés, les mineurs délinquants que nous avons accompagnés nous obligent, plus encore que par le passé, à penser nos prises en charge éducatives en tenant compte des nouveaux médias, des conséquences psychiques des actes terroristes, de l'absence de figures emblématiques, du peu de crédibilité des discours politiques, des effets de la pauvreté familiale, du poids des séquelles affectives.

Sans cette prise en compte globale, sans cette attention particulière sur les changements profonds induits par les inégalités grandissantes, nous serons sans doute confrontés à des formes de délinquance de plus en plus difficiles à enrayer mais surtout porteuses de positions politiques extrêmes.



1. EDITORIAL



Le Foyer René Cayet accueille 31 garçons âgés de 14 à 21 ans qui présentent des troubles du comportement et du caractère ayant entraîné des difficultés et/ou des ruptures avec leur famille, l'environnement social, la scolarité, la formation professionnelle. Depuis septembre 2013, nous expérimentons les prises en charge différenciées : séquentiel, modulable et à domicile. Nous disposons de 3 places en séquentiel et 2 à domicile. Ces nouvelles possibilités sont stimulantes pour les jeunes et les parents et doivent être adaptées à chaque situation.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

Au cours de l'exercice, nous avons totalisé 10 281 journées, soit une sur-activité de 2,81% par rapport à l'effectif annuel prévu.

Prix de journée: 117,45€ jusqu'au 1^{er} juillet puis 296,98€

L'ACTIVITE

Les jeunes accueillis sont confiés en assistance éducative ou en ordonnance 1945. Nous disposons de 2 places d'urgence qui ne sont jamais vacantes. Les admissions concernent essentiellement une population issue de Mulhouse & Environs.

Activité	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	30	31	31	31
JOURNEES PREVISIONNELLES	10000	10000	10000	10000
JOURNEES REALISEES	10042	10138	10998	10281
ECARTS	42	138	998	281
	0,42%	1,38%	9,98%	2,81%
EFFECTIF AU 31 DEC	32	31	31	30
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	100,42	101,38	109,98	102,81
NBR DE BENEFICIAIRES SUIVIS DANS L'ANNEE	56	57	41	49

Les garçons présentent tous des symptômes qui sont à l'origine de ruptures plus ou moins graves avec leur environnement.

Les difficultés qu'ils rencontrent dans le contexte social sont assez caractéristiques et elles se révèlent à travers des dysfonctionnements que l'on peut situer à plusieurs niveaux :

- Absence ou défaillance de rythmes et de repères
- Difficultés d'insertion professionnelle et/ou scolaire
- Difficultés relationnelles au sein de la famille ; précarité croissante du milieu familial
- Difficultés d'acquisition des mécanismes visant à l'autonomie
- Absence ou défaillance d'identité sexuelle
- Divers troubles de la personnalité.

La prise en charge repose d'abord sur la vie de groupe qui crée un climat propice au bien-être. L'adolescent devra intégrer les règles de fonctionnement ainsi que les rythmes du quotidien et retrouver les repères indispensables à toute vie sociale. En fonction de leurs acquisitions, certains pourront accéder au groupe semi-autonome ou à des appartements extérieurs financés par le foyer. Ainsi, ils pourront être confrontés aux conditions qu'ils seront amenés à trouver lors de leur départ.

Les éducateurs assurent simultanément sous le contrôle du chef de service :

- l'encadrement du quotidien (lever, repas, couché, etc...),
- l'animation des temps libres (activités culturelles, artistiques, sportives intérieures et extérieures),
- le suivi individualisé (relations avec les familles, écoles, employeurs, tutelles, etc.).

Les jeunes qui sont en rupture scolaire, pour certains depuis de nombreuses années, sont pris en charge en journée à l'atelier de mobilisation où une démarche d'appropriation de leur projet est menée en collaboration avec l'atelier emploi-formation. Ceci permet une ouverture d'esprit ainsi qu'une remise à niveau plus individualisée. L'ensemble conduit à l'acquisition d'un rythme pour ces adolescents qui, désœuvrés, vivaient de façon décalée. Lors de stages, les capacités des garçons sont mises à l'épreuve. Les employeurs qui les accueillent sont bienveillants. Les jeunes peuvent alors, pour leur faire plaisir, y mettre de la bonne volonté. Tous les dispositifs d'insertion sont utilisés afin de trouver une réponse adéquate. L'ensemble du personnel valorise les efforts fournis.

À travers ces diverses possibilités, les usagers acquièrent peu à peu confiance en eux et en leurs capacités.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

L'esprit d'ouverture qui anime l'établissement et le dynamisme dont il fait preuve permettent des projets de socialisation.

Le 19^e tournoi de football réunissant une vingtaine d'établissements d'Alsace et environs s'est déroulé le 1er juin dans une atmosphère détendue et conviviale.

Les jeunes du foyer ont pu participer à :

- 2 camps ski,
- 1 camp à Port-Leucate où leur investissement en collaboration avec la Mairie pour l'opération « plages propres » a été fort apprécié tant par les habitants que par les plaisanciers.

Des week-ends par unité de vie sont organisés pour découvrir de nouveaux paysages ou pour s'essayer à d'autres sports de plein air.

3.2. Partenariat

Nous coopérons avec les services de l'ASE et de la PJJ. Les jeunes participent fréquemment au jeu du Budget. Les contacts sont fréquents avec des associations d'horizons divers. Cette collaboration permet aux jeunes d'entendre et d'écouter d'autres avis.

3.3. Travail avec les familles

Nous n'avons pas de Conseil de Vie Sociale mais nous accueillons régulièrement les parents et échangeons sur l'évolution de leur enfant. Il est impératif que la problématique évolue afin que chaque protagoniste trouve « la bonne place » au sein de la cellule familiale et que nous puissions envisager une prise en charge différenciée. Lorsque les parents ne peuvent venir, l'équipe pluridisciplinaire se déplace à leur domicile. Les rencontres avec les familles sont fondamentales. D'autant plus pour l'accompagnement des accueils séquentiels, modulables et à domicile.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Le projet de service 2016-2020 a été finalisé après de nombreux échanges. Néanmoins, le travail se poursuit sur différents items afin d'être au plus proches des lois de 2002-2 et du 7 mars 2007.

Le projet personnalisé des usagers est en constante évolution. Les jeunes, les parents et l'établissement doivent travailler en cohérence afin d'avoir les mêmes perspectives. Le retour en milieu naturel reste une de nos priorités.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

a) Services généraux

1 cuisinière en chef + 5 maîtresses de maison + 1 agent d'entretien + 2 surveillants de nuit

b) Services administratifs

2 secrétaires + 1 économiste + 1 directrice

c) Équipe éducative

17 membres du personnel éducatif (éducateur spécialisé, moniteur-éducateur, éducateur sportif, etc...) + 1 chef de service éducatif

d) Personnel paramédical

1 psychologue.

L'ensemble du personnel a suivi des formations afin que les prises en charges soient plus adaptées aux diverses situations.

6. CONCLUSION

Nous restons ancrés dans la réalité. Tout acte délictueux est relaté aux représentants légaux et aux autorités. Nous valorisons les domaines de compétences des bénéficiaires ainsi que des familles. Les différents modes de prises en charges sont mis en avant afin que les jeunes retrouvent leur place au sein de la famille et puissent y retourner.





1. EDITORIAL

L'année 2016 aura été marquée par une forte concentration d'entrées de mesures sur les quatre premiers mois. Cette situation nous aura obligés alors à signaler un seuil d'alerte afin d'éviter d'exposer le service à une suractivité structurelle et d'engorger, durablement l'ensemble du dispositif de complémentarité mis en œuvre avec le STEMO de la PJJ. Le message passé a eu l'effet immédiat escompté et le nombre de mineurs adressé au service a rapidement fléchi. Cette inversion des tendances s'est avérée relativement inattendue particulièrement abrupte. Elle s'est étalée du mois de mai au mois de septembre, mettant en exergue, sur cette période, un déficit de nouvelles mesures. Cette tendance est apparue, au demeurant, largement généralisée, forte, le service public n'ayant été davantage sollicité sur la période. L'hypothèse d'une dynamique de régulation par vases communicants n'a donc de loin pas été vérifiée ; bien au contraire, c'est l'ensemble des dispositifs pouvant mettre en œuvre les mesures MJIE qui a vu son activité se tasser, sans que le nombre de signalements à l'autorité judiciaire ne faiblisse de façon significative.

2. MISSIONS / CONSTATS RELATIFS AUX MESURES ET AUX BENEFICIAIRES

Qui sont-ils, ces mineurs confiés ?

Comme l'an passé, nous avons été témoins de conditions particulièrement dégradées pour un nombre de plus en plus important d'enfants. Les mineurs rencontrés, dans le cadre du SIE, sont bel et bien les enfants confrontés aux difficultés les plus massives dans des contextes familiaux et socio-économiques marqués par des ruptures, des carences, des formes de déshérence et d'abandon. Pour toutes ces situations, les analyses interdisciplinaires les plus fines et les plus diversifiées possibles constituent un socle incontournable pour parvenir à comprendre la complexité des situations et à promouvoir des solutions individualisées et adaptées dans le champ de l'assistance éducative.

L'ACTIVITE

	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	660	660	660	660
MJIE ORDONNEES	660	660	660	660
MJIE REALISEES	660	660	660	660
ECARTS	0	0	0	0
	0 %	0 %	0 %	0 %
STOCK AU 31 DEC	21	21	21	21
NOMBRE DE MJIE PAR TS	42	42	42	42
NOMBRE DE MJIE PAR TS PREVUS PAR BUDGET	42	42	42	42

Origine de la mesure

Les informations préoccupantes ont majoritairement pour origine et par ordre décroissant :

- Les espaces solidarités
- L'inspection d'académie
- Les structures de soin (hôpitaux, maison des adolescents, service de pédopsychiatrie, SEPIA...)
- Les services de sécurité : gendarmerie et police
- Les services ou établissements en protection de l'enfance (AEMO, AED, Établissements...)
- Les autres services d'aide (CMPP, THEMIS, SOS Femmes battues, planning familial, UDAF...)
- Autres

Répartition de la population par âge et sexe des enfants

48 % des mineurs ont moins de 6 ans.
 33 % des mineurs sont dans la fourchette de 6 à 12 ans.
 14 % des mineurs sont des adolescents de 13 à 15 ans.
 5 % des mineurs sont des grands adolescents.
 54 % des mineurs sont des garçons et 46 % des mineures sont des filles. Cette donnée statistique varie peu d'une année sur l'autre.
 Au final, 81 % des mineurs ont un âge compris entre 0 et 12 ans.

Motifs de signalement

- Difficultés familiales et parentales
- Enfants en difficultés
- Suspensions mauvais traitements et sévices
- Carences

Préconisation en fin de mesure

32 % des fins de mesures sont des non-lieux ou plus lieu à intervention. Pour 36 % des mineurs, nous préconisons une intervention en milieu ouvert.

Pour 19 %, la mise en danger constatée nécessite d'envisager un placement soit familial soit en établissement. Ce type d'orientation correspond à 105 mineurs.

Durée des mesures terminées

90 % des MJIE durent entre 5 et 6 mois et 7 % des mesures entre 3 et 4 mois.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie du service

Nous aurons développé une réflexion particulière quant aux conditions de développement des enfants les plus jeunes à partir des besoins fondamentaux que les parents doivent être à même de satisfaire. Par ailleurs, le nombre d'enfants issu d'un parcours migratoire, plus ou moins récent, nous a amenés à proposer une investigation prenant en compte la dimension ethno clinique ; cette dimension pouvant également être sollicitée face aux problématiques émergentes en lien avec le phénomène de radicalisation parfois repéré chez les mineurs de 2^{ème} ou 3^{ème} génération.

3.2. Partenariat (et travail avec les familles)

Comme l'an passé, le partenariat, avec les réseaux des professionnels de proximité, aura été intensifié. L'âge moyen des mineurs adressés au SIE, nous a conduits et nous conduit encore à consolider un travail en proximité avec les services de PMI et les structures hospitalières, maternité, Unité Mère/Enfant notamment.

Le travail avec les familles, pour sa part, a été sans cesse soutenu pour aboutir maintes fois à une logique d'adhésion au principe d'une aide éducative.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

2016 aura été emblématique dans la mesure où nous avons initié, dans la foulée de l'écriture, un nouveau projet de service, une première évaluation interne qui vient ponctuer 5 années de fonctionnement.

5. RESSOURCES HUMAINES

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	25,71	3,00	2,80	15,20	4,05	0,16	0,50
CDD temporaire	0,00						
CDD remplacement	1,12			1,00			0,12
Contrats aidés	0,00						
Maitres	0,00						

L'année aura été marquée par la grande stabilité des emplois. Progressivement, de jeunes talents viennent compléter les compétences de l'équipe pluridisciplinaire et peuvent, par là même, profiter du savoir-faire des plus expérimentés. Nous arrivons ainsi à un stade d'équilibre qui permet d'associer innovation et pratiques professionnelles confirmées.

6. CONCLUSION

2016, malgré une conjoncture rendue difficile par l'extrême variabilité de l'activité, les objectifs quantitatifs ont été atteints. Nous sommes restés attachés à notre cœur de métier en veillant aux dynamiques familiales rencontrées et aux effets de ces dernières sur la situation des mineurs afin que soient résorbés autant que faire se peut, les éléments de danger dès le terme des investigations. Pour y parvenir, c'est bien une approche pluridisciplinaire croisée et le principe de systématiser une rencontre de chaque mineur avec un psychologue qui a prévalu. Au final, nous y serons parvenus malgré la grande difficulté à tenir cet engagement au regard des moyens alloués.





1. EDITORIAL

L'EEP « Centre de la Ferme » accueille 67 mineurs âgés de 8 à 18 ans dont le développement affectif, social, scolaire et professionnel est compromis. L'accueil se fait :

- au service « **internat** », dans le cadre d'un hébergement semi-individuel de 42 places (dont 2 places pour les accueils d'urgence),
- au service « **APAJ** », dans le cadre de l'accueil de jour mixte de 20 places et de l'hébergement individuel en studios de 5 places.

Ces enfants et adolescents sont confiés à l'établissement :

- par les Directions Départementales de l'Aide Sociale,
- par les Magistrats pour enfants,
- sur réquisition du Procureur dans le cadre de l'accueil d'urgence.

L'accueil et la prise en charge de l'enfant et de sa famille à l'E.E.P. reposent sur quelques principes fondamentaux :

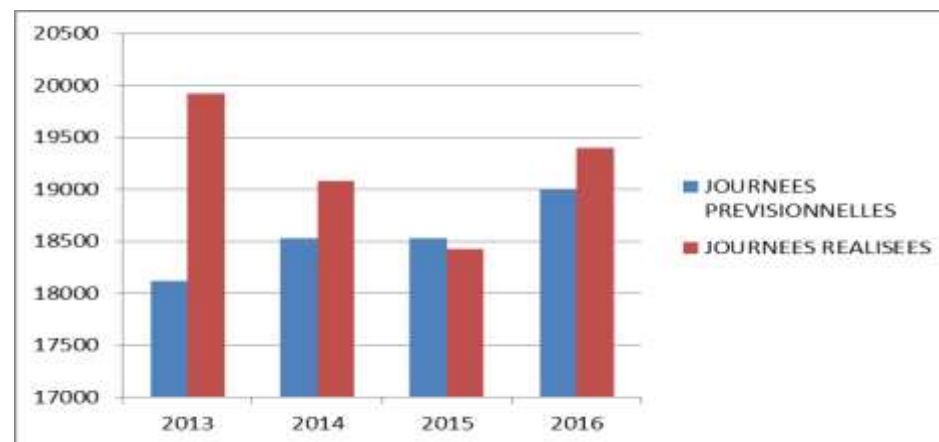
- le respect de la personne,
- la primauté de la parole sur la violence,
- le parcours du jeune et la continuité de l'accompagnement,
- la responsabilité des adultes à l'égard d'une personne en devenir.

2. MISSIONS /PRESTATIONS DELIVREES

- Chiffres clés concernant les bénéficiaires accueillis dans l'année

	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	67	67	67	67
JOURNEES PREVISIONNELLES	18121	18531	18531	19000
JOURNEES REALISEES	19918	19081	18429	19403
ECARTS	1797	550	-102	403
	9,92%	2,97%	-0,55%	2,12%
EFFECTIF AU 31 DECEMBRE	69	65	69	69
TAUX D'OCCUPATION	109,92	102,97	99,45	102,12
NOMBRE DE BENEFICIAIRES SUIVIS DANS L'ANNEE	128	105	124	122

- Évolution des journées réalisées



3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie de l'établissement

Après plusieurs années de fonctionnement, le service de Remédiation Scolaire de l'EEP a fermé ses portes.

M. LEVASSEUR, chef de service depuis 1983, a fait valoir ses droits à la retraite. M. LEVEL, son successeur a intégré l'équipe de l'internat en novembre 2016.

Plusieurs camps ont été réalisés. Fin août, tous les groupes sont partis durant une semaine, ce qui a permis de créer une cohésion, de préparer la rentrée et de pouvoir très vite engager des projets personnalisés dès le retour en classe.

3.2 Partenariat

Un partenariat a été mis en place avec l'association Lumière (action de solidarité « potirons bio » avec la mairie de Riedisheim). Un autre partenariat a aussi vu le jour avec le collège de Zillisheim, nous permettant de récolter des cadeaux pour nos bénéficiaires.

3.3 Travail avec les familles

Afin de prendre en compte la problématique de l'adolescent dans sa globalité, nous mettons l'accent sur la dimension affective en travaillant étroitement avec les familles.

Ainsi, chaque éducateur référent participe à des rencontres avec les familles. Ce travail d'accompagnement consiste à valoriser les compétences parentales et à conforter la place de l'adolescent dans sa famille quand cela est possible. Malheureusement, pour certains, un travail de séparation est nécessaire et l'éducateur les soutient pour trouver un nouvel équilibre relationnel parents-enfant.

Un goûter interculturel a été organisé avec les parents des enfants du GS-1 à l'occasion de Noël.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Bilan relatif à la vie quotidienne :

Les moments d'échange bimensuels réunissant tous les jeunes de chaque groupe avec des éducateurs et la psychologue sont désormais bien ancrés dans le fonctionnement de l'institution et sont un repère temporel pour les jeunes.

Bilan relatif à la vie institutionnelle :

Des projets ont abouti : atelier de médiation parents-enfants, atelier de prévention routière, de citoyenneté et écologie (sur le thème du tri sélectif), sensibilisation à la loi et sensibilisation aux effets de l'addiction, groupe de parole sur les relations amoureuses et la sexualité, une action artistique « peinture murale » avec la mairie, une action de solidarité envers les enfants hospitalisés.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31/12/16

Nous avons accueilli quatre volontaires en service civique qui avaient pour mission de développer l'utilisation de jeux de société pédagogiques et de faire du soutien scolaire.

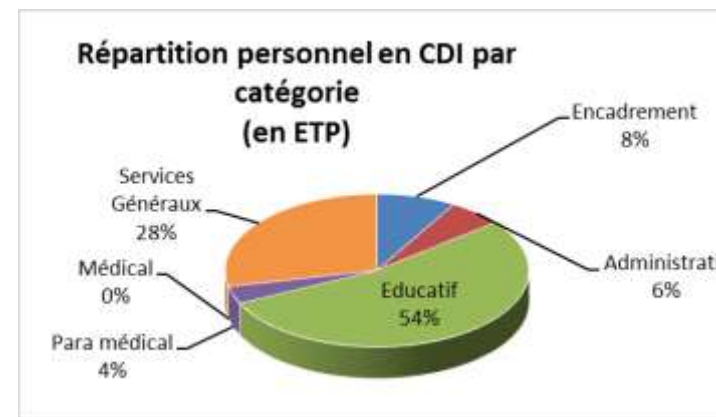
CDI

Évolution personnel présent au 31/12 sur 3 ans (en équivalent temps plein)

	2014	2015	2016
	52,47	50,27	47,52

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	47,52	4	2,75	25,5	1,75	0,02	13,5
CDD temporaire	2			2			
CDD remplacement	9			5,5			3,5
Contrats aidés	1			1			
Maitres	0						



6. CONCLUSION

Un événement institutionnel important a été le départ du chef de service qui était dans l'établissement depuis 39 ans. Il a été remplacé par quelqu'un d'expérimenté qui a une bonne connaissance de secteur. Le tournant concernant l'évolution du profil psychologique des bénéficiaires accueillis s'est confirmé par la présence d'un nombre significatif de jeunes présentant des troubles psychiatriques.

1. EDITORIAL

Le foyer « Les Hirondelles » est un établissement de la protection de l'enfance. Il accueille 28 jeunes filles de 13 à 18 ans, à la demande de l'ASE. Il propose une prise en charge diversifiée et évolutive et dispose, pour ce faire, de 3 groupes de vie en interne et de 4 appartements dédiés à l'Internat Externalisé (IE) destinés à des mineures.

Depuis plusieurs années, il propose, par ailleurs, des prises en charge en alternance (famille/institution) ou à domicile dans le cadre de droits élargis



2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES/ACTIVITE

Activité	2013	2014	2015	2016
Agrément ¹	30	30	30	30
Journées Prévisionnelles	8664	8664	8664	8664
Journées Réalisées	8867	8803	8932	9029
Écarts	203	139	268	365
	2,34%	1,60%	3,09%	4,21%
Effectif au 31 Décembre	26	25	23	27
Taux de réalisation de l'activité	102,34	101,6	103,09	104,21
Nombre de bénéficiaires suivies dans l'année	59	45	45	49

L'activité prévisionnelle 2016 était fixée à **8664 journées** et l'année s'est achevée avec un total de **9 804j réalisables²** pour **9 029j facturées**, soit un excédent de **365 jours** :

- 5 695j (structures I et II)
- 1 865j (structure III semi-autonome et son appartement autonome)
- 1 118j (internat externalisé)
- 351j (urgence)

Les accueils d'urgence ont représenté **61,5%** des admissions en 2016. Avec **49** jeunes suivies, la rotation des effectifs s'est avérée stable par rapport aux deux années précédentes.

L'ensemble des jeunes était originaire du Haut-Rhin.

À l'exemple de l'année passée, les placements judiciaires ont été majoritaires, **77%** en 2016.

La population accueillie : caractéristiques générales

Age des bénéficiaires

Contrairement à 2013 et 2014 où les admissions des jeunes de 16 à 18 ans étaient majoritaires :

¹ L'augmentation de 28 à 30 places était prévue par la création de 2 appartements supplémentaires pour l'IE, proposition refusée par les financeurs.

² Journées facturées + absences congés/fugues

- **62,5%** en 2013
- **63,25%** en 2014

L'année 2016 s'est inscrite en droite ligne de 2015 avec seulement :

- **34,5%** de + de 16 ans à l'admission

Durée de séjour

A l'inverse des 2 années précédentes qui avaient vu la progression du nombre des placements supérieurs à 1 an, 2016 a été marquée par le retour des placements plus courts :

- **69,5%** de placement de - d'1 an avec une prédominance des - de 6 mois à hauteur de **39%**.

Les jeunes majeures

Parmi les **49** jeunes suivies, **9** ont atteint leur majorité en 2016.

Hormis une adolescente vulnérable qui a totalisé 6,5 mois de prise en charge dans l'attente de son admission à l'internat d'un IMPRO :

- **4** ont quitté l'établissement le jour de leurs 18 ans
- **4** n'ont été accompagnées que durant **1,5 mois** afin de pouvoir percevoir l'APL et de subvenir à leurs besoins. Parmi elles, **2** seulement ont bénéficié d'une allocation jeune majeure de l'ASE.

Situation scolaire et professionnelle

Malgré une majorité de jeunes âgées de - de 16 ans à leur admission **65,5%**, le nombre d'adolescentes exclues des dispositifs de droit commun reste très élevé en 2016, **47%**.

Parmi ces jeunes en grandes difficultés d'insertion, les **2/3** étaient âgées de - de **16 ans**.

L'enseignement général s'avère la filière la moins investie depuis 2 ans. Elle représentait :

- **23%** des orientations en 2014
- **6%** seulement en 2016

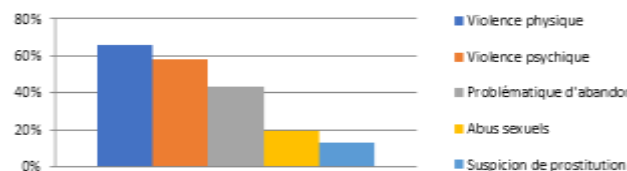
L'enseignement technique et les apprentissages dominent donc avec **35%** des orientations. **12%** des adolescentes ont, quant à elles, repris pied avec la formation et/ou la scolarité par le biais de dispositifs adaptés spécifiques tels que le DIMA, la MLDS ou encore la plate-forme de la Mission Locale (PDV).

Au regard des difficultés propres à chacune, ce retour vers l'insertion a nécessité cependant un accompagnement individuel important dans nos dispositifs internes qui s'est inscrit dans la durée.

La population accueillie : caractéristiques individuelles

L'étude que nous menons désormais depuis 3 années illustre clairement l'importance et la multiplicité des difficultés auxquelles les jeunes filles accueillies ont été confrontées et qui, aujourd'hui, handicapent gravement leurs capacités à se construire et à se projeter.

Les indicateurs de placement



Dans **88%** des cas, les adolescentes confiées présentent une problématique ancienne que nous qualifierons de structurelle au niveau familial. Ainsi, les indicateurs de placement s'avèrent multiples.

Les troubles repérés durant la prise en charge

A l'exemple des indicateurs de placement, ceux-ci s'avèrent multiples et la souffrance de ces adolescentes s'exprime par des comportements auto et hétéro-agressifs :

- **49%** des jeunes suivies sont régulièrement en fugue,
- **43%** d'entre elles présentent des conduites addictives, alcool, drogue. Ce taux reste stable par rapport à l'année précédente.
- **35%** ont une sexualité à risque (partenaires multiples, rapports non protégés),
- **27%** sont suspectées de prostitution,
- **19%** se scarifient, soit 26% de moins qu'en 2015.

Quant aux manifestations hétéro-agressives, elles concernent essentiellement des faits de violence à l'égard des adultes de l'institution pour **43%** des jeunes confiées et se trouvent directement en lien avec les problématiques addictives et le refus de tout cadre.

En 2016, **58** dépôts de plainte ont ainsi été effectués pour violences, menaces et dégradations volontaires.

L'internat Externalisé

Cette structure créée en 2009 est destinée à accueillir des adolescentes refusant toute prise en charge traditionnelle ou que le collectif amène à régresser.

L'âge moyen des adolescentes suivies en IE en 2016 était de 17 ans à leur admission pour une durée moyenne de séjour de 8,5 mois.

Les indicateurs de placement à l'admission au FAE

Ces indicateurs sont plurifactoriels :

- **84%** d'entre elles avaient été victimes de violences physiques et de violences psychiques, soit **20%** de plus par rapport à l'ensemble des jeunes filles suivies,
- **67%** présentaient une problématique d'abandon particulièrement marquée, **+ 24%** par rapport aux autres adolescentes,
- **34%** étaient suspectées de prostitution avant leur accueil soit **+ de 20%** par rapport aux autres jeunes admises,
- **17%** avaient été victimes d'abus sexuels de la part d'un proche.

Les troubles repérés durant leur prise en charge

A l'exemple des indicateurs de placement, ces troubles sont également multiples et se traduisent essentiellement par des comportements auto-agressifs.

- **67%** sont traversées par une forme d'errance massive, soit **+ 18% par rapport à l'ensemble des jeunes**
- **67%** ont une sexualité à risque sans suspicion de prostitution, soit **+ 32%**,
- **58%** présentent des conduites addictives (alcool, drogue), soit **+ 15%**
- **17%** se scarifient.

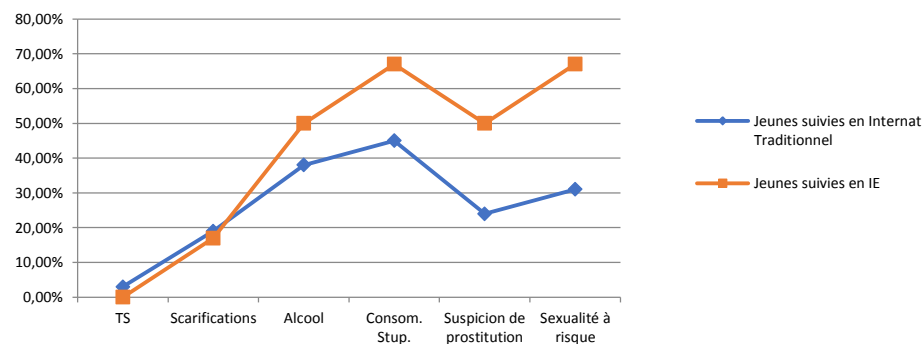
Ces données mettent distinctement en évidence l'errance qui traverse l'ensemble des jeunes filles accueillies en IE. Par ailleurs, le peu d'estime que ces jeunes filles peuvent avoir d'elles-mêmes les amène à des mises en danger fortes (sexualité à risque, consommation de produits stupéfiants, ...) avec parfois pour seul objectif de vérifier leur propre valeur.

De manière générale, les problématiques des jeunes accueillies en IE sont plus marquées que celles des jeunes admises dans le cadre de l'internat traditionnel.

Les indicateurs d'orientation en Internat Externalisé

À l'exception d'une jeune placée directement en Internat Externalisé, les autres adolescentes avaient préalablement séjourné dans les structures internes du FAE.

Le graphique ci-après met en exergue l'écart existant entre les troubles repérés chez les jeunes de l'internat traditionnel et ceux qui caractérisent les jeunes de l'Internat externalisé.



Ces écarts repérés, pour la majorité, en cours de prise en charge ont été déterminants dans la décision d'orientation en IE, d'autant que ceux-ci se sont assortis de troubles réactionnels tels que l'absentéisme scolaire, l'isolement face au groupe, des états de crise répétés.

Ainsi, pour l'ensemble des jeunes suivies en IE en 2016, le collectif traditionnel même restreint s'est avéré inopérant, voire potentiellement délétère et pour :

- **67%** sont traversées par une forme d'errance massive, soit **+ 18% par rapport à l'ensemble des jeunes**
- **67%** ont une sexualité à risque sans suspicion de prostitution, soit **+ 32%**,
- **58%** présentent des conduites addictives (alcool, drogue), soit **+ 15%**
- **17%** se scarifient.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

En 2016, à l'exemple des années précédentes, la vie de l'établissement a été marquée par des moments festifs tels le repas de fin d'année scolaire, la fête de Noël et les camps de février et juillet. Elle a, par ailleurs, connu deux temps forts : la journée « Portes Ouvertes » du 4 juin qui a rassemblé jeunes, familles, l'ensemble du personnel et les partenaires autour de témoignages d'anciennes pensionnaires du foyer.

La journée anniversaire des 70 ans de l'ARSEA, le 24 juin, qui a fédéré de belles énergies des salariés, tous services confondus, autour des préparatifs et de la rencontre. Autant de moments riches et forts, porteurs d'échanges, de convivialité et de solidarité.

3.2. Partenariat

Notre partenariat avec le mouvement du NID a été renouvelé pour la 2^{nde} année consécutive et nous avons pu constater que l'action engagée aura apporté ou permis :

- des échanges réguliers avec les jeunes filles les plus vulnérables (13/16 ans) à raison d'une fois par mois avec un taux de participation pendant les repas de 10 à 15 jeunes filles et de 3 à 6 jeunes filles pour poursuivre l'échange à l'issue de ce temps convivial,
- un travail de réflexion avec les adolescentes autour des questions telles que le viol, les mises en danger sexuelles, les sex-toys, les réseaux sociaux, la consommation d'alcool et de produits stupéfiants, la relation garçon/fille, l'intimité, l'amour...

• un soutien de l'équipe, temps ressource, pour l'action éducative qui est la sienne.
Le travail en lien avec la structure « **Ado'sphère** » s'est poursuivi autour de l'accompagnement de jeunes très fragiles psychologiquement et dont l'état a nécessité leur hospitalisation un temps en lien avec des épisodes dépressifs mortifères et des conduites addictives (alcool, drogue). L'enjeu premier a été d'inscrire ces hospitalisations dans une prise en charge de soin continue.

3.3. Travail avec les familles

Principe fondateur de la pédagogie institutionnelle, le travail avec les familles s'est inscrit de manière régulière en 2016 au bénéfice d'une rotation des effectifs moins importante et d'une durée de séjour plus longue depuis 2014.

Ainsi, nous avons rencontré les parents lors de :

- **115** réunions dans l'établissement afin de travailler aux motifs et problématiques ayant conduit au placement, auxquelles se sont ajoutées
- **186** rencontres à domicile pour des familles ayant des difficultés pour se déplacer ou dans le cadre de droits élargis accordés par le magistrat,
- **26** réunions dédiées à l'élaboration du Projet Personnalisé de leur enfant,
- **61** autour de questions de droit, d'organisation de la prise en charge, de synthèse

soit **388** temps de travail formels d'élaboration et d'échanges avec les familles des jeunes filles placées dans le souci de soutenir le principe de co-éducation au sens entendu par Didier HOUZEL.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

L'adaptation nécessaire et permanente des modes de prise en charge au profit des bénéficiaires fait de la formation continue un axe majeur de l'amélioration des prestations.

Au cours du premier semestre 2016, nous avons ainsi poursuivi la formation engagée en 2015 concernant la « *Clinique de la place* », dispensée à l'ensemble de l'équipe éducative par Monsieur Jean-Pierre THOMASSET, directeur de l'Institut d'Étude et de Recherches pour la clinique de la place. Celui-ci était anciennement intervenant au Service d'Adaptation Progressive en Milieu Naturel de Nîmes (SAPMN), service pionnier en France en matière d'accueil séquentiel et d'intervention à domicile.

Cette formation a, par ailleurs, été complétée par la poursuite de celle entreprise en 2015 sur « l'approche médiation ». Ces 2 axes de travail nous sont apparus indispensables à accentuer afin d'asseoir les compétences de l'équipe au regard des sollicitations du Conseil Départemental en matière de placements à domicile.

En effet, le 14 mars 2016, la Protection de l'Enfance a été une nouvelle fois réformée et le législateur a rappelé très clairement la nécessité de développer des prises en charge alternatives.

Dans le même temps, le Conseil Départemental 68 a réaffirmé sa volonté d'accentuer la diversification des réponses éducatives portées par les internats en faisant un appel à candidatures concernant la création d'une Service Éducatif d'Accompagnement à Domicile Renforcé (SEADR). L'établissement a répondu favorablement à cet appel en proposant la création d'un service mutualisé et mixte associant les moyens et les compétences du Foyer René Cayet et du Foyer « Les Hirondelles ».

Si le projet proposé est validé, le SEADR permettra d'étoffer plus encore l'offre de service en direction des mineur(e)s et de leurs familles tout en favorisant la souplesse nécessaire à l'adaptation continue des prises en charge.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	26,35	2,00	1,75	14,60	0,75		7,25
CDD temporaire	0,00						
CDD remplacement	4,25			2,75			1,50

Tous services confondus, nous avons cumulé **67 arrêts de travail** pour un total de **1163j** soit 5505 heures d'absences qui équivalent à **3,80 ETP** sur l'année.

6. CONCLUSION

L'année 2016 ne s'est guère avérée différente de celles qui l'ont précédée si ce n'est une durée de placement qui, à nouveau, a régressé avec une majorité d'entre eux inférieure à 1 an dont 39% inférieurs à 6 mois.

Cet état de fait s'avère directement lié aux accueils en urgence qui ont représenté 61,5% des admissions en 2016. Les caractéristiques de ce type d'accueil sont toujours dommageables pour ces jeunes qui présentent des problématiques enkystées, des relations familiales délétères qui se traduisent, le plus souvent, par une opposition massive à une prise en charge non préparée qui rend la collaboration adolescente/famille/institution particulièrement difficile.

Le contexte socio-économique, les orientations des politiques sociales sont autant de données interrogées et interrogeantes face à ces jeunes en grande souffrance dont la plupart se trouve dans l'impossibilité de se projeter dans un avenir tant personnel que professionnel.

Leur mal-être met à mal les équipes et ces dernières, tous services confondus, doivent faire preuve de réels engagements et convictions pour n'avoir de cesse de travailler à prendre en considération et en compte la singularité de chaque situation.

Elles résistent au service de l'humain face aux programmes, aux protocoles, face au « marché » et au « chiffre » « *Les deux figures tutélaires, dieux lares de la nouvelle composante sociale...* » qui font « ... peser sur le travail social une loi d'airain »³.

Se faire entendre, s'entendre, relève aujourd'hui du défi, une bataille rangée, pas si rangée que ça, une bataille qui dérange le sens. Aussi, loin des formules consacrées et des faux semblants, je les remercie profondément de poursuivre cette aventure dans le respect de chaque enfant à protéger, de chaque sujet rencontré, en se laissant surprendre.

L'inattendu

*Je ne fais pas grand-chose contre le démon :
je travaille, et levant parfois les yeux de mon travail,
je vois la lune avant qu'il fasse clair*

*Que reste-t-il ainsi qui brille d'un hiver ?
à la petite heure du matin je sors,
la neige emplit l'espace jusqu'aux plus fins bords,
l'herbe s'incline devant ce muet salut, là se révèle ce que nul n'espérait plus⁴.*

³ Joseph Rouzel, « La supervision d'équipe en travail social », Dunod 2015.

⁴ Philippe Jaccottet, « Poésie 1946-1967 », « L'ignorant », Gallimard 1971.

1. EDITORIAL

L'année 2016 et la journée du mois de mai 2016 signent le regroupement administratif des sites et surtout, le début du « travailler ensemble ». Symboliquement, c'est le mois de mai, mois du renouveau et du printemps qui a été choisi par le comité de direction pour lancer cet ambitieux projet, à savoir regrouper les 3 structures d'AEMO du Haut-Rhin.

Plusieurs temps forts ont scandé l'année, dont celui de mai 2016, qui a mobilisé et réuni tous les professionnels des 3 structures, autour d'une journée de convivialité et de découverte mutuelle...

Focus sur l'ensemble de l'équipe AEMO68 aux compétences multiples qui vise et atteindra ensemble la réussite.

*Se réunir est un début, rester ensemble est un progrès et travailler ensemble est la réussite.
 Henry Ford*



L' , c'est :

- 100 professionnels
- 2540 Enfants accompagnés en 2016
- Une zone d'intervention qui couvre tout le Haut-Rhin
- 5 prestations différenciées : AEMO / AEMO R / AEMO H / AED / AED R
- Des mesures judiciaires « classiques » : les AEMO, et des mesures judiciaires Renforcées : les AEMO R et les AEMO H
- Des mesures administratives : les AED ; des mesures administratives renforcées : les AED R.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

Dans le cadre de la réforme de la Protection de l'Enfance, l'AEMO68 offre 5 prestations qui couvrent le département.

Chaque prestation bénéficie d'une équipe dédiée composée d'un chef de service, d'une secrétaire, d'une psychologue et de travailleurs sociaux : éducateurs spécialisés et assistants sociaux ainsi qu'une éducatrice de jeunes enfants.

Les mesures d'AEMO renforcées et d'AED renforcées sont directement en lien avec les bases légales du code civil et du code de la Famille et de l'Aide Sociale.

Les décisions sont prises par :

Les Magistrats pour toutes les **mesures judiciaires** de type : AEMO, AEMO R, AEMO H (pour l'AEMOH voir le RA concerné) ;

Les Inspecteurs de l'ASE pour toutes les **mesures administratives** de type : AED et AED R.

Le niveau global de la commande s'est rapproché de la capacité autorisée, prêtant le flanc à quelques moments de déficit en nombre de journées réalisées, en lien avec la baisse des commandes équivalent à 2,46 ETP pour les mesures judiciaires « classiques ». Pour compenser ce manque, des arrêts maladie de longues durées n'ont pas été remplacés. De ce fait, les professionnels en situation de travail ont été au maximum de leurs capacités de suivi des bénéficiaires.

Pour les AED, le léger déficit enregistré au premier semestre 2016 est à mettre en lien avec la gestion de la liste d'attente détachée du service, ce qui produit des effets sur la réactivité de la prise en charge.

L'attente de prise en charge effective est restée inférieure au mois pour les mesures classiques, ce qui est proche d'un fonctionnement en régulation.

Par contre, la situation de l'attente est inverse pour les prestations renforcées. Les listes d'attente grossissent, alors même que ces dispositifs avaient été pensés par le CD sans liste d'attente. À ce niveau, il y a un réel décalage entre l'offre et la demande.

SITE COLMAR

Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	768	768	768	768
JOURNEES PREVISIONNELLES	280320	280320	271560	276670
JOURNEES REALISEES	283415	273453	266706	264675
ECARTS	3095	-6867	-4854	-11995
	1,10%	-2,45%	-1,79%	-4,34%
EFFECTIF AU 31 DEC	763	747	724	752
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	101%	98%	98%	96%
NBR DE BENEFICIAIRES SUIVIS DANS L'ANNEE	1119	1131	1121	1118

SITE MULHOUSE

Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	1185	1185	1185	1185
JOURNEES PREVISIONNELLES	391292	375342	346020	346020
JOURNEES REALISEES	332681	327822	338845	321985
ECARTS	-58611	-47520	-7175	-24035
	-	-	-	-
	14,98%	12,66%	-2,07%	-6,95%
EFFECTIF AU 31 DEC			951	1036
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE			98%	93%
NBR DE BENEFICIAIRES SUIVIS DANS L'ANNEE	1420	1410	1348	1373

AGE MOYEN DES MINEURS ACCUEILLIS

La répartition par âge est constante d'une année sur l'autre. Le dispositif classique accompagne toutes les tranches d'âges et nécessite des compétences plurielles des travailleurs sociaux, afin d'être en capacité de répondre et d'accompagner de manière la plus pertinente possible les enfants qui nous sont adressés :

Les 0-6ans : Au niveau de la petite enfance, la différence entre les deux prestations est significative. C'est le souci accru du besoin de protection du petit enfant dans le cadre judiciaire qui prime, compte-tenu des situations d'extrêmes fragilités du lien parents/enfants. Cette surreprésentation de la **petite enfance** est liée au **besoin important de soutien à la parentalité et de guidance**. La présence au service de compétences professionnelles spécifiques (poste d'EJE) à cette tranche d'âges est un réel atout.

Les 10-12 ans représentent la même proportion pour les deux prestations, avec une dominance de la mesure judiciaire où cette tranche d'âge représente près de 40% du public.

Les 13-15 ans affichent une proportion accrue de l'effectif des jeunes suivis.

Les 16-18 ans représentent la même proportion pour les deux prestations. Les accompagnements sont en augmentation. Si l'intervention administrative est préférée par les adolescents, l'intervention judiciaire reste tout aussi importante en raison des comportements déviants des adolescents et de l'impossibilité pour les parents de porter la mesure sans l'intervention du Magistrat, qui représente la Loi et apporte un effet structurant, posant une limite du fait même de son statut.

ORIGINE DES DECISIONS (EN NOMBRE DE JEUNES ACCUEILLIS)

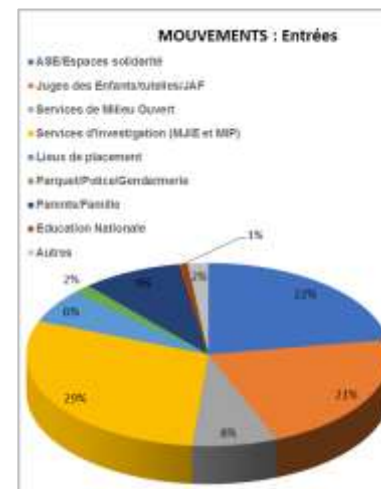
SITE COLMAR :

La porte d'entrée des mesures :

- les mesures administratives font suite à l'orientation des Services d'Investigation. Les MIP étant réalisées à la demande des Inspecteurs de l'ASE qui en fonction des enquêtes réalisées préconisent une orientation judiciaire ou administrative.

Les mesures judiciaires font suite à l'orientation du SIE, habilité à exercer les mesures judiciaires d'investigation éducative (MJIE) qui ont préconisé la mise en œuvre d'une mesure de protection.

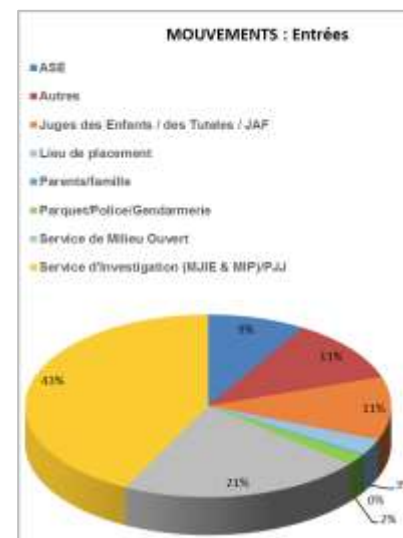
Les MJIE sont ordonnées par les Magistrats de la Jeunesse ou les Juges d'Instruction dans le cadre de l'article 375 et suivants du Code Civil ou au pénal dans le cadre de l'Ordonnance 45. Les mesures d'investigation éducative doivent permettre d'évaluer la situation du mineur, de préciser s'il est en danger.



SITE MULHOUSE :

Dès l'entrée, nous nous retrouvons donc :

- soit sur un versant administratif, qui pourra évoluer vers un cadre judiciaire en cas de non coopération des familles et de persistance du danger pour le mineur.
- soit sur un versant judiciaire, qui le restera en raison de la situation de danger du mineur.



SITUATION DES JEUNES À LA SORTIE

Le motif des levées des mesures :

Est en premier lieu lié à l'évolution favorable de la situation du mineur puis en deuxième lieu, à la décision de placement du mineur par le Magistrat.

Ces observations s'inscrivent dans la continuité de celles des années précédentes.

Le ratio important de fin de mesure qui se solde par une sortie des dispositifs de la protection de l'enfance (tant au niveau des mesures judiciaires qu'administratives), traduit une bonne adéquation du choix de la prestation par rapport aux besoins de l'enfant et de sa famille.

La part de 16 % pour le bassin colmarien et 22% pour le bassin mulhousien que représente le placement à l'issue d'une mesure d'AEMO judiciaire par rapport aux 4% à l'issue d'une mesure administrative, traduit la limite de compétences dont les parents peuvent faire état et la nécessité de protéger l'enfant en le sortant de son milieu familial. Les autres mesures de milieu ouvert incluent maintenant les mesures d'AEMO Hébergement et d'Accueil de jour. Le placement familial et la solution du Tiers Digne de Confiance restent ponctuels.

La judiciarisation de mesures d'AED est en augmentation. Nous constatons que le contrat administratif établi avec la famille étant caduque quasi dès le début, les parents cherchant à éviter l'intervention du Juge se déclarent prêt à collaborer. Or, très vite, dans ces situations de coopération de « façade » le cadre éducatif plus souple ne peut pas être opérationnel, ni garantir la sécurité du mineur. La judiciarisation devient incontournable.

DUREE DES PRISES EN CHARGE TERMINEES

Les durées de prise en charge terminées pour les AEMO et les AED « classiques » s'inscrivent dans la continuité des années précédentes. Pour pouvoir avancer en tenant compte de la temporalité des familles, deux ans s'avèrent nécessaire à la maturation de la mesure et à son évolution.

Concernant les mesures durant plus de 3 ans, elles sont à interroger en articulation avec les Magistrats et le Conseil Départemental.

En effet, qu'est ce qui fait qu'une mesure s'inscrive ainsi dans la durée ? Pour répondre à quels besoins ? Pour pallier quels risques ? Y a-t-il un profil particulier des familles et/ou des besoins particuliers d'accompagnement qui expliquent la reconduction de la mesure judiciaire alors même que d'autres formes de prestations existent ?

Ne faudrait-il pas inventer une autre forme d'accompagnement, qui assure une veille mais qui sorte du cadre judiciaire... ? Que proposer aux familles dont les parents présentent une déficience et qui nécessiteraient d'être accompagnés dans leur parentalité de la naissance de leurs enfants à leur majorité ?

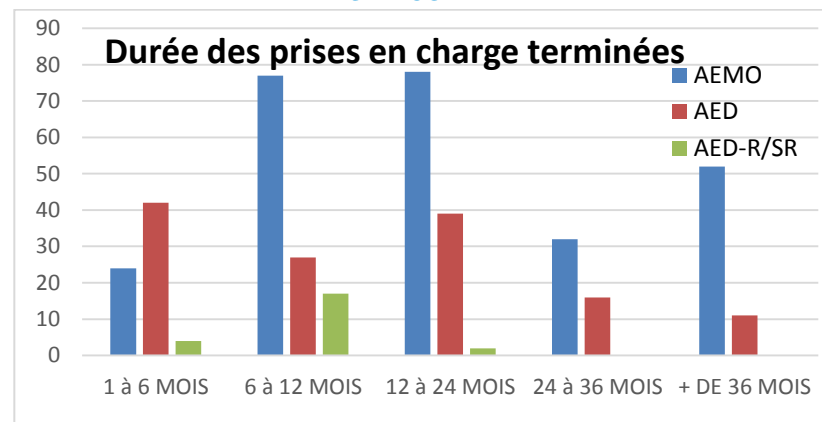
Pour les mesures renforcés AEMOR/AED R : Initialement prévues pour 6 mois, le besoin de renouvellement pour 6 mois supplémentaires est important pour finaliser un accompagnement qui porte sur des objectifs précis et qu'il serait prématuré d'arrêter sans prendre le risque de voir la situation se dégrader davantage.

Un facteur actuel du renouvellement émane également de la constitution de la liste d'attente et du retard de mise en place de l'accompagnement du mineur et de sa famille. Dans ce cas, les

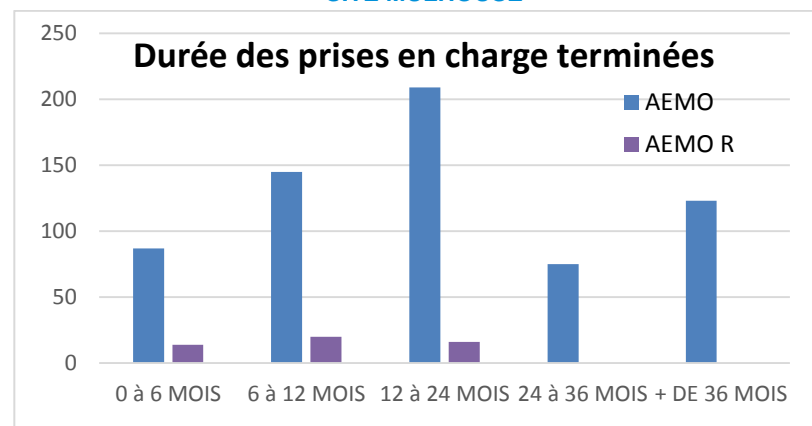
6 mois prévus ne sont d'entrée plus suffisants pour mener à bien nos missions, d'où la nécessité de la reconduction du délai.

Dans quelques situations, c'est le défaut de place en maison d'enfants qui pousse le Magistrat à reconduire la mesure, la situation de danger ne permettant pas la levée sans disposer d'un relais immédiat.

SITE COLMAR



SITE MULHOUSE



3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

2016 marque le début de notre travail de construction d'une entité AEMO68.

On parle à présent de 3 sites : site du Bassin Mulhouse, site des Flandres Mulhouse et site de Colmar.

Comme tout **processus de regroupement**, il nécessite de déployer des énergies supplémentaires, de dépasser les craintes.

La première étape est donc celle de la **découverte mutuelle**. Apprendre à se connaître pour mieux travailler ensemble et faire bénéficier les enfants et les familles de compétences interrogées et renouvelées.

C'est dans cette perspective et parce que les Cadres doivent être moteurs dans les changements et la construction de l'AEMO68, que **les réunions du Comité de Direction inter-sites ont été mises en place** mensuellement, voire tous les 15 jours en fonction des besoins (depuis décembre 2015) en plus des réunions de Direction par site déjà mises en place tous les 15 jours depuis septembre 2015.

Pour impliquer toutes les équipes, une grande **journée « au vert »** a été organisée en mai. Tous les personnels se sont retrouvés dans la vallée de Thann autour d'une matinée de travail collaboratif dans le cadre d'un jeu de piste suivi d'un repas et d'une après-midi de présentation des prestations et des équipes.

La volonté de construction d'une identité commune se signe aussi par la **création et le choix**

d'un logo commun,



Deux journées de formation rassemblant toutes les équipes en avril et en décembre, ont eues lieu, là encore une manière de partager de riches temps d'échanges et d'apprendre à mieux se connaître.

Décision de la Direction de faire les démarches nécessaires pour **mutualiser les plans de formation des sites** et mettre en place pour 2017, un plan de formation unique AEMO68 qui permettra de mettre en place, pas à pas, une culture et des références communes.

L'année 2016, a été une année de travail avec les secrétaires des 3 sites pour fonder une organisation renouvelée du secrétariat avec des répartitions des tâches et des missions en cohérence avec l'organisation transversale de la Direction. C'est ainsi que le groupe de travail a abouti à **la mise en place d'un pôle administratif AEMO68** avec une assistante de direction, une secrétaire de site, cinq secrétaires d'unités et un poste accueil /standard (uniquement pour le site de Mulhouse).

Parallèlement, certains outils de travail, comme la mise en place de **plannings Outlook** pour l'ensemble du personnel ont contribué à faciliter le travail d'aiguillage des appels grâce aux plannings partagés.

De même, un travail favorisant l'accueil des nouveaux professionnels a abouti à la mise en place d'un « **kit du jeune professionnel et d'une clé USB** » remis le jour de son arrivée et lui permettant de trouver telle une **boîte à outils**, les éléments essentiels pour débiter. La clé USB contient entre autres, le projet des services, le règlement de fonctionnement..., des

formulaire et procédures internes. Un point est systématiquement fait au bout de 3 mois par la Directrice, qui prend le temps avec le professionnel dans le cadre d'un entretien, de se poser et d'être à l'écoute des remarques, constats, propositions d'amélioration de l'accueil mais aussi de la prestation.

3.2. Partenariat

Considéré comme un des axes fondamentaux de la philosophie d'action du service, il nécessite actualisation et dialogue réalisé particulièrement lors de rencontres interinstitutionnelles ou de manière plus souple. Le partenariat est un axe stratégique pour le service dont l'implantation sur le territoire est majeure. Aujourd'hui sur Colmar, l'information circule de manière satisfaisante entre les Espaces solidarité, la Direction Territoriale de la Protection Judiciaire de la Jeunesse, les Magistrats et le service en ce qui concernent les attributions des mesures, la prise en charge effective et la fin de l'accompagnement. Il est souhaité que les relais puissent être anticipés avec les partenaires. Cette pratique demande à être améliorée et formalisée sur Mulhouse.

3.3. Travail avec les familles

Le travail avec les familles est constitutif de la mission de protection de l'enfance dans la spécificité des contextes judiciaire et administratif. La gestion des conflits intra familiaux occupe une place majeure dans les problématiques familiales où l'enfant est souvent mis en difficulté pour l'exercice des droits de ses parents ou même impliqué dans des processus de conflit de loyauté voire d'aliénation parentale dans les situations extrêmes.

Pour une part importante des parents, c'est la posture parentale même qui nécessite un étayage et un apprentissage. C'est dans cette optique que les projets de soutien à la parentalité sont fortement encouragés avec les améliorations issues du bilan fait avec les parents et les TS concernés.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

- **Une place importante donnée à la formation :**

Via le plan de formation professionnelle continue.

- **Une analyse des pratiques et des lieux de ressourcement :**

Les six journées de supervision pour le groupe constitué en début d'année ont donné satisfaction. L'organisation de trois ateliers animés par les psychologues sur la thématique de « L'envahissement psychique » a répondu à un besoin énoncé par l'ensemble des TS. Enfin, le groupe de recherche thématique crée un cadre de ressourcement sur la base d'un contenu théorique. La supervision tient une place importante en tant que lieu de ressource.

Des GAP pour les CSE ont été mis en place et mutualisés avec les CSE du pôle enfance.

- **L'AEMO68 est ouvert aux écoles**, conscient de l'importance de notre mission de transmission de nos savoir-faire et savoir-être à de futurs collègues. 4 stagiaires (3e année E.S.et ASS), 1 stagiaire EJE (3e année), une stagiaire psychologue (master 1), ont pu bénéficier d'une formation-terrain. L'apprenti E.S. est dans sa 2^{ème} année de formation, accompagné par son maître d'apprentissage.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Évolution du personnel en CDI présent au 31/12 sur 3 ans (en ETP)

	2014	2015	2016
SITE COLMAR	34,06	37,11	37,21
SITE MULHOUSE	47,31	45,81	47,01

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats		TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Paramédical	Médical	Services Généraux
SITE COLMAR	CDI	37,21	3,00	3,00	28,02	2,69		0,50
	CDD remplacement	4,00			4,00			
	Contrats aidés	1,00			1,00			
SITE MULHOUSE	CDI	47,01	3,00	4,30	36,30	2,91		0,50
	CDD temporaire	1,00			1,00			
	CDD remplacement	3,86		0,86	3,00			

Les mouvements RH font partie de la vie des structures. Ils sont constants du fait même de la jeunesse des équipes, majoritairement féminines qui sont en âge de procréer et de fonder une famille. À chaque mois correspond une naissance ... et donc un remplacement du personnel.

L'accompagnement des personnels en CDD et le recours à la cellule de remplacement ont été nécessaires et ont permis d'assurer une continuité de l'accompagnement.

6. CONCLUSION

Les professionnels témoignent de valeurs partagées et d'une implication forte dans leurs missions. Ils ont le souci d'impliquer les parents dans la mise en œuvre de la mesure aux différentes étapes de cette dernière.

La dimension d'intelligence collective est à promouvoir ; les compétences des professionnels à mettre en avant.

Pour travailler avec les parents et les enfants, les outils ont besoin de se diversifier et de s'adapter. L'innovation ne peut être que valorisée dans la mesure où elle permet aux professionnels d'adapter des moyens en fonction des besoins des familles.

Les interventions auprès des enfants en bas âge d'une part, et celles auprès des adolescents d'autre part, gagneront à se spécialiser.

Le recours aux actions collectives et aux ateliers de médiation sont amenés à se développer et s'enrichir.

Les mesures renforcées, qu'elles soient sur le versant administratif ou judiciaire, répondent à un besoin croissant de « faire avec » et d'être plus présent. Du fait que les travailleurs sociaux ont à accompagner un nombre limité d'enfants (ratio de 4,25 entre une mesure classique et une mesure renforcée) permet une présence hebdomadaire dans les familles et par conséquent ouvre à d'autres formes de travail. Ce sont des mesures souples qui s'ajustent aux objectifs de guidance de l'accompagnement des jeunes enfants et des adolescents.

Les mesures d'AEMO « classiques » restent légitimes et ont toute leur place aux côtés des nouvelles prestations. Elles devraient pouvoir être choisies dans le panel actuel, au même titre que les renforcées car elles ne peuvent pas répondre aux mêmes besoins. C'est bien la structuration et le développement de son modèle qui est à réinterroger au regard des évolutions du champ de la Protection de l'Enfance et des prestations renforcées.

Les chantiers sont nombreux, tous très intéressants et importants. Toutefois, pour tenir dans la durée, des priorisations seront à faire, car il n'est pas envisageable d'oublier le cœur de notre métier qui est l'accompagnement des enfants en danger.

Enfin, pour terminer, je souhaite souligner l'investissement de tous les professionnels du service qui dénote un intérêt et un souci certain pour les enfants et familles que nous accompagnons. Leur savoir-faire et leur savoir-être est indéniable. Je le salue.

Mission reconnue d'utilité publique



HANDICAP

Pôle 67

STRASBOURG

Institut Médico-Pédagogique « Le Roethig »*	M. Jean-Marc ANDRIEUX ¹	P.40
Service d'Éducation Spéciale et Soins à Domicile	M. Jean-Marc ANDRIEUX ²	P.42
Maison d'Accueil Spécialisée	Mme Florence NEFF	P.44
Établissement et Services d'Aide par le Travail	Mme Véronique KRETZ	P.46
Centre d'Accueil pour Adultes Handicapés Mentaux	Mme Florence NEFF	P.48
Service d'Accompagnement à la Vie Sociale	Mme Florence NEFF	P.50
Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés	Mme Florence NEFF	P.52
Institut Médico-Professionnel pour Handicapés Mentaux « La Ganzau »*	M. Jean-Charles GUENEGANT ³	P.54
Institut Médico-Pédagogique « La Montagne Verte »*	Mme Claudine RIEDEL	P.56

HAGUENAU / WISSEMBOURG

Institut Médico-Pédagogique « Les Glycines »	Mme Françoise TOURSCHER	P.58
Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile « Les Glycines »	Mme Françoise TOURSCHER	P.60

EBERSMUNSTER

Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique « Pierre Paul Blanck »	M. Yves ALBERTI	P.62
Service d'Éducation Spéciale et Soins à Domicile « Pierre Paul Blanck »	M. Yves ALBERTI	P.64

(*) Etablissements accueillant des enfants/adolescents présentant un trouble du spectre autistique

Une place pour chacun
Un projet pour tous

¹ Mme Claudine RIEDEL à partir du 2 mai 2017

² Mme Françoise TOURSCHER à partir du 2 mai 2017

³ Mme Claudine RIEDEL à partir du 24 avril 2017

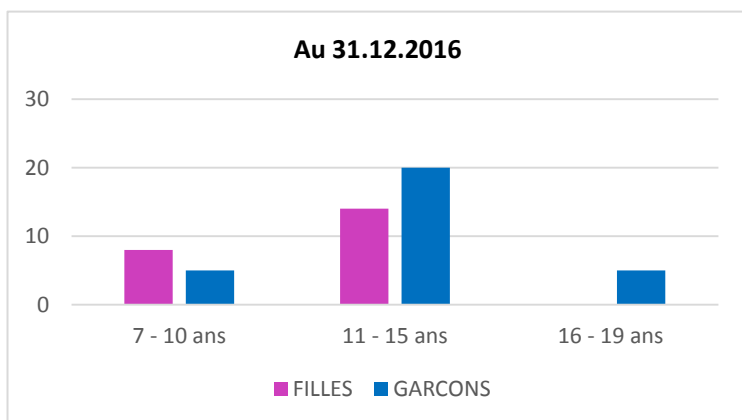
1. EDITORIAL



D'année en année nous constatons un « vieillissement » des jeunes au-delà de l'agrément de l'IMP... L'équipe pluridisciplinaire au-delà des constats laconiques, s'est emparée de cette problématique afin d'adapter la prise en charge à l'évolution de la population... C'est cette dynamique qu'il faut soutenir !

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE



ACTIVITES

Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	50	50	50	50
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	199	199	199	198
JOURNEES PREVISIONNELLES	9075	8742	9221	8977
JOURNEES REALISEES	9218	9028	9007	9064
ECART	143	286	-214	87
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	101,58%	103,27%	97,68%	100,97%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	58	60	56	57

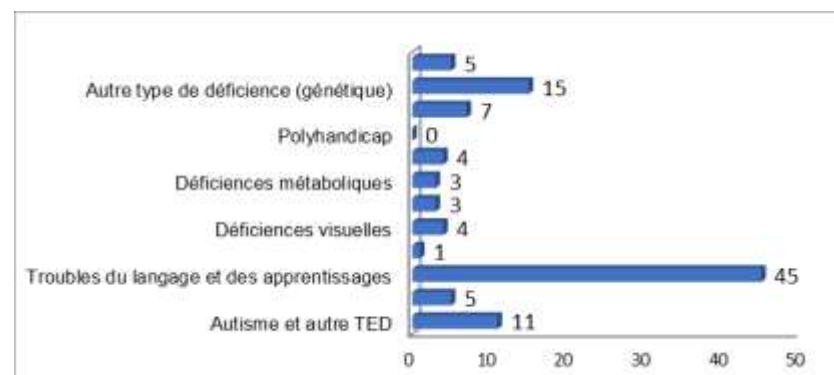
En 2016 seuls 198 jours de fonctionnement ont été assurés (199 jours prévus) pour cause de grève le 15.03.2016

LES ENTREES / SORTIES

6 admissions ont eu lieu en 2016 et 4 sorties. Cet écart correspond à 1 enfant pris en sureffectif afin de « compenser » une partie de l'absentéisme, ainsi qu'à 1 enfant sorti fin 2015 et remplacé en janvier 2016. Les enfants admis en 2016 (6) proviennent principalement du « milieu ordinaire » (4/6) et 2 d'IME d'autres régions. Les enfants ayant quitté l'établissement en 2016 (4) ont été orientés en IMPro (semi-internat ou internat).

TYPES DE HANDICAP

Tous les enfants ont une déficience intellectuelle moyenne à sévère/profonde, ainsi que des déficiences associées :



3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie de l'établissement

L'IMP a pour vocation d'accueillir des jeunes de 6 à 14 ans. Mais la réalité est toute autre. En effet, un bon tiers des enfants a plus de 14 ans (nous fêterons prochainement avec l'un d'entre eux ses 18 ans !!). Cette situation est bien entendu prise en compte par l'ensemble de l'équipe pour répondre à de nouvelles problématiques. Par ailleurs nous continuons de développer nos savoir-faire et nos savoir-être auprès de l'ensemble des enfants et des jeunes que nous accompagnons.

Ainsi, tout au long de l'année, de nombreuses activités sont proposées aux bénéficiaires. Une alternance entre prise en charge individualisée et prise en charge collective s'organise. Les activités internes ou externes à l'établissement se croisent et font le quotidien des enfants/jeunes et des professionnels. Les « Activités Passerelles » et les « Activités Éducatives Transversales », viennent enrichir le panel des activités proposées au sein de l'IMP et traduisent la volonté d'une dynamique institutionnelle.

3.2 Partenariat

La volonté d'ouverture de l'établissement se traduit par un partenariat diversifié qui contribue à sa dynamique. L'IMP du Roethig s'est rapproché de l'IMPro de la Ganzau, mais aussi de l'IMP de La Montagne Verte, et tend à renforcer le partenariat qui les lie. Ensemble, des professionnels réfléchissent à l'évolution des actions communes pour profiter mutuellement de leurs expériences et leurs connaissances, et apporter une meilleure réponse à la prise en charge des adolescents, voire même des jeunes adultes.

Par ailleurs, dans le souci d'apporter aux jeunes et aux professionnels des réponses en adéquation avec leurs préoccupations, un partenariat se met en place avec le planning familial. La VIAS (Vie Intime Affective et Sexuelle) s'invite dans nos établissements et il apparaît nécessaire de s'emparer de cette problématique afin de mieux accompagner et de mieux communiquer sur le sujet.

D'autre part, en s'appuyant sur la convention signée entre la mairie d'Ostwald et l'ARSEA pour favoriser l'ouverture culturelle des personnes handicapées, des jeunes de l'IMP ont participé à une première action de médiation autour de la notion de spectacle. Ils ont découvert les coulisses du « Point d'Eau », sa salle spectacle et les métiers qui s'y rattachent. Le Groupe 2 continue dans le cadre de son partenariat avec le centre social et culturel d'Ostwald, de proposer des actions communes avec les enfants des deux sites. Le partenariat avec la Pâtisserie Heiligenstein se poursuit pour les jeunes autistes.

Les partenaires sont multiples et favorisent au sein de l'établissement des approches, des réflexions, des regards différents qui insufflent une dynamique toujours en mouvement.

3.3 Travail avec les familles

Le travail avec les familles commence dès le premier temps d'accueil. Nous pensons que le ressenti du parent lors de ce premier contact peut orienter les relations futures. Les parents découvrent l'institution spécialisée avec des représentations qui leurs sont propres et qu'il faut

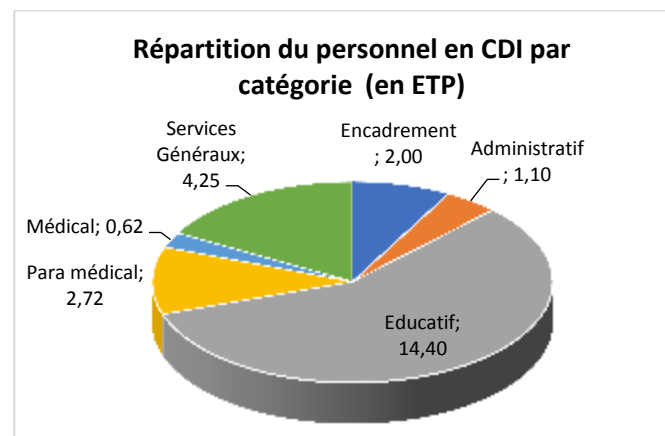
prendre en compte. Quand les parents se sentent en confiance ils réussissent à nous confier leurs enfants et à investir les lieux et le projet de leurs enfants.

Au sein de l'établissement les parents sont présents lors de temps formalisés (réunions, PPA, rencontres avec différents professionnels, participation aux CVS, évaluation interne etc...). Chaque réunion avec les parents est un temps partagé qui a aussi valeur de les rassurer, d'amorcer et de développer un travail de confiance réciproque. Les valeurs éthiques (respect des droits et des personnes) sont à l'œuvre dans chaque rencontre. Nous leurs proposons également de participer à des temps plus conviviaux (fête de fin d'année, etc...). Au quotidien, un cahier de liaison entre l'établissement et le domicile est mis en place pour soutenir le lien famille/professionnels. Les contacts téléphoniques sont facilités. Nous continuons à réfléchir à d'autres axes ou temps de travail à partager avec les familles.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Les axes forts pour l'année 2016 dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de notre prestation se portent sur la finalisation de notre projet d'établissement et la mise en œuvre de l'évaluation interne qui devrait s'achever en 2017. L'amélioration de nos prestations passe par une réflexion constante, sans cesse étayée et enrichie. Les réunions permettent de mettre en œuvre les questionnements. La formation vient soutenir les pratiques et enrichir les actes éducatifs, pédagogiques, thérapeutiques mais permet aussi d'adapter nos pratiques aux nouvelles techniques et nouveaux outils.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016



L'établissement dispose également de deux postes de professeurs des écoles. Par ailleurs, autant que possible, nous avons recours à des CDD pour pallier aux absences de salariés et aux services civiques pour renforcer l'équipe (2 sur 2015-2016 / 2 sur 2016-2017). L'accueil de stagiaires se poursuit.

6. CONCLUSION

L'année 2016 se sera terminée par la finalisation du projet engageant l'établissement sur 5 ans. Bonne transition pour amorcer en 2017 l'évaluation interne.



SESSAD Strasbourg

12 rue du Scharrach – 67200 STRASBOURG

Unité 0-16 ans : 129 rue de la Ganzau – 67100 STRASBOURG

Unité 14-20 ans et Unité 16-25 ans TSA 67 : 3 rue Saglio – 67100 STRASBOURG

Pôle handicap 67

1. EDITORIAL

Le fait marquant de l'année 2016 aura été la mise en œuvre de l'unité 16-25 ans TSA, suite à l'appel à projet remporté par le service. Les premiers jeunes ont été admis début janvier, puis le 1^{er} mars, et enfin en septembre pour un effectif complet (15 places).

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'ACTIVITE

Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	47	55	55	70
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	199	199	200	203
SEANCES PREVISIONNELLES	4960	5744	6171	7151
SEANCES REALISEES	6037	6304	5982	7109
ECART	1077	560	-189	-42
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	121,71	109,75	96,94	85,81
TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES	69	77	69	95

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE



ORIGINE GEOGRAPHIQUES

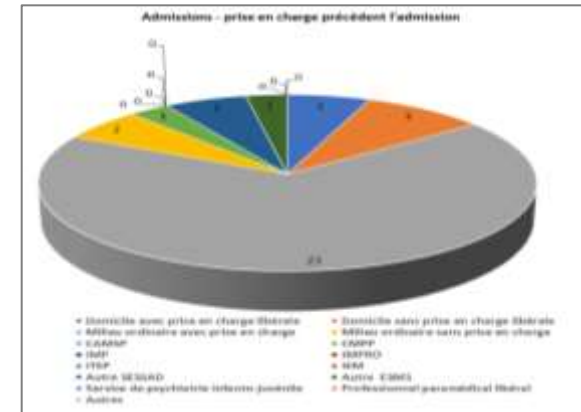
Cette année, évolution dans les lieux d'habitation des familles et des jeunes :

- 2/3 habitent Strasbourg (4/5 l'année précédente).

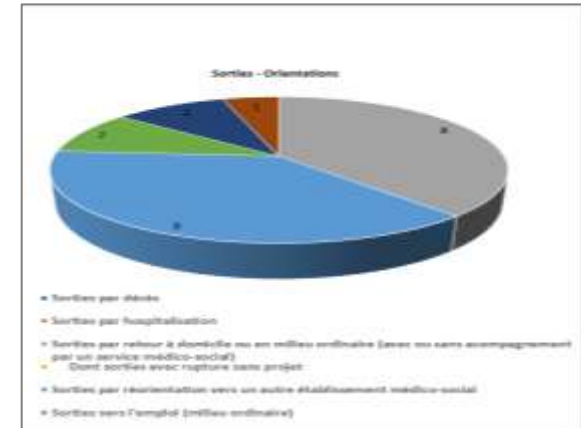
- 28% habitent dans 9 autres communes de l'Euro Métropole (22% l'an dernier dans 5 communes).

- 5% habitent dans le Bas Rhin en dehors de l'Euro Métropole (cf agrément unité 16/25).

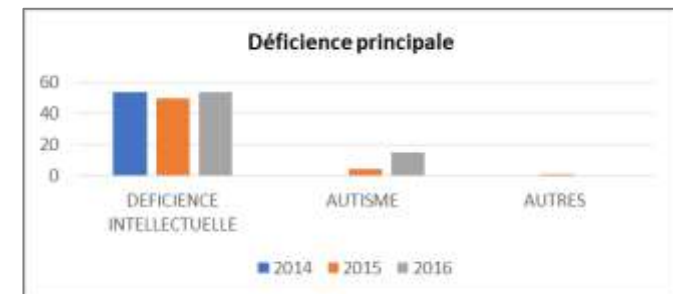
LES ENTREES

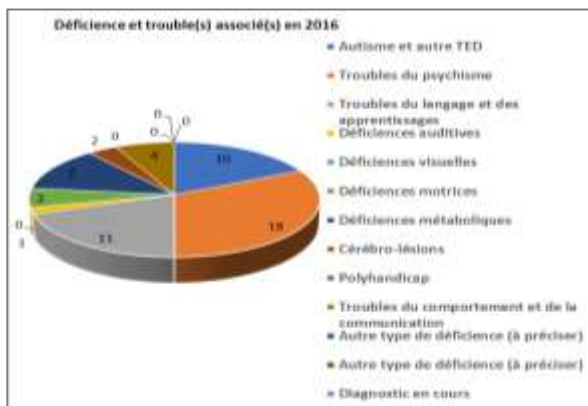


LES SORTIES



TYPES DE HANDICAP





3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie de l'établissement

- Ouverture de l'unité 16/25 ans TSA 67 sur le site Saglio.
- Diversification des activités sports, loisirs, culture, proposées dans les différentes unités : Parcs animaliers, accro branche, musées, foot, piscines, association Kastel'Anes,...
- Proposition d'un « CLUB de jeunes » au SESSAD pour les plus grands

3.2 Partenariat

Orientation/formation/insertion :

Poursuite du partenariat avec le pôle formation CCI de Strasbourg dans le cadre du parcours PAR.F.A.I.T, 2 jeunes concernés (parcours de formation et d'accompagnement pour l'intégration au travail) et du dispositif PASS Emploi, 1 jeune concerné.

Dans le cadre de l'association régionale G14, un des cadres a continué l'animation des groupes de chargés d'insertion en établissements (IMPro/Itep/IEM/IES) et de chargés d'accompagnements en SESSAD.

Présence régulière du service aux réunions de l'Équipe Pluridisciplinaire d'Évaluation 16/25 ans de la MDPH du Bas Rhin et participation à la porte ouverte sur l'insertion professionnelle organisée le 18 novembre 2016 dans le cadre des 10 ans de la MDPH.

Le chef de service, ainsi que l'éducateur concerné sont présents dans les établissements scolaires lors des ESS (Équipe de Suivi de Scolarisation)

Autisme

Le service a participé aux groupes de travail du réseau en milieu ordinaire (groupe des cadres et groupe des professionnels).

Intervention dans un Atelier du colloque sur l'accès à la scolarisation le 4 novembre 2016 organisé par le CRA.

Écoles de travail social

Formation d'une éducatrice au tutorat de stagiaires

Accueil successif de 2 éducatrices spécialisées et d'1 chef de service en formation.

3.3 Travail avec les familles

Une réunion « Que faire après le lycée ? » a été organisée avec le SESSAD de l'AAPEI de Strasbourg et l'association de familles Autisme Alsace et des partenaires (Mission Locale de Strasbourg, Mission Handicap Unistra, Cap Emploi et MDPH). Une quarantaine de familles étaient présentes.

4 DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Comme chaque année organisation de l'Analyse des Pratiques (1 séance mensuelle) avec un changement de professionnel pour les Unités 0/16 ans et 14/20 ans, et démarrage pour l'unité TSA.

Une demi-journée en juillet est consacrée à l'appréciation de l'année scolaire écoulée et la préparation de la rentrée suivante.

Mise en place d'un groupe de travail pour illustrer notre livret d'accueil.

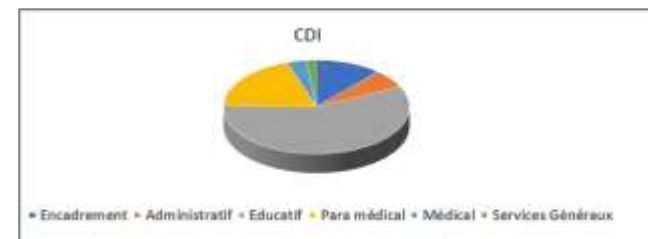
5 RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Évolution personnel présent au 31/12 sur 3 ans (en équivalent temps plein)

2014	2015	2016
12,15	12,00	17,40

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	17,4	2	1,1	10,05	3,35	0,59	0,31
CDD temporaire	0,1		0,1				
CDD remplacement	0,85		0,1		0,55	0,2	
Contrats aidés	0						
Maitres	0						



6 CONCLUSION

L'accueil de l'unité 16-25 TSA sur le site Saglio a enrichi l'équipe déjà présente sur ce site. Il devient urgent à ce jour de pourvoir au déménagement de ce site dans des locaux adaptés.



MAISON D'ACCUEIL SPECIALISEE
 137 rue de la GANZAU – 67100 STRASBOURG
 Pôle handicap 67



1. EDITORIAL

Comment arriver, dans le cadre d'une organisation collective, à assurer un accompagnement individualisé, soucieux du bien-être de chaque résident au quotidien ? Ce cap énoncé dans notre projet d'établissement, est réaffirmé dans l'évaluation interne menée le 3ème trimestre 2016. Le développement des partenariats en milieu ordinaire permet à nos bénéficiaires d'exercer leur droit de citoyen en étant actif et présent dans leur ville et leur quartier.

2. MISSIONS / PRESTATIONS DELIVREES

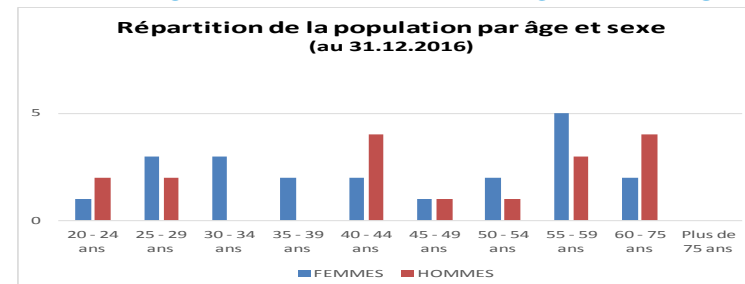
L'action vise à assurer à chaque bénéficiaire **un accompagnement continu et de qualité** :

- Favoriser, quelle que soit la restriction de son autonomie, sa relation aux autres et l'expression de ses choix et de son consentement en développant toutes ses possibilités de communication verbale, motrice ou sensorielle, avec le recours à une aide humaine et, si besoin, à une aide technique.
- Développer ses potentialités par une stimulation adaptée tout au long de son existence, maintenir ses acquis et favoriser ses apprentissages et son autonomie par des actions socio-éducatives adaptées en l'accompagnant dans l'accomplissement de tous les actes de la vie quotidienne.
- Favoriser sa participation à une vie sociale, culturelle et sportive par des activités adaptées.
- Porter une attention permanente à toute expression d'une souffrance physique ou psychique.
- Assurer un accompagnement médical coordonné garantissant la qualité des soins.

Nous proposons un lieu de vie convivial et chaleureux pour favoriser le bien-être et l'autonomie des personnes et faciliter la tâche du personnel d'encadrement. L'établissement propose 3 services : hébergement permanent, temporaire et accueil de jour.

Activités Hébergement	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	28	28	28	28
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	365	365	365	366
JOURNEES PREVISIONNELLES	8789	8679	8887	8889
JOURNEES REALISEES	7881	8954	8889	9009
ECART	- 908	275	2	20
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	89.7%	103.17%	100.02%	101.35%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	41	46	54	57
Activités ACCUEIL DE JOUR	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	12	12	12	
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	202	202	202	202
JOURNEES PREVISIONNELLES	2415	2134	2163	2030
JOURNEES REALISEES	2083	2218	2188	2043
ECART	-332	54	25	13
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	86,25%	103,94%	101,16%	100,64%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	15	15	14	15

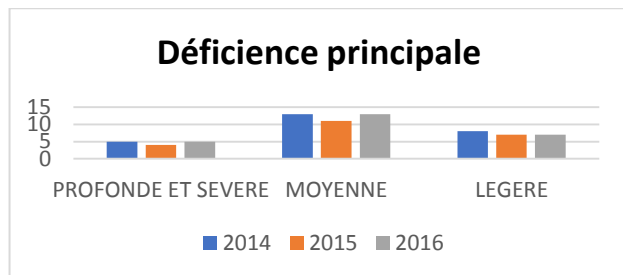
REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE



LES ENTREES ET LES SORTIES EN 2016

ADMISSIONS - PROVENANCE	NOMBRE	%	
Domicile –SAMSAH 67	1	25%	
IM-PRO	1	25%	
EPSAN	2	50%	
TOTAL ADMISSIONS	4	100%	
SORTIES - ORIENTATION	NOMBRE	%	MOTIF
	1	33%	DOMICILE
	2	67%	DECES
TOTAL SORTIES	3	100%	

TYPES DE HANDICAP



(Accueil de jour+ hébergement complet + hébergement temporaire)

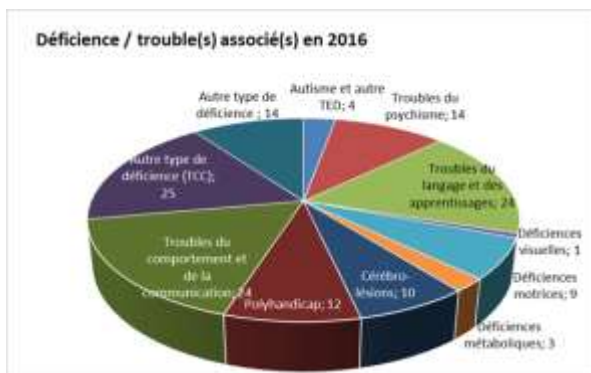
De manière générale, la prise en charge des résidents se complexifie en raison de l'évolution des pathologies consécutives au vieillissement de la population.

Evolution des pathologies en 2016 vers :

- une *perte importante de l'autonomie* pour 2 résidents
- pluridisciplinaire (ergo, kiné, orthophoniste, psychologue), d'un suivi dans le service de neurologie, psychiatrie, rééducation et avec la collaboration de l'équipe mobile de soins palliatifs, et de l'HAD.

Pathologie des personnes accueillies en hébergement temporaire

En 2016, pour 2 places d'accueil temporaire, il y a eu 14 admissions (résidents différents) pour un taux de remplissage de 75.27 %. L'absentéisme est dû principalement par des annulations de dernières minutes suite à des problèmes de santé. C'est l'accueil de jour de la MAS qui est le 1^{er} demandeur, puis les hôpitaux psychiatriques (EPSAN et CH Erstein).



3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie de l'établissement

Le 1^{er} séjour à la mer à Hyères Les Palmiers: l'objectif principal du séjour a été d'accompagner les résidents en situation de polyhandicap à visiter une région sous des aspects ludiques et culturels, tout en profitant de l'environnement voluptueux et accueillant.

L'association THEO₂ : Cette année nous avons organisé deux après-midis hivernaux afin de faire profiter à nos résidents de leur maîtrise du tandem ski.

L'inauguration des terrasses : Cette fête fut aussi pour nous l'occasion d'inaugurer nos nouvelles terrasses, celle de l'Accueil de Jour et celle de l'hébergement.

3.2 Partenariat

Les nouveaux partenaires de soins en 2016 : La clinique RHENA - Le CENTRE D'IMAGERIE MEDICALE SAINTE ODILE, MIM, L'AURAL : Hospitalisation à domicile (HAD).

Les nouveaux partenaires culturelles : Mission Voix d'Alsace- Association LIANES - Bibliobus de la médiathèque de Strasbourg- Promotion de l'art dans l'établissement grâce à une plasticienne, un sculpteur, et un animateur nature.

4 RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Évolution personnel présent au 31/12 sur 3 ans (en équivalent temps plein)

2014	2015	2016
40.58	41.52	37.78

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	37,78	1,8	1	11,25	16,18	0,55	7
CDD remplacement	6,59			1	3,68		1,91

En 2016 : Augmentation du poste IDE de 0.25 ETP

5. CONCLUSION

La MAS accueille des adultes porteurs de handicap mental, êtres et citoyens à « part entière ». Des personnes qui au-delà de leur handicap ont des désirs, des pulsions, ont des besoins en tant qu'individu libre et plein de ressources pour lesquels « les professionnels veulent promouvoir l'autonomie et ont le souci constant d'améliorer la qualité de ses accompagnements. Les conclusions de l'évaluation interne et ses axes d'amélioration seront le fil rouge de ces prochains temps (l'amélioration de la communication et l'expression des personnes et de leurs proches, communication alternative, l'utilisation des pictogrammes, PECS, Langage des signes, enquête de satisfaction, recueil des plaintes des familles). Dans le cadre général « d'une réponse accompagnée pour tous », la MDPH, le Conseil départemental et l'ARS cherchent à développer de manière coordonnée plusieurs axes d'action afin de rendre opérationnelle la réalité d'une telle réponse. En tant que partenaire nous avons fait part des possibilités que nous pourrions déployer au sein de notre établissement en termes de créations de places TSA complémentaires.



1. EDITORIAL

En 2016, les principales actions se sont concentrées autour de la question de l'amélioration continue de l'accompagnement des travailleurs. Le travail d'actualisation du projet d'établissement s'est poursuivi, le règlement de fonctionnement a été mis à jour et la préparation de l'évaluation interne qui sera engagée début 2017 a été opérée.

L'évolution des attentes et des besoins des travailleurs handicapés accueillis, nous a aussi amené, notamment dans le cadre des réflexions menées autour du projet d'établissement, mais aussi lors des temps de réunions pédagogique, à nous interroger quant à l'offre de service et d'accompagnement développée. Nous nous sommes attachés à mieux cerner ces besoins pour définir comment nous pourrions mieux les intégrer afin de développer des réponses adaptées dans notre action quotidienne.

La notion de support « travail » et « d'activité » reste le point d'ancrage des actions mises en œuvre au quotidien et développées au sein d'un ESAT ; aussi la question de l'évolution, du renouvellement et de l'adaptation continue des activités travail est un sujet prégnant au sein de l'établissement.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

• Chiffres clés concernant les bénéficiaires accueillis dans l'année

Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	155	155	155	155
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	250	249	251	251
JOURNEES PREVISIONNELLES	32000	31900	31771	31900
JOURNEES REALISEES	31244	31121	31080	30963
ECART	-756	-779	-691	-937
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	92,12	97,56	97,83	88,54
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	163	166	169	168

L'ESAT a enregistré pour l'année 511 jours d'absences non justifiées ou excusées, 1714 jours d'absences maladies et 462 jours d'absences excusées (demande de congés supplémentaires sans soldes, convenances personnelles...).

Le taux d'absentéisme global est de 11.46% et s'explique notamment par l'absence de 4 personnes (3.5ETP) sur l'ensemble de l'année. 2 personnes ne sont toujours pas revenues à ce jour et une personne est décédée.

La question de l'absentéisme est une préoccupation pour l'ESAT et un partenariat a été engagé avec le service d'insertion professionnelle de la MDPH afin de traiter et de solutionner dans le cadre d'une concertation les situations d'absences non justifiées se prolongeant.

• Bénéficiaires par âge/sexe

La moyenne d'âge globale est de 41 ans ; 39 ans pour les hommes et 43 ans pour les femmes. La tranche d'âge la plus fortement représentée est celle des 50-54 ans pour 19% de l'effectif. 47% de l'effectif a plus de 45 ans et 4% à 60 et plus.

L'ESAT accueille 60 % d'hommes et 40 % de femmes.

• Mouvements nombre d'entrées/sorties

ADMISSION- PROVENANCE	NOMBRE	%
Sans accompagnement	2	29%
IMPro Ganzau	3	43%
IMPro du Ried	2	29%
TOTAL	7	100%

Les entrées : L'ESAT a procédé à 7 admissions dont 3 femmes et 4 hommes pour une moyenne d'âge de 22 ans.

Les sorties : L'ESAT enregistre 10 sorties en 2016.

- * 1 orientation vers un autre ESAT offrant un accompagnement spécifique pour les personnes en situation de polyhandicap
- * 5 personnes ont fait valoir leurs droits à une retraite anticipée ou à une retraite
- * 1 personne a démissionné au motif de la dégradation de sa situation de santé ayant entraîné une invalidité
- * 1 personne est décédée des suites de maladie
- * 2 fins de prise en charge font suite à une demande de l'ESAT.

• Types de handicaps

L'ensemble des personnes présente une déficience intellectuelle avec une prépondérance pour la déficience légère à hauteur de 50% de l'effectif, 40% pour la déficience moyenne. 24 % des personnes ont un handicap avec troubles associés. Qu'ils soient de nature principale ou secondaire, le handicap psychique et/ou les troubles du comportement sont présents chez 17 % de l'effectif.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

74 personnes ont participé à une action de formation : expression, communication, vie sociale et professionnelle, recherche d'emploi pour une insertion professionnelle...

78 projets personnalisés ont également été mis à jour et 48 entretiens d'actualisation ont eu lieu ainsi que 10 bilans d'autonomie.

217 actions d'accompagnements sociaux spécifiques ont aussi été réalisées.

23 travailleurs se sont vus décerner la médaille du travail à l'occasion des festivités du 70ème anniversaire de l'ARSEA.



3.2. Partenariat

En 2016, l'ESAT a renforcé ses relations de partenariat principalement avec le service insertion professionnelle de la MDPH et les autres structures du travail protégé ou adapté. Des groupes de travail réunissant des représentants ESAT et EA se sont créés. L'élaboration d'un manuel de bonnes pratiques entre les structures ESAT/EA et la MDPH est en cours d'élaboration.

Un autre groupe de travail s'est quant à lui penché sur l'élaboration d'une grille d'évaluation de l'autonomie et des compétences. L'ESAT est partenaire actif aux sessions d'évaluations « EPE Pro » et « EPE 16-25 ans » au sein de la MDPH.

L'ESAT reste un acteur majeur du Groupement des Établissements de Travail Protégé (ESAT) et Adapté (EA), le GETP67, au sein duquel il assure la Vice-Présidence.

Le responsable de la production et commercial et les chefs d'ateliers participent aux commissions production organisées dans le cadre du réseau GETP67.

La chargée d'insertion participe au groupe de travail « mobilité » initié par le GETP67 dont l'objectif est de favoriser les mouvements entre ESAT et entre ESAT et EA afin d'ajuster au mieux les trajectoires professionnelles des travailleurs. Une meilleure connaissance des acteurs du territoire donne aussi l'occasion de partager les pratiques, les besoins mais également à plus long terme de développer des possibles mutualisations.

L'ESAT est également partenaire du réseau TCA, Tous Compétents Alsace, association porteuse du dispositif de reconnaissance et de valorisation des compétences Différent et Compétent Alsace.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

L'ESAT a procédé à la mise à jour de son règlement de fonctionnement qui a été validé par les membres du CVS et du Conseil d'Administration de l'association.

La réactualisation du projet d'établissement est en cours mais pas encore aboutie.

Dans la continuité de la démarche d'amélioration continue de la qualité, la prochaine évaluation interne de l'ESAT aura lieu en 2017. Dans cette perspective, les ESAT de l'ARSEA ont entrepris une réflexion commune.

L'ESAT a également développé son réseau de communication en intégrant le site internet de l'ARSEA, mais aussi en créant son propre site.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Évolution sur 3 ans du personnel présent au 31/12 (en équivalent temps plein)

2014	2015	2016
26,95	26,95	27,70

Les mouvements du personnel en 2016 sont les suivants :

- Départ à la retraite d'un moniteur d'atelier
- Arrivée de deux moniteurs d'atelier
- Arrivée d'un responsable de la production et commercial.

6. CONCLUSION

L'arrivée au sein de l'association d'un nouvel ESAT, l'ESAT Solidarité Du Rhin amènera les équipes respectives à engager des réflexions partagées dans une perspective de transversalité et de synergie. Ce travail a été amorcé autour de l'évaluation interne qui sera menée de pair au sein des deux ESAT. Divers projets seront l'occasion pour les équipes des ESAT de travailler ensemble et de partager les savoirs, savoir-faire, pratiques et expertise. Des journées de formation rassemblant des membres des deux équipes sont déjà prévues.

Afin de faire connaître les compétences et savoir-faire, l'ESAT va poursuivre et renforcer son engagement dans la démarche de Reconnaissance et de Valorisation des Compétences à destination des travailleurs.

L'ESAT de La Ganzau a également une volonté forte d'ouverture à et sur son environnement et ses acteurs, tant dans sa dimension d'accompagnement que dans sa dimension économique. Ces deux sphères seront au cœur des interrogations de l'ESAT durant l'année 2017. Une priorité demeure cependant ; celle de l'avenir de ses locaux avec en ligne de mire son projet immobilier destiné à offrir de bonnes conditions de travail à l'ensemble des personnes présentes sur le site et assurer son développement économique.

1. EDITORIAL

En 2016, les écarts entre l'âge des personnes accueillies continuent de se creuser. La situation questionne la cohabitation de jeunes et de personnes vieillissantes, et l'adaptation de leur prise en charge. Jusque-là, les anciens entraînaient les plus jeunes vers l'acquisition de maturité et les plus jeunes venaient « secouer » quelque peu la routine des anciens. Aujourd'hui, ce qui constituait une force met régulièrement certaines personnes en difficulté, voire en souffrance. Le CAAHM peut s'appuyer sur une équipe solide et pleine de ressources, mais risque de se trouver confronté à ses limites, en particulier dans l'accompagnement des personnes les plus fragiles.



LES MISSIONS

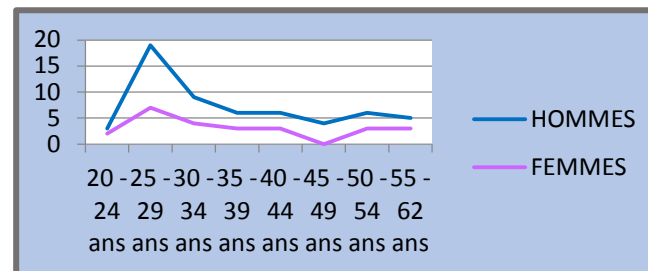
La mission du CAAHM est de permettre à 56 personnes adultes en situation de handicap mental d'être accompagnées en journée et de développer une vie sociale. Pour ces personnes, suffisamment autonomes dans les actes de la vie quotidienne, le monde du travail demeure inaccessible. Le Centre d'Accueil les accompagne, en lien avec leurs familles, dans leur projet de vie et d'avenir.

L'ACTIVITE

Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	53	53	53	53
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	211	211	211	211
JOURNEES PREVISIONNELLES	10550	10406	10380	10316
JOURNEES REALISEES	10226	10381	10340	10311
ECART	-324	-25	-40	-5
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	96,93	99,76	99,61	99,95
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	60	63	57	58

Les absences prolongées de certaines personnes persistent, pour des raisons de santé, d'hospitalisations, de refus ponctuels de venir, de parents isolés eux-mêmes affaiblis ou malades, de congés en dehors des périodes de fermeture... Ces absences impactent lourdement sur l'activité.

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE



Sur 58 personnes accueillies au CAAHM en 2016, il y a 25 femmes et 33 hommes.

La plupart des personnes ont entre 20 et 40 ans, soit une majorité plutôt jeune. Nous notons aussi une augmentation des bénéficiaires les plus âgés (plus de 50 ans notamment). Les 30-39 ans ont sensiblement diminué et les 40-49 ans restent plutôt stables. La différence d'âge qui se creuse oblige à une adaptation des espaces et des activités proposées. La question de « l'avenir » des plus âgés est également préoccupante, tant autour du maintien à domicile ou de l'orientation en établissement, que de l'involution parfois rapide des capacités.

LES ENTREES ET LES SORTIES

Les entrées/sorties sont toujours limitées en 2016 (2 entrées, 1 sortie). A termes, il est à craindre que le CAAHM ne soit plus en capacité de répondre aux besoins des personnes en attente d'orientation, et qu'elles et leurs familles se retrouvent en grande souffrance.

TYPES DE HANDICAP

Il existe une évolution sensible au cours des dernières années : les déficiences simples et sévères sont moins nombreuses. L'analyse révèle :

- un nombre croissant de personnes présentant **des troubles associés** (psychomoteurs, psychologiques ou psychiatriques, troubles du comportement ou du spectre autistique).
- **des troubles liés au vieillissement** concernant entre 21 et 24 % des personnes
- **l'augmentation de troubles somatiques présents**, pour 10 à 14% des personnes

Si les suivis médicaux restent assurés par les familles, l'accompagnement au Centre d'Accueil, fortement impacté par les troubles psychologiques, psychiatriques ou de santé des personnes, implique un renforcement de la collaboration avec les services de soin. Enfin, l'accueil des personnes dans un grand collectif est questionné, et semble de moins en moins adapté à l'évolution du public accueilli.

2. MISSIONS ET PRESTATIONS

Le CAAHM permet aux personnes adultes accueillies de maintenir une vie sociale et de développer leurs capacités relationnelles. En préservant le maintien de la personne à domicile, le Centre d'Accueil offre un accompagnement spécialisé en journée, et soutient son projet de vie et d'avenir. L'organisation s'articule entre des **ateliers permanents** ouverts la semaine et des **activités** hebdomadaires (culturelles, manuelles, physiques, artistiques)

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE



3.1. Vie de l'établissement

La « récup », fil rouge de l'année, a permis une richesse incroyable de créativité et de ressources et a sensibilisé les personnes à l'environnement, la surconsommation, le gaspillage et le recyclage.

Le CAAHM propose chaque trimestre entre 15 à 20 ateliers hebdomadaires, autour de l'expression, du sport adapté et du corps, de la vie quotidienne et citoyenne. Les sorties quant à elles, multiples et variées, sont très attendues par les personnes et par leurs familles.

3.2. Partenariat

Le partenariat apporte une grande richesse à la vie du Centre. Le Centre d'Education Routière enseigne par exemple à « traverser une route sans danger », notamment pour les personnes effectuant seules les trajets de leur domicile au CAAHM...

Nous comptons 8 partenaires principaux, intervenant dans le cadre des activités hebdomadaires, qui sont aussi un tremplin vers des actions/journées plus exceptionnelles.

Le Centre d'Accueil collabore avec plusieurs établissements de l'ARSEA (IMPro, ESAT, M.A.S, SAMSAH) ou en dehors (MAS D'HARTHOUSE, FAS D'ILLKIRCH, IME Arc en ciel ; SIFAS-AAPEI, etc.). Les échanges sont surtout centrés autour du processus d'orientation et visent à faciliter les transitions. Nous travaillons en étroite collaboration avec les services de tutelle et médicaux (UDAF, CH Erstein, CMP), ainsi que le GIHP pour le transport.

3.3. Travail avec les familles

Chaque année, une rencontre avec la personne et sa famille/tuteur est organisée pour faire le point, évaluer le Projet Personnalisé et envisager l'avenir qui reste délicat à aborder.

Plusieurs situations, en évoluant subitement (problème de santé ou accident de la personne elle-même ou de l'aidant direct), ont ainsi requis une mobilisation importante de l'équipe pluridisciplinaire dans l'urgence. D'autres sont hélas susceptibles d'évoluer de la même façon.

Quelques familles ne se présentent pas aux réunions, rendant complexe l'accompagnement de la personne. Aller vers ces familles les plus en difficulté semble aujourd'hui incontournable, notamment en développant les partenariats avec les assistantes sociales de secteur.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Accompagner des adultes requiert une capacité constante d'écoute, de questionnement et d'adaptation. L'équipe expérimentée du CAAHM est particulièrement réceptive. L'investissement des bénéficiaires au CAAHM s'intensifie depuis la création, il y a 3 ans, de la commission CVS, qui vient en appui au CVS. Les demandes et réflexions évoluent et s'avèrent de plus en plus constructives. Par exemple, l'espace dédié au repas a été revu, à la demande des bénéficiaires gênés par l'ambiance bruyante du self. 2016 voit aussi la création d'une zone d'autonomie sécurisée, avec l'aménagement de la cour, lieu de détente sûr et agréable.

Du côté de l'équipe, la question de la vie affective des bénéficiaires était largement présente dans nos réflexions. Une formation collective nous a permis d'appréhender cette question délicate. Elle se poursuit par la participation du CAAHM à la création, sur la région Alsace, d'un réseau « VRAIS : Vie relationnelle Affective Intime et Sexuelle » des personnes.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Évolution du personnel présent en CDI au 31/12 sur 3 ans (en ETP)

2014	2015	2016
11,86	11,90	11,90

Les conditions de travail en accueil de jour permettent aux salariés de trouver un équilibre apprécié entre vie professionnelle et personnelle.

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	11,90	1,15	1,00	8,42	0,58		0,75
CDD temporaire	0,20			0,20			
CDD remplacement	1,50			1,50			
Contrats aidés	1,00			1,00			

Le service continue d'afficher sa volonté d'ouverture par l'accueil de stagiaires, volontaire Service Civique, intervenants extérieurs sportifs, artistiques ou culturels...

La salariée en « emploi avenir » a réussi sa formation AMP. Le Trophée des Tuteurs et Maîtres d'Apprentissage a été décerné à l'un de nos tuteurs par la Région Grand-Est.

Le CAAHM soutient également les demandes de formation, et 2016 a été riche en ce sens.

6. CONCLUSION

La perte d'autonomie de certains bénéficiaires et les besoins en soins deviennent préoccupants et l'absence de professionnels de santé est préjudiciable à la qualité de leur prise en charge. Actuellement, 11 de nos bénéficiaires ont une orientation FAM.

En parallèle à l'Impro de la Ganzau, 26 personnes ont une orientation en FAS, et 3 en FAM. Compte tenu de « l'engorgement » du CAAHM et par conséquent de l'impossibilité de poursuivre leur parcours, 50% des bénéficiaires de l'Impro seront en amendement Creton en janvier 2018. Pour faire face à cette situation, et dans le cadre général « d'une réponse accompagnée pour tous » de la MDPH, le Conseil départemental et l'ARS, nous avons proposé une extension du CAAHM de 15 places FAS/FAM.



1. EDITORIAL

En 2016, les temps de réflexion ont permis de faire évoluer nos méthodes de travail par l'élaboration d'outils informatisés. Le suivi des bénéficiaires et la traçabilité sont plus lisibles, et facilitent l'organisation du service.

Les demandes d'admission restent sur un profil connu du service, et ce sont principalement les salariés provenant de l'ESAT soit vieillissante, soit plus jeune qui nécessite un accompagnement à l'aide au logement.

2. MISSIONS / PRESTATIONS DELIVREES

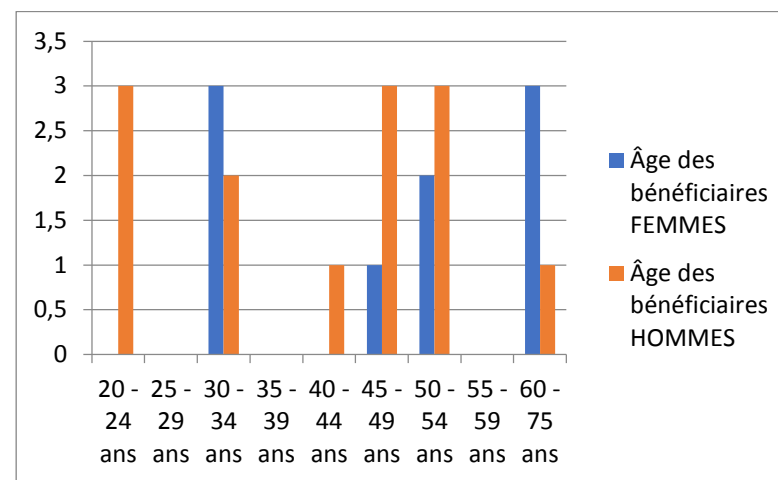
Le SAVS a pour mission d'apporter un soutien dans la réalisation du projet de vie des personnes, en matière de logement, d'accès aux droits, gestion du quotidien, famille, insertion sociale, etc...

L'accompagnement met en place des apprentissages pratiques afin de promouvoir les capacités des personnes, qui peuvent ainsi mobiliser toute leurs ressources et évoluer vers une grande autonomie.

Le service s'adresse à des personnes adultes qui présentent une déficience intellectuelle. Ils travaillent en milieu ordinaire ou protégé, ou sont sans emploi et habitent en logement autonome, seules, en couple ou en famille.

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE

Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	20	20	20	20
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	335	335	335	253
JOURNEES / SEANCES PREVISIONNELLES	6700	6700	6700	5060
JOURNEES / SEANCES REALISEES	6731	6700	6700	5102
ECART	31	0	0	42
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	100.46%	100%	100%	100.83%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	23	23	23	22



LES ENTREES ET LES SORTIES EN 2016

ENTREES		
ADMISSIONS - PROVENANCE	NOMBRE	%
TOTAL ADMISSIONS	4	100%
SORTIES		
TOTAL SORTIES	2	100%

TYPES DE HANDICAP

Le type de handicap est la déficience intellectuelle moyenne et légère. Toutefois, certaines personnes souffrent aussi de pathologies physiques.

L'accompagnement adapte donc ses interventions à des besoins plus particuliers.

La fonction éducative est plus importante et les partenaires doivent être bien identifiés pour assurer un accompagnement de qualité.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie du service

La finalisation du Projet de Service a représenté un temps fort, et a fédéré les réflexions partagées tout au long de l'année.

Les réunions d'équipe mensuelles permettent d'aborder des sujets divers tels que les situations des bénéficiaires, les sorties, les admissions, les outils de travail, les informations relatives à l'Association, le fonctionnement du service sur le plan administratif, les projets et les objectifs qui en découlent. La proximité du SAMSAH autorise des réflexions communes autour de thématiques se rapportant davantage aux mesures liées à la promotion de la santé.

3.2. Partenariat

Nous travaillons en collaboration avec un partenariat solide qui s'enrichit au fil des années. Il s'est établi de manière continue en coordonnant les actions pour apporter des réponses ajustées aux demandes. Pour certains partenaires, la coordination s'inscrit dans le temps selon la problématique de la personne.

- **Les services de l'ARSEA** : L'ESAT, dans le cadre de l'emploi ou de recherche de stage en vue d'une admission.
- **Les partenaires de soins** : Des médecins généralistes ou spécialistes, des infirmiers libéraux, des services hospitaliers, etc...
- **Le logement** : Bailleurs sociaux, propriétaires, agences immobilières, services d'interventions à domicile, etc...
- **Les administrations** : CPAM, CAF, MDPH, Conseil Départemental, CARSAT, Centre des impôts, mairies, etc...
- **Les partenaires sociaux** : Service de protection maternelle et infantile, service social de secteur, service de protection de l'enfance, association de quartier, etc...
- **Des services de protection juridiques** : UDAF, Tandem, Route Nouvelle Alsace, tuteurs privés.

3.3. Travail avec les familles

Le SAVS prend en compte la situation familiale et associée, selon les besoins, les conjoints, la fratrie ou les parents de la personne. Une relation de confiance permet d'interagir en vue de trouver des réponses aux difficultés qui se présentent.

Quelques bénéficiaires sont aussi parents et nous avons traité une situation qui a nécessité le placement d'un enfant de 3 ans, suite à un signalement de la PMI. Nous avons rencontré les partenaires concernés (juge des enfants, crèche, puéricultrice, assistante sociale, etc...).

L'accompagnement s'est renforcé pour cette jeune maman afin de lui apporter un soutien moral.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

L'équipe éducative a réorganisé le planning de travail pour une plage plus importante du temps de présence. D'autre part, un agenda électronique est à disposition de tous ce qui rend le planning plus lisible puisqu'il précise les lieux et temps d'interventions.

La reprise des réunions du GAP.

De nouveaux outils sont mis en pratique tels que des tableaux MDPH, le planning, la liste des usagers et un dossier individuel de prise en charge. Ils permettent une mutualisation des méthodes de travail.

Politique en matière de formation

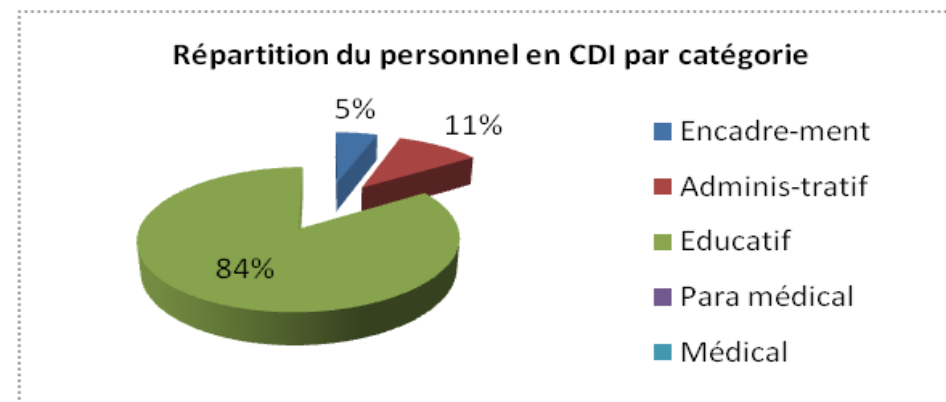
Les travailleurs sociaux ont été satisfaits d'assister à plusieurs formations :

- " Le travail à domicile avec les familles "
- " Désinstitutionnalisation et inclusion en milieu ordinaire "
- " Habitat et handicap "

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Évolution du personnel présent en CDI au 31/12 sur 3 ans (en ETP)

2014	2015	2016
0,95	0,95	0,85



6. CONCLUSION

La révision du Projet de Service nous mobilise et permet de réajuster nos accompagnements, au plus près de l'évolution d'un environnement plus complexe avec des démarches qui sont de plus en plus dématérialisées.

Les perspectives à moyen terme concernent l'accueil de personnes présentant des troubles du spectre autistique. Ce projet s'inscrit dans un cadre de politique nationale relatif à la promotion de l'autonomie des personnes autistes.

Au niveau associatif, cette réflexion nous permet d'envisager le SAVS comme possibilité de relais à l'issue de la prise en charge du service SESSAD TSA 16-25 ans de l'ARSEA.



1. EDITORIAL

En 2016, notre première évaluation interne nous a permis de dégager différents objectifs d'amélioration pour l'accompagnement des personnes, qui au-delà de leur handicap, ont des besoins, des désirs en tant qu'individus libres et pleins de ressources, et pour lesquels les professionnels veulent favoriser l'autonomie et l'accès aux droits. Nous avons mené des actions collectives de prévention et d'éducation thérapeutique adaptées à notre public.

2. MISSIONS / PRESTATIONS DELIVREES

Le SAMSAH est un service d'accompagnement en milieu ordinaire de vie. Il s'adresse aux personnes adultes handicapées souffrant d'une déficience mentale et/ou psychique, avec ou sans troubles associés. Sa mission est d'organiser le parcours de soins en cohérence avec la situation du bénéficiaire. Il permet d'obtenir le soutien nécessaire pour parvenir à une vie de qualité au domicile, en vue de pérenniser le projet personnalisé de chacun.

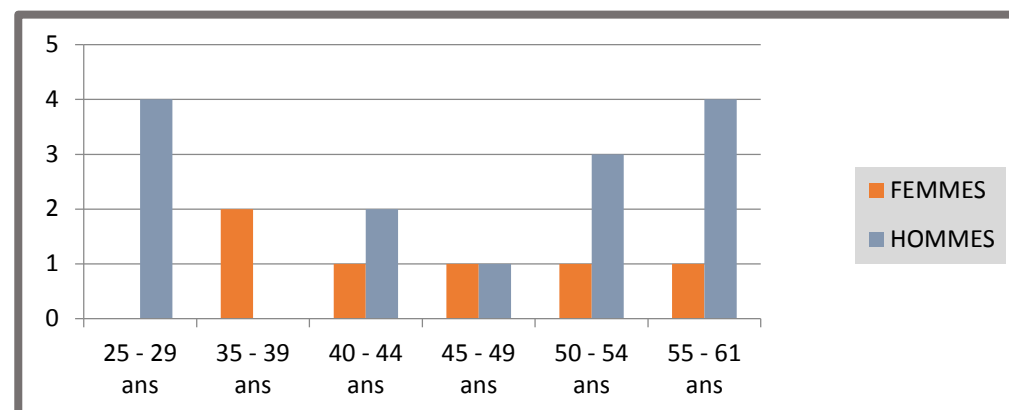
L'ACTIVITE

Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	20	20	20	20
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	235	235	252	251
JOURNEES / SEANCES PREVISIONNELLES	4230	4700	4700	4960
JOURNEES / SEANCES REALISEES	4074	4413	5590	5163
ECART	-156	-287	890	203
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	96,31%	93,89%	118,94%	104,09%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	22	23	24	25

LES ENTREES ET LES SORTIES EN 2016

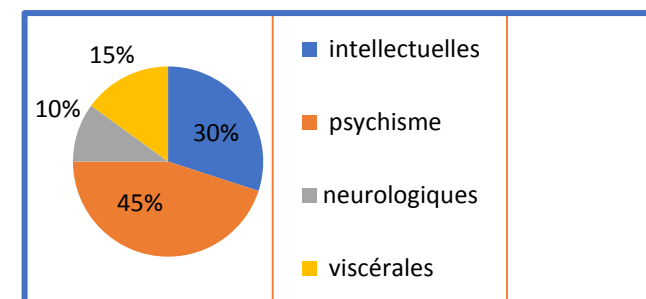
Il y a eu 4 admissions, dont 3 du secteur de la psychiatrie, et 5 sorties en 2016.

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE

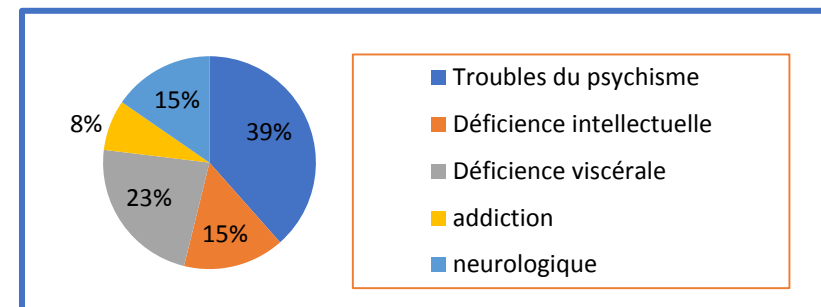


TYPES DE HANDICAP

DEFICIENCES PRINCIPALES



DEFICIENCES / TROUBLES ASSOCIES



3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie du service

Les actions du SAMSAH et la coordination avec les acteurs du sanitaire et du médico-social permettent une amélioration de l'état physique et psychique des personnes. Cette année, nous avons mené des actions de prévention santé de manière collective, permettant aussi de favoriser d'autres types d'échanges, d'expériences entre bénéficiaires.

Depuis septembre, nous avons organisé une action collective de prévention santé autour de l'alimentation, animée par la psychologue et l'infirmière du SAMSAH et l'hygiène bucco-dentaire n'étant pas acquise pour tous, des actions de prévention ont eu lieu.

3.2 Partenariat

Pourcentage des bénéficiaires avec une prise en charge complémentaire

CMP/hôpital de jour	IDE libéral	Auxiliaire de vie	Portage de repas
35%	55%	45%	25%

Partenaires médicaux

- **Le secteur psychiatrique** : 60% des bénéficiaires sont suivis par un psychiatre. Nous les accompagnons à leurs rendez-vous pour une régularité et une continuité des soins.
- **Médecins spécialistes** : Certains bénéficiaires ont des pathologies lourdes nécessitant un accompagnement régulier vers les soins spécialisés.
- **Médecins traitants** : Nous poursuivons avec eux un travail important de coordination pour toutes nos actions en lien avec la santé des bénéficiaires.
- **IDE libéral** : Plus de la moitié des personnes du SAMSAH bénéficie d'une infirmière libérale à domicile, notamment pour le suivi et la prise du traitement.

Partenaires sociaux

- **Nouvel envol** : Nous avons, pour cette année 2016, orienté plusieurs personnes vers des sorties ponctuelles et activités adaptées au public du SAMSAH.
- **Siel bleue** : activité physique adaptée à certaines pathologies lourdes.
- **EHPAD** : Nous avons accompagné une personne vers une admission définitive à la Maison de Retraite Bethlehem.
- Nous poursuivons notre collaboration avec les mandataires judiciaires, les services d'aide à domicile et tous les partenaires sociaux en fonction des situations.

3.3 Travail avec les familles

Nos interventions auprès des familles diffèrent en fonction des situations : soutien à la relation, écoute, travail de partenariat, réflexion sur l'avenir, informations sur les pathologies et sur la prise de traitement.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Participation des bénéficiaires

En 2016, toutes les personnes interrogées sont satisfaites de la promotion de la santé, du projet personnalisé, du respect des droits, de la vie privée, l'intimité et l'appréciation globale.

Démarche d'amélioration de la qualité du service

Le plan d'amélioration proposé dans le cadre de l'évaluation interne rejoint les orientations envisagées dans le projet d'établissement :

- Formaliser la prise en compte de la promotion de la qualité de vie des bénéficiaires du SAMSAH, par la mise en place d'objectifs tels que l'élaboration de grilles d'évaluation
- Améliorer la formalisation des accompagnements, par la mise en place d'objectifs opérationnels : courriers, actions collectives dans le PP, procédures, entretiens...
- Recueil et sécurisation des données par la mise en place de registres (de plaintes, d'événements indésirables, etc.).

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	5,49	1,00	0,15	1,85	2,39	0,10	
CDD remplacement	0,50				0,50		

Politique en matière de formation

Nous favorisons d'ordinaire les formations collectives en fonction des problématiques rencontrées au SAMSAH, mais cette année nous avons priorisé les formations en fonction de notre budget disponible.

6. CONCLUSION

Les axes d'amélioration de l'évaluation interne sont les fils conducteurs de l'année à venir. L'EI témoigne d'une prise en charge aboutie, mais dont la retranscription des données reste à affiner. Fin 2017, début 2018, la mise en place du Dossier Unique Informatisé (DUI) au niveau associatif, en facilitera le recueil et le classement de manière sécurisée.

Les demandes issues du secteur psychiatrique sont prévalentes et les demandes d'admission sont nombreuses.

Dans le cadre général « d'une réponse accompagnée pour tous » de la MDPH, du Conseil départemental et de l'ARS, qui cherchent à développer de manière coordonnée plusieurs axes d'action afin de rendre opérationnelle la réalité d'une telle réponse, nous avons imaginé une extension du SAMSAH. Celle-ci se présenterait sous forme de plateforme ressource d'orientation médicale, sociale, d'évaluation, de coordination et de conseil, qui répondrait aux besoins ponctuels des usagers, des familles, et des ESMS non médicalisés, et permettrait en parallèle de limiter les attentes.

1. EDITORIAL

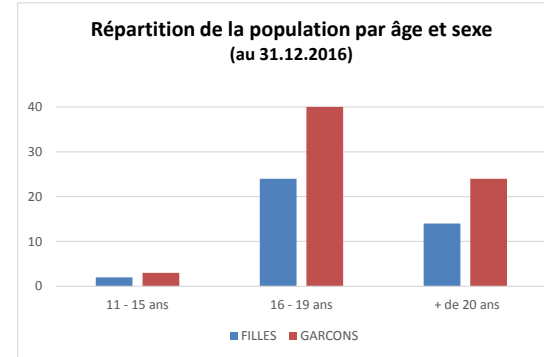
L'agrément invite à mettre en œuvre un projet au service des adolescents et jeunes adultes déficients intellectuels. Chaque jeune accueilli à l'IMPro doit être considéré comme un adolescent dans une phase de construction identitaire. Cette prise en compte permet d'éviter des formes de stigmatisations et des représentations sociales où primerait le handicap. Le regard croisé, la cohérence de l'accompagnement globale, en référence au projet individualisé vise à prendre en compte les différents aspects de la personnalité de l'adolescent, en coordonnant les actions menées auprès de lui.



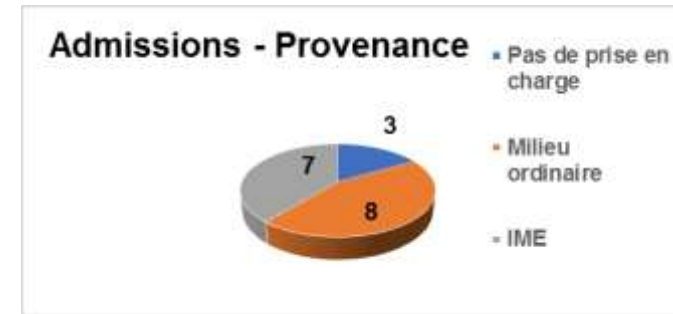
L'analyse des troubles du comportement et de la personnalité associés à la déficience principale révèle le besoin d'allier à l'accompagnement éducatif et professionnel, une action thérapeutique. La mission n'est pas simple pour les professionnels, le contexte institutionnel et environnemental est fragilisé. L'accompagnement massif de jeunes adultes en « amendement creton » représente un défi supplémentaire, celui de lutter contre les ruptures de parcours et d'accompagner au mieux des jeunes et leur famille qui comprennent et acceptent difficilement cette « stagnation » et manque de perspectives.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

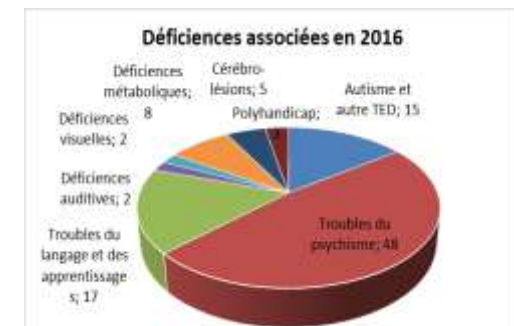
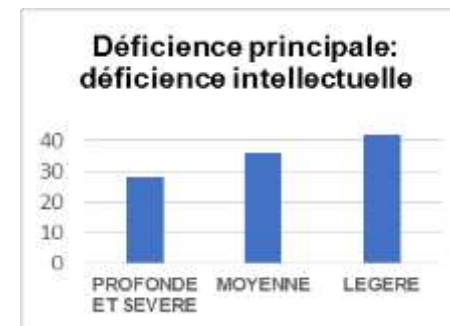
Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	106	106	106	106
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	198	198	198	198
JOURNEES PREVISIONNELLES	18349	18132	18611	17713
JOURNEES REALISEES	18667	18489	18320	17808
ECART	318 1,7%	357 1,9%	- 291 - 1,56%	95 0,54%
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	101,73%	101,97%	98,44%	100,54%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	121	128	126	126



LES ENTREES



TYPES DE HANDICAP



3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie de l'établissement



Les temps forts se sont succédés tout au long de l'année. Chaque équipe mène des projets d'ouverture afin de permettre aux jeunes de s'enrichir au contact d'autres, de découvrir le monde qui nous entoure et ainsi faciliter petit à petit l'inscription positive de chacun dans son environnement. Il s'agit aussi à



l'interne de proposer des activités et ateliers visant la stabilité des comportements et la possibilité de faire des nouvelles acquisitions.



3.2 Partenariat

L'Impro a développé depuis plusieurs années tout un réseau de partenaires. Cette ouverture sur l'environnement nous permet d'atteindre un de nos objectifs à savoir: adapter les modes de prise en charge et mettre en œuvre des réponses individualisées. Ces partenariats multisectoriels constituent l'un de nos axes principaux pour répondre à la complexité des situations des usagers, ce qui nécessite la mobilisation de différents acteurs afin d'optimiser la qualité du service rendu. Si nous pouvons souligner cette année encore la qualité du travail en réseau sur les thématiques culturelle, sportive et de l'insertion sociale, il nous faudra poursuivre les efforts dans les collaborations avec le secteur médical, psychiatrique et de façon plus large le travail en réseau pour fluidifier les parcours de nos bénéficiaires.

3.3 Travail avec les familles

La coopération avec les parents est bien une compétence à construire ou à entretenir en permanence par les professionnels, de façon à ce que la place des parents ne soit pas vécue comme une intrusion dans le savoir-faire professionnel, mais bien comme une richesse, comme une alliance productrice de sens et de complémentarité. À travers le soutien à la parentalité, les professionnels souhaitent avant tout accompagner les parents afin de renforcer leurs propres compétences et veillent à ce que les interventions s'inscrivent dans un positionnement non jugeant. Les professionnels prêtent une attention particulière et une écoute bienveillante aux familles qui sont confrontées à des difficultés sociales. L'intention étant de prévenir des situations de carences éducatives, des difficultés relationnelles susceptibles d'altérer ou de mettre en danger la santé, la sécurité, l'entretien, l'éducation ou le développement du jeune.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

La démarche continue de la qualité vise à dynamiser la réflexion collective de façon à mieux comprendre et analyser l'action éducative, pédagogique et thérapeutique en vue d'adapter les comportements et les fonctionnements aux missions qui nous sont confiées. Toute l'équipe s'investit dans l'évaluation interne débutée en fin d'année et qui se poursuivra en 2017 ; les éléments les plus pertinents de cette évaluation seront exploités dans le projet d'établissement dont la réécriture est à mener.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Évolution du personnel présent en CDI au 31/12 sur 3 ans (en équivalent temps plein)

2014	2015	2016
44,65	43,75	45,09

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	45,09	3,00	2,20	28,48	3,85	0,56	7,00
CDD temporaire	0,00						
CDD remplacement	5,10			4,10			1,00
Contrats aidés	1,00			1,00			
Maitres	0,00						

CONCLUSION

Les projets sont nombreux, les défis à relever aussi ! Les professionnels engagés auprès des jeunes vont poursuivre la redynamisation de l'IMPro, tout en cherchant avec les partenaires et les familles des solutions adaptées à chacun.

1. EDITORIAL

2016 est une année charnière entre un fonctionnement basé sur des habitudes éducatives et un renouveau impulsé par des ateliers multiples et transversaux. Qualité précurseurs de la rédaction du nouveau projet d'établissement et d'un déménagement qui deviendra réalité dès l'été 2017.

Résolument tourné vers l'avenir, l'équipe de l'IMP a su questionner et s'inscrire dans une réflexion constructive qui met en perspective les nouvelles données impulsées par les politiques publiques. Parce que le jeune accueilli est au centre du dispositif, son parcours est à repenser au travers de partenariats qui tiennent compte de ses attentes et de ses besoins. Partenariats d'autant plus importants que l'établissement compte dans ses effectifs plus d'un tiers de jeunes de plus de 14 ans en attente d'une place en IMPRO.

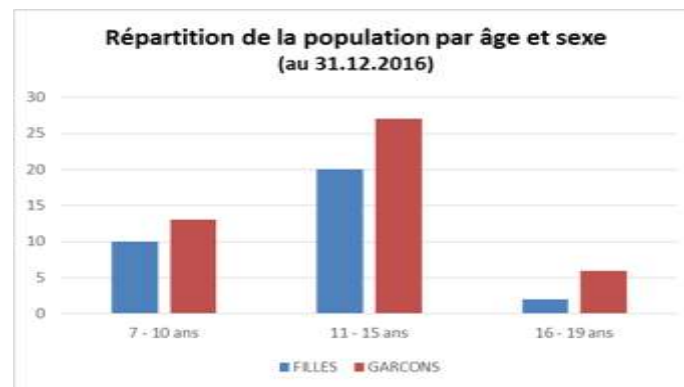
2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'ACTIVITE

Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	80	80	80	80
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	199	199	199	199
JOURNEES PREVISIONNELLES	13851	13686	13583	14034
JOURNEES REALISEES	14012	14118	13854	14152
ECART	161	432	271	118
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	101,16%	106,15%	101,99%	100,84%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	89	90	94	91

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE

Au fil de l'année, nous avons comptabilisé 10 entrées et 13 sorties de jeunes, dont 8 avaient entre 16 et 19 ans. Le passage en IMPRO pour les jeunes de plus de 14 ans reste néanmoins insuffisant. Plus d'un tiers de notre effectif devrait avoir rejoint un IMPRO compte tenu de l'âge.



ORIGINE GEOGRAPHIQUES

LES ENTREES

Sur les 10 enfants qui ont intégré notre établissement, 7 ont entre 7 et 10 ans et 3 entre 11 et 15 ans. 4 d'entre eux viennent du milieu ordinaire, les autres ayant été suivi soit en établissement ou alors par un SESSAD.

LES SORTIES

Parmi les sortants, 3 ont entre 7 et 10 ans, 2 entre 11 et 15 ans et 8 entre 16 et 19 ans.

SORTIES - ORIENTATION	NOMBRE	%
Sorties par retour à domicile ou en milieu ordinaire (avec ou sans accompagnement par un service médico-social)	3	23,08%
Sorties suite à une réorientation vers un autre établissement médico-social: IME	10	76,92%
TOTAL SORTIES	13	100,00%

TYPES DE HANDICAP

Nous faisons le même constat que les années précédentes : beaucoup d'enfants souffrent de difficultés psychologiques, troubles du comportement, troubles du langage et des apprentissages. 10 jeunes sont accompagnés dans le cadre d'autisme et autres TED. 7 jeunes ont besoin d'un accompagnement très individualisé qui nécessite une véritable prise en charge institutionnelle.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

Cette année a été riche en manifestations diverses, chacun des enfants a trouvé une réponse à ses aspirations au travers des ateliers de cuisine, de bricolage, de musique, de chant, d'expression corporelle,...



Les jeunes ont également exprimé leur talent dans le jardinage et l'apprentissage d'une attitude écologique notamment au travers de la mise en place d'un compost. Le sport avait cette année encore une place souveraine avec différentes manifestations et activités supports : tubi-tuba, Graines de Cirque, les petits bleus, Nouvel envol,... Et parce que l'horizon de nos jeunes ne se limite pas à la Montagne Verte, un groupe de collégiens s'est rendu cette année encore à Paris pour y célébrer un art de vivre et visiter différents musées.

3.2. Partenariat

Grâce à l'investissement de chacun et à un esprit d'ouverture, les partenariats ont pu se déployer. Ces partenariats se structurent de plus en plus avec les autres établissements médico-sociaux grâce à un dialogue soutenu, un partage d'informations, des portes ouvertes. Même si les relations avec les services sanitaires restent encore complexes, nous notons une réelle collaboration au niveau de Handidents et du service de santé dentaire de la ville de Strasbourg.



L'ouverture des jeunes est favorisée grâce à un trait d'union tiré au niveau de l'éducation nationale qui accueille à l'école élémentaire Erckmann Chatrian deux de nos classes et permet ainsi des activités en commun avec les jeunes en milieu ordinaire. Au niveau du collège, nous comptons une classe externalisée qui accueille sur un temps partagé 20 jeunes de plus de 12 ans. Là encore, des inclusions ont été mises en place, notamment avec les classes de SEGPA. Une [convention tripartite a été signée entre l'éducation nationale, l'ARS et l'IMP](#).

3.3. Travail avec les familles

Des temps forts dans l'année ont permis aux parents d'assister à des réunions plénières à l'IMP. Les élections d'un nouveau CVS ont été administrées et ont recueillies beaucoup de ferveur auprès de familles investies.



La famille reste au cœur de notre accompagnement. L'établissement porte une attention particulière aux rencontres avec les parents dès l'accueil puis l'admission. Les rencontres entre les professionnels (éducateurs et enseignants, thérapeutes, direction) se multiplient afin d'engager là aussi un véritable travail de partenariat. Le format revu des projets personnalisés des jeunes accueillis permet de formaliser en petit comité les propositions en laissant la part belle aux attentes de l'enfant et de sa famille.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Cette démarche se concrétise notamment par des groupes d'analyse des pratiques qui permettent à chaque salarié de s'exprimer librement pour bénéficier d'un retour d'expériences et de se construire ainsi une posture plus affirmée.

Par ailleurs un travail très important a également été entrepris depuis l'automne 2016 afin d'évaluer en interne nos pratiques, nos prestations.

Qui dit « référent » dit aussi formalisation. Dans ce contexte, un travail a été entrepris afin d'accompagner les professionnels dans leurs écrits (procédures, protocoles, évènements indésirables, projets,...). Cet accompagnement se décline notamment par des formations du personnel qui abordent tous les champs d'intervention (réglementaires, approfondissement des connaissances, gestion des risques, ouverture sur l'extérieur,...).

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Nous notons une certaine stabilité par rapport à l'exercice précédent. Le poste de psychiatre qui était vacant faute de candidats, est à présent pourvu.

Sur 48 salariés, 29 ont plus de 5 ans d'ancienneté. 10 salariés sont intervenus dans le cadre de remplacements des absences. Le secrétariat a entièrement changé de visage avec l'embauche de deux nouvelles salariées.

L'établissement a fait appel en 2016 à 2 contrats uniques d'insertion et 1 emploi d'avenir. Cela a été pour ces jeunes personnes un véritable tremplin pour s'engager ensuite dans un cursus de formation qualifiante dans le médico-social.

23 stagiaires ont pu bénéficier de l'expertise des professionnels en poste afin d'apporter une expérience pratique à leur cursus. Les stages se sont déroulés sur une période allant d'une semaine à 9 mois.

Évolution du personnel présent en CDI au 31/12 sur 3 ans (en équivalent temps plein)

2014	2015	2016
32,31	32,28	32,72

6. CONCLUSION

Si 2015 était l'année de la relecture des modalités de fonctionnement et d'organisation, 2016 a permis à une équipe soucieuse du bien-être du public accueilli de prendre encore davantage conscience de l'importance de s'inscrire dans une prise en charge institutionnelle partagée et complémentaire. L'IMP de la Montagne Verte évolue dans un paysage en recomposition permanente en raison des demandes des familles, du contexte réglementaire et de l'évolution des besoins des jeunes accompagnés. Cela exige de se réinventer sans cesse. Ce travail a été amorcé en cette fin d'année 2016 : il reste un travail important à accomplir. L'évaluation interne est un véritable levier pour accompagner la rédaction de notre nouveau projet d'établissement; projet qui implique chacun des acteurs de notre IMP, usager, famille, partenaire et salarié.



IMP LES GLYCINES
 19, rue du Mal Joffre - 67500 HAGUENAU
 Pôle handicap 67

1. EDITORIAL

Pour la deuxième année consécutive, nous avons été confrontés au manque de places en IMPRO. De ce fait, six jeunes de 14 ans ont dû être maintenus à la rentrée de septembre. Seulement quatre admissions ont pu être réalisées.

Le maintien de ces six jeunes adolescents a amené l'équipe pluridisciplinaire à faire évoluer son projet et à proposer des activités en lien avec leur âge et leur besoin accru de gagner en autonomie.

La volonté est toujours forte de s'ouvrir sur l'extérieur. Dans ce cadre, un groupe d'enfants a assuré un intermède musical aux premières Assises de la Solidarité organisées par la ville d'Haguenau.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'activité est stable par rapport aux derniers exercices. Le nombre de jeunes accompagnés dans l'année est en baisse du fait du peu de mouvement entrants/sortants lié au manque de places en IMPRO.

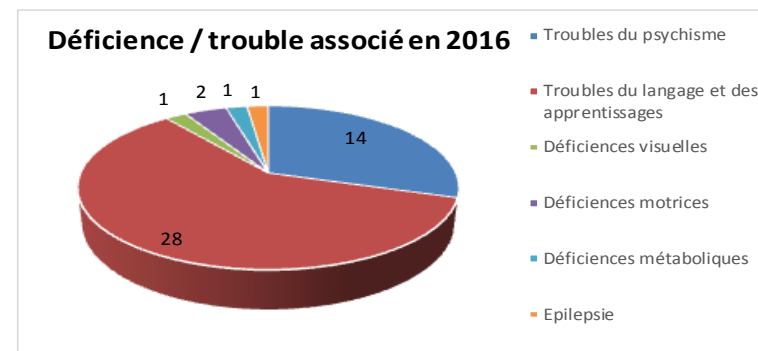
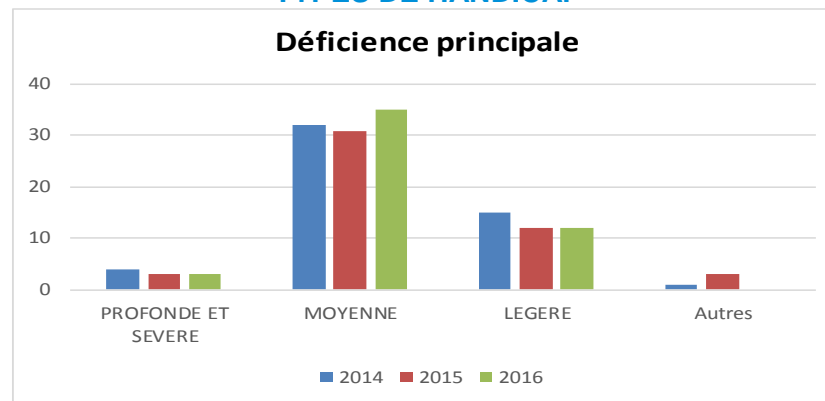
Les jeunes de l'IMP sont issus du vaste territoire autour d'Haguenau et de Wissembourg.

La majorité des entrants avaient un suivi par un SESSAD (3/4) et la majorité des sortants ont été orientés vers un IMPRO (6/7). 1 sortie a eu lieu fin novembre et 3 sorties ont eu lieu fin décembre ce qui a donné lieu à 4 admissions en janvier 2017.

L'ACTIVITE

Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	42	42	42	42
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	200	200	200	200
JOURNEES PREVISIONNELLES	8171	7668	7655	7590
JOURNEES REALISEES	8320	7948	7788	7666
ECART	149	280	133	76
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	101,82	103,66	101,74	101
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	60	52	49	46

TYPES DE HANDICAP



Les déficiences moyennes associées à des troubles du langage et des apprentissages et/ou des troubles psychiques demeurent majoritaires.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

L'évènement le plus marquant de cette année a été la participation d'un groupe de jeunes, dans le cadre de l'activité « djembé », à un intermède musical lors des premières « Assises de la Solidarité » organisées par la ville d'Haguenau. Ils ont remporté un vif succès.

A Wissembourg, une jeune, dans le cadre de son projet individualisé, a été intégrée au groupe « autonomie » mis en place par le SESSAD.

L'activité « Multiservices » s'est poursuivie et a permis cette année d'intervenir à nouveau à l'association « La Graine » mais aussi à l'association « Au Petit Bonheur ». Dans le même cadre, le groupe de Wissembourg a commencé, en fin d'année, de se mobiliser pour réaliser la décoration de deux vitrines de commerçants. Les activités à l'extérieur restent nombreuses.

sur nos deux sites, les jeunes ont assisté à plusieurs spectacles réservés au jeune public.

3.2. Partenariat

Les partenariats sont toujours aussi riches et nombreux.

Les clubs services ont cette année encore permis aux enfants de participer à des baptêmes de l'air et à une journée à Didiland. Les jeunes ont également pu participer à « la journée du cœur » à Europa Park.

L'élaboration d'une convention, initiée par la DRAC, avec « graine de cirque » et 5 établissements médico-sociaux du Bas-Rhin est en cours d'élaboration. Cette convention a pour objectif de mieux définir les rôles et engagements de chacun pour mieux répondre encore aux besoins des jeunes dans cette activité.

Le partenariat engagé avec le Conseil Municipal des Enfants de la ville d'Haguenau s'est poursuivi autour d'activités variées.

3.3. Travail avec les familles

Le Conseil de la Vie Sociale s'est réuni 3 fois dans l'année, les échanges ont été constructifs.

L'accent a été mis, lors de la réunion de rentrée, sur le manque de places dans les IMPRO du secteur et les difficultés d'orientation qui en découlent. Les familles ont été largement encouragées à prendre attache avec tous les établissements du secteur.

Outre les différents temps de rencontres formalisés tout au long de l'année, les familles ont toujours la possibilité de solliciter un échange auprès de la direction et/ou de l'équipe éducative.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

L'évaluation externe a été réalisée en juin 2013 et l'évaluation interne est programmée pour avril 2017.

Le groupe d'analyse des pratiques est toujours en place sur les sites d'Haguenau et de Wissembourg. Il permet à l'ensemble de l'équipe de renforcer sa cohésion et de prendre du recul par rapport à son action au quotidien.

Pour l'ensemble des situations et notamment pour les plus difficiles, chaque professionnel peut échanger avec la direction, avec l'équipe pluridisciplinaire et/ou avec le pédopsychiatre. La possibilité d'exprimer ses difficultés individuellement ou en équipe est un des points d'ancrage de notre fonctionnement et s'inscrit dans notre démarche de bienveillance.

Deux membres de l'équipe ont participé à deux journées de formation sur la laïcité. Deux autres ont pu participer à la formation « PECS », l'objectif étant, à terme, que l'ensemble de l'équipe éducative soit formée à cette méthode qui facilite la communication avec les jeunes.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Évolution personnel présent en CDI au 31/12 sur 3 ans (en ETP)

2014	2015	2016
18,34	17,33	16,89

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	16,89	1,00	1,00	10,54	1,30	0,11	2,94
CDD remplacement	1,43			1,43			
Contrats apprentissage	1,00			1,00			
Maitres	3,20			3,20			

+ 0,11 ETP médecin généraliste

Les effectifs sont stables et on remarque peu de mouvements du personnel. Un médecin généraliste vacataire, assurant la coordination du parcours médical, intervient deux heures chaque semaine. Un maître en remplacement à 0.70 ETP.

6. CONCLUSION

Les nouveaux ateliers axés sur l'autonomie et mis en place à la rentrée de septembre permettent aux jeunes « sortants » et « maintenus » de préparer la sortie de l'IMP. La mobilisation est forte autour de cette évolution de nos modes de prise en charge.

Les familles se sont, cette année encore, mobilisées pour participer nombreuses aux différents temps forts de l'année.

L'ouverture sur l'extérieur est une volonté partagée. La participation des jeunes à différentes manifestations permet de mettre en avant leurs compétences et de les valoriser.





1. EDITORIAL

Les prises en charges diversifiées ont été, cette année encore, selon le projet individualisé de chaque jeune, proposées en séances individuelles, en binôme ou en groupe.

Le travail en partenariat demeure un point fort de notre prise en charge. Il est en cours de formalisation avec « graine de cirque », activité qui se pratique depuis de nombreuses années.

Les « ados » se sont particulièrement impliqués dans la préparation de la soirée avec nos partenaires et de celle de fin d'année avec les familles.

Sur les 17 admissions au cours de l'année, 5, à la demande de l'éducation nationale, sont en lien direct avec l'entrée en ULIS pro. La liste d'attente ne cesse d'augmenter et les orientations en IME sont de plus en plus en rares (4 orientations vers un IME sur 16 sorties).

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

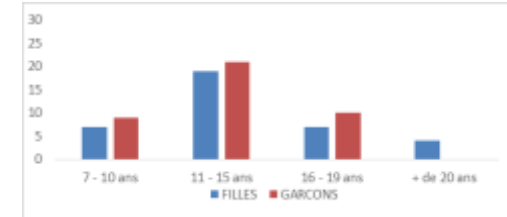
L'activité est stable sur les deux derniers exercices, tant au niveau du nombre de séances réalisées que du nombre de jeunes accompagnés sur l'année. L'écart entre le prévisionnel et le réalisé est dû à la prise en compte de la moyenne des séances, réalisées sur les trois derniers exercices avec un pic en 2013 (modification du mode de calcul des séances effectuées).

Le SESSAD intervient sur une vaste zone géographique qui correspond au territoire de santé 1 défini par l'ARS.

L'ACTIVITE

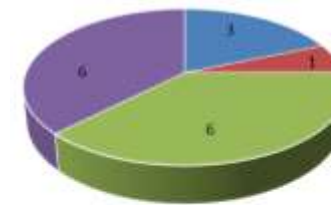
Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	55	55	55	55
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	200	200	200	200
SEANCES PREVISIONNELLES	6090	6697	6651	6537
SEANCES REALISEES	7242,5	6277	6091	6096
ECART	1152,5	-420	-560	-441
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	1,18	0,94	0,92	0,92
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	88	81	78	77

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE



Les jeunes accompagnés ont entre 7 et 20 ans. Nous recevons toujours très peu de notifications pour les enfants de moins de 6 ans. La majorité des jeunes accompagnés a entre 11 et 15 ans, ils sont au collège. Le chargé d'insertion et l'éducatrice scolaire accompagnent plus particulièrement les jeunes à partir de la 4^{ème} ULIS et EGPA, et les jeunes des 2 ULIS PRO implantés sur notre territoire.

SORTIES



- Sorties par retour à domicile ou en milieu ordinaire (avec ou sans accompagnement par un service médico-social)
- sorties avec rupture sans projet
- Sorties par réorientation vers un autre établissement médico-social
- Sorties vers l'emploi (milieu ordinaire)

La majorité des fins d'accompagnement concernent les jeunes, à la sortie d'ULIS pro, qui entrent dans la vie active (recherche d'emploi, emploi en milieu ordinaire ou protégé). En 2016, 3 jeunes sont sortis du service pour intégrer un IMP et un jeune a souhaité mettre fin au suivi, sans projet particulier le concernant.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie du service

Les activités sont proposées en individuel, en binôme ou en petit groupe selon le projet individuel de chaque jeune accompagné.

Dans le cadre des ateliers « arts plastiques » et « cuisine », les jeunes se sont mobilisés pour réaliser la décoration de la soirée partenaires et de la soirée avec les parents et ont confectionné bouchées apéritives et gâteaux.

L'accent a été mis, avec les plus grands, sur la confrontation à la réalité de la vie quotidienne. Sur les périodes d'ouverture du SESSAD pendant les congés scolaires, des activités telles que « cuisine » (élaboration d'un repas, les courses qui en découlent et sa confection), organisation d'une sortie (prévision du programme, de la durée de la sortie, logistique) ou

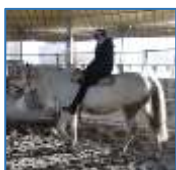
encore échanges sur des thématiques (la vie professionnelle, la vie en autonomie,) leur sont proposées.

Sur Wissembourg, l'activité « autonomie » a été mise en place en lien étroit avec l'antenne de l'IMP dont une jeune, accompagnée de son éducatrice, a été intégrée dans ce groupe.

3.2 Partenariat

Que ce soit avec l'éducation nationale, les établissements médico-sociaux, les entreprises du secteur ou encore la mission locale, les partenariats font partie intégrante de nos modes d'accompagnement. Ils permettent notamment de faciliter la fluidité des parcours.

L'élaboration d'une convention, initiée par la DRAC, avec « graine de cirque » et 5 établissements médico-sociaux du Bas-Rhin est en cours d'élaboration. Cette convention a pour objectif de mieux définir les rôles et engagements de chacun pour mieux répondre encore aux besoins des jeunes dans cette activité.



Activité Equithérapie à Obersteinbach



Activité graine de cirque

Cette année encore, nous avons réuni nos partenaires en janvier à l'occasion d'un moment convivial apprécié de tous et riche en échanges

3.3 Travail avec les familles

Dans le cadre du travail avec les familles, deux temps forts ont été organisés :

✓ Un temps convivial, en juin, qui a permis aux familles de se rencontrer, d'échanger avec les professionnels.

✓ Un temps d'information pour présenter aux familles et aux enseignants de classes d'ULIS collège les différents dispositifs existant pour leur enfant après la troisième et après le lycée. À cette occasion, des représentants d'IMPRO, de classe d'ULIS pro, du dispositif DIRPHA et de la mission locale ont apporté leur expertise. Les questions ont été nombreuses à la fin de chaque exposé mais aussi de façon plus informelle autour d'un verre de l'amitié.

Cet axe de travail reste à développer. Certaines familles sont difficiles à mobiliser autour du projet de leur jeune.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

L'évaluation externe a été réalisée en janvier 2013 et l'évaluation interne est programmée pour avril 2017.

Le maintien de deux réunions hebdomadaires avec l'ensemble de l'équipe permet de garantir une réelle dynamique et cohésion. Ces réunions sont l'occasion de transmettre les informations liées au fonctionnement du service, à la politique associative. Elles permettent également d'échanger et de se coordonner sur les suivis éducatifs et thérapeutiques.

La présence du pédopsychiatre à une de ces deux réunions et à toutes les synthèses, apporte un éclairage sur les situations les plus complexes. La prise de recul est rendue possible par les échanges en équipe pluridisciplinaire où chacun peut s'exprimer librement sur les suivis dont il est référent.

Le groupe d'analyse des pratiques a, cette année encore été maintenu à raison d'une séance d'une heure et demie toutes les 6 semaines. Le GAP permet à l'équipe pluridisciplinaire de renforcer sa cohésion et de prendre du recul par rapport à sa pratique.

Trois membres de l'équipe ont participé à une formation de 14,5 jours sur les troubles du spectre autistique. Si le SESSAD n'a pas été retenu sur les appels à projet plateforme et SESSAD précoce TSA, cette formation apporte un éclairage et des outils d'analyse et de gestion des difficultés d'apprentissage et des troubles du comportement.

Trois autres membres de l'équipe ont suivi une formation de deux journées de formation sur la laïcité.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Évolution personnel présent en CDI au 31/12 sur 3 ans (en ETP)

2014	2015	2016
13.03	13.05	13.55

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	13.55	1.00	1.00	7.06	3.85	0.26	0.38

Les effectifs sont stables, peu de mouvements de personnel. Les 0.30 ETP de psychomotricité ont été pourvus au courant de l'année. Un médecin généraliste coordonnateur du parcours des jeunes intervient en vacation 2H par semaine.

6. CONCLUSION

L'offre de service n'ayant pas évolué sur notre territoire, le SESSAD demeure confronté à la problématique des jeunes en retard scolaire assimilés à des jeunes déficients intellectuels. Nous constatons également une augmentation des situations précaires qui génèrent des difficultés supplémentaires.

Fait marquant cette année, certains jeunes ont été intégrés en 6^{ème} ordinaire, faute de place en ULIS. Les jeunes et les familles se sont retrouvés en grosses difficultés.

L'équipe mène une réflexion quant à l'évolution de la prise en charge pour les adolescents. Leur mobilisation sur les périodes de congés scolaires reste difficile.

La soirée à thème ayant obtenu l'adhésion des parents, un nouveau thème leur sera proposé en 2017. La thématique reste à définir.

1. EDITORIAL

Toute la démarche et la philosophie du travail de l'année 2016 a été la préparation à travailler en dispositif ITEP. Pour ce faire :

- A l'externe, nous avons renforcé les partenariats avec les services de l'ASE, avec les services de la pédo-psychiatrie et l'Education Nationale, juges pour enfants, la PJJ, les services d'AEMO.

Les particularités des modalités d'accompagnement du dispositif ITEP étant souvent mal connues, celles-ci ont été clarifiées.

- A l'interne, nous avons essayé de décloisonner les services (Semi Internat, internat et SESSAD) et nous avons procédé déjà en cours d'année scolaire à des passages de bénéficiaires d'un accompagnement et/ou à des modulations. Petit à petit nous sommes passés de la notion de référent du jeune, à celle de référent de parcours. En ce qui concerne le parcours de scolarité des bénéficiaires, outre la classe externalisée à l'école primaire d'Ebersheim, nous avons commencé l'accompagnement de jeunes en inclusion scolaire en collège.



2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

Pour cette année 2016 nous notons un nombre important de sortants, 14 au total (semi internat + internat). La volonté affichée par l'ARS est un rajeunissement de la population de notre Établissement et un accompagnement plus spécifique des adolescents pour l'ITEP Le Willerhof à Hilsenheim. De ce fait, nous avons privilégié l'accueil de bénéficiaires âgés entre 7 et 12 ans. Cette tendance sera réaffirmée en 2017.

Afin de répondre à une demande croissante pour les garçons de passages en modalité d'accompagnement renforcé (internat), nous avons transformé un groupe d'internat filles en groupe d'internat mixte. Les aménagements spécifiques ont été mis en place afin de gérer au mieux la mixité de ce groupe (accompagnement éducatif et matériels techniques).

Nous pouvons noter que 3 jeunes ont bénéficié durant l'année d'accompagnement modulé entre le semi et l'internat.

INTERNAT

Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	20	20	20	20
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	183	183	182	183
JOURNEES PREVISIONNELLES	3586	3645	3659	3647
JOURNEES REALISEES	3692	3678	3572	3676
ECART	106	33	-87	29
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	102,90	100,95%	97,63%	100,80%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	29	28	25	26

SEMI INTERNAT

Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	24	24	24	24
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	183	183	182	182
JOURNEES PREVISIONNELLES	4304	4278	4306	4410
JOURNEES REALISEES	4225	4392	4611	4422
ECART	-79	114	305	12
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	98,17%	102,66%	107,66%	100,28%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	35	34	30	37

ADMISSIONS - PROVENANCE	NOMBRE	%
Pas de prise en charge	0	0%
Milieu ordinaire	4	29%
	0	0%
CAMSP		
CMPP	3	21%
IME	0	0%
ITEP	1	7%
SESSAD	4	29%
Autres ESMS	2	14%
Professionnels paramédicaux libéraux	0	0%
		0%
TOTAL ADMISSIONS	14	100%

SORTIES - ORIENTATION	NOMBRE	%
Sorties par décès	0	0,00%
Sorties par hospitalisation	0	0,00%
Sorties par retour à domicile ou en milieu ordinaire (avec ou sans accompagnement par un service médico-social)	13	92,86%
Sorties suite à une réorientation vers un autre établissement médico-social	0	0,00%
<i>Dont Foyer d'hébergement</i>	0	0,00%
Sorties suite à une réorientation vers un autre établissement médico-social	0	0,00%
<i>Dont Foyer d'hébergement</i>	0	0,00%
<i>Dont Maison d'accueil spécialisé (MAS)</i>	0	0,00%
<i>Dont autre IME</i>		0,00%
<i>Dont autre ESMS</i>		0,00%
Sorties vers une autre destination	1	7,14%
TOTAL SORTIES	14	100,00%

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie de l'établissement

INVESTISSEMENTS : L'effort a été porté sur l'aménagement du cadre de vie des bénéficiaires et du personnel : renouvellement du matériel de groupes, création d'une salle du personnel, renouvellement du matériel informatique dans les classes, réaménagement de 2 cuisines pédagogiques...

PARCOURS DE SCOLARITE EN MILIEU ORDINAIRE : Après l'ouverture de la classe externalisée en 2015, nous avons, en 2016, commencé à favoriser les inclusions en milieu de scolarité ordinaire (collège). En effet, 7 jeunes ont bénéficié de temps dans les collèges de secteurs allant d'une ½ journée par semaine à 2 jours.

INAUGURATION DE LA FRESQUE le 5/11/16 : De multiples partenariats avec les clubs services, notamment le Lions Club Humanisme de SELESTAT, ont permis le financement d'une artiste peintre art thérapeute pour accompagner la réalisation par les jeunes d'une immense fresque murale sur le thème du "Vivre ensemble". Cette fresque a été inaugurée en novembre 2016 dans le cadre du mouvement national "FRATERNITE". Ce travail a permis de renforcer les liens notamment entre les équipes éducatives de l'internat et du Semi Internat. Cette fresque est représentative de toutes les valeurs positives que les jeunes portent en eux. Ce travail a été ovationné par l'ensemble de la presse régionale (DNA - L'ALSACE).

LE CVS : qui jusqu'à présent fonctionnait avec une représentativité des jeunes et des parents du Semi internat et de l'internat, a intégré à la rentrée de septembre 2016, le SESSAD.

13 mai 2016 : tous les jeunes et quelques professionnels de l'ITEP ont été invités par le CG lors de l'opération baptisée « tous différ'hand » et ont pu supporter l'équipe locale de SELESTAT pour leur dernier match de handball de la saison.

RUN ET BIKE le 17/6/16 : matinée sportive achevée par un repas pris en commun dans le parc de l'ITEP.

Tournoi national de foot inter ITEP le 3-4 juin 2016 à l'ITEP La Forge qui a réuni 26 établissements venus de toute la France : 8 garçons âgés de 8 à 14 ans, encadrés par leurs éducateurs, ont bien représenté l'ITEP et ont passé une nuit sous tente dans un camping.

La journée de cohésion s'est déroulée dans les Vosges le **20 octobre** pour la 2^e année consécutive ; ce temps fort autant apprécié par les jeunes que l'ensemble du personnel est devenu un temps institutionnel.

3.2 Partenariat

La spécificité de l'accompagnement ITEP pour des jeunes ayant des difficultés psychologiques et des troubles du comportement, commence à être repérée par l'ensemble des partenaires (Cités dans les propos introductifs). A de multiples reprises de l'année, nous avons été interpellés par les équipes enseignantes par l'ASE, par d'autres établissements du secteur social et médico-social, pour apporter une aide technique et un diagnostic.

Le 24/6/16 l'ensemble du personnel de l'Établissement a participé aux 70 ans de l'ARSEA. Ce fut un temps fort qui a permis à l'établissement à la fois de mieux s'inscrire dans ce nouveau cadre associatif et l'occasion de croiser et d'échanger avec de multiples partenaires institutionnels.

3.3 Travail avec les familles

Comme en 2015, nous avons privilégié les rencontres en direct sous forme d'entretiens et/ou de RDV en effectif restreint de manière à faciliter les échanges. Le lien indirect reste de mise et ce, de façon quotidienne via le cahier de liaison et les mails. Chaque année, les familles remplissent un questionnaire de satisfaction qui nous permet de mesurer la qualité des prestations offertes. Le fort taux de participation des familles aux événements qui rythment l'année scolaire illustre la bonne cohésion des relations ITEP/ familles notamment lors de la fête de Noël et la Fête de Fin d'Année Scolaire.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Un ½ temps de poste de cadre intermédiaire spécifiquement centré sur le management par la qualité a été redéployé afin de garantir l'amélioration continue de la prise en charge des bénéficiaires, la garantie du suivi de l'ensemble de nos procédures, la cohérence du Projet d'Établissement, et le pilotage de la démarche de l'évaluation interne. Ce poste clé permet de mesurer les écarts entre nos intentions et la réalité.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

CDI

Évolution personnel présent au 31/12 sur 3 ans (en équivalent temps plein)

2014	2015	2016
32,41	32,41	32,66

1 personne a validé ses acquis pour la qualification d'Éducatrice Spécialisée. Un encadrant de l'équipe de la préformation professionnelle des jeunes a demandé à entrer en formation ETS, un cadre intermédiaire est entré en formation « préparation du concours CAFDES ».

Pour améliorer les compétences en informatique, une dizaine de salariés a bénéficié d'une formation WORD ou EXCEL sur site.

Nous notons comme l'an passé une stabilité du personnel, une qualité de vie satisfaisante et une bonne motivation pour le passage et le travail en dispositif ITEP.

6. CONCLUSION

L'année 2016 ouvre des perspectives importantes pour l'année 2017 : finalisation de l'Évaluation interne, réflexion et rédaction du Projet d'Établissement, attente du décret du passage en dispositif ITEP, ouverture de l'établissement sur son environnement et humanisation extension des locaux. Dans ce cadre nous avons sollicité l'ARS pour un projet d'extension /transformation des locaux internats afin de répondre aux normes d'accueil de personnes à mobilité réduite et la possibilité de pouvoir offrir un accueil pour chaque interne en chambre individuelle.

Celle-ci nous a accordé une enveloppe de 180.000 € pour effectuer l'ensemble de ces travaux.

Fresque du « vivre ensemble »



1. EDITORIAL

Agrée pour accompagner des enfants et adolescents qui présentent des troubles du psychisme, du comportement et de la communication, le SESSAD de l'ITEP Pierre Paul Blanck trouve sa spécificité dans son expertise à visée diagnostique, préventive et intégrative, ainsi que dans le maintien d'un accompagnement médico-social à la sortie de l'internat et du semi internat. Caractérisé de ce fait par un flux d'entrées et de sorties équilibré, par ailleurs constant depuis 3 ans (taux de renouvellement annuel de 50%) et une durée moyenne d'accompagnement d'1.5 ans pour les jeunes sortis en 2016, le service se veut réactif et adaptable, pour intervenir en complémentarité des autres modes d'accompagnement. Pour les entrants en 2016, le délai de prise en charge fut de 8 mois maximum et le SESSAD a accompagné 31 bénéficiaires.



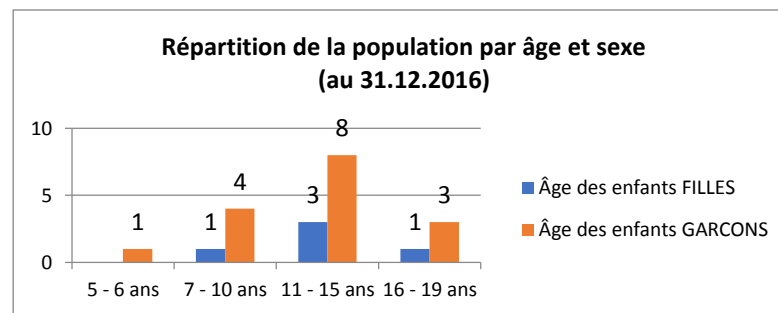
2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

La spécificité de l'accompagnement du SESSAD de l'ITEP réside dans une approche multidimensionnelle de la situation de l'enfant, analysée sous l'angle de la clinique et du soin, qui sont ainsi présents de manière indirecte dans toutes les prestations éducatives menées par les intervenants socio éducatifs. L'accueil collectif au service, les entretiens avec les jeunes/parents et l'accompagnement scolaire/social/culturel/professionnel représentent ainsi 60% de l'activité du service. Pour assurer cette dimension globale de soin et l'externaliser dans le cadre des missions d'intégration scolaire, le service consacre 25% de son activité à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du projet personnalisé d'accompagnement. Les entretiens thérapeutiques et rééducations orthophoniques/psychomotrices (sous conventionnement) représentent 15% de l'activité, sachant que depuis 2016 certains entretiens se font au collège.

L'ACTIVITE

Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	20	20	20	20
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	185	184	182	184
SEANCES PREVISIONNELLES	1956	2208	2558	2603
SEANCES REALISEES	2339	2700	2771	2929
ECART	383	492	213	326
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	119 %	122 %	108 %	112 %
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	35	32	29	31

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE

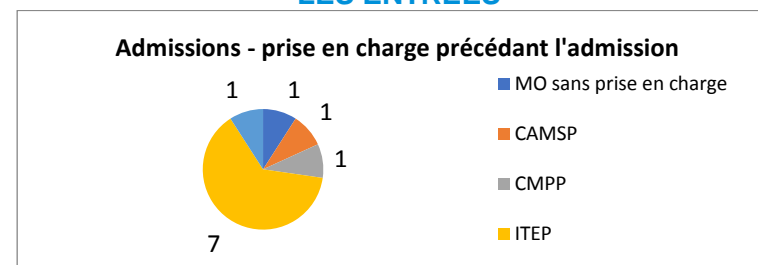


À l'identique de 2015, on observe une plus forte proportion de la tranche 11-15 ans qui correspond à l'évolution des accompagnements dans le cadre d'une scolarité au collège. D'autre part, l'indication d'un accompagnement SESSAD pour des jeunes sortant de l'internat ou du semi internat de l'ITEP (qui représentent la moitié des entrants) s'effectue également sur cette tranche d'âge, voire à partir de 16 ans, ce qui explique une augmentation en 2016 de la tranche 16-19 ans (le double par rapport à 2015).

ORIGINES GEOGRAPHIQUES

Conformément à l'agrément de couverture territoriale du SESSAD, 93% des bénéficiaires de la file active sont originaires du centre alsace, dont 32% de Sélestat/Ebersheim, 32% du Piémont des Vosges et 29% du Ried (jusqu'à Benfeld, pour une seule intervention, en accord avec le SESSAD d'Erstein - ITEP Willerhof). Deux bénéficiaires sont domiciliés "hors territoire" (Mutzig et Rothau) ; l'un en dernière année d'accompagnement et suite à un déménagement, l'autre dans le cadre d'une sortie de l'internat avec attribution d'une nouvelle famille d'accueil.

LES ENTREES



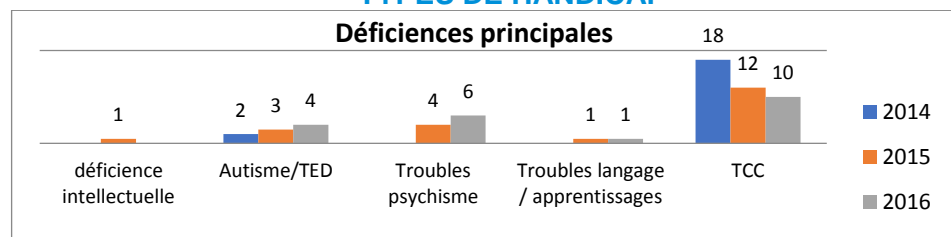
Nette augmentation des bénéficiaires adressés par l'internat/semi internat de l'ITEP, dans le cadre des inclusions scolaires en collège et lycée professionnel. Ce besoin fortement identifié, en cohérence par ailleurs avec les missions d'un ITEP, la loi 2002-2 et celle de février 2005, renforce l'intérêt d'un fonctionnement en "dispositif intégré".

LES SORTIES



L'accueil en unité d'enseignement à l'ITEP pour 1/3 des bénéficiaires aura permis de renforcer la dimension institutionnelle soignante au regard des manifestations des troubles psychiques en famille et/ou à l'école. Les sorties par retour à domicile se sont effectuées sans accompagnement au regard de la situation en nette amélioration.

TYPES DE HANDICAP



Les types de déficiences principales majoritaires correspondent bien à l'agrément du service, sachant qu'on observe toutefois une augmentation progressive des troubles du psychisme et du développement avec néanmoins des capacités d'adaptation à un milieu normé. Pour ces derniers, la mission diagnostique du SESSAD est prépondérante pour évaluer le maintien ou non dans le dispositif ITEP.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie du service

Le démarrage d'un nouveau cycle d'évaluation interne, le développement des activités communes avec l'ensemble des bénéficiaires du DITEP et la mise en place d'un atelier musique co-animé par la musicothérapeute de l'ITEP ont constitué les principaux faits marquants à l'échelle du service.

3.2 Partenariat

Une diminution des "doubles suivis" (AEMO et pédopsychiatrie) est observée par rapport à 2015. Le partenariat scolaire s'est enrichi d'un rapprochement avec le CIO de Sélestat, compte-tenu des besoins d'appui en phase d'orientation. Un 1er bilan avec le CAMSP a été effectué suite à la signature de la convention en 2015.

3.3 Travail avec les familles

La procédure d'admission a été modifiée pour optimiser l'écoute, l'explication du contrat de prise en charge et le recueil des informations. Cette recherche d'adhésion des parents a été renforcée par la mise en place d'une nouvelle procédure de transmission et de signature du

projet personnalisé, destinée à les aider à coopérer à hauteur de leurs possibilités. Des compétences ont par ailleurs été développées dans le domaine de la médiation familiale. D'autre part, deux réunions d'information ont été organisées à la rentrée scolaire avec un bon taux de présence des parents (73% et 83%) et ont notamment permis de les fédérer pour organiser leur représentativité au CVS.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Avec l'appui des préconisations méthodologiques associatives, un nouveau cycle d'évaluation intra dispositif a été lancé en septembre 2016, auquel participent tous les salariés. Afin de balayer l'ensemble des thèmes et items du référentiel associatif, il a été nécessaire d'organiser quelques séances de travail en dehors de la prise en charge des enfants. Assidus et engagés, les professionnels s'attachent à effectuer une évaluation de qualité et parents et enfants sont associés à cette évaluation via des enquêtes régulières au fur et à mesure des thèmes abordés. Les améliorations effectuées en 2016 ont visé en priorité la promotion de la participation sociale et de la participation des usagers au fonctionnement du service, ainsi que la personnalisation de l'accompagnement.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Évolution personnel présent au 31/12 sur 3 ans (en équivalent temps plein)

2014	2015	2016
3,51	3,51	3,60

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

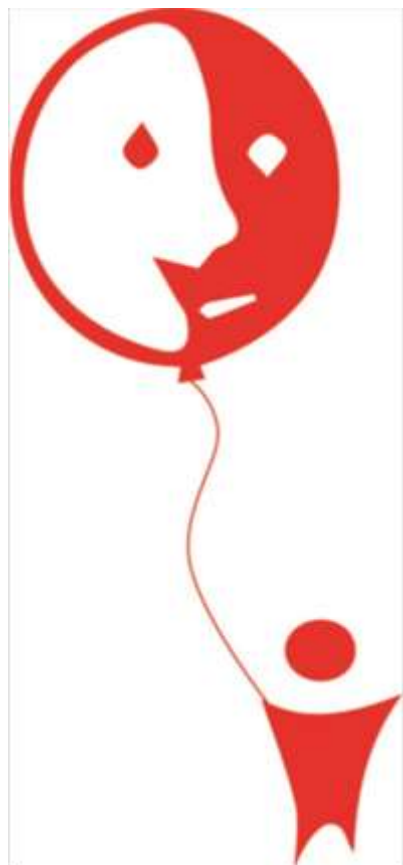
Contrats	TOTAL	Encadrement	Admini stratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	3,60	0,60	0,25	2,09	0,60	0,06	0,00

Augmentation de 0.09 ETP relatif à l'intervention de la musicothérapeute en co-animation d'un atelier musique.

6. CONCLUSION

L'impulsion de nouvelles modalités de mise en œuvre du principe de fonctionnement en dispositif intégré aura caractérisé l'année 2016 et préparé l'application du décret enfin paru en 2017. Outre la simplification des modularités d'accompagnement, il constitue un levier dans la synergie intra institutionnelle et la mutualisation des ressources. Toutefois, il conviendra de redéfinir le secteur géographique d'intervention du SESSAD de manière à couvrir l'ensemble de la zone de recrutement de l'internat et semi internat.

À l'échelle du SESSAD, il convient plus particulièrement d'améliorer la coordination de l'information et du suivi médical et de développer le soutien scolaire au regard des missions d'inclusions scolaires. Cela implique l'obtention de ressources humaines complémentaires du fait de la spécificité de ces deux missions. En terme de gestion administrative, le système de gestion des données mériterait également de gagner en performance, au regard de la charge croissante des activités administratives.



HANDICAP

POLE 68

COLMAR

Institut Médico-Pédagogique « Les Catherinettes »*

Mme Véronique SIMON P.68

Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile

M. Charles LUTTRINGER P.70

Centre d'Action Médico-Sociale Précoce

M. Charles LUTTRINGER P.72

Institut Médico-Professionnelle pour Handicapés Mentaux « les Artisans »*

Mme Véronique SIMON P.74

Centre d'Accueil et de rencontre pour Adultes Handicapés

Mme Ibérica CZAJA¹ P.76

MUNSTER

Centre d'Accueil et de rencontre pour Adultes Handicapés

Mme Ibérica CZAJA¹ P.78

WINTZENHEIM

Service d'Accompagnement à la vie Sociale

Mme Ibérica CZAJA¹ P.80

Service d'Accompagnement Médico-Sociale pour Adultes Handicapés

Mme Ibérica CZAJA¹ P.82

MULHOUSE

Institut Médico-Pédagogique « Jules Verne »*

Mme Élisabeth DUCHAINE P.84

Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile « Jules Verne »

Mme Élisabeth DUCHAINE P.86

NEUF BRISACH

Service d'Accompagnement à la vie Sociale Solidarité du Rhin**

Mme Ibérica CZAJA¹ P.88

Service d'Accueil de Jour**

Mme Ibérica CZAJA¹ P.90

EGUISHEIM ET BIESHEIM

Etablissement et Services d'Aide par le Travail**

Mme Véronique KRETZ P.92

(*) Etablissements accueillant des enfants/adolescents présentant un trouble du spectre autistique

(**) Rétroactivement au 1^{er} janvier 2016

Une place pour chacun
Un projet pour tous

¹ Madame Catherine PHILIPPE à partir du 3 juillet 2017

1. EDITORIAL



Après l'annonce faite en 2015 d'un rapprochement entre l'IMP « Les Catherinettes » et l'IMPRO « Les Artisans », concrétisé en premier lieu par une direction unique, 2016 a été marquée par le lancement le 20 juin d'une dynamique commune autour de la rédaction d'un projet d'établissement IME. Près de 90 professionnels se sont rencontrés au Rimlishof, autour de la thématique « *Culture d'entreprise, changement et travail en équipe... vers la construction d'un projet d'établissement en commun* ». Après les mots encourageants de Mrs Bandol et Schangel « *Osez rêver votre projet d'établissement* », et un apport théorique sur la culture d'entreprise, freins au changement, médiation de conflits, les équipes des deux structures se sont mélangées en 9 groupes avec comme feuille de route deux questions : qu'est ce qui définirait l'IME dans lequel je travaille, quels seraient les 4 axes stratégiques prioritaires ? L'ensemble des salariés se sont reconnus dans 6 thématiques communes qui seront le cœur de notre futur projet :

- Le projet personnalisé d'accompagnement du bénéficiaire,
- Le travail avec les familles,
- La pluridisciplinarité professionnelle,
- Le travail en réseau, en particulier autour des orientations et passages entre structures,
- Des prestations en cohérence avec les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'ACTIVITE

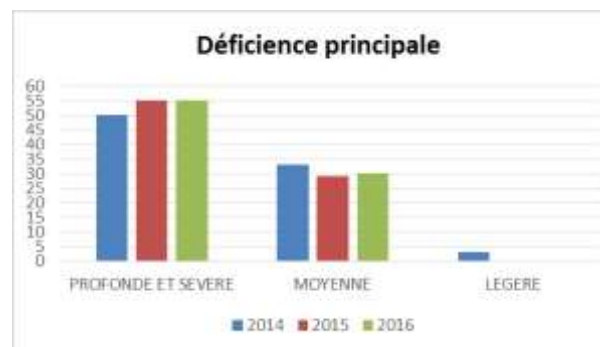
Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	72	72	72	72
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	200	200	200	200
JOURNEES PREVISIONNELLES	13 054	13 161	12 996	13 152
JOURNEES REALISEES	13 136	13 278	13 042	12 969
ECART	82	117	46	- 183
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	100,63 %	100,89 %	100,35 %	98,61 %
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	83 mais 82 au réel	86	84	85

En 2016, du fait de l'absentéisme des bénéficiaires, le taux de remplissage exigé par l'ARS n'a pas été atteint pour bénéficier d'une augmentation de budget en 2017. 47% des absences sont liées à des problèmes médicaux, ce qui est représentatif de l'augmentation des troubles associés à la déficience (cf. graphique plus bas).

Afin de répondre au mieux aux exigences des listes d'attente, nous avons répondu favorablement aux mouvements proposés en cours d'année vers des internats et IMPRO. Ainsi, sur les 16 nouveaux enfants admis en 2016, 6 sont rentrés classiquement en août, et 10 sur 3 autres moments de l'année. Ces mouvements perpétuels, nouveaux dans le paysage de l'IMP, exigent de la part des professionnels et des jeunes beaucoup de souplesse dans les projets et organisations réfléchies en début d'année scolaire.

L'ULIS passerelle TSA, ouvert à la rentrée 2015 et dont la capacité d'accueil a été étendue à 6 jeunes, a affiché un taux d'occupation de 76% faute de jeunes concernés en liste d'attente.

TYPES DE HANDICAP



DEFICIENCE / TROUBLE ASSOCIE(S) en 2016	
Type	Nb de bénéficiaires concernés
Autisme et autre TED	32
Troubles du psychisme	85
Troubles du langage et des apprentissages	85
Déficiences auditives	2
Déficiences visuelles	4
Déficiences motrices	17
Déficiences métaboliques	1
Cérébro- lésions	0
Polyhandicap	0
Troubles du comportement et de la communication	41
Protocoles médicaux d'urgence	10
Epilepsie	16
Diagnostic en cours TSA - TDAH	8

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

- 1^{ère} étape dans la mutualisation IMP/IMPRO par la fusion des circuits de transports d'où changement des horaires de prise en charge (8h30/15h50).
- Consolidation de nos compétences dans la prise en charge des jeunes avec TSA : formation d'un binôme aux outils de diagnostic (ADI-R/ ADOS) et 1^{ers} diagnostics validés en interne, diplôme universitaire pour la chef de service, supervision Teacch pour l'ensemble de l'unité, dynamique d'évaluation de nos pratiques professionnelles à l'aide du référentiel de l'ARS (6 temps de rencontres dont les conclusions/plan d'action seront finalisés en 2017).
- « Ouverture » reste le mot d'ordre illustré par nos restructurations (groupe TSA décloisonné, ateliers transversaux) et nos nombreux projets de sortie vers la cité et ses offres culturelles.

3.2. Partenariat

- Consolidation des partenariats en place : le CRA via des interventions à l'IMP et participation aux réunions réseaux, la Mutualité Française qui a renouvelé à l'IMP un dépistage bucco-dentaire à tous, implication du réseau sanitaire par des échanges réguliers sur les suivis/problématiques des jeunes, les services de la Ville pour les activités éducatives/sportives (Ecolo'Tri, piscine, patinoire), AIMA quant à la médiation animale...
- De nombreux mécènes nous ont à nouveau permis de belles ouvertures vers l'extérieur : le Kiwanis pour l'organisation d'un spectacle en partenariat avec la Comédie de l'Est et les traditionnels soirée au cirque Grüss et baptême de l'air, les Rotary Bartholdi et Innerwheel pour une après-midi au lac blanc autour d'une balade avec des chiens de traîneaux, l'association Le Temps de Vivre pour une après-midi festive/pêche à l'étang d'Heiteren ; merci également aux donateurs nous ayant permis de spécialiser notre matériel éducatif : mallette sensorielle (Wolfberger), tablettes et outil d'évaluation COMVOOR (Kiwanis).



3.3. Travail avec les familles

- Poursuite de l'ouverture de l'IMP aux parents : « soirée jeux » innovante (190 personnes, 50 jeunes entourés de leurs parents/fratrie et 50 professionnels, réunies en juillet autour d'un parcours de jeux adaptés puis d'un buffet snack. Beaucoup de joie partagée dans les couloirs de l'IMP et c'est sûr, on remet ça l'année prochaine !)
- Passer du stade d'interlocuteur à celui de co-éducateur, c'est tout un défi relevé et poursuivi cette année : consolidation des ateliers parents autour de l'apprentissage du Makaton, participation expérimentale des familles de l'unité TSA aux réunions de synthèse, mise en place d'un programme de psychoéducation « ABC du comportement d'enfant ayant un TSA, des parents en action ! » riche de 12 séances de 2h et de 3 visites à domicile formant les parents à ce qu'est l'autisme et les accompagnant dans l'adaptation de leur environnement et

méthodes éducatives aux particularités individuelles de leur jeune, l'effet bonus ? De belles rencontres entre familles partageant souvent le même sentiment d'isolement social...

- Enquête de satisfaction ouverte vers la problématique des modes de garde qui pourra alimenter les futures réflexions du nouveau Conseil de la Vie Sociale.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Évaluation de nos pratiques professionnelles dans le domaine des TSA (référentiel ARS).

Poursuite de la réflexion sur la gestion des comportements problèmes (initiée en 2014) :

- Travail avec le CRA lors de 2 journées pédagogiques autour des dernières recommandations sur les TSA (temps IME), stratégies éducatives et sensibilisation autour de la pensée autistique.
- Diffusion des 2 recommandations de l'ANESM sur la gestion des comportements problèmes et des lieux d'espaces de retrait : ils seront l'objet de procédures internes futures.
- Formation sur la gestion de la fatigue physique et psychologique réalisée pour 4 salariés et « PCMA Niveau 1 » (gestion des situations de crise/d'agressivité) pour 1 salariée.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

L'équipe de direction mutualisée IMP/IMPro est effective depuis le recrutement d'un chef de service éducatif en octobre à 0,5 ETP sur les deux structures. Le comité de direction est ainsi composé d'une directrice commune sur les 2 structures et de 3 chefs de service.

Évolution personnel présent au 31/12 sur 3 ans (en équivalent temps plein)

2014	2015	2016
33,92	34,6	33,93

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	33,93	2,00	1,50	21,10	0,16	6,10	3,07
CDD temporaire	0,20			0,20			
CDD remplacement	3,40			3,40			
Contrats aidés	2,00			2,00			
Maitres	4,80			4,80			

6. CONCLUSION

Les bans du mariage sont publiés, les fiançailles prononcées lors de la 1^{ère} journée pédagogique commune IMP/IMPro ont témoigné d'une volonté partagée de cohérence dans la prise en compte de la trajectoire des jeunes. L'écriture du projet d'établissement IME devrait valider auprès de l'ARS la fusion officielle des deux structures. C'est notre défi pour 2017 !

1. EDITORIAL

Notre objectif est de poursuivre et de développer les collaborations engagées, afin de faciliter le parcours de l'enfant et de sa famille. La formalisation de conventions partenariales consolide les ponts et constitue un véritable outil de dialogue contribuant à l'évolution des pratiques professionnelles de part et d'autre, et à une meilleure réponse aux besoins et aux attentes des bénéficiaires. Cela a été particulièrement vrai au cours de l'année 2016 avec le Service de la Petite Enfance de la ville de Colmar, avec lequel la coopération va encore se renforcer en 2017.



Ce développement partenarial qui s'inscrit dans une logique de parcours « articulée », nous a amené également à mettre en place un logiciel de gestion de notre activité pour améliorer le pilotage de notre organisation et la lisibilité de nos accompagnements.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'activité principale du SESSAD consiste en l'accompagnement éducatif et thérapeutique d'enfants déficients intellectuels (DI). Afin de mener à bien cette mission, le service est amené à développer de nombreux partenariats (Education Nationale, structures petite enfance, services sociaux). Les professionnels se sont aussi formés à l'approche-médiation afin de pouvoir encore mieux prendre en compte les questionnements des familles et soutenir leur réflexion.

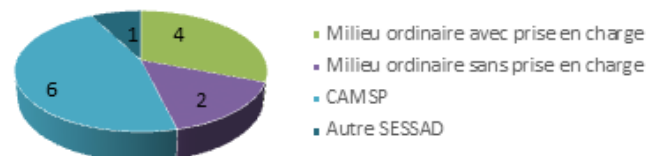
L'ACTIVITE

Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	32	32	32	32
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	200	200	200	200
SEANCES PREVISIONNELLES	3533	3533	3533	3333
SEANCES REALISEES	3754	3409	3812	3637
ECART	221	-124	279	304
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	106.26%	96.49%	107.90%	109.12%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	47	47	42	45

LES ENTREES

Du fait de son agrément 0-14 ans, et de sa proximité avec le CAMSP, le SESSAD est amené à accueillir en proportion conséquente de jeunes enfants dans le cadre d'une poursuite de parcours. Il peut s'agir d'un accompagnement court avant une entrée en IMP ou d'un parcours plus long en soutien à la scolarité de l'enfant.

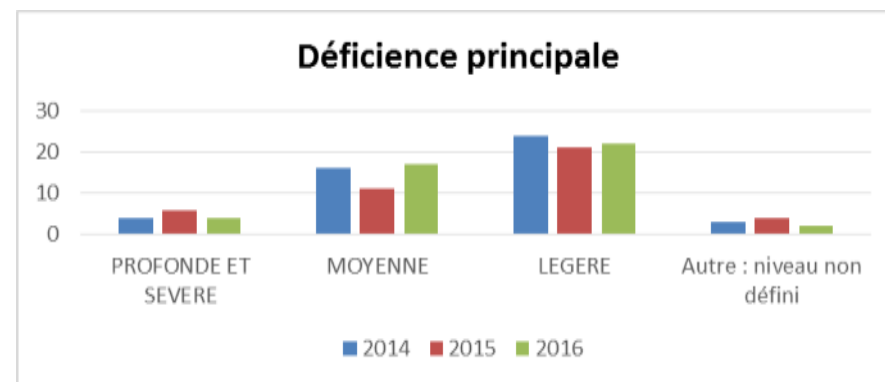
Admissions - prise en charge précédent l'admission



LES SORTIES

Les sorties du SESSAD se font en partie vers un établissement médico-social spécialisé (9 en 2016), en partie vers le milieu ordinaire (5 en 2016), ce qui s'explique par la présence dans l'effectif, de jeunes avec une déficience légère, voire un simple retard. Pour certains de ces jeunes, un suivi par un SESSAD sera nécessaire ultérieurement, notamment lorsqu'il s'agira de penser une orientation professionnelle.

TYPES DE HANDICAP



On retrouve en 2016 chez les enfants accueillis le même type de difficultés que les années précédentes, centrées sur le langage et pour certains sur les troubles de la relation. Pour soutenir les enfants dans leurs apprentissages et la réduction de leurs troubles, les professionnels ont poursuivi leur démarche de formation (PECS, TSA). Des groupes thérapeutiques et éducatifs d'expression ont été mis en place et co-animés par une éducatrice et la psychologue.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

2016 a été une année d'intense formation au sein du service :

- Formation de la psychologue et du médecin au diagnostic de TSA par le CRA
- Formation à l'accompagnement d'enfants avec TSA
- Formation en enseignement de la langue augmentée (Makaton, Pecs)
- Participation aux Journées Nationales des SESSAD
- Formation à l'approche-médiation pour toute l'équipe.

Cet ensemble de formations a permis à l'équipe de rester mobilisée tout au long de l'année et de mettre en œuvre au fur et à mesure les nouveaux outils et les nouvelles stratégies éducatives apprises.

3.2. Partenariat

Les relations de coopération avec l'Education Nationale restent un aspect important du travail d'accompagnement des enfants effectué par le SESSAD. De janvier à décembre 2016, les professionnels sont intervenus dans 27 établissements scolaires différents. Les liens tissés avec le service Petite Enfance de Colmar s'étoffent, notamment autour d'interventions de formation et d'information réalisées et à venir sur la question du handicap et de l'accompagnement des jeunes enfants avec TSA en structure petite enfance. Dans un autre champ, le service a développé des modalités de travail avec les services de la protection de l'enfance afin de coordonner leurs interventions avec celles du service. L'invitation des éducateurs d'AED/AEMO ou de l'ASE à participer aux synthèses concernant l'enfant est devenue systématique et les échanges d'information entre professionnels beaucoup plus fluides.

3.3. Travail avec les familles

Si la formation a été beaucoup tournée vers la question de l'autisme, le travail avec les familles reste un axe important de l'intervention du SESSAD. C'est ainsi que la totalité de l'équipe a été formée à l'approche-médiation afin de permettre aux professionnels de mieux comprendre les enjeux de tensions intrafamiliales, de pouvoir accueillir le désarroi de parents face au handicap de leur enfant, de se positionner entre les parents et l'école ou d'autres partenaires.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Fin 2016, le SESSAD a entrepris sa 2ème évaluation interne, en ouvrant les groupes de travail aux parents des enfants accueillis et aux partenaires. Ont ainsi été invités des

professionnels des ESMS, de l'Education Nationale, des Établissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE), de centres médico-sociaux ainsi que des thérapeutes libéraux.

Par ailleurs, l'installation du logiciel GPA de gestion de l'activité a été perçue par tous comme un élément facilitateur de la gestion administrative de l'activité. Le passage des supports papier au support informatique s'est fait sans difficulté.

Enfin, les réunions d'équipe et les GAP (pour l'équipe d'une part, pour la chef de service d'autre part) sont régulièrement interrogés et redéfinis afin de représenter une réelle ressource pour les professionnels et de contribuer ainsi à une attitude bienveillante envers les bénéficiaires et à l'interne entre collègues.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Évolution personnel présent au 31/12 sur 3 ans (en équivalent temps plein)

2014	2015	2016
10,36	9,46	9,76

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	9,76	1,00	0,85	5,75	2,00	0,16	0,00
Contrats aidés	1,00			1,00			

Les remarques concernant la dotation en personnel du service sont les mêmes qu'en 2015. Le poste d'orthophoniste vacant (50%) reste difficile à pourvoir ; les suivis sont assurés par des libéraux sous convention.

Le suivi des dossiers (MDPH, protection de l'enfance) est assuré par la chef de service. Un temps d'assistant social, spécialiste des droits des personnes, serait utile pour accompagner de manière plus efficace les familles.

6. CONCLUSION

L'évaluation interne menée en 2016 a permis de dégager des axes d'amélioration de la qualité du service rendu pour les prochaines 5 années. C'est ainsi que se poursuivra en 2017 la réflexion et la mise en œuvre de la mutualisation des locaux entre le SESSAD (DI et TSA) et le CAMSP/EDIPA afin de proposer un accueil encore plus adapté aux familles et aux enfants; les propositions faites aux familles, tant en termes de possibilités de participation qu'en termes de propositions d'accompagnement (activités parents/enfants, groupe fratries, accompagnement aux loisirs) seront développées.

Nos liens avec nos partenaires seront également amenés à évoluer ; le travail et la réflexion en commun avec les EAJE, déjà bien avancés, vont se densifier. La coopération avec le secteur sanitaire, et notamment la pédopsychiatrie, nécessite de se structurer et de se développer.





1. EDITORIAL

La méthode CAMSP peut se résumer par : « prendre soin et faire du lien ; prendre soin en faisant du lien ». Autrement dit cette conviction que la qualité des liens (entre professionnels dans et hors CAMSP, entre parents et professionnels) a un effet positif sur le climat familial, le lien parents-enfants et par ricochet sur le développement de l'enfant. Ce souci de la qualité du lien a été éprouvé au cours de l'année 2016 par une augmentation significative et durable de la liste d'attente, remettant en question notre politique d'accueil et d'accompagnement. Ce contexte nous enjoint à penser autrement les notions d'attente, d'accueil, de besoins et de parcours. L'évaluation interne réalisée en fin d'année a relevé ce nouvel enjeu.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

Le nombre de séances délivrées auprès de l'enfant et/ou de ses parents est stable par rapport à l'année 2015 (3182 séances réalisées).

100 enfants ont été rencontrés au moins une fois au CAMSP en 2016 (file active), 40 enfants ont été vus pour la première fois au CAMSP en 2016. Ces chiffres sont en légère hausse par rapport à 2015. Le nombre de bilans pluridisciplinaire est stable (38 bilans réalisés en 2016). Parmi ces bilans, 9 ont été consacrés à des démarches diagnostiques de l'autisme selon les recommandations de l'HAS (bilans plus longs et complexes à réaliser).

Le nombre d'enfant présents au CAMSP au 31/12/2016 est nettement supérieur cette année (70 en 2016, 55 en 2015). Ce chiffre est en lien avec le nombre plus faible d'enfants sortants mais aussi au développement de suivis innovants : réponses complémentaires avec le libéral ou d'autres service, suivis plus ponctuels (suivi en consultation, suivi de guidance parentale).

L'ACTIVITE

Activités	2013	2014	2015	2016
CAPACITE AUTORISEE	30	30	30	30
NBR ANNUEL DE JOURS D'OUVERTURE	210	210	210	210
SEANCES PREVISIONNELLES	4841	2886	3145	3493
SEANCES REALISEES	4841	2886	3145	3182
ECART	710		312	311
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	117,20%		91%	91%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	95	102	95	100

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE

Nous accueillons plus de garçons que de filles au 31/12/2016 : 60% de garçons, 40% de filles. Un tiers des enfants ont moins de 3 ans. Les 2 tiers des enfants ont moins de 4 ans.

LES ENTREES

	NOMBRE	%
Accès direct (famille, entourage,...)	1	3%
Education nationale	5	13%
PMI	7	18%
Services sociaux (ASE - UTPAS - CCAS...)	1	3%
Dispositifs petite enfance (crèches, halte-garderies,...)	1	3%
Maternité, service de néonatalogie	7	18%
Secteur hospitalier hors maternité, néonatal, et pédo-psy	0	0%
CMP et secteur pédopsychiatrique	1	3%
Médecine libérale et paramédicaux libéraux	12	32%
Autre CAMSP	2	5%
Autre	1	3%
TOTAL ADMISSIONS	38	100%

En 2016, les médecins et paramédicaux libéraux ont été le principal adresseur (un tiers des enfants). La PMI, le secteur hospitalier (pédiatrie, néonatalogie) restent des adresseurs importants (20% des enfants chacun). Un peu plus de 10% des enfants sont adressés par un professionnel de l'éducation nationale, parfois sans consultation médicale au préalable. L'accueil précoce des enfants à risque de trouble de l'autisme est facilité du fait de l'action de dépistage mis en œuvre par la PMI.

Le délai d'attente entre le premier contact et le premier RDV s'est allongé (102 jours en 2016, 95 en 2015). Le nombre d'enfant inscrits sur la liste d'attente pour un premier RDV au CAMSP a doublé par rapport à 2015 (30 enfants inscrits le 31/12/2016). Une réflexion est en cours concernant la politique d'admission, les modalités d'accueil, l'action de dépistage lors du premier contact avec les parents.

LES SORTIES

SORTIES - ORIENTATION prévue afin la fin de la prise en charge	NOMBRE	%
Sans nécessité d'orientation	2	8%
Suivi thérapeutique libéral	8	31%
Secteur sanitaire: CMP, CATTP, HDJ, hôpital,...	3	12%
Service médico-social (SESSAD, SAFEP ...)	11	42%
Établissement médico-social (IME, IEM, ITEP ...)	1	4%
Autre CAMSP	1	4%
TOTAL SORTIES	26	100%

30 enfants ont été sortants du CAMSP en 2016 soit une diminution nette constatée (40 enfants en 2015). Pour 40% des enfants sortants, une orientation dans un établissement ou service médico-social a été préconisée.

TYPES DE HANDICAP - Déficience principale au 31.12.2016

Type	Nb de bénéf. concernés
Autisme et autre TED	9
Troubles du langage et des apprentissages	9
Déficiences motrices	3
Polyhandicap	4
Troubles du comportement et de la communication	9
Autre type de déficience : déf. intellectuelle et cognitive	16
Bébé vulnérable à risque	4
Diagnostic en cours	28

Le nombre d'enfant avec une suspicion ou un diagnostic de trouble du spectre de l'autisme a augmenté. Pour ces enfants, la prise en charge doit être globale et nécessite beaucoup de coordination (soins, école...). Le nombre d'enfants porteurs syndrome génétique est stable.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie du service

Réponse à un appel à candidature pour la création en 2017 d'une équipe de diagnostic et d'intervention précoce autisme co portée par le CAMSP et la pédopsychiatrie de Colmar : avis favorable de l'ARS.

Réflexion d'équipe concernant différentes procédures (écrits professionnels, critères d'admission...).

3.2. Partenariat

Présentation du CAMSP au sein du service de pédiatrie de Colmar

Rencontres avec les thérapeutes libéraux du territoire (orthophonistes, psychomotriciens, psychologue, éducatrice), avec d'autres CAMSP et SAFEP, avec les psychologues scolaires.

Pour au moins 2 enfants : projet de soins en partenariat avec le SAFEP déficience visuelle d'Illzach.

L'arrivée du médecin pédopsychiatre qui travaille à la fois au CAMSP et en psychiatrie infanto juvénile a permis de développer le lien entre les 2 services, la fluidité du parcours de soins des enfants.

L'élaboration d'une réponse commune dans le cadre d'un appel à candidature, avec le service de pédopsychiatrie des Hôpitaux de Colmar, à la mise en place d'une Équipe de Diagnostic et d'Intervention Précoces Autisme (EDIPA).

3.3. Travail avec les familles

Formation de 3 jours sur « le travail avec les familles ».

Volonté de placer les parents comme les acteurs principaux de la prise en charge de leur enfant : projet de « guidance parentale ».

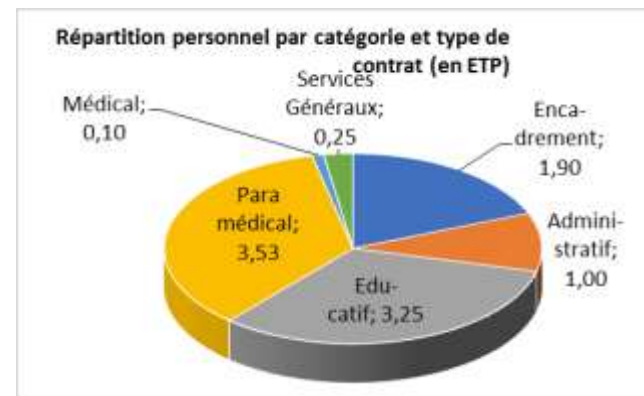
4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

- L'évaluation interne a été réalisée fin 2016. Plusieurs pistes d'action ont été définies (travail avec les familles, aménagements de la salle d'attente, gestion de la liste d'attente..).
- La mise en place d'un logiciel de gestion de notre activité vise à améliorer le pilotage de notre organisation et la lisibilité de nos accompagnements.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Évolution du personnel présent au 31/12 en CDI sur 3 ans (en équivalent temps plein)

2014	2015	2016
11,37	10,93	10,03



L'équipe pluridisciplinaire reste stable. Deux professionnelles absentes pour congés maternité ont pu être remplacées, et le poste de pédopsychiatre vacant depuis plus d'un an a été pourvu en mai 2016.

6. CONCLUSION

Projets

Les grands projets de l'année 2017.

- La mise en œuvre d'EDIPA dans une dynamique partenariale ;
- La mise en synergie et la mutualisation des moyens et des ressources à l'interne entre le SESSD DI ; le SESSAD Précoce Autisme (ouverture septembre 2017) ; le CAMSP et EDIPA
- La participation à la réflexion et à la mise en œuvre de la structuration de la filière dépistage- diagnostic précoces des enfants en situation de handicap;
- L'actualisation du projet de service au 2^{ème} semestre.



1. EDITORIAL

Après l'annonce faite en 2015 d'un rapprochement entre l'IMP « Les Catherinettes » et l'IMPRO « Les Artisans », concrétisé en premier lieu par une direction unique,

2016 a été marquée par le lancement le 20 juin d'une dynamique commune autour de la rédaction d'un projet d'établissement IME. Près de 90 professionnels se sont rencontrés au Rimlishof, autour de la thématique « *Culture d'entreprise, changement et travail en équipe... vers la construction d'un projet d'établissement en commun* ». Après les mots encourageants de Mrs Bandol et Schangel « *Osez rêver votre projet d'établissement* », et un apport théorique sur la culture d'entreprise, freins au changement, médiation de conflits, les équipes des deux structures se sont mélangées en 9 groupes avec comme feuille de route deux questions : qu'est ce qui définirait l'IME dans lequel je travaille, quels seraient les 4 axes stratégiques prioritaires ? L'ensemble des salariés se sont reconnus dans 6 thématiques communes qui seront le cœur de notre futur projet : Le projet personnalisé d'accompagnement du bénéficiaire, Le travail avec les familles, La pluridisciplinarité professionnelle, Le travail en réseau, en particulier autour des orientations et passages entre structures, Des prestations en cohérence avec les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'ACTIVITE

Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	60	60	60	60
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	200	200	199	200
JOURNEES PREVISIONNELLES	9784	9751	9770	10079
JOURNEES REALISEES	10041	10080	10115	10100
ECART	257	329	345	21
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	102.62%	103.37%	103.53%	100.21%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	65	67	69	66

MOUVEMENTS NOMBRE ENTREES / SORTIES

8 ADMISSIONS		8 SORTIES	
Education Nationale	1	Retour famille	3
IMP CATHERINETTES	7	FAS	1
		CARAH	2
		ESAT	2

Nous constatons que de plus en plus, les sorties sont prononcées en cours d'année suite à des places qui se libèrent en ESMS pour adulte ou en milieu de travail. Cela a pour effet de procéder également à des admissions de primo entrants en cours d'année. 3 retours à domicile est une réelle exception cette année, dont 1 est un retour dans le pays d'origine.

ÉVOLUTION DE LA TYPOLOGIE DES HANDICAPS

ANNEE	EFFECTIF	PROFONDE ET SEVERE	MOYENNE	LEGERE
2013	65	13	46	6
2014	67	17	41	9
2015	69	16	45	8
2016	66	18	36	15

L'objectif de réaménagement des ateliers techniques a été réalisé et est en cours d'évolution en fonction des besoins et des publics accueillis. Pour la déficience moyenne à sévère, des inclusions ont été aménagées avec des activités de travaux manuels adaptés à l'individualité de chacun. Pour les jeunes à profil d'insertion professionnelle en ESAT, les chantiers écoles ont été développés en partenariat avec les ESAT, ainsi que les stages collectifs accompagnés.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

La vie de l'établissement est marquée par de multiples temps de rencontre, d'échange, de participation à des projets, d'un travail avec un réseau partenarial particulièrement étoffé :

Le fait marquant de l'année a été les 50 ans de l'IMPRO le 30 juin 2016. Une fête a été organisée pour l'occasion permettant des retrouvailles, des rétrospectives et de rencontrer le réseau de partenaires multiples.

L'autre fait marquant de cette année 2016 est le regroupement entre l'IMP Les Catherinettes et l'IMPRO Les Artisans. Regroupement qui s'est concrétisé par des temps de rencontre et d'échange entre les professionnels des 2 établissements et par des journées pédagogiques communes. Ce rapprochement s'est aussi concrétisé par la mutualisation des circuits de Taxi qui a conduit à une modification des horaires d'ouverture des horaires 8h15-16h.

Participation au marché de Noël par la tenue d'un stand durant une semaine. Participation à

la décoration du marché de printemps en coopération avec les services de la Ville et l'Office du Tourisme.

L'exposition d'œuvres réalisées par les jeunes du groupe Arts Visuels a fait l'objet d'une médiatisation soutenue par la presse écrite et les médias télévisuels.

3.2. Partenariat

En 2016, l'IMPRO a consolidé ses compétences dans la prise en charge des jeunes TSA en réalisant un travail de partenariat avec le CRA.

Le groupe d'Atelier Éducatif a mis en place un partenariat avec le CARAH de Colmar et Munster afin de permettre à ces jeunes d'intégrer 1 fois par semaine un espace adulte qui leur est adapté.

Camp de l'Éducation à l'Environnement, sentier des Carrières et de l'Écureuil.

Semaine du goût. - ECOLO'TRI

Clown en Fête, jardin partagé.

En 2016, 91 partenariats ont été mobilisés pour nos missions institutionnelles dont: ESMS 22, Structure hospitalière 2, Profession de santé libérale 11, Education Nationale 6, Loisirs 8, Insertion professionnelle 17, Structures de l'État et enfance 13, Éducatifs, pédagogique et culturels 12.

3.3. Travail avec les familles

Le travail avec les familles est un axe fort de notre prise en charge à l'IMPRO. En effet ce partenariat est incontournable pour la mise en place d'un projet d'adulte auprès des adolescents accueillis. Différents temps forts dans l'année sont proposés:

Réunion de rentrée et fête de fin d'année entre parents, jeunes, partenaires et professionnels

5 rencontres individualisées ou de groupe tout au long de l'année: scolaire, ateliers, éducatifs.

Une rencontre PPA au minimum par an et par jeune ;

Journées Festives de Noël, de Printemps et de fin d'année.

Participation active et pertinente du CVS à la vie de l'Établissement.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

A) Enquête de satisfaction. Mise en place annuellement, le taux de participation pour 2016 est de 49,3%. Il en ressort une satisfaction de 93% sur l'item de la communication entre famille et la structure. L'item de satisfaction concernant l'élaboration et la mise en pratique des PPA, totalise 100% de satisfaction.

B) Le Conseil à la Vie Sociale. Actif et participatif pour certaines manifestations (marché de Noël par exemple), le CVS s'est réuni 3 fois en 2016. Des axes d'améliorations concernant l'environnement ont été proposés et ont été mis en œuvre.

C) Les stages collectifs et individuels. Afin d'améliorer et de faciliter le passage de l'IMPro à la vie d'adulte, les stages sont incontournables, qu'ils soient de découverte, d'immersion, pré professionnels, de professionnalisation, ou en hébergement. 114 stages ont été mis en places dont 81 en ESAT, 10 en milieu ordinaire, 18 en SAJ, 3 en FATH, et 2 transferts. 6 stages collectifs accompagnés ont été mis en place sur 28 jours au total pour 41 jeunes.

D) Des améliorations dans l'accompagnement:

Communication: Mise en place d'un deuxième groupe sur le langage associé Makaton, 15 jeunes sont donc concernés par cet outil de communication alternative. 5 jeunes non oralisant

disposent de leur classeur pictos-PECS individualisés.

Technique: Le chantier-école Jardins Espaces Verts a rajouté une matinée supplémentaire par semaine. Développement de stages collectifs accompagnés.

Accès à la culture: Le groupe Arts Visuels a mis en place un créneau supplémentaire de 2 heures avec la constitution d'une seconde équipe.

Scolaire: La classe externalisée SESAME a formalisé un nouveau projet intégrant plus de séances dans les classes ordinaires du Collège d'accueil.

Autonomie: Sur 66 jeunes accompagnés en 2016, 32 d'entre eux sont autonomes dans les transports (ped, vélo, bus...) contre 34 qui utilisent les transports en taxis.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

CDI

Évolution personnel présent au 31/12 sur 3 ans (en équivalent temps plein)

2014	2015	2016
23,31	22,81	23,06

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	23,06	2	1,1	14,77	1,25	0,35	3,59
CDD remplacement	2,5			2,5			
Contrats aidés	1			1			
Maitres	3			3			

Concernant les ressources humaines, nous avons eu 2 départs à la retraite et de fait, 2 nouveaux salariés. En fin d'année 2016 est arrivée une nouvelle chef de service en complément du poste de directeur, mutualisé avec l'IMP (50% IMPRO et 50% IMP). Le rapprochement avec l'IMP a permis de mutualiser des postes: 1h30 hebdomadaires d'infirmier et 10h hebdomadaires d'assistante sociale

Comme l'année précédente, le turn-over reste très faible ce qui a pour effet d'augmenter l'ancienneté des salariés.

6. CONCLUSION

Notre objectif pour 2017 sera de finaliser le nouveau projet IME issu de plus d'une année de cheminement avec les équipes pour construire la fusion entre l'IMP et l'IMPRO.

Ce nouveau projet sera également une opportunité pour réinterroger nos réponses aux besoins spécifiques des jeunes et avoir une offre de services adaptée et au plus près des besoins repérés.



1. EDITORIAL

Le CARAH (Centre d'Accueil et de Rencontres pour Adultes Handicapées) a ouvert le 5 mars 2003. Sa capacité d'accueil est de 23 places. En 2016, 29 personnes ont bénéficié d'un accueil permanent à raison de 1 à 5 jours par semaine. **L'avancée en âge des familles se conjuguant en parallèle du vieillissement des personnes en situation de handicap, les demandes de FAS en accueil temporaire pour répondre aux besoins de droit au répit et /ou d'une préparation à une orientation future sont depuis quelques années en nette augmentation. 16 bénéficiaires sur les 29 ont été concernés durant l'année** ce qui représente plus de 55% de l'effectif. 8 personnes ont été concernées par de l'accueil occasionnel (stage) compensant les absences et permettant de faire découvrir le CARAH en vue de prochaines admissions.

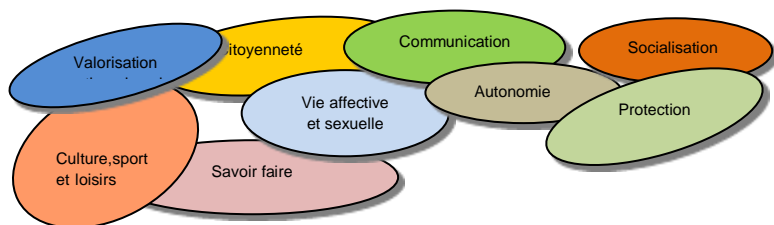
2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

Dans le Haut-Rhin, l'accueil de jour poursuit un double objectif puisqu'il constitue à la fois :

- 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 et,
- un lieu d'expertise, d'évaluation et d'orientation en vue de définir/préciser le projet personnalisé des bénéficiaires.

en proposant des temps individuels de prise en charge et des temps collectifs favorisant l'insertion sociale de la personne dans la cité.

L'offre de service est diversifiée **autour de 9 domaines de satisfaction du bénéficiaire** en lien avec le Projet Personnalisé, les projets d'ateliers et d'activités développés dans le projet de service (2013-2017).



L'année 2016 a compté 220 jours d'ouverture. La fréquentation est de 4604 jours sur un nombre de journées prévues de 4301 jours. Soit un taux d'occupation de 91%

L'effectif au 1^{er} janvier 2016 est de 26 personnes, il est de 28 personnes au 31 décembre 2016. 1 personne a quitté le service pour une entrée en FAS après y avoir effectué des séjours en accueil temporaire. 3 admissions ont été réalisées durant l'année.

Chiffres clés concernant les bénéficiaires accueillis dans l'année.

- L'accueil permanent : 29 personnes concernées durant l'année

Activité	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	23	23	23	23
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	220	220	220	220
JOURNEES / SEANCES PREVISIONNELLES	4301	4301	4301	4301
JOURNEES / SEANCES REALISEES	4674	4582	4568	4604
ECART	373	281	267	303
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	92,37%	90,55%	90,28%	90,99%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	27+6	27+5	25+5	29+8
<i>*accueil occasionnel</i>				

NATURE DE LA FREQUENTATION (au 31/12/2016)

L'accueil occasionnel et les stages* : 8 personnes concernées durant l'année

Des séjours en accueil temporaire

Au regard du nombre croissant de bénéficiaires effectuant des séjours en accueils temporaires (éditorial), des contacts ont été pris avec des FAS effectuant de l'accueil temporaire afin de conventionner des partenariats pour répondre à cette demande en augmentation.

Les ateliers et activités proposées en 2016 :

Les ateliers du matin en fonction des jours, en rapport direct avec le projet personnalisé : vie pratique et domestique, travaux manuels et jardinage, bouges ton corps, snoezelen et groupe d'expression

Les après-midi : Les activités choisies par les bénéficiaires

lundi	mardi	mercredi	jeudi
Mosaïque	Bowling	Média	Photo
Art plastique	Couture	Céramique	Peinture
Tissage	Bois fleuri	Petites réparations	Musique/ danse/chant
Piscine	Jeux de société	Esthétique	Sortie nature

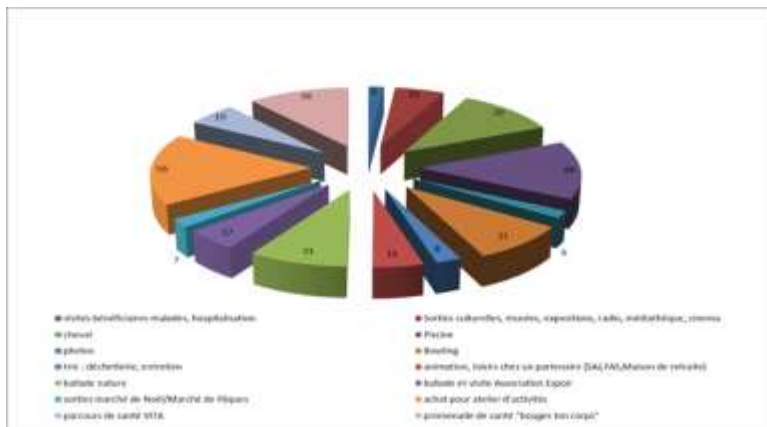
3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie du service

- Prix maître d'apprentissage Éducatrice Spécialisée par la Région Grand-est.
- Soirée carnaval.
- La journée du 70ème anniversaire ARSEA au Tanzmatten à Sélestat
- Fête de Noël en commun avec le CARAH de Munster et le SAJ de Neuf-Brisach au restaurant COLLIS MARTIS à Colmar avec animation DJ.
- L'organisation d'un marché de Noël dans nos locaux à destination des familles et/ou représentants légaux, partenaires et connaissances.
- Journée récréative entre tous les SAJ 68
- Élection des représentants du CVS en mutualisation avec le CARAH de Munster et le SAJ de Neuf-Brisach. Les réunions se tiendront au CARAH de Colmar

SORTIES ET RENCONTRES 2016

19 Rencontres au CARAH autour d'une activité commune lycéens, IMPRO, IMP, SAJ, etc...
345 Sorties activités culturelles, sportives et loisirs.



3.2. Partenariat

Au niveau des bénéficiaires :

- Participation au 10^{ème} anniversaire de la MDPH (recueil de trajectoire de vie de bénéficiaires).
- Participation au charivari exposition d'art au Tanzmatten.
- Participation au 70^{ème} anniversaire de l'ARSEA (exposition d'œuvres).
- Fête d'été avec la collaboration du rugby club de Colmar en présence des familles et bénévoles.
- Journée de création artistique LAND 'Art en collaboration avec le CARAH de Munster.
- Après-midi dansante avec invitation de SAJ et de FAS au Bowling.
- Exposition à l'Écurie du moulin.
- organisation d'une conférence sur la PCH animée par la MDPH 68 en direction des familles/représentants légaux des CARAH et du SAJ de Neuf-Brisach.
- Nouveau partenariat avec la maison de retraite de Bergheim.

Au niveau des pratiques professionnelles :

- Poursuite des rencontres trimestrielles du réseau inter SAJ 68.
- Poursuite d'un partenariat étroit avec le SAVS de Colmar autour des projets personnalisés.
- Poursuite des rencontres dans le cadre du réseau Autisme 4X4.
- Réunion bilan annuel avec les bénévoles intervenants au sein du service.
- Réunion bilan annuel avec le prestataire de restauration.
- Réunion bilan annuel avec le FAS de Malmerspach et le FAS d'Aubure.
- Partenariat avec le centre de planification de Colmar.
- Rencontre avec l'IMPRO sur la question des jeunes en aménagement creton.
- Participation aux évaluations interne de l'IMP- IMPRO et du SAMSAH.
- Participation au forum organisé au Rimlishof sur le thème : le burn-out des aidants.
- Participation au Copil mis en place par le FAS d'Aubure sur le thème : vie affective et sexuelle.

3.3. Travail avec les familles

- Organisation des élections du CVS (délégués des bénéficiaires et des familles) en mutualisation avec le SAJ de Munster et le SAJ de Neuf-Brisach.
- Forte implication de l'ensemble des délégués lors des **trois réunions du CVS**.
- Forte participation des familles lors des rendez-vous projets personnalisés annuels.
- **Participation de la majorité des familles** et représentants légaux aux différentes manifestations (réunions, fêtes, ...) organisées au sein du CARAH.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

- Maintien du groupe d'analyse des pratiques en direction de l'équipe éducative et celle à destination du chef de service.
- 2 réunions du comité Protection Sécurité avec la participation volontaire des membres de l'équipe.
- 1 réunion du comité Bien-être Bienêtre avec la participation volontaire des membres de l'équipe.
- Réaménagements de certains espaces du CARAH (remise en peinture de l'atelier travaux manuels, du secrétariat, salle de réunion, accueil, montée d'escalier.
- Installation d'un espace bureau pour la psychologue.
- Réaménagement de l'espace accueil et espace télévision.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31/12/16

CDI :

Évolution personnel présent en CDI au 31/12 sur 3 ans (en équivalent temps plein)

2014	2015	2016
7,38	7,38	7,38

Une personne en contrat d'apprentissage d'éducateur spécialisé depuis septembre 2014.

6. CONCLUSION PROJETS 2017

Le CARAH Colmar prévoit :

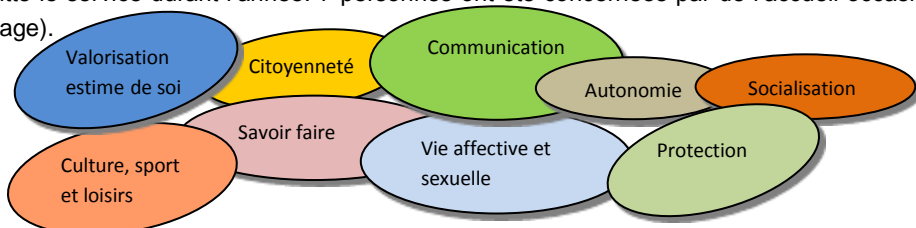
- Évaluation interne
- Transfert de 3 jours en collaboration avec le CARAH de Munster et la visite du SAJ de Neuf-Brisach
- Poursuite des formations sur l'autisme et la participation au CRA réseau 4X4
- Poursuivre l'analyse des pratiques qui apporte un éclairage sur la pratique éducative et poursuite du GAP pour le chef de service.
- Poursuite des 2 réunions des 2 comités Bien Être/Bienêtre et Protection/Sécurité.
- Enquête de satisfaction à destination des familles / représentants légaux et une autre à destination des partenaires.
- Participation des familles aux activités proposées au CARAH lors d'une après-midi suivi d'une réunion d'échange.
- Développement de partenariats avec d'autres FAS sur le territoire.
- Demande des bénéficiaires, inversion de deux salles : le vestiaire deviendra la salle de repos et la salle de repos deviendra le vestiaire.
- Réaménagement de la salle vie pratique avec peinture et changement de mobilier.



1. EDITORIAL

Le CARAH Munster (Centre d'Accueil et de Rencontres pour Adultes Handicapés) a ouvert le 17 octobre 2011. Le CARAH est implanté au centre-ville de Munster et fait partie des quatorze services d'accueil de jour en direction des personnes en situation de handicap sur le département du Haut-Rhin. Le service leur offre un accompagnement en journée dans la perspective de leur maintien à domicile et dans leur environnement familial. L'idée maîtresse de notre projet de service est : donner une place à chacun des bénéficiaires, instaurer un dialogue entre tous, viser au quotidien le bien-être de chacun dans une construction collective, et enfin s'adapter en permanence aux besoins et demandes des personnes accueillies.

La file active a été de 36 personnes en 2016. 2 personnes ont été admises et 5 personnes ont quitté le service durant l'année. 7 personnes ont été concernées par de l'accueil occasionnel (stage).



2. MISSIONS / PRESTATIONS DELIVREES

- **L'accueil permanent** : activité

Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	23	23	23	23
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	220	220	220	220
JOURNEES / SEANCES PREVISIONNELLES	4301	4301	4301	4301
JOURNEES / SEANCES REALISEES	3779	3750	4114	4195
ECART	-522	-551	-187	-106
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	74,68%	74,11%	81,30%	82,90%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	29+6	27+10	34+4	36+7

L'année 2016 a compté 220 jours d'ouverture. La fréquentation a été de 4 195 jours sur un nombre de journées prévues de 4 301 jours soit un taux d'occupation de 82,90 %. Une augmentation du nombre de jours de présence est constatée soit +81 jours par rapport à 2015. Une hausse qui s'explique par les nombreuses propositions de journées découvertes et d'accueils occasionnels d'autant plus que 4 bénéficiaires fréquentant le CARAH à raison de 4 à 5 jours semaine ont quitté le service pour intégrés un FAS.

- **L'accueil occasionnel et les stages** :

En 2016, un total de 7 personnes a effectué des accueils occasionnels de 1 à 5 jours par semaine. 13 visites de services ont été organisées en direction de bénéficiaires donnant lieu à 7 journées découvertes et 4 stages de plus d'1 mois.

- **Des séjours en accueil temporaire et des stages en ESAT**

9 bénéficiaires ont effectué plusieurs séjours en accueil temporaire en FAS débouchant sur 4 admissions.

2 bénéficiaires ont effectué des stages en ESAT, il est prévu une admission début 2017 pour l'un d'entre eux.

- **Les ateliers et activités proposées en 2016** :

L'ensemble des projets des ateliers et activités a été revisité à l'occasion de la réécriture du projet de service. Un bilan annuel est établi pour chacun d'entre eux.

Le matin : 4 ateliers en rapport direct avec le projet personnalisé :

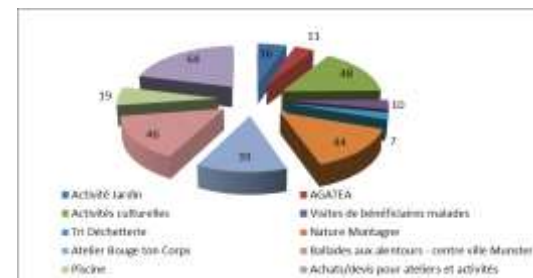
- Vie pratique et domestique
- Travaux manuels – jardinage
- Bouge ton corps et esthétique
- Makaton.

Les après-midis : des activités choisies par les bénéficiaires
Durant la période d'été les activités de plein air sont favorisées.

lundi	mardi	mercredi	jeudi
Arts et peinture	Arts plastiques	Journal Carah'K'Terres	Sorties Rencontres
Média	Piscine	Culture alsacienne	Arts textile
Couture	AGATEA	Groupe de parole	Musique/danse
Bijoux	Arts et peinture		

Sorties et rencontres 2016 :

40 Rencontres et 304 sorties effectuées



3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie du service

- Fête de carnaval
- Participation aux 70 ans de l'ARSEA au Tanzmatten avec présentation d'une exposition d'art
- Fête de départ pour les 5 bénéficiaires ayant quitté le service en 2016 avec remise de cadeaux
- Exposition au Festival Charivari à Sélestat
- Exposition de tableaux au restaurant l'Abbaye d'Anny à Munster
- Journée de création artistique Land' Art au CARAH Colmar
- Fête d'été en juillet avec les bénéficiaires, familles, bénévoles pour le 70ème anniversaire de l'ARSEA à la Maison du fromage à Munster
- Repas dansant au restaurant à l'occasion de la fête de Noël en partenariat avec le CARAH de Colmar et le SAJ de Neuf-Brisach
- Organisation d'un marché de Noël sur 2 journées.

3.2. Partenariat

Au sujet des activités proposées aux bénéficiaires

- Une journée récréative entre tous les SAJ du Haut Rhin organisée dans le cadre de nos rencontres inter-SAJ à l'espace Peugeot de Mulhouse.
- Participation au 10^{ème} anniversaire de la MDPH (recueil de trajectoire de vie de bénéficiaires).
- Mise en place d'un partenariat avec l'espace culturel de Munster (séances de cinéma) en y conviant des SAJ, FAS, MAS, FAM, maisons de retraite.
- Convention avec l'association PAT'A SEL (participation de bénéficiaires à certaines manifestations).
- Décoration des locaux du SAVS-SAMSAH de Wintzenheim dans le cadre de leur journée porte ouverte (tableaux de bénéficiaires).
- Intervention d'une conseillère conjugale et familiale pour 11 séances dont 2 avec les familles sur la thématique de la vie affective et sexuelle
- Un nouveau partenariat avec l'IMPRO Les Artisans de Colmar autour d'activités en commun
- Visite mensuelle de l'association OIKA OKA pour la présentation et l'animation de jeux de sociétés
- Animation ponctuelle d'un accordéoniste.

Au niveau des pratiques professionnelles

- Poursuite des rencontres trimestrielles Inter-SAJ du Haut Rhin
- Participation au Copil mis en place par le FAS d'Aubure sur le thème de la vie affective et sexuelle
- Poursuite d'un partenariat étroit avec le SAMSAH et le SAVS de Wintzenheim ainsi que les SAVS de Colmar et Neuf-Brisach autour des projets personnalisés
- Poursuite des rencontres dans le cadre du réseau Autisme 4X4
- Réunion bilan annuel avec les bénévoles intervenants au sein du service
- Réunion bilan annuel avec le prestataire de restauration
- Réunion bilan annuel avec le FAS de Malmerspach et le FAS d'Aubure
- Réunions bilan de stages avec l'ESAT de Wintzenheim et de Colmar
- Mise en place d'un partenariat avec convention avec l'ESAT d'Eguisheim ARSEA
- Participation du chef de service à l'évaluation interne du SAMSAH.

3.3. Travail avec les familles

- **Élection du nouveau Conseil de la Vie Sociale associant les 3 SAJ Colmar Munster et Neuf-Brisach** avec une préparation adaptée aux bénéficiaires (réunions, rencontres)
- Participation de la majorité des familles et représentants légaux aux différentes manifestations (réunions, fêtes, spectacle ...) organisées au sein du CARAH ou en extérieur

- Participation des familles/représentants légaux à la conférence sur la PCH au CARAH de Colmar animé par la MDPH 68

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

- Poursuite de la participation du chef de service à un groupe d'analyse des pratiques en direction des chefs de service des pôles 68 handicap et protection de l'enfance
- Poursuite de 2 comités annuels Protection Sécurité
 - o Thèmes abordés : réflexion et échange sur les consignes de sécurité routière / étude du guide de bonnes pratiques concernant vigilance attentat / bilan des actions 2016 sur les risques professionnels
- Poursuite de 2 comités Bien-être Bienêtre
 - o Thèmes abordés : étude des fiches évènements indésirables avec bilan. Bilan du plan d'actions du projet de service.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31/12/16

CDI

Évolution personnel présent au 31/12 sur 3 ans (en équivalent temps plein)

2014	2015	2016
7,36	7,36	7,38

Accueil des stagiaires : 7 stagiaires accueillis sous convention en 2016

6. CONCLUSION

La participation aux 70 ans de l'ARSEA au TANZMATTEN de Sélestat a été fortement appréciée par l'ensemble de l'équipe, notons également son fort engagement dans l'organisation de l'exposition, renforçant le sentiment d'appartenance associative.

Un travail conséquent autour de la recherche de partenariat a été effectué en 2016, des premiers contacts ont été établis avec la perspective de signature de convention pour l'année 2017.

En projet pour 2017 :

- Recherche d'un intervenant assurant l'analyse des pratiques qui apporte un éclairage sur la pratique éducative et poursuite du GAP pour le chef de service.
- Poursuite des 2 réunions des 2 comités Bien Etre/Bienêtre et Protection/Sécurité.
- Enquête de satisfaction à destination des familles / représentants légaux et une autre à destination des partenaires.
- Participation des familles aux activités proposées au CARAH lors d'une après-midi suivi d'une réunion d'échange.
- Transfert sur 3 jours dans la vallée de Munster avec le CARAH de Colmar et la visite du SAJ de Neuf-Brisach.
- Réflexion autour d'une convention avec la SPA de Colmar.

1. EDITORIAL

Le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale a ouvert le 2 janvier 2006. Il fait partie des 10 SAVS généralistes du département. Il est identifié comme relais de proximité de la MDPH sur le territoire composé de 29 communes sur les cartons de Munster et Wintzenheim.

L'année 2016 a été marquée par le 70^{ème} anniversaire de l'ARSEA. L'équipe du SAVS a particulièrement apprécié la journée au TANZMATTEN qui a réuni une grande partie des services et renforcé par ce biais le sentiment d'appartenance associative.

Le SAVS bénéficie grâce à l'extension du SAMSAH en 2016, de locaux mutualisés comme une kitchenette, une salle d'attente et une salle dédiée aux actions collectives.

Le service cherche à promouvoir une approche globale des besoins de la personne. Il participe à la défense du droit commun, des personnes en situation de handicap. Leur dimension citoyenne étant inscrite au sein du service commun un droit incontournable. Une nette augmentation de la file active est constatée ainsi que du nombre de personnes accompagnées.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

La mission d'accompagnement dévolue au SAVS (décret du 11 mars 2005) a été complétée par une mission dite de service social spécialisé :

Les missions sont définies comme suit ; elles sont en lien avec le cahier des charges.

- ✓ ACCUEIL / INFORMATION / INVESTIGATION
- ✓ ACCOMPAGNEMENT et APPRENTISSAGE DE L'AUTONOMIE
- ✓ VEILLE SOCIALE
- ✓ EXPERTISE DANS LE CADRE DE LA PCH

Le SAVS a pour vocation de contribuer à la réalisation du projet de vie de personnes adultes en situation de handicap. La mise en œuvre de l'accompagnement est conditionnée par l'adhésion de la personne.

NOMBRE DE PERSONNES CONCERNEES PAR LES MISSIONS :

CANTON WINTZENHEIM		CANTON MUNSTER		TOTAL
Nombre bénéficiaires du service	57	Nombre bénéficiaires du service	66	123
Nombre bénéficiaires non connus du service	19	Nombre bénéficiaires non connus du service	32	51
TOTAL DU NOMBRE DE PERSONNES ACCOMPAGNEES				64
MISSIONS DE SERVICE SOCIAL*		MISSIONS DE SERVICE SOCIAL*		
Accueil	30	Accueil	37	67
Investigation	11	Investigation	15	26
Expertise PCH	2	Expertise PCH	5	7
Veille sociale	21	Veille sociale	18	39

*ces missions peuvent comporter des doubles comptes

Commentaires :

Mission d'accueil : 51 personnes étaient inconnues du service sur les 67 accueillies au SAVS.

Mission d'investigation : sur les 26 personnes, 5 investigations ont abouti à un classement sans suite, 0 à une réorientation, 16 investigations à un accompagnement, 2 à une veille sociale, 3 investigations sont en cours fin d'année, 2 investigations dans le cadre de la PCH.

Mission d'accompagnement : 64 personnes accompagnées durant l'année 2016 : dont 22 nouveaux contrats (hors renouvellement), 26 fins de contrats et 38 contrats encore en cours au 31 décembre. Un équilibre relatif sur les cantons : 30 personnes sur celui de Wintzenheim et 34 sur celui de Munster.

Veille sociale : 39 personnes ont bénéficié d'une veille.

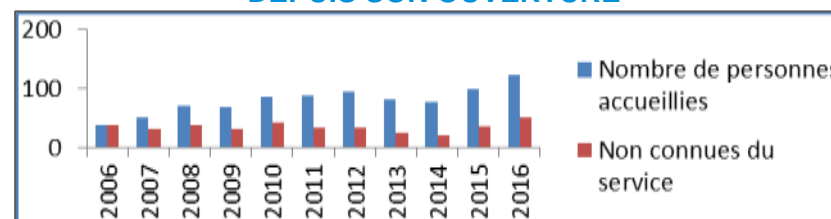
La file active du SAVS a été de 123 personnes en 2016. Une fréquentation en nette hausse dans toutes les missions surtout dans la mission d'accueil (67 contre 47 en 2015).

NATURE DES ENTRETIENS EN LIEN AVEC LES MISSIONS

MISSION	Entretien service/permanence	Visite au domicile	Entretien téléphonique	Entretien Hors murs
ACCUEIL	48	24	110	14
INVESTIGATION	25	11	42	17
ACCOMPAGNEMENT	239	364	1008	256
VEILLE	19	28	77	16
TOTAUX	331	427	1237	303

En 2016, le SAVS recense 2298 entretiens dont 989 impliquant les différents partenaires, toutes missions confondues.

EVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES AU SERVICE DEPUIS SON OUVERTURE



ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET AUTRES PRISES EN CHARGE

Activité professionnelle	Nombre personnes	Activité professionnelle	Nombre personnes
Activité en milieu ordinaire	6	En I.M.Pro	1
Activité en entreprise adaptée	1	En recherche emploi	5
Activité en ESAT	6	Aucune activité prof.	32

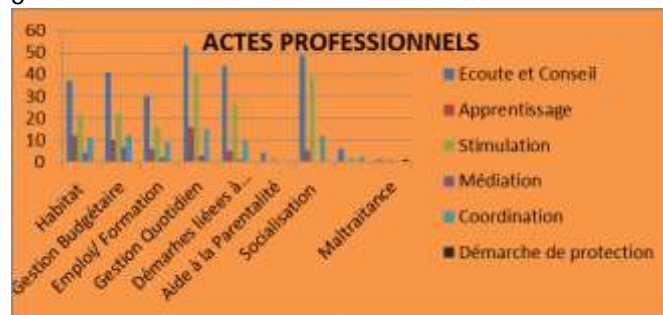
* Peut comporter des doubles comptes

L'insertion professionnelle est un axe de travail important au SAVS qui a concerné 30 bénéficiaires. Ainsi en 2016 :

3 personnes ont pu ainsi bénéficier de stages en ESAT

2 personnes ont été admises en ESAT

- 2 personnes ont effectué des stages professionnels
- 2 personnes ont trouvé un travail intérimaire
- 4 personnes se sont inscrites dans des activités de bénévolat
- 4 personnes se sont inscrites dans une association sportive / culturelle
- 5



Commentaire général concernant l'évolution du public accueilli au SAVS

Le SAVS constate une forte augmentation du nombre des personnes accompagnées : 44 en 2014, 54 en 2015 et 64 en 2016. Jusqu'alors nous constatons un équilibre hommes/femmes dans la mission d'accompagnement, cette année, la proportion est de 56 % de femmes contre 44 % d'hommes.

Une majorité de personnes avec déficience intellectuelle ou troubles psychiatriques. Une majorité de personnes célibataires sans enfant. Moins d'1/3 de personnes sont en activité professionnelle.

28 % des personnes sont concernées par le handicap psychique ce qui correspond à un taux non négligeable. La proximité du SAMSAH est de ce fait un atout en termes de réflexion et piste de travail.

4 bénéficiaires du SAVS ont pu ainsi participer à une action collective de sport adapté organisée par le SAMSAH.

L'équipe a aussi bénéficié d'une formation du SAMSAH concernant l'outil ELADEB (échelle lausannoise d'évaluation des difficultés et des besoins) qui permet de faire plus facilement « émerger les demandes des personnes ayant des difficultés à repérer leurs troubles.

Des bilans neuropsychologiques ont aussi été proposés à certains bénéficiaires du SAVS afin de tester leurs capacités d'apprentissage et de proposer des pistes de travail plus adaptées.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

Pour l'équipe :

- Participation aux 70 ans de l'ARSEA au TANZMATTEN
- Journée portes ouvertes en octobre avec une forte participation de nos partenaires actuels et potentiels.
- Décoration des locaux avec don de tableaux par le CARAH Munster
- Le passage de la CHSCT qui a pris connaissance de l'équipe et des nouveaux locaux

Pour les bénéficiaires :

- Des actions collectives au nombre de 8 ont été organisées tout au long de l'année. 22 personnes ont été concernées

3.2. Partenariat

La dynamique partenariale du SAVS est riche et diversifiée, elle contribue à une qualité d'accompagnement au quotidien.

La participation active aux réseaux et rencontres partenariales s'est poursuivie tout au long de l'année.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

- Réactualisation du livret d'accueil
- Actualisation de la page sur le site de l'ARSEA
- Mises en place de mails professionnels.
- Diffusion en fin d'année des enquêtes de satisfaction à l'ensemble des personnes accompagnées et aux partenaires.
- Nouvelle organisation des réunions en 2016 y incluant des réunions de synthèses hebdomadaire et une planification des bilans pour l'ensemble des personnes accompagnées.
- Zoom concernant le partenariat (typologie et modalités de mise en œuvre) exploitable lors de l'évaluation interne.
- Mise en réseau informatique qui a apporté une meilleure fluidité dans la transmission des informations et une organisation facilitée grâce aux plannings et outils partagés.
- Élaboration de tableaux descriptifs des modalités de travail dans les différentes missions à destination du Conseil Départemental.

Formations 2016 :

- Échelle d'évaluation lausannoise des difficultés et des besoins (ELADEB) ensemble équipe
- Formation logiciel OUTLOOK 1 pers
- Journée Régionale MAIS « l'accompagnement des seniors par les SAVS » 4 pers
- CLSM « L'habitat, l'habiter : mieux travailler ensemble pour un meilleur accompagnement » 3 pers
- JNF MAIS : Début et fin de l'accompagnement, si on prenait le temps d'en parler ? 3 pers
- Manipulation des extincteurs 1 pers
- Journée Régionale MAIS : « quel accompagnement du SAVS pour les seniors ? » 3 pers
- Quelle psychothérapie dans l'autisme chez l'adulte ? » 2 pers
- SST recyclage 3 pers
- « Savoir répondre à l'agressivité » 1 pers.

5. CONCLUSION

Le SAVS va continuer à développer les Actions Collectives thématiques amorcées en 2016.

L'évaluation interne, la réactualisation des procédures et de la trame des projets personnalisés seront les actions prioritaires de 2017.

Mise en réseau informatique interne des procédures, outils et projet de service.

La poursuite du GAP (groupe d'analyse des pratiques).

La formation sur la distance professionnelle.

La participation aux journées de formation MAIS (Régionales et Nationales) seront des incontournables en 2017.

Une formation à l'entretien motivationnel en mutualisation avec le SAMSAH.

1. EDITORIAL

Le SAMSAH a ouvert le 15 mars 2012. Le service est une structure innovante relevant du décret du 11 mars 2005. Après une première année de montée en charge en 2012, il dispose à partir de 2013 de 23 places. En 2015, le SAMSAH obtient 7 places suite à un projet d'extension soit 30 places au 1er juin 2015. En 2016, la file active du SAMSAH a été de 106 personnes alors qu'en 2015 elle était de 90 personnes. L'année 2016 a été marquée par le développement des actions collectives en direction des bénéficiaires, le renforcement de la mission d'aide aux aidants notamment par la mise en réflexion de la reprise du programme PROFAMILLE qui sera effective en 2017. L'évaluation interne du service a permis de faire le point sur l'évolution du service grâce à la contribution active de l'équipe et la présence significative de partenaires et de bénéficiaires présents durant son déroulement.

2. MISSIONS

• Chiffres clés concernant les missions réalisées dans l'année

La vocation du SAMSAH 68 est de proposer un accompagnement médico-social adapté comportant des prestations de soins. Cet accompagnement contribue à la réalisation du projet de vie de personnes adultes en situation de handicap notamment psychique sur le territoire de santé 3 du Haut-Rhin.

Les missions sont définies comme suit :

- ACCUEIL / INFORMATION
- INVESTIGATION (évaluation médicale, sociale, écologique et du besoin de soutien aux aidant familiaux)
- ACCOMPAGNEMENT
- VEILLE SOCIALE ET MEDICALE
- EXPERTISE DANS LE CADRE DE LA PCH.

FILE ACTIVE 2016	106
Mission d'accueil	58
Mission d'investigation	43
Mission d'accompagnement	54
Mission de veille	13
Expertise PCH	2
réorientation	16

2.1 La mission d'accueil

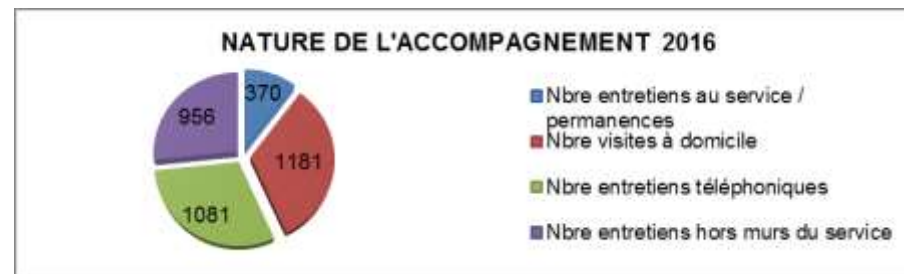
La mission d'accueil a considérablement augmenté passant de **29** personnes en 2014 à **52** en 2015 et **58 personnes en 2016**. **46** personnes étaient accueillies pour la première fois. Du fait des différentes actions de communication, le service est mieux identifié par les partenaires du territoire.

2.2 La mission d'investigation

Pour cette année 2016, **43 personnes** ont bénéficié de la mission d'investigation. 19 écrits formalisés (évaluations et synthèses) en direction des partenaires ont été réalisés. L'investigation est une phase importante et prenante cependant elle permet d'évaluer les besoins en soins somatiques et psychiatriques, le fonctionnement global de la personne ainsi que les besoins relevant des domaines d'intervention du social. Le travail de collaboration avec les partenaires est engagé dans cette phase.

TYPES DE DEFICIENCE ET/OU PATHOLOGIE

	Déficience principale	Déficience secondaire
Troubles du psychisme	50	0
Intellectuelle	0	7
Autisme et autres TED	2	0
Troubles du langage et apprentissage	1	0
Motrice	0	4
Métabolique	0	2
Troubles des conduites et comportements TCC	1	0
Addictions	0	20



3. FAITS MARQUANT DE L'ANNEE

3.1. Vie du service

- Les travaux réalisés au 2ème semestre 2015 suite à l'extension ont été opérationnels début 2016 le service bénéficie de 128 m² supplémentaires.
- Visite de conformité par l'ARS le 26 avril 2016.
- Mise en place de plusieurs actions collectives en direction des bénéficiaires durant l'année.
- Participation aux 70 ans de l'ARSEA au TANZMATTEN qui a été fortement apprécié par l'ensemble de l'équipe et renforcé le sentiment d'appartenance associative.
- Journée portes ouvertes en octobre avec une forte participation de nos partenaires actuels et potentiels.
- Fête de Noël dans un restaurant avec la participation de 20 bénéficiaires.

3.2 Partenariat

- ✓ Coopération active au CLSM (conseil local de santé mentale) en réunions plénières et lors de la présentation du service aux élus locaux du territoire et partenaires dans le champ du handicap psychique le 28 janvier 2016.
- ✓ Poursuite du travail de partenariat avec le GEM parrainage de l'ARSEA : rencontres bimensuelles du groupe d'entendeurs de voix.
- ✓ Formation en direction des gouvernantes des maisons SEQUOIA sur la thématique « sensibilisation et communication sur le handicap psychique ».
- ✓ Le partenariat engagé en 2015 avec le service de tabacologie de Rouffach s'est poursuivi par le biais de rencontres autour de situations individuelles et d'un projet d'action collective devant démarrer en 2017.
- ✓ Participation à l'assemblée générale, aux foulées de l'espoir de l'association SCHIZO-ESPOIR présentations conjointes des 2 services aboutissant à une convention de partenariat.
- ✓ Plusieurs rencontres ont eu lieu avec l'objectif de faire mieux connaître le service et ses missions (4 psychiatres et 4 travailleurs sociaux du centre hospitalier de Rouffach, 3 membres de la direction des Papillons blancs de l'ESAT, le SAVE de Marguerite Sinclair, la résidence St Gilles, le centre de soins et le fond de solidarité de la vallée de Munster).
- ✓ Une convention a été signée avec le Centre hospitalier de Rouffach concernant la mise en place du programme PROFAMILLE.
- ✓ Une convention a été mise en place avec la Fondation SIEL BLEU permettant l'animation de 24 séances de sport adapté financées par l'ARS.
- ✓ Deux conventions ont été réalisées pour permettre une mise à disposition gracieuse de locaux avec la COMCOM du pays de Rouffach, vignobles et châteaux et l'association du cheval blanc de Wintzenheim.
- ✓ Une convention avec l'association APPART est également signée cette année 2016 afin de favoriser l'intégration aux logements de certains bénéficiaires.
- ✓ Présentation à la MDPH, aux espaces solidarité, aux SAVS/ SAMSAH du département de la mission plate-forme ressource du SAMSAH.
- **Poursuite de la plateforme ressource :**
 - ✓ 10 rencontres annuelles concernant :
 - 9 partenaires et services distincts.
 - 37 études de situations abordées.
 - 4 rencontres débouchant sur une investigation.
 - ✓ 6 animations collectives en direction de SEQUOIA.
 - ✓ 1 journée de formation autour du handicap psychique.
 - ✓ 49 entretiens, échanges, conseils et/ou appuis techniques en direction des partenaires.

3.3 Travail avec les familles

Le service a été en contact avec 35 familles sur les 54 personnes accompagnées. Une aide aux aidants s'est réalisée en direction de 26 familles. 139 actes d'aide aux aidants ont été réalisés en 2016 (entretiens). Une enquête de satisfaction a été envoyée à l'ensemble des familles concernées. 1ere rencontre d'information sur le programme PROFAMILLE le 21 octobre à destination des familles : 20 personnes présentes. 21 personnes étaient inscrites à ce programme à l'issue de cette réunion dont 12 participeront à la 1ère session de 2017.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Le service a été en contact avec 35 familles sur les 54 personnes accompagnées. Une aide aux aidants s'est réalisée en direction de 26 familles. 139 actes d'aide aux aidants ont été réalisés en 2016 (entretiens). Une enquête de satisfaction a été envoyée à l'ensemble des familles concernées. 1ere rencontre d'information sur le programme PROFAMILLE le 21 octobre à destination des familles : 20 personnes présentes. 21 personnes étaient inscrites à ce programme à l'issue de cette réunion dont 12 participeront à la 1ère session de 2017.

5. RESSOURCES HUMAINES

Évolution du personnel présent en CDI au 31/12 sur 3 ans (en ETP)

2014	2015	2016
5,70	8,40	9,10

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	9,1	1.00	0.75	1,00	6.10	0.20	0.05

6. CONCLUSION – PROJETS 2017

- Mise en œuvre du programme profamille : organisation de 2 sessions en 2017.
- Embauche de 0.50 ETP psychologue et 0.30 ETP infirmier pour permettre l'effectivité de Profamille.
- Réactualisation du projet de service qui s'appuiera sur l'évaluation interne et le zoom partenarial.
- Poursuite de l'analyse de pratique pour l'équipe et la chef de service.
- Ecriture sous forme de procédures : vérification des trousseaux de secours, usage des adresses mail professionnelles.
- Mise sous réseau informatique des différentes procédures et projet de service.
- Formation sur la distance professionnelle.
- Participation aux JNF MAIS à Nîmes.
- Mise en place d'un groupe de remédiation cognitive visant à augmenter les compétences sociales des bénéficiaires.
- Modulation du temps de travail pour les salariés à temps partiel qui le souhaitent.
- Suite au partenariat avec la fondation Siel Bleu l'activité sportive sera poursuivie à la demande des bénéficiaires.

Le SAMSAH contribue avec l'ensemble des partenaires mobilisés à apporter une meilleure réponse aux personnes en situation de handicap psychique. La file active est de 106 personnes en 2016 contre 90 en 2015. Le SAMSAH après 4 ans d'ouverture s'est inscrit sur le territoire comme un partenaire déterminant dans l'accompagnement des personnes au domicile.

1. EDITORIAL

L'année 2016 a vu se finaliser notre nouveau projet de service qui était en gestation depuis longtemps. Ce travail nous a permis de refonder nos pratiques et de tracer nos perspectives d'amélioration pour les années à venir. Nous avons également réécrit le projet de l'Unité d'Enseignement.

Une nouvelle chef de service a pris ses fonctions le 4 janvier 2016, après plusieurs mois de vacance de poste à laquelle l'équipe a su faire face avec un sens remarquable des responsabilités. Cette nouvelle chef de service a pu s'appuyer sur le nouveau projet et sur la dynamique générée ainsi que sur la nouvelle organisation du temps de travail, visant l'optimisation des ressources humaines, mise en place en janvier 2016.

La préoccupation constante depuis plusieurs années reste l'importance de la liste d'attente (jamais moins de 40 enfants) à laquelle le dispositif passerelle répond en partie. Si ce dernier fonctionne de manière très positive, pour les enfants qui y sont transitoirement accueillis, il ne peut répondre à un tel manque de places.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

Activités	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	76	76	76	76
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	200	200	200	199
JOURNEES PREVISIONNELLES	12361	13187	13206	13258
JOURNEES REALISEES	12520	13421	13834	13041
ECART	159	234	628	-217
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	101,29%	101,77%	104,76%	98,36%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	87	86	90	90

Nous n'avons pu accueillir les enfants que 199 jours en 2016 au lieu des 200 jours prévus. En effet, nous avons subi les 5 et 6 juillet 2016 une rupture de canalisation (réseau entretenu par la ville de Mulhouse) qui nous a privés totalement d'eau. Si nous avons pu pallier à l'absence d'eau sur une journée (avec des allers et retours incessants de seaux d'eau), il n'a pas été possible, pour des raisons d'hygiène, de maintenir un deuxième jour l'accueil des enfants et des salariés. Aussi l'IMP a été fermé le 6 juillet.

Notre activité a chuté par rapport à l'année précédente, du fait de cette journée non réalisée, mais aussi d'un taux d'absentéisme plus élevé en 2016. Cet absentéisme est trop important en dépit de la communication régulière qu'il nous faut faire auprès des familles. Il reflète aussi les particularités de certaines de nos familles qui exonèrent trop facilement de scolarité leurs enfants et d'un certain nombre d'entre elles qui partent plusieurs semaines dans leur pays d'origine. Un enfant rom a présenté un fort absentéisme (travaillé tout au long de l'année) et

une fratrie de deux enfants à la santé effectivement très fragile a également été beaucoup absente.

Cependant au regard de l'activité prévisionnelle des dernières années et de la journée effectuée en moins, nous sommes en 2016 dans une activité habituelle, sachant que 2015 a été une année exceptionnellement élevée en termes d'activité.

ORIGINE GEOGRAPHIQUES

Les enfants proviennent de Mulhouse et de la proche couronne. L'IMP étant le seul établissement mulhousien de ce type, il est une solution privilégiée par de nombreuses familles. Celles-ci, qui souvent ne possèdent pas de véhicule, peuvent se rendre très facilement à l'IMP. Les visites en famille s'en trouvent aussi facilitées ainsi que l'ouverture de l'établissement sur l'extérieur avec de nombreuses activités facilement accessibles.

ENTREE/SORTIE

Nous avons orientés 15 enfants en 2016 et accueillis également 15 autres enfants. Sur l'année 2016, 90 enfants au total ont été pris en charge au cours de l'année.

TYPES DE HANDICAP

ANNEE	EFFECTIF CONSIDERE	DEFICIENCE PRINCIPALE: Déficience intellectuelle			Troubles envahissants du développement	Autres troubles psychiatriques graves	Autre plurihandicap
		PROFONDE ET SEVERE	MOYENNE	LEGERE			
2014	86	8	37	5	31	3	2
2015	90	7	42	7	31	2	1
2016	90	5	36	8	33	2	6
TOTAL	266	20	115	20	95	7	9

Comme les autres années, nous avons beaucoup plus d'enfants atteints de TSA que les 12 places qui leur sont dédiées. Nous veillons cependant à ne pas accueillir d'enfants, avec des TSA et très déficitaires, ailleurs que dans les groupes TSA.

Il reste que nous sommes amenés à réorienter à l'interne certains enfants qui ne trouvent pas leur place dans les autres groupes et ceci dès qu'une place se libère dans les deux groupes TSA. Il arrive aussi régulièrement que des enfants de l'Unité TSA puissent se joindre à d'autres groupes ponctuellement grâce aux progrès réalisés. Cette situation entraîne une hétérogénéité des groupes éducatifs qui nécessiterait un encadrement plus soutenu des groupes éducatifs non « TSA », qui accueillent aussi des enfants atteints d'autisme, ceci afin de les accompagner plus étroitement à l'aide des outils et méthodes ad hoc, ce qui justifie nos demandes de postes.

Ainsi 28 enfants souffrent de TSA et 2 de troubles psychiques à titre principal S'y on y ajoute les 30 enfants qui ont des TSA à titre associé, nous arrivons à 61,3 % de l'effectif présent au 31/12 qui souffre de TSA ou de troubles psychiques (59,33 % en 2015, 60,4 % en 2014, 54 % en 2013, 52 % en 2012 et 48 % en 2011).

53,33 % souffrent de déficience intellectuelle à titre principal, dont 72,5 % de déficience moyenne. Les 7 enfants atteints d'autres types de déficiences associées sont atteints d'une déficience motrice légère ou modérée.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

L'activité au quotidien se déroule dans de bonnes conditions avec une équipe engagée et des enfants qui dans leur très grande majorité progressent, se restaurent psychiquement et évoluent en confiance dans l'institution. Une formation sur le « travail en équipe » sur 4 jours a été menée en intra pour développer encore la cohérence globale des interventions, l'interdisciplinarité et l'intelligence collective au service des enfants.

Les temps forts collectifs avec les parents sont maintenus avec la réunion de rentrée et la kermesse annuelle. Un transfert sur quelques jours pour un groupe d'enfants a été organisé et la culture et l'activité physique restent des supports de développement privilégiés.

Un renouvellement conséquent du mobilier dans les groupes éducatifs a été réalisé et plusieurs postes informatiques ont été renouvelés pour les enfants et les salariés.

3.2. Partenariat

Le réseau partenarial est très étendu et diversifié, ce qui permet le recours à de nombreuses ressources extérieures indispensables, tant à la nécessaire prise en compte de la dimension globale de l'accompagnement, qu'à la préservation et au développement du lien social pour nos bénéficiaires, à l'accès au droit et à la citoyenneté pour chacun et à la cohérence des interventions.

Certains partenariats s'exercent au quotidien et d'autres sont actionnés à la faveur de situations individuelles d'enfants ou de familles. De même, certains partenariats sont actionnés principalement par des professionnels dédiés : le médecin pour les partenariats avec le sanitaire, l'assistante sociale pour les services d'aide à la personne, les centres médico sociaux. D'autres peuvent être travaillés par les éducateurs et psychologues référents, tels que ceux avec les services de Protection de l'Enfance.

D'autres enfin s'exercent sur une dimension plus institutionnelle avec des rencontres de l'équipe de direction avec les responsables de structures ou de services partenaires.

3.3. Travail avec les familles

Le travail sur le projet d'établissement nous a conduits à élaborer une de nos fiches actions sur l'objectif de l'amélioration de la participation des parents au projet personnalisé de leur enfant. Le comité pilotage interne sur la Qualité a priorisé ce travail qui est en cours.

Nos efforts pour associer au mieux les parents à l'accompagnement de leur enfant restent constants et de très nombreux entretiens à l'IMP, et aux domiciles aussi, sont menés. Le temps qui y est consacré est très important mais nous mesurons à chaque fois le bénéfice de ce travail pour l'enfant.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Nous avons finalisé notre nouveau projet de structure qui a été validé par notre Conseil d'Administration en avril 2016 après avis favorables du Conseil de la Vie Sociale et du Comité d'Entreprise. Ce projet a été élaboré à partir du plan associatif, conçu sur la base de la recommandation ANESM sur le projet d'établissement. Un comité de pilotage a conduit l'ensemble de la démarche à laquelle l'ensemble des salariés a participé sur six jours et demi en groupes de travail.

Tout au long de notre travail d'élaboration collective sur notre projet nous avons relevé les "objectifs du projet" qui déterminent les actions d'amélioration (déclinées en « fiches action ») que nous voulons mener dans les années qui suivent.

Le comité de pilotage constitué pour le projet a été transformé en "comité de pilotage qualité" qui coordonne et valide le travail sur les fiches actions et conduira l'évaluation interne prévue en 2017.

Nous avons aussi en juillet 2016 finalisé nos documents pour la convention sur notre Unité d'Enseignement avec l'Inspection d'Académie et l'ARS. Dans ce cadre, nous avons en particulier, réécrit notre projet de l'Unité d'Enseignement qui est devenu une nouvelle annexe du nouveau projet de structure.

Nos prestations sont essentiellement centrées sur les apprentissages, l'éducation et les soins, même si, pour ce dernier aspect, s'agissant du somatique nos moyens restent limités (0,44 ETP de médecin psychiatre comme seul personnel médical).

L'ouverture sur l'environnement reste un axe fort de notre travail.

La diversification des méthodes et des outils de prise en charge est en constant développement pour mieux répondre aux besoins individuels.

Nous avons cette année réduit le nombre de groupes éducatifs de 9 à 8 enfants, tout en conservant les 2 groupes d'enfants atteints de TSA sévères. Nous avons, en effet, souhaité renforcer l'encadrement de ces deux groupes et libérer un poste pour les remplacements sur les autres groupes.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

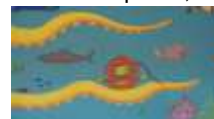
Les fonctions médicales et para médicales sont en nombre insuffisant dans nos ETP budgétés au regard des besoins. Le poste infirmier en particulier, demandé depuis plusieurs années, fait défaut, surtout sous l'angle de la coordination médicale et de la prévention.

La fonction administrative est également insuffisante avec 1 ETP au regard de la taille de la structure et de la charge de travail. La fonction d'encadrement avec 1 ETP de chef de service est également difficile à développer sous toutes ses dimensions et dans de bonnes conditions pour les mêmes raisons.

6. CONCLUSION

Pour 2017, nous prévoyons principalement une nouvelle évaluation interne et la continuation de notre travail sur les fiches actions issues du projet. L'ensemble de ces actions à mener vont se retrouver sur un plan d'action unique qui regroupera celles issues du projet et celles issues de l'évaluation interne. Nous souhaiterions aussi réactualiser le contrat de séjour qui n'est plus adapté.

Par ailleurs, le départ en retraite, annoncé pour 2017, de notre médecin psychiatre va représenter une perte conséquente pour l'IMP Jules VERNE en termes de compétences et d'engagement auprès des enfants, des familles et des professionnels. Son remplacement, même en partie, est loin d'être assuré ce qui impactera le service rendu aux bénéficiaires.



Nous tâcherons de mener un certain nombre d'actions (exemple : coordination avec la pédopsychiatrie, redéploiement vers un temps de travail infirmier, centres de santé CPAM...) pour pallier en partie à cette difficulté.



1. EDITORIAL

Le SESSAD a un agrément de 20 places pour des enfants atteints de déficience intellectuelle légère et moyenne, âgés de 3 à 12 ans voire 14 ans si des projets sont en cours.

Le service a assuré en 2016 le suivi de 21 enfants de façon régulière avec un effectif total de 24 suivis sur l'année. Le SESSAD est très sollicité et nous ne pouvons répondre à toutes les notifications faites par la CDA (25 enfants sur liste d'attente au 31/12/2016).

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

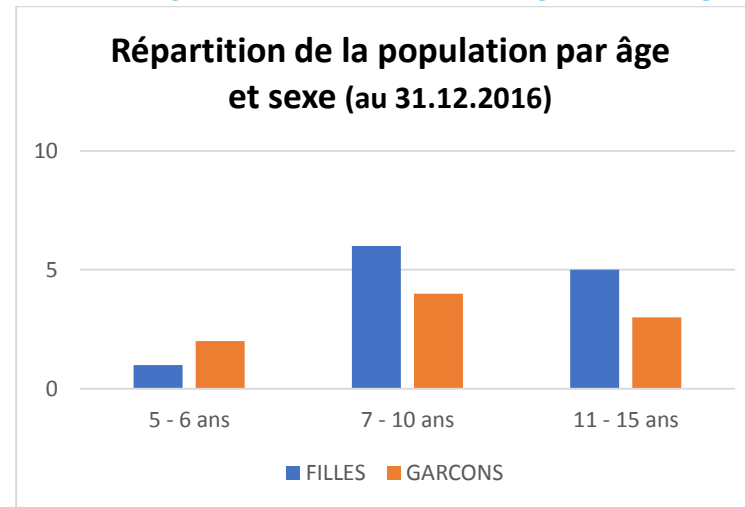
L'accompagnement individuel est toujours privilégié tant au domicile que sur le lieu de scolarisation (une séance à domicile et une séance à l'école pour chaque enfant chaque semaine).

Un des axes essentiels de la démarche d'accompagnement est la co-construction (avec les parents et les différents partenaires) du projet personnalisé de l'enfant, véritable « feuille de route » élaborée de manière à mettre l'usager au cœur du projet qui détermine la prise en charge individualisée.

L'ACTIVITE

	2013	2014	2015	2016
AGREMENT	20	20	20	20
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	205	205	205	205
SEANCES PREVISIONNELLES	2165	2165	2165	2459
SEANCES REALISEES	2346	2654	2377	2564
ECART	181	489	212	105
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	108,36%	122,59%	109,79%	104,27%
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES ACCOMPAGNEES DURANT L'ANNEE	27	26	28	24

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE



Sur la totalité des enfants accueillis, les filles sont représentées à 57,14% et les garçons à 42,86%, tendance que nous avons également observée l'année dernière. La tranche d'âge des 11-15 ans (38%) se stabilise depuis trois années.

On note une prédominance des enfants entre 7 et 10 ans qui composent les 48% de l'effectif. Sur les 57,14% des filles de l'effectif total, la tranche d'âge des 7-10 ans est représentée à 50%. Pour les 42,86% de l'effectif total, on retrouve 44% de garçons dans la tranche d'âge 7-10 ans.

TYPES DE HANDICAP

En 2016, 81% des enfants ont une déficience intellectuelle à titre principal, pour 14% elle est associée. 19% présentent des TSA ou des troubles du psychisme au titre de la déficience principale

Ainsi, conformément à l'agrément hormis un enfant, tous les enfants sont atteints de déficience intellectuelle. Cet enfant atteint de trouble du psychisme (inclus dans les 19%) n'a pas d'atteinte intellectuelle et il va donc être réorienté.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

Le SESSAD a débuté en novembre 2016 l'écriture de son nouveau projet de service qui sera finalisé en 2017.

3.2. Partenariat

Le réseau partenarial est un volet primordial au SESSAD qui intervient en milieu ouvert. Qu'il soit formalisé par convention ou non, le travail en partenariat permet d'assurer une cohérence dans l'accompagnement pour accompagner l'enfant dans sa globalité et favoriser son bien-être, en évitant autant que possible les ruptures de parcours. En octobre 2016, le SESSAD a initié une activité "atelier terre" pour 6 enfants avec un potier sous convention avec l'Association Culturelle de Landser.

3.3. Travail avec les familles

La dimension d'aide et de soutien des familles fait partie intégrante du projet du SESSAD, lequel a un réel rôle de tiers et de médiateur entre parents et enfants d'une part, mais également entre parents et les différents intervenants.

Au même titre que le travail avec l'enfant, la guidance parentale est un axe prioritaire de l'accompagnement, elle a pour objet de soutenir les parents, de les conseiller quant aux meilleurs moyens de favoriser l'éveil de leur enfant, de coordonner l'action des professionnels intervenant au niveau de la famille.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Le règlement de fonctionnement du SESSAD a été révisé en 2016. Le nouveau règlement de fonctionnement a été adopté par le Conseil d'Administration le 09/06/2016.

Suite à l'évaluation interne réalisée en 2015, un plan d'action a été élaboré et un certain nombre d'améliorations ont été réalisées (exemple : travail sur l'Autorité parentale, révision de procédures, actualisation de documents, amélioration de la traçabilité.....). Un projet de création d'un livret d'accueil à destination des enfants est en cours de réalisation.

Les actions à mener restantes et issues de l'évaluation interne seront intégrées dans le plan d'action révisé à l'occasion de l'écriture du nouveau projet.

Conformément aux recommandations de l'ANESM concernant l'autisme, la psychologue a participé à une formation au diagnostic TSA, qui sera poursuivie en 2017.

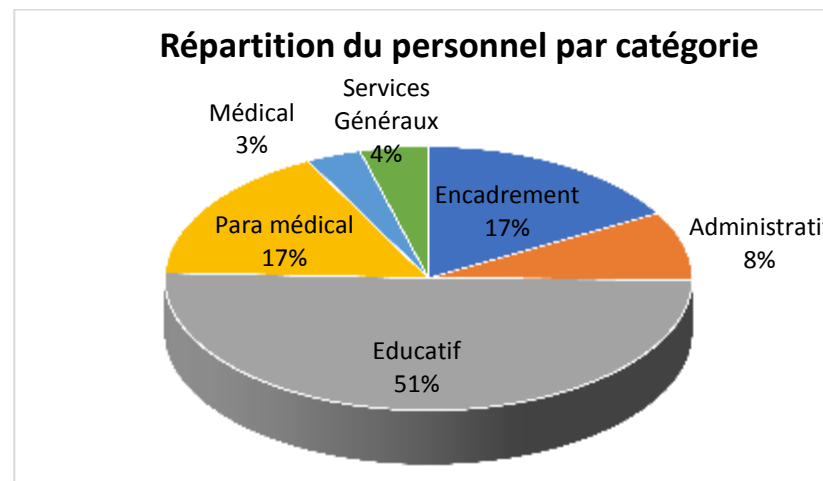
5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Évolution du personnel présent en CDI au 31/12 sur 3 ans (en ETP)

2014	2015	2016
7,00	5,55	5,95

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	5,95	1	0,5	3	1	0,2	0,25



Les postes éducatifs sont restés stables.

Les besoins en matière de suivi psychologiques sont supérieurs aux ressources allouées. Ainsi, si l'ensemble des enfants sont vus lors de l'admission, un suivi régulier peut être réalisé pour 7 enfants et des rencontres ponctuelles peuvent être proposées à six enfants. Ces dernières nécessiteraient d'être plus rapprochées et davantage d'enfants justifieraient d'un suivi régulier (trois enfants).

Le départ en retraite, prévu en 2017, du médecin psychiatre ne sera que très difficilement compensé. Il apparaît difficile de recruter un médecin en général, un psychiatre en particulier. Les actions menées en amont n'ont pas abouti à ce jour. La question du suivi médical et psychiatrique des enfants va se poser de manière cruciale. Le service de psychiatrie infanto juvénile devra, à défaut d'un recrutement, nous apporter un appui. Cette question aura un impact important sur l'évolution de notre projet et sur les accompagnements réalisés.

6. CONCLUSION

Le nouveau projet va nous permettre de redéfinir nos projets et perspectives.

Le SESSAD Jules VERNE est un petit service, bien implanté sur le territoire et reconnu pour la qualité de ses prestations. Il est prêt à s'agrandir au regard des sollicitations qui sont les siennes et auxquelles il ne peut répondre (liste d'attente). Il peut aussi déployer son savoir-faire pour des enfants atteints de TSA (cf. : suivis en cours, formations effectuées...).



1. EDITORIAL

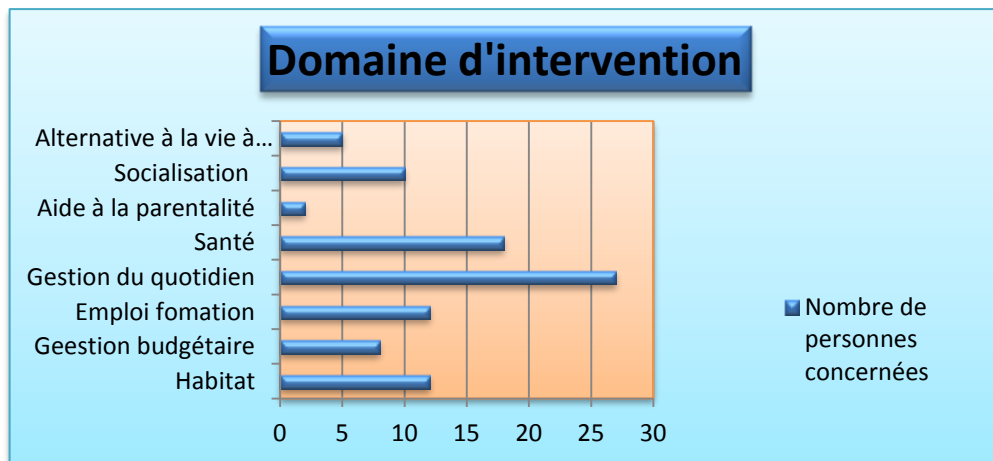
L'année 2016 du SAVS de Neuf-Brisach a été marquée par le transfert de son activité de l'Association Solidarité du Rhin Médico-Sociale vers l'ARSEA, et ce officiellement à compter du 1^{er} juillet 2016. C'est à cette occasion, et pour conserver une certaine identité historique, qu'il a pris le nom de SAVS « Solidarité du Rhin ».

Il a, en outre, pu bénéficier d'une augmentation de ses effectifs en passant, au 1^{er} septembre 2016, de 2 ETP de conseillères SAVS à 2,5. Cette création de poste contribuera à couvrir plus efficacement les besoins identifiés sur le territoire géographique.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

Conformément au cahier des charges édités par le Conseil Départemental du Haut-Rhin en janvier 2010, les missions du service sont déclinées comme suit :

- Accueil / Orientation,
- Accompagnement social et apprentissage de l'autonomie,
- Veille sociale,
- Expertise dans le cadre de la PCH.



TYPES DE HANDICAP

Concernant la déficience principale des personnes accompagnées, elles sont les suivantes : troubles du psychisme (32%), déficiences intellectuelles (30%), déficiences motrices (27%), déficiences auditives (3%), cérébro-lésions (3%), déficiences métaboliques (3%), polyhandicap (2%).

NOMBRE DE PERSONNES CONCERNEES PAR LES MISSIONS

Mission d'accueil : 6 personnes ont été accueillies au service en 2016 dont 27 l'ont été pour la première fois.

Mission d'investigation : En 2016, la mission d'investigation réalisée par le service, a concerné 45 personnes. Elle a débouché sur la signature d'un contrat d'accompagnement pour 14 d'entre elles. Deux investigations ont été effectuées dans le cadre d'une demande de PCH.

Mission d'accompagnement : 60 personnes ont bénéficié d'une prestation sur la base d'un contrat d'accompagnement durant l'année 2016, dont 14 sur la base d'un nouveau contrat. Par ailleurs, le service a enregistré 14 fins de contrat d'accompagnement. En comparaison à 2015, le nombre de personnes accompagnées tend à se stabiliser (64 personnes accompagnées en 2015).

Mission de veille sociale : 10 personnes ont bénéficié d'une veille sociale en 2016.

LES ACTIONS COLLECTIVES

- Les activités d'été

Comme il le fait depuis 2008, le SAVS « Solidarité Du Rhin » a organisé, en étroite collaboration avec un comité de personnes accompagnées, un programme de 7 activités et sorties estivales qui s'est déroulé au cours des trois premières semaines du mois d'août et qui a réuni 28 personnes.

- Le Thé dansant

Le SAVS « Solidarité Du Rhin », le SAVS 68 et le SAVS « ADAPEI-Papillons Blancs Alsace » ont organisé un thé dansant le samedi 12 mars 2016 et qui a réuni environ 100 personnes.

- L'Atelier informatique

Le SAVS « Solidarité du Rhin » a Co animé avec les bénévoles du Club Informatique de Biesheim 21 séances d'initiation à l'outil informatique à l'attention d'un groupe de 5 personnes accompagnées par le service.

- L'Atelier « KIJOULOU »

Le SAVS « Solidarité du Rhin », en collaboration avec l'UDAF 68 s'est inspiré du jeu de société « KIJOULOU » inventé par des travailleurs sociaux d'EMMAUS pour mettre de façon ludique, les participants aux séances, en situation de locataires confrontés à des questions pratiques ayant trait, aux droits et devoirs des locataires, à la gestion du budget et aux aléas de la vie en appartement. Il a organisé 10 ateliers d'avril à novembre 2016 pour 10 personnes accompagnées.

- Relai « RESTOS DU CŒUR »

Le SAVS « Solidarité du Rhin » assure une fonction de relai dans la distribution alimentaire des « Restos du Cœur » auprès des personnes en contact ou accompagnées par le service qui peuvent venir chercher leur colis directement dans les locaux du service.

INTERVENTION A DOMICILE DE LA PSYCHOLOGUE

La psychologue du service a mené 24 entretiens au domicile de personnes en contrat d'accompagnement. Ils ont permis :

- D'analyser la problématique des personnes à partir de leur domicile et dans leur cadre de vie (éventuellement auprès des aidants),
- D'évaluer les besoins de prise en charge spécifique (thérapie familiale, traitement de l'addiction, relais auprès de services psychiatriques,
- D'apporter un soutien psychologique aux personnes en attendant l'intervention des services psychothérapeutiques de droit commun.

Caractéristiques de la population accompagnée :

La répartition entre hommes et femmes des personnes accompagnées continue à se situer légèrement en faveur de la population masculine qui représente 53 % du public contre 47 % de personnes du sexe féminin. Elle correspond presque à l'identique à celle constatée en 2015.

Par contre, la tranche d'âge des personnes de 30 à 39 ans a plus que doublé en 2016 par rapport à 2015 en passant de 12% des personnes accompagnées à 25% ce qui la place à égalité de proportion avec les personnes entre 40 et 49 ans qui passent de 33 à 25 %.

La part des plus jeunes entre 20 et 29 ans connaît une augmentation de 6 % en passant de 11 à 17 % des personnes accompagnées. Si bien qu'en agrégeant ces différents paramètres, il convient de retenir que la population accompagnée par le SAVS « Solidarité Du Rhin » en 2016 s'est globalement rajeunie.

Du point de vue de la situation familiale, le public de 2016 a également sensiblement évolué par rapport à celui de 2015 dans la mesure où le pourcentage des personnes célibataires a diminué de plus de 15 % en passant de 57 % en 2015 à 42 % en 2016.

Concernant la situation professionnelle, la part des personnes à la recherche d'un emploi diminue d'une année sur l'autre en passant de 33 % en 2015 à 29 % en 2016.

Par contre le part de personnes inactives (invalides, retraités...) se stabilise à 53 % d'une année sur l'autre.

Enfin, la typologie des handicaps principaux des personnes accompagnées évolue également en 2016. Les personnes atteintes d'une déficience intellectuelle passent de 22 à 30 % de 2015 à 2016 et celles atteintes de troubles psychiques se stabilisent à environ 30 %. Par contre, les personnes souffrant de déficiences motrices diminuent de 8 %.

3. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Information / Formation 2016 :

- 3 mars 2016 : Initiation à l'utilisation du support d'évaluation « ELADEB » (Échelle Lausannoise des Difficultés et Besoins) sur invitation du SAMSAH (3 personnes)
- Participation aux réunions trimestrielles « Travailleurs Sociaux Nord Handicap » (TNSH) dans le cadre du PRAPS (2 personnes)

- 4 avril 2016 : Journée régionale « MAIS » : « L'accompagnement des seniors par les SAVS » (3 personnes)

- 14 au 16 juin 2016 : JNF MAIS : « Début et fin de l'accompagnement, si on prenait le temps d'en parler ? » (3 personnes)

- 10 novembre 2016 : Journée régionale MAIS : « Quel accompagnement du SAVS pour les seniors ? » (2 personnes)

Axes d'amélioration menés en 2016 :

- Réalisation d'un diagnostic sécurité des locaux du SAVS.
- Réécriture du manuel de procédures SAVS.
- Reconfiguration du fond documentaire du service (livret d'accueil et règlement de fonctionnement) dans un souci de mise en conformité mais aussi de mutualisation des supports et pratiques entre les services de l'ARSEA.
- Redéploiement des effectifs du service ayant permis de dégager un mi-temps de conseillère supplémentaire à partir du 1er septembre 2016.
- Enfin, un cabinet de conseil extérieur a procédé à la réalisation d'un audit « sécurité » le 10 mars 2016. Les préconisations les plus importantes ont été effectuées dans l'année. Les autres ont été budgétées pour 2017.
- Réalisation par un cabinet de conseil extérieur d'un audit « sécurité » le 10 mars 2016. Les préconisations les plus importantes ont été effectuées dans l'année. Les autres ont été budgétées pour 2017.

4. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	3,77	0,50	0,60	2,50	0,11		0,06

5. CONCLUSION

Grace au mi-temps de conseillère SAVS supplémentaire, il est désormais possible d'envisager d'étendre l'activité du SAVS « Solidarité Du Rhin » sur du territoire tel que défini par le Conseil Départemental.



1. EDITORIAL



Création artistique présentée lors de l'exposition Land'Art dans les remparts de Neuf-Brisach

L'année 2016 du Service d'Accueil de Jour (SAJ) de Neuf-Brisach a été marquée par le transfert de son activité de l'Association Solidarité du Rhin Médico-Sociale vers l'ARSEA, et ce officiellement à compter du 1er juillet 2016. C'est à cette occasion, et pour conserver une certaine identité historique, qu'il a pris le nom de SAJ « Solidarité Du Rhin ».

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

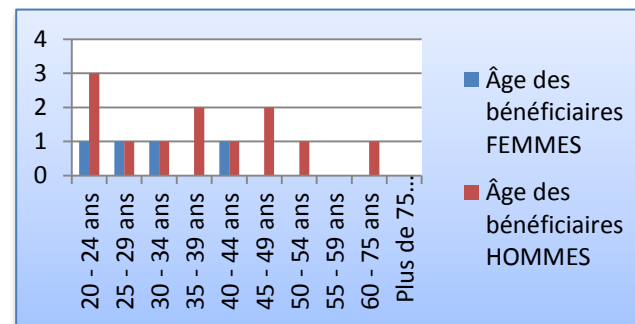
Le Service d'Accueil de Jour « Solidarité Du Rhin » offre un accompagnement en journée aux adultes en situation de handicap afin de développer ou maintenir les acquis et l'autonomie de la personne accueillie et de préserver son intégration sociale.

Il accueille tous types de handicaps (moteur, sensoriel, mental, psychique, polyhandicap et troubles de santé invalidants) sous réserve d'une autonomie suffisante des personnes car il ne s'agit pas d'un service médicalisé.

L'ACTIVITE

Activités	2014	2015	2016
AGREMENT	15	15	15
NBR DE JOURS D'ACTIVITE	239	243	223
JOURNEES / SEANCES PREVISIONNELLES	3585	3645	3011
JOURNEES / SEANCES REALISEES	2805	3215	2933
ECART	780	430	78
TAUX DE REALISATION DE L'ACTIVITE	79	89	88

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE



La population accueillie au SAJ a continué à se rajeunir comme le montre l'analyse comparative entre 2013 et 2016. Ainsi les personnes accueillies entre 20 et 29 ans sont passées de 23 à 38%, alors que celles entre 50 et 59 ans sont passées de 34% en 2013 à 13% en 2016, soit une diminution de plus de 50%. Par contre, la répartition entre homme et femme reste stable, et à l'avantage des personnes du sexe masculin qui représentent 75% du public accueilli en 2016 contre 72% en 2013.

TYPES DE HANDICAP



Les personnes atteintes de déficiência intellectuelle représentent la majorité du public accueilli au SAJ (44%) suivi de celles souffrant de troubles psychiques représentées à hauteur de 25%.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie du service

- Réalisation de plusieurs œuvres présentées à l'exposition « LAND'ART » dans les remparts de la Citadelle de NEUF-BRISACH, en coopération avec la Ville, le Collège de VOLSHEIM et les associations locales.

- Inauguration du nouvel espace « Jardin » financé par l'association caritative « le temps de vivre » en présence des bénévoles et des familles.

- Journée découverte à l'IMPRO Saint JOSEPH.

- Election des représentants du CVS qui réunit désormais Le SAJ « Solidarité Du Rhin » et les CARAH de COLMAR et MUNSTER.

- Le SAJ « Solidarité Du Rhin » a participé à la Fête Estivale « INTER-SAJ » au Complexe Sportif PEUGEOT-ACSP, le 28 juin 2016.

- Le SAJ « Solidarité Du Rhin » a organisé, en collaboration avec le syndicat d'initiatives, une visite guidée « adaptée » en petit train des fortifications de NEUF-BRISACH. Elle s'est déroulée le 26 juillet 2016.

3.2. Partenariat

- La Mairie de NEUF-BRISACH met la salle de sport de l'école maternelle à la disposition du SAJ pour son atelier « Bouge ton corps ».

- Le SAJ « Solidarité Du Rhin » Co- anime un atelier informatique avec les bénévoles du Club Informatique de BIESHEIM qui met à disposition ses locaux et sa logistique. Les séances ont lieu un vendredi matin sur deux hors périodes de congés scolaires.

- Deux personnes de l'équipe du SAJ ont été invitées à participer à une journée d'information sur le thème de l'autisme organisée par les CARAH de COLMAR et MUNSTER et animée par le Centre de Ressource Autisme le 28 avril 2016.

3.3. Travail avec les familles

Deux représentants des familles siègent désormais au Conseil de la Vie Sociale, tel qu'il a été revisité à l'occasion de la reprise de l'activité SAJ par l'ARSEA.

Les familles des personnes accueillies au SAJ se sont déplacées en nombre lors de l'inauguration de l'espace jardin.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

- Le SAJ « Solidarité Du Rhin » a continué à adapter sa méthodologie et ses supports pédagogiques au rajeunissement de son public tel qu'il ne cesse de se confirmer depuis 2014.

- Après avoir retenu la pédagogie de projet comme support théorique à l'élaboration de son programme d'ateliers hebdomadaires, l'équipe a procédé à la réécriture de tous les

projets d'ateliers en utilisant la même trame pour chaque projet revisité (étude de besoins, définitions des objectifs, modalités de mise en œuvre et évaluation).

- Le service a également fortement été mobilisé à l'occasion du transfert d'activités de l'Association Solidarité du Rhin Médico-sociale à l'ARSEA. Ce changement a permis de revisiter les différents documents de référence du service tels que Livret d'Accueil, Manuel de Procédures, Règlement de Fonctionnement. Ce travail a été réalisé avec le souci d'échanger et de mutualiser les pratiques et supports pédagogiques.

- L'ensemble de l'équipe a participé à une séance d'information relative aux modalités d'attribution de la « Prestation Compensatoire du Handicap » organisée par les CARAH de COLMAR et MUNSTER et animée par la MDPH le 26 octobre 2016.

- Toutes les salles d'activités ainsi que la salle à manger ont été rééquipées avec du mobilier neuf et mieux adapté au public plus jeune.

- La salle à manger dispose désormais d'une climatisation.

- Enfin, un cabinet extérieur de consultants a procédé à la réalisation d'un audit « sécurité » le 10 mars 2016. Les préconisations les plus importantes ont été effectuées dans l'année. Les autres ont été budgétées pour 2017.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	5,08	0,50	0,40	3,50	0,11		0,57
CDD temporaire	1,00			1,00			

6. CONCLUSION

La mutualisation des moyens et des initiatives entre les trois accueils de jour permettra d'augmenter et l'offre et la qualité des ateliers et activités pédagogiques proposés.

1. EDITORIAL

La signature officielle de la reprise des établissements gérés par l'Association Solidarité du Rhin Médico-Sociale par l'ARSEA a eu lieu le 24 juin 2016 à l'occasion des festivités organisées dans le cadre du 70^{ème} anniversaire de l'ARSEA. Engagées en 2015, les démarches de transfert de l'activité se sont poursuivies tout au long de l'année 2016.

L'ESAT Solidarité du Rhin Médico-Social devient un seul ESAT, comprend 2 sites, Biesheim et Eguisheim et pour garder une référence historique est nommé ESAT Solidarité Du Rhin.

L'ARSEA s'est tout d'abord employée à inscrire la gestion globale de l'ESAT en conformité et en référence aux accords d'entreprise en cours au sein de l'association. Ceci comprenait notamment le changement de caisse mutuelle complémentaire, les conditions d'adhésion à la prévoyance, le mode de calcul des congés payés, la préparation à l'annualisation du temps de travail qui sous-entend des modifications d'horaires pour les travailleurs.

Sur un versant plus opérationnel, l'ESAT Solidarité Du Rhin s'est employé à transférer l'ensemble de son pôle administratif tant en matière de logistique que de personnel, sur le site d'Eguisheim, ainsi qu'à la direction générale pour ce qui concerne le service des ressources humaines.



2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

BENEFICIAIRES ACCUEILLIS DANS L'ANNEE

L'ESAT dispose d'un agrément pour 86 personnes. Il a accompagné 94 personnes tout du long de l'année. Il enregistre un absentéisme de 6.25 % ce qui s'explique notamment par la situation de 7 personnes absentes pour longue maladie d'au moins 1 mois dont 5 à l'issue d'une hospitalisation. 3 personnes ont repris le travail à mi-temps thérapeutique et 4 personnes n'ont pas encore repris le travail.

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR AGE ET PAR SEXE

Les nouvelles admissions pour l'année 2016 concernent autant d'hommes que de femmes. L'ESAT accueille 60 % d'hommes et 40 % de femmes.

La moyenne d'âge qui est de 39 ans et plus précisément 38 ans pour les femmes contre 39 ans pour les hommes.

La tranche d'âge la plus représentée est celle entre 45 et 49 ans qui correspond à 19 %. La moins représentée est celle entre 50 et 54 ans qui correspond à 2 %. La personne la plus âgée a 57 ans et la plus jeune a 22 ans. L'âge d'admission moyen en 2016 est de 35 ans.

PROVENANCE GEOGRAPHIQUE

Le site de Biesheim du fait de sa situation géographique accueille principalement des personnes issues du milieu rural dont 50% vivent en famille et 50 % de manière autonome. Pour ceux dont le besoin a été exprimé ou repéré, un accompagnement social effectué par le service SAVS de Neuf-Brisach a été mis en place.

Le site d'Eguisheim accueille 68 personnes dont 50 % sont issues du milieu urbain. 27 % sont hébergées en foyer d'hébergement. Là aussi selon les besoins, l'accompagnement ESAT est complété par un soutien SAVS.

MOUVEMENTS NOMBRE D'ENTREES / SORTIES

LES ENTREES :

En 2016, l'ESAT a procédé à 4 admissions :

- 1 personne a souhaité changé d'ESAT pour intégrer celui de Biesheim afin de se rapprocher de sa famille,
- 1 personne a fait l'objet d'une orientation ESAT à l'issue d'un bilan effectué au Centre de Réadaptation de Mulhouse,
- 1 personne était sans activité et en attente d'une place en ESAT,
- 1 personne est issue du milieu ordinaire.

L'ensemble de ces personnes étaient accompagnées lors du premier contact soit par la famille, par un SAVS ou par le centre médico-social du secteur.

LES SORTIES :

L'ESAT enregistre 3 sorties en 2016 :

- 1 départ à la retraite,
- 1 accompagnement vers un autre ESAT pour se rapprocher du domicile et soulager les contraintes de déplacement à l'issue d'un arrêt pour longue maladie,
- 1 cessation d'activité accompagnée d'une intégration en famille d'accueil.

L'ensemble de ces mouvements sont renseignés également dans *Viatrajectoire*.

TYPES DE HANDICAPS

L'ESAT Solidarité Du Rhin accueille des personnes ayant tout type de handicap et dispose d'une unité dédiée permettant l'accompagnement de 10 travailleurs handicapés par épilepsie sur le site d'Eguisheim.

Environ 85 % de l'effectif a une déficience intellectuelle avec une prédominance de la déficience moyenne pour 60 %. 43 % des personnes ont un handicap avec troubles associés. Qu'il soit de nature principale ou secondaire, le handicap psychique et/ou les troubles du comportement représentent 23 % de l'effectif.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie de l'établissement

37 personnes ont participé à une action de formation : sauvetage secouriste du travail, prévention et organisation des chantiers, prévention et organisation des travaux de repassage, etc.

43 projets personnalisés ont également été mis à jour et parmi les actions menées à l'issue de la réactualisation on peut relever :

Poursuite des apprentissages professionnels dans le cadre de la prise en charge en ESAT
2 travailleurs ont réalisé un stage en milieu ordinaire de travail dont l'un a débouché vers une mise à disposition
1 travailleur a réalisé un stage dans un autre ESAT
1 travailleur a changé d'atelier à l'issue d'un stage
Mise en place de formations en interne ou en externe
Mise en place de suivis diététiques et conseils alimentaires · Mise en place de soutiens psychologiques et suivis psychiatriques
Maintien d'une vigilance santé
Organisation de relais vers les SAVS dont certains ont débouché à un accompagnement
Intégration d'un module maçonnerie du CAP Agricole « Jardinier Paysagiste » dans la perspective de la réalisation d'une VAE pour une personne.

3.2 L'unité épileptique

Au 31/12/2016, l'unité épileptique est composée de 9 travailleurs handicapés. Nous avons rencontrés 3 candidats cette année mais sans pouvoir aboutir à une admission à l'ESAT. La prise en charge médicale spécifique est organisée en coordination avec l'équipe des médecins de l'Hôpital Pasteur. Elle s'est concentrée sur un médecin épiléptologue principalement et assure suite au départ d'un autre neurologue le suivi de 7 personnes sur les 9 accueillies à l'ESAT.

3.3 Partenariat

En 2016, l'ESAT a renforcé et étendu ses relations de partenariat avec d'autres établissements ou services tels que les SAVS, SAMSAH, IMPRO, CRA, CRM et les organismes de tutelle. Celles-ci ne font pas encore l'objet d'une convention.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Dans la continuité de la démarche d'amélioration continue de la qualité, 6 personnels d'encadrement ont participé à la deuxième journée de formation « Promouvoir la Bienveillance ».

Des réunions mensuelles de comité ont été mises en place. Celles-ci réunissent le personnel médical et paramédical, le chef d'atelier, le chef de service et la directrice. Ces rencontres permettent d'échanger et de définir des plans d'actions quant à des situations particulières concernant les personnes mais également quant à des problématiques plus collectives observées, remontées par les équipes.

La prochaine évaluation interne de l'ESAT aura lieu en 2017. Dans cette perspective et afin de préparer la démarche, l'ESAT Solidarité Du Rhin et celui de la Ganzau de Strasbourg ont entrepris une réflexion commune, notamment portée sur le contenu du référentiel qui tient compte des spécificités liées à la mission de l'ESAT.

Une réflexion portant sur la réactualisation des procédures ainsi que des documents institutionnels et imprimés spécifiques a également été engagée.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Les mouvements du personnel en 2016 sont les suivants :

- Départ à la retraite de la secrétaire administrative employée sur le site d'Eguisheim et passage en CDI de la personne qui assurait le remplacement.
- Fin d'un contrat CAE arrivé à terme.
- Augmentation du temps de travail d'un salarié en contrat CAE.

6. CONCLUSION

L'année 2016 de l'ESAT Solidarité Du Rhin, a été marquée par le transfert de son activité de l'Association Solidarité du Rhin Médico-Sociale vers l'ARSEA. Un certain nombre de réflexions a été engagé avec mise en place effective en 2017 :

- L'annualisation du temps de travail pour le personnel
- La modification des horaires pour l'encadrement et les travailleurs
- Le changement du mode de transport pour les travailleurs du site de Biesheim

En conclusion l'année 2016 a déjà été riche en changements ; 2017 le sera tout autant avec une dimension supplémentaire qui est celle du développement d'une certaine transversalité entre les ESAT de l'ARSEA. Divers projets seront l'occasion pour les équipes des ESAT de travailler ensemble et de partager les savoirs, savoir-faire, pratiques et expertise.

L'évaluation interne préparée fin 2016 a déjà été l'occasion du travaillé ensemble pour quelques personnes des deux équipes respectives.

Des journées de formation rassemblant des membres des deux équipes sont également déjà prévues pour le 1er semestre 2017.

Afin de faire connaître les compétences et savoir-faire, l'ESAT s'engagera dans une démarche de Reconnaissance et de Valorisation des Compétences à destination des travailleurs.

L'ESAT a également une volonté forte d'ouverture à et sur son environnement et ses acteurs à la fois dans sa dimension d'accompagnement que économique ; diverses manifestations sont d'ores et déjà au calendrier 2017 afin d'atteindre cet objectif.

La priorité majeure demeure cependant celle de l'avenir des locaux du site de Biesheim pour laquelle, toutes les énergies sont mobilisées afin de trouver dans les meilleurs délais une solution adaptée pour offrir de bonnes conditions de travail à l'ensemble des personnes présentes sur ce site.

Mission reconnue d'utilité publique

DÉVELOPPEMENT SOCIAL

Pôle régional



Établissements et Services ESPÉRANCE

*M. Daniel BROSSIER*¹

Maison Relais du Bernstein	P.96
Résidence d'Accueil le Courlis	P.98
Lieu d'Accueil Mère Enfants	P.100
Logements Insertion	P.102
Actions Médiation (Santé – Sociale – Habitat)	P.104
Logements d'Accompagnement Psychiatrique – LAPY	P.106
Microcrèche	P.108
Logements Temporaires ALT Marckolsheim et veille sociale	P.110
Colocation Coachée	P.112
CHRS	P.115
SIS - Accompagnement RSA – Global – Professionnel	P.118
SIS - Accompagnement Social Lié au Logement	P.121
SIS - MOUS polygone	P.124
La Résidence Seniors	P.127

Une place pour chacun
Un projet pour tous

¹ Monsieur Michael NAPOLI à partir du 10 octobre 2017

1. EDITORIAL

La maison relais Bernstein à Dambach-La-Ville a ouvert ses portes il y a dix ans. Les maisons relais s'adressent de manière privilégiée à des personnes à faible niveau de ressources, dans une situation d'isolement ou d'exclusion lourde et dont la situation sociale et psychologique, voire psychiatrique, rend impossible dans l'immédiat leur accès à un logement ordinaire (définition des maisons relais par les autorités de tutelle). Les maisons relais s'inscrivent donc dans une logique d'habitat durable, sans limitation de durée et offrant un cadre semi collectif valorisant l'intégration et la convivialité. Les 17 résidents du relais du Bernstein sont accompagnés au quotidien par une équipe de professionnels pour répondre aux attentes de chacun que ce soit de manière collective ou individuelle. Cette équipe travaille en concertation avec de nombreux partenaires institutionnels et de terrain dans le seul but d'accompagner au quotidien les résidents vers plus d'autonomie personnelle et vers l'exercice de leur citoyenneté.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

Les prestations délivrées sont définies dans une convention d'occupation signée entre l'ARSEA (le relais du Bernstein) et les bénéficiaires. Elles sont de deux natures essentiellement :

- Le logement : accompagnement social lié au logement, conseils en matière d'hygiène corporelle et vestimentaire, accompagnement à la gestion budgétaire, assistance pour les courses, accompagnement aux démarches administratives, aide au tri et au classement de papiers, droits et devoirs du locataire.
- L'organisation, l'animation et l'accompagnement de la vie collective sur site et dans la cité mais également écoute, soutien et accompagnement dans l'abord des problématiques individuelles, tant dans le logement qu'en dehors de la résidence du Courlis.

Le relais du Bernstein bénéficie des astreintes assurées par les travailleurs sociaux et les cadres (24h/24h, 7j/7j, toute l'année), de l'appui du service administratif et des surveillants de nuit du PDS (pôle de développement social) de l'ARSEA.

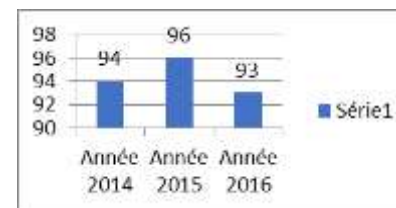
Afin d'assurer la mobilité des résidents et de l'équipe sociale, l'ARSEA a mis à disposition au relais du Bernstein les modes de transports suivants : un véhicule de 9 places pour les activités et les courses hebdomadaires et 2 vélos tout chemin.

LES ENTREES ET LES SORTIES

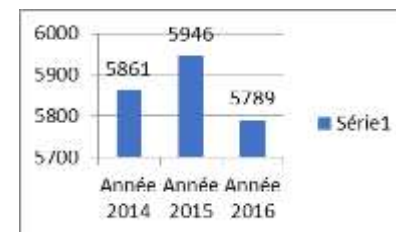
En 2016, trois nouvelles personnes ont intégré le relais du Bernstein : un homme de 32 ans nous a été orienté par l'UTAMS de Sélestat, un homme de 31 ans nous a été orienté par le service LAPY d'Espérance et une femme de 65 ans nous a été orientée par le CMS de Benfeld.

Deux résidents ont quitté le relais du Bernstein au cours de l'année. La première pour intégrer un logement thérapeutique afin d'avoir un accompagnement plus spécifique lié à sa problématique et la seconde du fait d'une exclusion, suite à non-respect du règlement (violences envers autrui et vandalisme).

Taux d'occupation (en %)



Nb de nuitées



Au 31 décembre 2016, le Bernstein affichait complet (soit 17 résidents dans les 13 logements).

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

Durant toute l'année, les 2 temps forts qui rythment le quotidien sont le café du matin et le déjeuner (préparation et consommation). Dès 9h00 donc, les espaces collectifs sont investis à la fois pour regarder la télé (salon), pour préparer le repas de midi (cuisine), pour mettre la table (salle à manger), pour prendre un peu de soleil et d'air frais en buvant le café (terrasse, quand le temps le permet), pour mettre du linge en route (la buanderie), pour faire ses tâches ménagères (nettoyage des couloirs, des escaliers, du hall d'entrée, etc.). Notons que depuis de nombreuses années, nous pouvons compter sur la présence de plusieurs bénévoles très actifs au sein de la maison relais.

3.2. Partenariat

Au relais du Bernstein, le partenariat occupe une place très importante au regard de la fragilité et de la vulnérabilité de la grande majorité des résidents. Ce partenariat est pratiqué au quotidien avec de multiples professionnels : infirmières libérales, médecins libéraux, équipes médicales des centres hospitaliers de Sélestat et d'Erstein, équipe médicale du centre de jour Liberté de Sélestat, médecins psychiatres, services de protection des majeurs (privé et public), travailleurs sociaux (assistantes sociales de secteur et intra hospitalier), ABRAPA, l'association intermédiaire Tremplins, les commerçants de Dambach-La-Ville ainsi que les élus de la collectivité.

3.3. Travail avec les résidents

• L'accompagnement individuel au quotidien

L'équipe sociale assure au quotidien un accompagnement multiforme, à savoir : les démarches administratives liées au logement, à la santé, à l'exécution des tâches quotidiennes obligatoires, à la gestion des ressources (relais avec les services de protection de majeurs, conseils pour les courses), à la mise à jour de certains documents (carte d'identité, acte de naissance...), à renouer les liens avec la famille, à s'inscrire dans le tissu associatif local. Incontestablement, le travail avec les bénéficiaires, du point de vue de l'accompagnement individuel au quotidien, a pris une très grande place au fil des ans. Le vieillissement et ses maux ainsi que l'accueil de situations de plus en plus lourdes y sont pour beaucoup.

• Les actions collectives 2016

Les résidents ont tout mis en œuvre pour réaliser des actions collectives avec l'appui des bénévoles et de l'équipe des hôtes. Citons pour exemple les activités culinaires, les sorties, les tournois sportifs. Au quotidien, les parties communes de la maison relais sont investies en tant que lieux partagés et lieux de partage. Les valeurs communes qui y ont cours sont le dialogue, les échanges informels et formels, l'entraide, la solidarité.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

En 2016, le relais du Bernstein a mis en œuvre des projets annoncés dans le rapport d'activité 2015, à savoir :

- Achat d'un poulailler qui a vu accueillir un lapin nommé « Toto » par les résidents du Bernstein, suite au projet rédigé d'un projet de médiation animale.
- Renforcement de la mutualisation des moyens et du personnel du relais du Bernstein et de la résidence du Courlis par des réunions périodiques de coordination, d'échanges d'informations et d'harmonisation des pratiques professionnelles (4 réunions en 2016 contre 2 en 2015).

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	2,55	0,45	0,1	2,00			
CDD	0,10						0,1

La stable équipe éducative du relais du Bernstein comprend une éducatrice spécialisée (0.5 ETP), une éducatrice sportive spécialisée (0.5 ETP), une conseillère en économie, sociale et familiale (1 ETP) et un chef de service éducatif, tous en CDI. La direction (0,05 ETP), l'agent administratif et l'agent technique complètent les effectifs.

Notons qu'afin de soutenir les équipes éducatives sur le terrain, des groupes d'analyse de la pratique sont organisés mensuellement.

6. CONCLUSION

Le Relais du Bernstein a, une fois de plus cette année, assuré une qualité de travail et de bienveillance à l'égard de ses résidents. L'ambiance chaleureuse et la sollicitude ont dominé les relations. L'animation de la vie collective reste un défi quotidien.

La mutualisation des moyens et du personnel avec le Courlis est un précieux atout pour les bénéficiaires. En 2017, nous ne manquerons pas de fêter l'anniversaire des 10 ans du relais du Bernstein et de nous engager dans les travaux de mise à jour du règlement de fonctionnement et de l'écriture du projet du « Pôle de Développement Social ». Enfin, un Comité de Pilotage permettra de mettre en perspective le projet pour les années à venir.



1. EDITORIAL

Le Courlis est une maison relais spécifique, appelée « résidence d'accueil ». Elle propose un mode de logement adapté aux besoins de soins médicaux, médico-sociaux et sociaux de personnes souffrant de handicap psychique. Le Courlis, comme toute résidence d'accueil, s'inscrit dans une logique d'habitat durable et offre un cadre de vie semi-collectif valorisant la convivialité et l'intégration dans l'environnement social (note d'information N°DGAS/2006/253 du 16 Novembre 2006). Elle est située dans un quartier résidentiel, au cœur de la cité, à proximité des administrations, de l'hôpital de jour, du centre hospitalier spécialisé d'Erstein, des commerces et autres commodités. L'équipe sociale pluridisciplinaire assure l'animation et la régulation du quotidien 7 jours sur 7, effectue l'accompagnement social lié au logement, propose et organise des activités individuelles et collectives ritualisées ou occasionnelles ayant trait aux sports, à la culture et aux loisirs et anime le partenariat.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

Le bâtiment permet l'accueil de 25 personnes dans des studios autonomes. Au 31 décembre, 21 personnes vivaient au Courlis.

Les prestations délivrées sont définies dans une convention d'occupation signée entre l'ARSEA et les bénéficiaires. Elles sont de deux natures essentiellement :

- Le logement : accompagnement social lié au logement, conseils en matière d'hygiène corporelle et vestimentaire, accompagnement à la gestion budgétaire, assistance pour les courses, accompagnement aux démarches administratives, aide au tri et au classement de papiers, droits et devoirs du locataire.
- L'organisation, l'animation et l'accompagnement de la vie collective sur site et dans la cité mais également écoute, soutien et accompagnement dans l'abord des problématiques individuelles, tant dans le logement qu'en dehors de la résidence du Courlis.

La résidence bénéficie des astreintes assurées par les travailleurs sociaux et les cadres (24h/24h, 7j/7j, toute l'année), de l'appui du service administratif et des surveillants de nuit du PDS (pôle de développement social). La présence d'une concierge qui habite sur le site du Courlis est très appréciée des résidents. Afin d'assurer la mobilité des résidents et de l'équipe sociale, l'ARSEA a toujours à disposition au Courlis les modes de transports suivants : un véhicule de 4 places et un véhicule de 9 places pour le transport des bénéficiaires lors des activités ainsi que 2 vélos tout chemin.

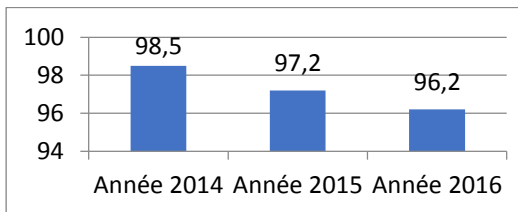
LES ENTREES ET LES SORTIES

En 2016, cinq personnes ont été accueillies dont 2 sortants d'hospitalisation (centre hospitalier spécialisé d'Erstein). Une personne était hébergée par un tiers et les 2 autres habitaient en famille. Quant à la nature des sorties, elles se répartissent comme suit : une

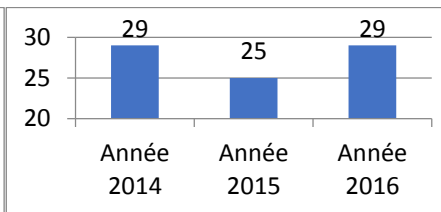
personne a été orientée et admise dans le dispositif des Logements Accompagnés ARSEA (LAPY), trois autres sont retournées vivre en famille, la quatrième personne a quitté la résidence afin d'intégrer un logement dans le parc locatif privé. Enfin la sixième personne a quitté le Courlis seulement quelques semaines après avoir intégré la résidence, pour retourner en famille.

QUELQUES CHIFFRES CLES DE L'ANNEE 2016

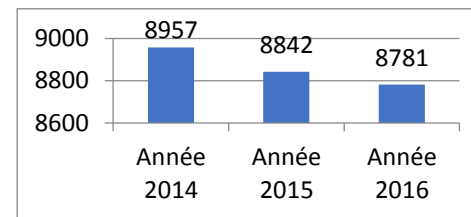
Taux d'occupation (en %)



Unités familiales prises en charge



Nb de nuitées



3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

En 2016, la vie du Courlis a été marquée par une meilleure inscription et identification dans la vie territoriale. Cela s'est traduit par le renforcement des liens entre la résidence et la maison relais du Bernstein (54 activités communes ont eu lieu en 2016 contre 24 en 2015). Le fait marquant de l'année 2016 a été sans conteste la journée d'information qui s'est déroulée le 23 juin avec l'invitation et la présence des maisons relais et résidence d'accueil du Bas-Rhin. Le quotidien quant à lui est toujours animé par deux ou trois temps forts : la rencontre autour du petit déjeuner de 8h15 à 9h, les rencontres à la cafétéria de 16h à 17h30 et selon les jours, le partage du repas de 12h à 13h ou de 18h30 à 20h00. C'est avec panache que le Courlis œuvre à la domiciliation de la psychiatrie dans la cité et à la convergence du médical et du social, participant ainsi avec succès aux politiques de l'inclusion sociale (logement, santé, droits, citoyenneté, etc.). L'accompagnement réalisé dans le cadre de la résidence du Courlis requiert l'adhésion de la personne accueillie et est formalisé dans un projet de vie comprenant un volet social et un volet médical.

3.2. Partenariat

Le partenariat est la cheville ouvrière de la prise en soin et de la prise en charge des résidents. Il est structuré autour de deux axes essentiellement : travail avec les équipes de soins, travail avec tous les autres professionnels. Avec l'équipe du Centre de jour affectée au Courlis, le partenariat médical/social est continu et soutenu : les échanges quotidiens sont ponctués de réunions de coordination, de réunion de synthèse, et de bilan de séjour des résidents réguliers. L'équipe coordonne ses actions avec les autres professionnels que sont : les travailleurs sociaux des hôpitaux ou des secteurs, avec les curateurs ou tuteurs, mais aussi avec les soignants (infirmiers, psychiatres, médecins traitants), le SAVS/SAMSAH, la gendarmerie, 3 cabinets infirmiers qui interviennent quotidiennement, l'ABRAPA (association d'aide et service à la personne) qui intervient pour le ménage, au même titre que l'association Réagir, un traiteur local ainsi que des prestataires de SOLIBAT, TREMPLINS (rénovation et réparations diverses), SARES (sanitaire et chauffage) et ALTUN (électricité). A cela il faut ajouter le partenariat institutionnel : Mairie d'Erstein, Centre de jour d'Erstein, UTAMS, DDCCS, CD67, gendarmerie, SAMU, pompiers, etc.

3.3. Travail avec les résidents

• L'accompagnement individuel au quotidien

L'équipe des hôtes assure au quotidien, du lundi au vendredi un accompagnement multiforme. Cet accompagnement permet de mettre en œuvre en priorité les démarches administratives liées au logement, mais aussi à prendre en considération chaque résident dans sa globalité.

• Les actions collectives 2016

Malgré les aléas de la vie au Courlis (pathologie au long cours, traitement médicamenteux parfois lourds, ...), plusieurs activités ont été proposées, organisées et réalisées tout au long de l'année. Elles sont de trois ordres essentiellement : sportives, culinaires, culturelles.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Au Courlis, l'année 2016 reste marquée par :

- le changement du mobilier dans les logements (nouvelles chaises)
- la rénovation de plusieurs logements
- l'affichage d'une meilleure signalétique dans les espaces communs

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

L'équipe éducative du Courlis est composée d'une éducatrice sportive et d'une éducatrice spécialisée à mi-temps, d'un CESF (arrivé en cours d'année), et d'un chef de service éducatif dont la mission est valorisée à hauteur d'un ½ ETP, d'un agent administratif et d'un agent technique. L'équipe est dirigée par le directeur des services Esperance (valorisation à hauteur de 0,05 ETP). Notons que l'équipe sociale participe mensuellement aux réunions des groupes d'analyse de la pratique.

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	2,55	0,55		2			
CDD	0,2		0,1				0,1

6. CONCLUSION

Depuis l'année de la renaissance (2012), le Courlis n'a cessé de prouver que, de structure expérimentale, il est devenu une institution au service de personnes en souffrance psychique dans le Bas-Rhin. Bien que logement durable, la fluidité de ce précieux outil est assuré par l'ensemble des professionnels multiples et variés qui, grâce à la mise en commun des compétences et à l'animation d'un partenariat multiforme, accompagnent au quotidien, du lundi au dimanche, les résidents vers un mieux-être et un mieux vivre personnel et global.

Pour 2017, le Courlis s'engagera pleinement à l'élaboration du projet de service sur le « Pôle de Développement social » ainsi qu'à la mise à jour du règlement de fonctionnement et du Livret d'accueil du résident. Enfin, le Comité de Pilotage devra permettre un dialogue constructif avec les partenaires et les financeurs du dispositif (DDCCS, Conseil Départemental)

1. EDITORIAL

Le Lieu d'Accueil Mère Enfants (LAME) est un établissement de type « Maison Maternelle » qui a vocation à accueillir des femmes enceintes ou accompagnées d'au moins un enfant de moins de 3 ans, orientées par le Service de Protection de l'Enfance du Bas-Rhin (SPE). Depuis plusieurs années, le LAME n'accueille plus uniquement des mères isolées mais également des couples et leur(s) enfant(s) ou des pères isolés avec enfant(s). L'objectif de l'accueil reste le soutien à la parentalité pour des familles autonomes mais dont les relations intra familiales sont dégradées ou qui ont besoin d'aide dans la gestion du quotidien avec leurs enfants.

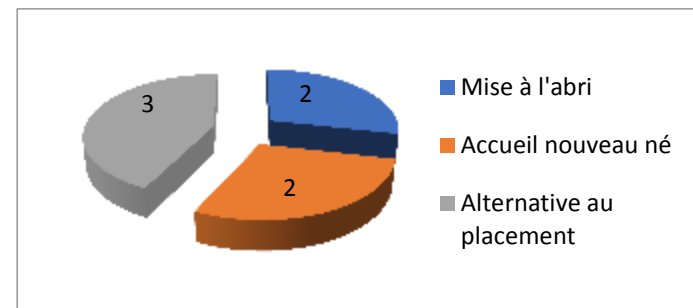
2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'ACTIVITE

	2014	2015	2016
Nb de journées réalisées	4241	6904	6030
capacité d'accueil (nb de lits) au 1er janvier	8	8	8
Taux d'occupation	146%	237%	206%
Durée moyenne de séjour des sortants en mois	10	8	18
Nb de familles accueillies	9	7	7
Nb d'enfants	22	22	21

Les chiffres à la baisse pour 2016 s'expliquent par le départ d'une famille nombreuse en août 2016. Le nombre de familles accueillies reste stable sur les deux derniers exercices. Enfin, l'élément remarquable en 2016, est la durée de séjour des familles ayant quitté le LAME. En effet, si le chiffre était en baisse depuis 2013, avec le départ courant 2016 d'une famille accueillie depuis 2 ans ½, la durée moyenne de séjour est remontée à 18 mois, proche de sa valeur de 2012. La durée longue d'accompagnement s'explique également par la situation très dégradée des familles accueillies.

○ Motif principal de l'accueil :



Tranche d'âge des parents des 7 familles accueillies durant l'année : Tranche d'âge des enfants accueillis :

18 / 25 ans	3
26 / 35 ans	3
36 / 45 ans	3
46 ans et +	1

0 / 3 ans	7
4 / 6 ans	5
7 / 12 ans	6
13 / 17 ans	3

○ Revenus des ménages

Les situations économiques des ménages sont particulièrement précaires, 4 d'entre elles bénéficiant du RSA, les 3 autres étant sans ressource stable.

MOUVEMENTS DURANT L'ANNEE

Entrées / Sorties	Familles	Dont adultes	Dont enfants
Entrées	3	4	6
Sorties	5	9	18
Total hébergés 2016	8	13	24

L'année 2016 a connu de nombreux mouvements, notamment avec le départ de familles qui étaient présentes depuis 2014. Le turn-over est effectivement plus important. Notons le renouvellement complet de l'effectif des familles accueillies, puisqu'aucune d'entre elles présente au 31 décembre n'était accueillie au 1^{er} janvier. Enfin, signalons que sur les 4 familles ayant quitté le LAME, 2 d'entre elles ont été relogées dans un appartement des services d'ARSEA Espérance, 2 autres ayant eu des propositions de logement sur Strasbourg. Un départ est lié au placement des enfants.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

Le Lieu d'Accueil Mère Enfants dispose de plusieurs appartements allant du F2 au F4 pour héberger les familles. Ces appartements sont regroupés sur un même site qui accueille également les bureaux administratifs et un espace collectif permettant la tenue d'ateliers à destination des enfants, de leurs parents ou des deux. L'hébergement et l'accompagnement sont indissociables. La vie de la structure est également rythmée par le lien avec la micro crèche sociale située à quelques encablures du site. Les parents peuvent accéder à ce service à tout moment. L'EJE présente sur site assure également la coordination technique de la micro crèche, ce qui permet de globaliser l'accompagnement des parents et des enfants touchés par les deux dispositifs.

3.2. Partenariat

L'équipe du LAME travaille en partenariat de manière systématique. L'accompagnement se faisant sur une durée plus ou moins longue, nous encourageons les personnes accueillies à se tourner vers des partenaires extérieurs dans un but d'une part d'autonomisation et d'autre part, d'une continuité de certains accompagnements à la sortie du dispositif. Nous retiendrons les partenariats suivants :

- volet enfance et parentalité : écoles, services de la PMI, services de pédopsychiatrie, crèches, pédiatres, services de l'AEMO
- volet vie quotidienne : banque alimentaire, restos du cœur
- volet santé : médecins, dentistes, gynécologues, sages-femmes
- volet logement : bailleurs sociaux, autres structures d'hébergements
- volet gestion budgétaire : UDAF, services de tutelles, organisme de recouvrement
- volet emploi : Pôle Emploi, Mission Locale
- volet accès aux droits : mairie, UTAMS, CAF, CPAM

3.3. Travail avec les bénéficiaires

L'accompagnement se traduit par un suivi individuel et la mise en place d'actions collectives. Parmi les actions collectives, citons les ateliers enfants chaque mercredi et durant les vacances (activités manuelles, sorties, ateliers cuisine), les activités parents / enfants (atelier photo, sorties à la journée, soirées familiales), les ateliers parentalité à visée éducative (sensibilisation sur les risques liés aux écrans, information sur le développement de l'enfant) et les actions à destination unique des parents (temps sur l'hygiène et l'équilibre alimentaire, temps autour des questions d'estime de soi, fabrication de produits d'entretien).

L'accompagnement individuel est personnalisé. L'accueil de couples génère une autre forme d'accompagnement nécessitant de dissocier vie familiale, vie de couple et vie de parent. L'accueil d'une mère et de sollicitant un titre de séjour suppose un accompagnement administratif chronophage. Cette mère de jumeaux, parent isolé sans ressource a été orientée vers le LAME en vue d'un soutien dans son quotidien parental. La situation est d'autant plus complexe que l'orientation post-dispositif est subordonnée à la régularisation de ses papiers. Ces exemples traduisent la nécessaire adaptation des suivis selon les profils des ménages accueillis.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

L'orientation en LAME fait l'objet d'une attention particulière. Nous sommes attentifs à communiquer auprès de nos partenaires, la procédure de demande qui transite obligatoirement par le SPE. De même, nous allons rédiger une procédure avec le service maison maternelle du Conseil Départemental afin de valider la rencontre systématique des familles avant toute admission.

5. RESSOURCES HUMAINES au 31.12.2016

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	2,85	0,45		1,9			0,45
CDD	0,65		0,65				

Une équipe éducative composée de 3 travailleurs sociaux (2 éducatrices spécialisées et 1 éducatrice de jeunes enfants) est présente au quotidien et assure l'accompagnement des familles. L'équipe peut être renforcée en fonction du nombre de ménages accueillis.

6. CONCLUSION

En 2016, le LAME a continué son travail auprès des familles orientées. Le renouvellement complet des familles, a permis d'insuffler une nouvelle dynamique pour l'équipe. Aujourd'hui, et pour 2017, l'équipe a à cœur de mener à bien la rédaction du projet du service qui permettra de réadapter les missions du service et de témoigner de la prestation rendue. Un travail de documentation et d'écoute des dispositifs existants est nécessaire et déjà engagé sous l'impulsion du Conseil Départemental qui a à cœur d'instaurer ce dialogue entre les différentes maisons maternelles du territoire. Ainsi des visites de structures sont proposées début 2017, qui permettent de rencontrer d'autres équipes aux missions similaires, de confronter et de nous enrichir de nos pratiques spécifiques. L'équipe du LAME, toujours dans un souci d'amélioration de ses pratiques professionnelles, veut être force de proposition et envisage de recevoir en 2017 les équipes de maisons maternelles du territoire pour une rencontre autour d'une thématique définie. Enfin, comme chaque année, le LAME met son savoir-faire en avant, auprès des partenaires, pour défendre l'extension du dispositif à 5 voire 6 situations familiales.

1. EDITORIAL

Le dispositif des logements d'insertion est possible grâce à un financement du Conseil départemental dans le cadre de l'Aide à la Gestion Locative et l'Accompagnement Social Lié au Logement. Il permet de répondre à la difficulté d'accès au logement direct des publics accompagnés dans d'autres services et établissement d'Espérance et plus exceptionnellement de répondre à une demande d'accueil formulée par un bailleur. Les personnes ont alors statut de sous locataire, l'association restant titulaire du bail. L'objectif pour la majorité des familles ainsi relogées est le glissement de bail, mais l'attribution d'un autre logement peut également être visée.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

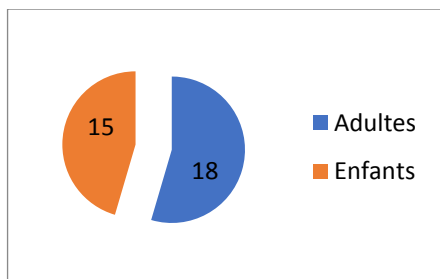
L'ACTIVITE

Notre conventionnement prévoit la mise à disposition de 10 logements d'insertion (120 mois d'accompagnement). Ces 3 dernières années nous espérons une possible augmentation de 10 à 12 logements pour assurer 144 mois d'accompagnement et ainsi mieux répondre aux besoins du territoire. Cette montée en charge n'a toutefois pas été validée par le Conseil Départemental.

- 24 unités familiales ont bénéficié de ce dispositif représentant 135 mois d'accompagnement social lié au logement.
- 22 logements différents ont été mobilisés dans l'année en lien aux nombreux mouvements dans l'année (12 entrées, 9 sorties).
- 14 unités familiales sont présentes au 31 décembre 2016 dans 13 logements.

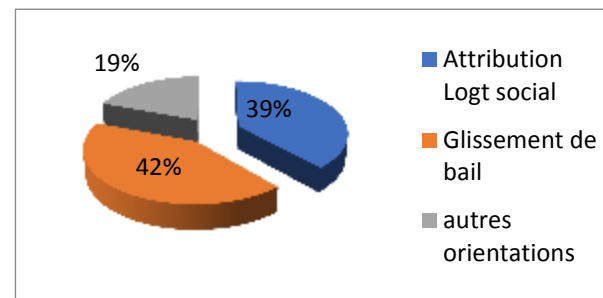
MOUVEMENTS DURANT L'ANNEE

Nature des entrées



Nature des sorties

9 familles ou personnes en sont sorties dont 6 ménages ayant accédé à un logement.



3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

Cette année a été marquée par un fort renouvellement du parc locatif et des personnes logées. D'autre part, la majorité des familles accueillies ont bénéficié d'un parcours dans un autre dispositif de l'association. Ainsi les logements d'insertion s'intègrent dans un ensemble de prestations permettant une grande fluidité de parcours d'une part, de répondre au plus près des besoins des bénéficiaires d'autre part.

3.2. Nature des difficultés

La principale difficulté rencontrée à ce stade du parcours est la question des ressources. Si la situation d'endettement est souvent réglée, les ressources restent plutôt faibles (prestations, RSA), souvent instables et le budget familial très contraint. Elles fluctuent au gré des contrats précaires et de la situation administrative (baisse des prestations). Ainsi notons que 3 personnes ont dû quitter le dispositif suite à la baisse de leurs ressources. Certains logements sociaux dont les charges locatives sont importantes sont souvent trop chers en rapport aux ressources disponibles. Nous remarquons que la mise en situation locative permet de mettre en évidence la difficulté de paiement régulier du loyer et des charges. L'occupation du logement tant au niveau de l'entretien que des relations de voisinage reste une autre des difficultés rencontrées dans les logements accompagnés.

3.3. Travail avec les bénéficiaires et partenariat

L'accompagnement social lié au logement dans le cadre des logements d'insertion s'exerce par une à 2 visites mensuelles au domicile des personnes, avec comme objectifs le maintien dans le logement par le glissement de bail ou la recherche d'un logement adapté à la famille (taille, cout, situation géographique). Il se décline par différentes actions selon les attentes et besoins de chaque famille :

- Aide et soutien à l'actualisation des demandes de logements et des DRP
- Aide à la gestion du budget afin de favoriser et prioriser les loyers et charges liés au logement,
- Coordination avec les autres interventions existantes (accompagnement RSA, service AEMO, assistante sociale de secteur, mandataire judiciaire, etc.)
- Soutien et aide au maintien à l'emploi quand il y a lieu (recherche d'un garde des enfants)
- Aide et soutien au maintien dans les lieux (conseil et veille sur la bonne occupation du logement, voisinage, relation avec le bailleur dans le cadre de la maintenance locative du logement.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

En 2016, les intervenants sociaux (ES, CESF) dédiés à ce dispositif ont été invités à participer aux informations organisées par le Conseil Départemental, dans une démarche visant à améliorer l'efficacité de ces accompagnements.

Une réunion mensuelle avec le chef de service permet la résolution des difficultés rencontrées lors des accompagnements et garantit la cohérence du projet ainsi que l'orientation vers d'autres dispositifs quand le logement accompagné n'est plus adapté ou encore pour cadrer la question des impayés ou des dégradations. Cela devra permettre de valider le fonctionnement actuel qui fait de ce dispositif une passerelle incontournable pour un accès au logement réussi après un passage dans les établissements d'hébergement (LAME, CHRS, logement temporaire). En plus de garantir la réussite d'un accès au logement autonome, il permet la cohérence, la souplesse et la fluidité dans le parcours des personnes accompagnées.

5. RESSOURCES HUMAINES au 31.12.2016

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	0,5			0,5			
CDD	0,15		0,05				0,1

L'accompagnement au logement est partagé entre 7 travailleurs sociaux, pour 0.5 ETP. Le référent de l'accompagnement reste celui qui a porté cette orientation dans une volonté d'éviter la rupture avec l'étape préalable. Cela permet de répartir ainsi la charge de ce dispositif sur plusieurs personnes. La conduite du dispositif est confiée au chef de service du CHRS. L'équipe est également complétée par une personne en charge du volet administratif et une en charge des aspects logistiques.

6. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

La réorganisation engagée début 2017 devra permettre la redéfinition des différents projets dont celui spécifique aux logements d'Insertion. Par ailleurs, l'arrivée de GALA à l'ARSEA apportera une nouvelle expérience qui nous permettra de préparer le terrain de la mutualisation d'outils, ceci pour notamment optimiser la gestion des impayés, répondre aux besoins techniques inhérents à l'activité et trouver une cohérence de pratiques et d'organisation. Enfin, la mise en place du SI SIAO et l'intégration des places en logement d'insertion dans les offres de disponibilité remettra en question notre projet actuel qui favorise l'accès à ce dispositif via les passerelles internes des établissements et services d'espérance.

1 EDITORIAL

Le service médiation du Pôle développement Social anime 3 activités de médiation :

- **La médiation santé** au sein de résidences sociales ADOMA dans le cadre d'une dotation annuelle de l'ARS au bailleur social.
- **La médiation habitat** auprès de publics relevant du PDALHPD sur le territoire Centre Alsace (Boofzheim, Erstein, Sélestat, Barr, Chatenois), action soutenue par le Conseil Départemental
- **La médiation sociale** sur 3 aires d'accueil de gens du voyage (Sélestat, Geispolsheim, Molsheim), actions soutenues par les collectivités locales.

Notons que ces 3 aires d'accueil bénéficient d'un agrément Espace de Vie Sociale par la CAF et qu'un agrément supplémentaire est sollicité pour l'action développée sur le lotissement des champs à Chatenois.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'ACTIVITE

Sur chaque service, les travailleurs sociaux effectuent une mission de médiation entre les familles et les services de droits communs avec comme fil conducteur les objectifs le respect des droits et devoirs des locataires.

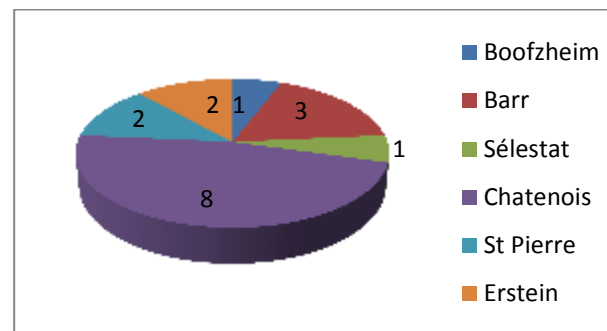
Sur les aires d'accueil de Gens du voyage, l'ARSEA effectue une mission de coordination sociale pour le public de voyageurs. Cette mission facilite l'accès aux démarches sociales par des temps de permanence sur les sites. Depuis 2 ans, cette action est renforcée d'une mission d'animation via les « Espaces de Vie Sociale » financés par la CAF et qui met l'accent sur la scolarisation des enfants, et le soutien à la parentalité.

Sur les sites d'habitats précaires, les travailleurs sociaux assurent un accompagnement rapproché sur les lieux d'habitations des familles identifiés par les services sociaux ou les représentants des communes. Il s'agira d'accompagner les familles dans le cadre de leur mode d'habiter. Et dans certains cas de faire le lien avec les services compétents, œuvrant à la réhabilitation de leur habitat.

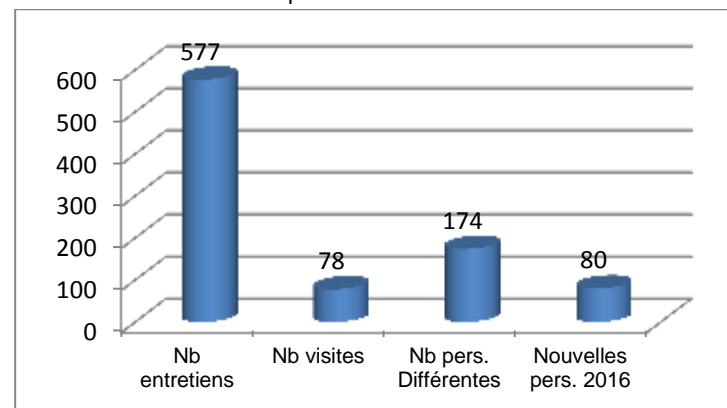
Sur la médiation santé, l'accompagnement social est assuré par une éducatrice spécialisée dans les résidences Kibitzenau, le Ried, Ziegelwasser et Stockfeld. Il s'agit d'accompagner les résidents dans leurs démarches liées à la santé : ouverture de droits, orientations vers des démarches de soins, veille sociale en lien avec le Responsable de résidence, animation des multiples partenariats.

NOMBRE DE BENEFICIAIRES ACCOMPAGNES

- **Aire d'Accueil des Gens du Voyage** : Plus de 450 personnes sont accompagnées dont 170 enfants environ dans le cadre des missions EVS.
- **Sur les sites d'habitat précaires** : nombre de familles accompagnées



- **Sur la médiation santé** : 87 permanences en 2016



3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Nature des difficultés

Médiation habitat: Les services de médiation ne sont pas pléthores sur le territoire. Pour un travailleur social, le poste bien que compliqué est passionnant et atypique. Souvent isolé, le salarié intervient la plupart du temps seul auprès des familles, dans des lieux peu fréquentés par les services de droits communs. C'est le travail de confiance avec le public qui amènera ce-dernier à se saisir de l'accompagnement et pouvoir améliorer sa situation locative. Bien souvent les difficultés résident dans la coordination des interventions auprès des bénéficiaires et dans la prise en compte de leur existence par les pouvoirs publics. Or seule une action commune permet d'obtenir de résultats probants et durables. Cela a été vérifié sur plusieurs sites, l'engagement politique d'un élu permet une résorption rapide des obstacles rencontrés.

Sur les aires d'accueil, l'absence de locaux dédiés (sauf sur Geispolsheim) contraint les travailleurs sociaux à accueillir enfants et parents dans le bureau du gestionnaire (VAGO), bureau très exigu qui ne permet ni d'optimiser la qualité des actions collectives ni d'assurer la confidentialité des échanges dans le cadre de la mission de coordination sociale.

Médiation santé : Le problème de non transmission par la CPAM de l'information de base

(validation ou non de la CMU C) demeure. Il constitue un véritable frein dans l'ouverture des droits à l'assurance maladie des publics précaires. Par ailleurs plusieurs personnes sont en refus de soin avec pourtant des troubles du comportement. Enfin, les problèmes d'accès à un bureau pour tenir la permanence se sont répétés à plusieurs reprises suite à des travaux de réhabilitation dans deux établissements.

Enfin, rappelons également que sur la médiation habitant et sociale, l'approche de ces publics n'est pas aisée. Dans les familles accompagnées le travail de confiance est la base de l'acceptation de l'intervention du travailleur social.

3.2. Partenariat

Médiation habitat et sociale : il s'agit de dispositifs dans lesquels le maintien du partenariat est indispensable pour ne pas risquer un isolement de la famille comme cela a pu arriver sur certains sites particulièrement dégradés. Dans ces situations le partenariat inclut les services sociaux de secteur, les élus, le bailleur, les travailleurs à domicile, les mandataires judiciaires, les personnes chargées d'une assistance éducative ou budgétaire, les médecins, notaires, constructeurs, les services de l'habitat du Conseil Départemental, les cabinets d'architecte ou d'étude, les artisans et corps de métiers divers. Car bien souvent, pour approcher les familles, ce sont les travailleurs sociaux qui sont contactés.

Sur la médiation santé, le travail partenarial est particulièrement actif avec les Centres médico-sociaux, les Centres Médico-Psychologique, les services accompagnant les personnes présentant des addictions, le Réseau Emploi Santé Insertion, SOS Aide aux Habitants, l'Association La RESU (Rencontre, Ecoute, Solidarité, Unité) du Neuhof et bien entendu les équipes sociales d'ADOMA.

3.3. Travail avec les bénéficiaires

Le travail de médiation ne se conçoit pas à partir d'un bureau. Les travailleurs sociaux interviennent au plus proche des familles, dans leur habitat, qu'il soit mobile ou non. Qu'il soit définitif ou non, qu'il soit salubre ou pas. Et par cette proximité, par ce qu'ils viennent à eux et qu'on ne leur demande pas d'attendre dans un couloir impersonnel pour être reçu dans un institution, que les bénéficiaires reconnaissent les travailleurs sociaux comme des interlocuteurs de confiance. Il est demandé aux intervenants de faire preuve de souplesse, de patience et de persévérance. Le travail peut être très éloigné du travail social classique mais c'est le maintien du lien qui permettra d'accéder à une certaine forme de stabilité des bénéficiaires, et d'éviter les ruptures de droits, de contacts qui peuvent avoir des conséquences non négligeables.

Sur la médiation santé, s'agissant de permanences, l'organisation permet l'accueil du tout venant. Il s'agit de les accompagner dans les démarches suivantes (liste non exhaustive) : ouverture de droit de base à la sécu, soutien démarche de soins, demandes MDPH, lien vers SAVS, aide au retour d'hospitalisation, rétablissement de ressources, sollicitation d'aides alimentaires, etc.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Si l'intervention proposée sur ces sites est riche en contact humain et loin d'une routine quelconque, force est constaté que le travailleur social peut se retrouver seul à devoir gérer des situations complexes. Si le partenariat est également important pour cela aussi, il ne suffit pas à enlever ce sentiment d'isolement sur la mission. Aussi, dans un souci de lutter contre ce sentiment, et afin d'introduire une vraie dynamique d'équipe sur le terrain également, le choix a été fait de dédoubler certains postes pour proposer au travailleur social en poste un vrai collègue en binôme. L'avantage est conséquent, double regard, fin du sentiment d'isolement, partage des difficultés, continuité de l'intervention en cas de congé. Pour autant, si cette solution nous a semblé idéale pour les travailleurs sociaux, elle a dû se mettre en place progressivement auprès du public. La sollicitation d'agrément EVS a également permis, outre l'accompagnement individuel proposé dans le cadre de la coordination sociale, de réaliser un focus éducatif auprès des publics enfants et d'asseoir ainsi une démarche globale d'accompagnement des familles.

Sur la médiation santé, les outils créés et/ou utilisés par le travailleur social (tableaux de suivis, tableaux récapitulatifs, dossiers informatiques individuels) permettent d'analyser finement la nature des problématiques et des accompagnements associés, ceci en vue d'optimiser et/ou d'étendre le dispositif selon les nouveaux besoins repérés.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	2,35	0,15		2,2			
CDD	0,9		0,2	0,7			

6. CONCLUSION

L'ARSEA vient de clôturer sa 6^{ème} année d'intervention dans le cadre de la médiation sociale et habitat sur des sites d'habitat précaire de nomades sédentarisés dans le sud du département. Au cours de ces années, la médiation a trouvé une réelle place dans le paysage du travail social et des avancées significatives sur certains sites d'intervention ont pu se dessiner. Ainsi, à force de persévérance, d'un travail de partenariat important mais aussi d'un respect des valeurs, de la culture, du mode de vie des personnes accompagnées, aujourd'hui l'arrêt de l'accompagnement peut être envisagé sur certains sites ou être préparé pour 2017. Sur les aires d'accueil la double mission coordination sociale et animation collective apporte une réelle plus-value à la prestation, plus-value que nous développerons en 2017 en sollicitant un agrément supplémentaire sur le site de Chatenois et en nous portant volontaire sur les nouvelles aires prévues sur l'EMS.

Enfin, notre travail avec ADOMA se poursuivra en 2017 et pourra peut-être même se développer sur 2 autres résidences sous réserve d'un accord de financement complémentaire par la CPAM, via un appel à projet dédié à la médiation santé.

1. EDITORIAL

Plafonnés à 70, les logements accompagnés psychiatriques ont augmenté de manière significative le nombre de logements d'insertion suite à une reprise de gestion en date du 1er septembre 2014. Conformément au projet validé par les autorités de tutelle, le public accueilli dans les logements accompagnés est composé de « personnes en situation d'exclusion sociale, handicapées par des troubles psychiques liés à une pathologie mentale au long cours suffisamment stabilisées et autonome pour accéder à un logement privé ». En l'absence de tout entourage amical et familial, la mise en place d'un entourage professionnel apparaît à la fois comme une nécessité et un impératif, d'où l'importance primordiale de professionnels déterminés et ouverts à un partenariat dynamique et respectueux des intérêts des bénéficiaires, respectueux des compétences et apports de chacun.

Actuellement localisés sur les communes d'Erstein, Sélestat, Benfeld, EMS, les logements accompagnés ont vocation à répondre aux besoins des territoires ci-dessus mentionnés, et plus généralement aux besoins du département du Bas-Rhin.

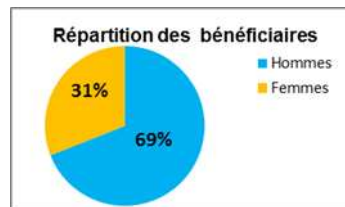


2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'ACTIVITE

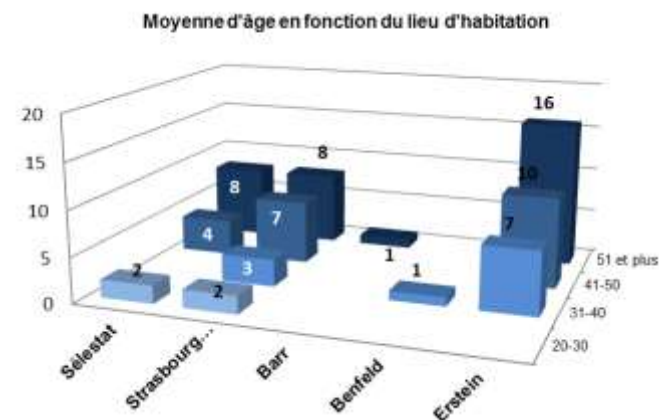
Au 1er janvier 2016, les LAPPY étaient au nombre 66 occupés par 69 personnes, toutes relevant de l'aide à la gestion locative (AGL) au titre du FSL. La grande majorité des bénéficiaires accompagnés sont des hommes célibataires et leur nombre a augmenté en 2016 car 2 femmes sont sorties du dispositif et aucune n'est entrée. Cependant nous accompagnons également 2 couples, 2 familles mono parentales et 1 personne hébergeant son enfant majeur.

L'âge des bénéficiaires



Les personnes suivies sont âgées ou vieillissantes. Les problématiques liées à l'âge sont à prendre en compte notamment par rapport au logement. En effet, nous avons pu constater que les logements de certaines personnes ne sont plus adaptés, soit parce qu'il est trop petit (studios et F1), soit parce que la personne est en perte d'autonomie (logement sans ascenseur, avec baignoire, etc.). Dans les années à venir, il nous faudra axer et développer notre

partenariat avec les services ou institutions spécialisées dans la dépendance des personnes vieillissantes.



MOUVEMENTS DURANT L'ANNEE

Les candidatures pour les logements accompagnés sont examinées par la même commission qui statue sur les demandes de logement à la résidence d'accueil du Courlis à Erstein. Ces demandes passent par le circuit de la plateforme SIAO. Rappelons également que la localisation géographique des logements répond aux besoins de la sectorisation psychiatrique et non à ceux des secteurs de l'UTAMS.

- Nature des entrées :** durant l'année, 5 ménages ont accédé aux logements accompagnés psychiatriques dont 2 dans le cadre d'un changement de dispositif (Ariane-EPSAN vers Courlis-ARSEA) et une personne qui sortait directement d'une hospitalisation de longue durée.

- Nature des sorties :** il y a eu 9 sorties au 31 décembre 2016. Ces sorties se répartissent comme suit : 5 glissements de baux, 1 orientation en maison relais, 1 accès en logement autonome et 2 décès que nous déplorons. Cette année nous avons pu constater que les glissements de baux ont été plus accessibles car les bailleurs ont mis moins de freins ou ont été moins réticents que durant l'année 2015.

- Les demandes de logement :** elles n'ont pas été aussi importantes qu'en 2015. La salariée en charge de l'accompagnement a organisé 6 visites d'appartements dont 2 ayant abouti à une entrée dans le dispositif.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie de l'établissement

Le fait marquant de l'année 2016 a été le départ de l'éducatrice spécialisée en charge de l'aide à la gestion locative durant 2 années. Cela a quelque peu déstabilisé le bon fonctionnement du dispositif. L'assistante sociale qui l'a remplacé a réussi à rassurer les usagers, leurs proches ainsi que les partenaires en poursuivant la dynamique engagée depuis 2014.

Le dispositif a été présenté à une centaine de personnes au Conseil Départemental dans le cadre d'une séance du CODELICO intitulé « Handicap et Logement ».

Autre fait marquant : le nombre important d'interventions d'urgence à gérer dans le dispositif durant l'année 2016. Au total 22 interventions dont

- 10 sinistres liés à un dégât des eaux
- 4 urgences chauffage
- 3 interventions SAMU/Police (personne en rupture de traitement)
- 2 interventions des pompiers liées à des décès
- 2 interventions de serruriers
- 1 tentative de suicide.

3.2 Partenariat

Le partenariat avec les équipes médicales du secteur, les autorités de tutelle/curatelle, le SAVS/SAMSAH et les bailleurs continue à se développer. En 2016 la salariée du service a participé à 15 réunions partenariales et a fait 39 visites à domicile communes avec les partenaires.

Soulignons également qu'un partenariat avec plusieurs entreprises du secteur, notamment 2 entreprises d'insertion, s'est beaucoup développé durant l'année 2016, permettant aux bénéficiaires d'accéder à des tarifs intéressants pour les interventions dans leurs logements.

3.3 Travail avec les bénéficiaires

L'accompagnement auprès des bénéficiaires est individuel et adapté à la situation de chacun. Les différents chiffres nous permettent de voir que les bénéficiaires acceptent très majoritairement l'aide à la gestion locative proposée. Néanmoins, il est nécessaire de prendre en compte un temps d'adaptation afin de rencontrer, apprendre à connaître chaque bénéficiaire et découvrir son environnement. Si pour certains, le logement est considéré comme un lieu important et personnel, pour d'autres il n'existe aucun lien qui les y rattache. Il est donc important de déterminer au préalable ces différents aspects afin de pouvoir commencer un accompagnement social et éducatif. Cet accompagnement s'est traduit en 2016 par un travail :

- de médiation avec le voisinage (plusieurs interventions dans 4 situations difficiles).
- d'aide et soutien à la recherche d'un logement.
- d'accompagnement à la signature du bail et à l'établissement de l'état des lieux
- d'aide au classement administratif
- de conseil en économie d'énergie
- d'information sur les droits et devoirs du locataire
- d'aide à la réinsertion professionnelle

Cette dernière est essentielle pour plusieurs usagers. En effet, si elle est traduite par l'usager comme un signe de « guérison », de « capacités retrouvées » ou de « normalité », elle nécessite un accompagnement qui doit lui permettre de façon réaliste de se projeter avec sa maladie et ses effets, ceci notamment pour maintenir son équilibre social.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Bien que ne relevant pas de la loi du 2 janvier 2002, nous intégrons pour parti dans notre fonctionnement et sur le plan qualitatif, les objectifs poursuivis par les dispositions de cette loi. Dans les faits, cela se traduit par la mise en œuvre d'un projet de service, d'un livret d'accueil, d'une plaquette d'information, pour ne citer que ces outils.

Afin de prévenir le travail isolé, l'éducatrice spécialisée est membre à part entière de l'équipe sociale qui travaille sur le site du Courlis et participe à ce titre à la réunion d'équipe hebdomadaire, à la réunion générale mensuelle, aux réunions d'analyse de pratiques, aux réunions transversales organisés à Espérance, ainsi qu'à la commission d'attribution de logements du Courlis.

5. RESSOURCES HUMAINES au 31.12.2016

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	1,2	0,1		1			0,1
CDD	0,39		0,29				0,1

Précisons que les services généraux sont tous deux en contrats aidés :

- CUI pour l'agent administratif
- CEA pour l'agent technique

Une formation SST a été suivie par la quasi-totalité du personnel du LAPY et du Courlis. Plusieurs séances de recyclage se dérouleront courant 2017. Enfin, l'assistante sociale participera également à la formation sur les « troubles psy » prévue au dernier trimestre 2017.

6. CONCLUSION

Pour l'année 2017, nous souhaitons voir aboutir les travaux suivants :

- La réactualisation du projet de Pôle
- La réactualisation du livret d'accueil
- La Réalisation d'une plaquette de communication
- La finalisation de certaines procédures (ex : admission, intervention en urgence)
- La contractualisation du partenariat avec l'EPSAN

1. EDITORIAL

Depuis 2012, la microcrèche a bien évolué. Elle fait partie intégrante de l'offre en matière de garde d'enfants sur Sélestat et n'est pas identifiée comme un outil spécifique à l'association. De nombreuses familles nous font confiance et nous confient leur enfant, puis, satisfait de la prestation, le petit frère ou la petite sœur. De même pour les familles en difficulté des services d'Espérance, la microcrèche est réactive à trouver des solutions pour permettre aux parents de souffler, même dans des situations d'urgence. En 2016 encore, la micro crèche de l'ARSEA a continué à développer le partenariat avec les acteurs locaux de la petite enfance.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'ACTIVITE

La micro-crèche a accueilli 29 enfants en 2016. Nous avons comptabilisé 27 demandes d'inscriptions en 2016. Les demandes d'inscriptions proviennent pour la majeure partie des familles Sélestatdiennes. Nous avons tout de même quelques demandes de familles issues de la communauté de communes telles que Hilsenheim, ou Kintzheim (Cf. tableau ci-dessous). Certaines demandes proviennent de familles résidants hors de la communauté de communes mais y travaillant.

En septembre 2016 nous avons accueillis 8 nouveaux enfants.

Sur le 29 enfants accueillis, il y a eu 19 garçons et 10 filles.

REPARTITION DES DEMANDES

Cette année nous avons accueilli au total 29 enfants issus de 24 familles différentes.

Enfants nés en 2013	14
Enfants nés en 2014	10
Enfants nés en 2015	2
Enfants nés en 2016	4

Sur les 29 familles accueillies 12 inscrites à la micro-crèche relèvent des minimas sociaux étant pour la plupart en recherche d'emploi où mères au foyer.

TYPES DE CONTRATS



LA NATURE DES ORIENTATIONS

En 2016, nous avons accueillis 12 enfants issus de 9 familles hébergées à l'ARSEA Espérance à la micro-crèche soit 8 enfants du Lieu d'Accueil Mère Enfants et 4 du CHRS. Le travail de partenariat est également un axe important, nous avons pu cette année accueillir un enfant dont la famille est accompagnée par Emmaus Etikette à Sélestat. Une famille nous a été orientée par l'association Accueil Sans Frontière 67.

Communes de résidence des personnes en demande de place par année :

Communes de résidences	2016	2015	2014	2013
SELESTAT	24	28	25	33
CHATENOIS	-	1	-	-
MUSSIG	-	-	2	-
MUTTERSCHOLZ	-	-	-	-
EBERSHEIM	-	-	1	-
DAMBACH	-	2	1	-
SCHERWILLER	-	-	1	-
HILSENHEIM	1	-	1	2
KOGENHEIM	-	-	1	1
BALDENHEIM	-	-	-	1
STEIGE	-	1	-	-
ROSHEIM	-	1	-	-
OHNNENHEIM	-	1	-	-
KINTZHEIM	1	-	-	-
KERTZFELD	-	-	-	-
NEUVE- EGLISE	1	-	-	-
TOTAL DES DEMANDES	27	34	32	38

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Nature des difficultés

En 2016, le taux d'occupation a atteint les 81.33% malgré une période en fin d'année 2016 avec plusieurs épidémies et donc de nombreuses absences (impétigo, varicelle, gastro, pied main bouche). En septembre 2016, nous avons eu peu de contrats de type temps partiels (exemple 1 ou 2 jours d'accueil par semaine) qui permettent habituellement de remplacer quand il y a des absents. Une attention sera portée au remplacement de périodes extrêmes en 2017. Les difficultés au niveau des contrats se situent au niveau des extrémités des journées soit entre 7h30 et 8h30 et entre 17h30 et 18h30 deux heures ou en général il n'y a que 3 enfants présents au maximum au lieu de 10 possibles, ce qui influe notamment sur le taux d'occupation.

3.2 Partenariat

Le partenariat se fait essentiellement avec les acteurs de la ville et le service de PMI qui peut nous orienter des familles ayant besoin d'un mode de garde, mais également avec le CCAS, ou encore des associations telles que ASF67 et Emmaus Eti'kette. Un partenariat a eu lieu cette année à nouveau avec le CAMSP de Châtenois, ayant accueillis 2 enfants suivis par leur service. A ce titre, nous avons assisté à des concertations concernant le suivi des enfants. Nous avons également accueilli une éducatrice du CAMSP au sein de la crèche pour des ateliers d'éveil avec un enfant afin de faciliter le suivi de ce dernier. D'un point de vue culturel, l'équipe accompagne régulièrement les enfants à la médiathèque de Sélestat afin d'emprunter des livres.

3.3 Travail avec les bénéficiaires

L'accueil des enfants est rythmé au quotidien par des rituels stabilisants et structurants. Les temps d'animations sont proposés dans le cadre d'objectifs précis visant le développement de l'enfant, dans le respect de son rythme.

Les thèmes des activités suivent les temps fort de l'année. Des ateliers cuisines sont organisés régulièrement. Nous constatons que depuis l'ouverture, ces ateliers ont toujours du succès. Les enfants qui participent à la préparation du repas ont souvent meilleur appétit et sont fiers de goûter ce qu'ils ont préparés. En 2016, l'équipe a également testé une nouvelle activité de manipulation : **le sable de lune**. Il s'agit de la confection d'un sable « magique » avec un mélange de farine et d'huile végétale. Il a la texture d'un « sable mouillé » permettant de faire de petites constructions telles que des châteaux de sable par exemple.

Début juillet, nous accompagnons les enfants en sortie à Marckolsheim dans une salle de babygym « Efi'ness ». La séance est animée par une éducatrice sportive formée à la babygym. Cet espace fait le bonheur des enfants grâce à son aménagement doté de parcours de psychomotricité, d'une piscine à balles, d'une structure gonflable extérieure et de trampolines.

En octobre, à l'occasion de la semaine du goût, nous avons convié les parents à prendre un petit déjeuner à la crèche avec l'équipe et les autres enfants au moment de leur arrivée. Ce temps a rencontré un vif succès et a permis à tous de se retrouver dans un contexte différent. Il a également permis aux parents de partager un moment avec leur enfant au sein de la micro-crèche. De notre point de vue, la place des parents est importante dans le

fonctionnement de la micro-crèche et il est essentiel de tisser des liens de confiance avec les familles que nous cotoyons autant pour les sécuriser que pour les mobiliser à terme dans le fonctionnement du dispositif.

Lorsque la météo ne permet pas de sortir, nous organisons des temps de psychomotricité avec du matériel adapté dans les locaux de la microcrèche.

Enfin, nous poursuivons régulièrement les sorties à la médiathèque pour un temps de lecture avec les enfants et pour emprunter des livres et CD que nous exploitons alors à la crèche.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

L'équipe est attentive à questionner régulièrement ses pratiques professionnelles et interroge régulièrement la place des parents. Si nous les encourageons à se mobiliser pour faire vivre la structure, (en partageant leur avis, en participant aux temps forts) nous constatons qu'il est difficile pour certains d'entre eux de maintenir une distance adaptée vis-à-vis des accueillantes. Certains parents ont du mal à quitter la structure, évoquent leur vie personnelle. Un travail de distanciation est nécessaire. Ces points sont abordés lors des réunions d'analyse des pratiques et nous amènent envisager la question de la parentalité dans un espace petite enfance, en complémentarité du travail sur le développement de l'enfant.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Fin 2016, l'équipe éducative est composée de deux auxiliaires de puériculture, deux personnes titulaires du CAP Petite Enfance, et une Educatrice de Jeunes Enfants.

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services généraux
CDI	3,9	0,1		3,8			
CDD	0,7			0,6			0,1

En 2016, l'équipe a connu des mouvements de personnels liés aux congés maternités des accueillantes. Ces mouvements ont permis d'introduire de nouvelles collègues toujours présentes dans le cadre de remplacement des temps partiels pris dans la continuité des congés maternité. L'apport du regard neuf permet d'insuffler une nouvelle dynamique à l'équipe et d'interroger le fonctionnement quotidien de l'accueil.

6. CONCLUSION

Après plus de 4 ans d'activités, l'équipe de la microcrèche commence à sentir les limites liées aux locaux trop petits. En 2017, le projet sera de trouver des locaux plus adaptés, avec 2 vraies salles d'activités, et si possible un espace extérieur. La recherche est lancée ! Une démarche sera également réalisée pour optimiser le taux d'occupation. Enfin, un travail sera lancé, à l'échelle du pôle, pour réactualiser le projet de service.

1. EDITORIAL

L'établissement Espérance assure la gestion de l'hébergement et l'accompagnement social de personnes hébergées au Hameau du Rhin, depuis le 1er janvier 2008. Le bâtiment est propriété de l'UDAF 67. Les logements du Hameau du Rhin sont une forme d'hébergement temporaire accompagné. Il consiste à la mise à disposition temporaire de 6 logements équipés et meublés. La capacité d'accueil est de 15 lits d'hébergement maximum sur une surface habitable totale de 280 m².

Sur le mode d'une convention d'occupation précaire de 6 mois, il permet la mise à l'abri de personnes ne relevant pas d'un accompagnement CHRS, mais nécessitant un accompagnement social au logement. L'orientation se fait via le dispositif SIAO.

L'ARSEA assure donc en parti la gestion locative : traitement des demandes, attribution des logements, gestion des entrées et sorties, suivi de l'entretien et la maintenance du bâtiment et des 6 logements meublés. Le Conseil Départemental quant à lui, valide les demandes de bilan diagnostic et d'ASSL qui donne le cadre d'intervention pour l'accompagnement social lié au logement. Ce fonctionnement bien qu'acté en réalité vers le mois de juin a du se mettre en place dès le 1er janvier suite à la suppression du mode de financement habituel de cette l'action. Pour assurer le "turn over" au sein des logements temporaires, ARSEA Espérance organise des bilans au cours des 5 premiers mois de présence des personnes accueillies puis tous les 6 mois, pour décider de la reconduction ou non de la convention d'occupation. Cette nouvelle organisation a donc mis fin à la logique de "tacite reconduction".

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'ARSEA Espérance accueille dans les logements temporaires du hameau du Rhin une partie du public du PDAHLPD : des ménages sans logement mais en capacité d'accéder à un logement autonome, ménages mal-logés, familles expulsées de « bonne foi », personnes victimes de violence ou en rupture familiale et plus largement tout public éligible au FSL pouvant accéder à un logement banalisé collectif. La typologie des familles peut varier entre une personne seule et un couple avec 3 enfants maximum. Outre la difficulté voire l'absence de logement, le demandeur doit satisfaire à des critères d'accueil :

- L'adhésion à la relation d'accompagnement (objectifs à atteindre vers le relogement)
- Le respect des règles de fonctionnement (bon comportement, paiement régulier)
- Avoir ou accepter de discuter des perspectives de relogement
- L'origine géographique : priorité aux demandeurs dont le dernier domicile est au Centre Alsace.
- Une problématique sociale compatible avec les conditions d'accueil autonome et d'accompagnement social hebdomadaire.

L'articulation de l'ALT avec le service de veille sociale

Depuis 2007, des salariés sont présents en continu à Espérance-ARSEA. La mutualisation des moyens des différents services rend notamment possible la sollicitation d'Espérance-ARSEA en continu pour un accès aux dispositifs d'accueil, d'hébergement et d'insertion. Une procédure a été établie pour que chaque travailleur social ou veilleur puisse accueillir et orienter un demandeur d'hébergement à tout moment 24h/24 et 365j /an :

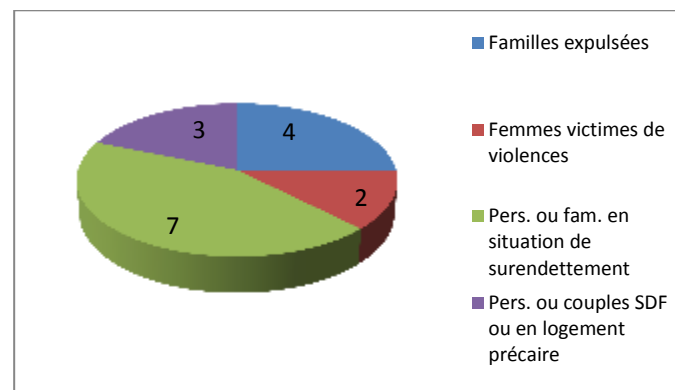
- Une astreinte téléphonique est réalisée tous les jours ouvrables : elle permet la prise en compte des demandes en urgence de toute personne se présentant à nos bureaux et facilite la mise en œuvre de la décision. Elle se déplace lors de l'accueil des familles.
- Un veilleur présent chaque soir sur le site d'hébergement collectif de Sélestat peut orienter ou organiser l'hébergement ponctuel sur place.

Nous disposons des moyens pour faire accéder une personne à un hébergement d'urgence à Strasbourg (billets de train), pour permettre de passer jusqu'à 3 nuits d'hôtel à Sélestat ou pour passer la nuit sur place en chambre d'urgence lorsque cela s'impose (violence conjugale, horaire tardif). Les logements temporaires du hameau du Rhin sont articulés à ce dispositif de veille sociale. En complément de la procédure d'admission présentée plus haut, il est possible d'accéder aux logements temporaires du hameau du Rhin par le dispositif de la veille sociale. Cela permet notamment aux familles sans solution après un accident de la vie (incendie, rupture conjugale etc.) d'accéder très rapidement à un logement accompagné.

Nature des suivis et des entrées en 2016

Veille sociale : Nous avons été sollicités pour 57 adultes et 10 enfants, correspondant à 134 nuits d'hébergement en urgence. 6 ménages ont pu bénéficier d'un accueil dans un dispositif des établissements ARSEA Espérance.

ALT : En 2016, nous avons hébergé 12 ménages différents ce qui représente 20 personnes dont 15 adultes et 5 enfants



5 ménages sont entrées en logement temporaire ce qui équivaut à 9 personnes dont 8 enfants et 1 adulte.

Nature des sorties en 2016

5 ménages sont sortis des logements temporaires ce qui représente 9 personnes dont 7 adultes et 2 enfants :

- 1 personne est sortie après 17 mois d'hébergement: une fin de convention a été décidée suite au refus d'une proposition d'un bailleur conforme à ce qu'elle avait demandé.
- 1 personne est repartie après 19 mois vers une destination inconnue
- 1 couple a été hébergé quelques jours puis a décidé d'un retour vers un hébergement familial.
- 1 couple est parti après 4 mois pour un accès à un logement social
- 1 personne et son enfant ont accédé au bout de 3 mois à un logement social

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie du service

Suite à la réorganisation du dispositif (liée à la suppression de la dotation financière jusque-là allouée par le CD67), 5 unités familiales ont bénéficié d'une mesure ASLL et cela a permis la mise en œuvre de l'accompagnement autour des freins au relogement. A noter également que sur les 7 unités familiales présentes au Hameau du Rhin, 2 sont en attente d'une attribution locative. Nous déplorons à cet endroit le déficit de proposition de logement accessible en matière de coût au public concerné. Concernant la gestion locative déléguée par l'UDAF : outre la gestion des conventions d'occupation à l'entrée, la réalisation des états des lieux à l'entrée et à la sortie, et le suivi du paiement des participations aux charges, un travail important de coordination pour la maintenance du site est nécessaire. Ainsi des suivis de travaux ont été réalisés (remplacement d'un chauffe-eau, travaux d'électricité, assainissement de la cave: débouchage de l'évier, remplacement des canalisations, etc.). A noter que les personnes hébergées ont toutes occupé et entretenu soigneusement leur logement, et les espaces communs. L'état général des lieux s'en est trouvé visiblement amélioré.

3.2 Partenariat

Des partenariats de qualité sont entretenus avec l'UTAMS de Sélestat-Erstein, le CCAS de Sélestat, la Communauté de Communes de Sélestat, les différents services du Conseil départemental (FSL, ASE, PMI etc.), la mairie et le CCAS de Marckolsheim, les délégués à la tutelle (UDAF, Tandem etc.), les Associations Intermédiaires, la mission locale de Sélestat, les bailleurs sociaux. Ils portent entre autre sur les situations concrètes d'accompagnement des usagers des différents services, sur le repérage des besoins pour lesquels des projets sont à développer et sur l'évaluation des actions communes.

Les partenaires principaux associés au fonctionnement du logement temporaire au hameau du Rhin sont l'Union Départementale des Associations Familiales (UDAF) qui met à disposition le bâtiment, l'UTAMS Sud pour l'orientation des demandeurs et l'accompagnement social des éventuels bénéficiaires du RSA, le centre hospitalier spécialisé d'Erstein et l'hôpital de Sélestat, les acteurs locaux (Ville de Marckolsheim et CCAS), la gendarmerie et les associations caritatives.

La collaboration avec le Centre Aloysa de Chatenois qui propose des hébergements à cout modique mériterait d'être conventionnée pour diversifier les solutions de mises à l'abri.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Depuis le 1er janvier 2016, l'accompagnement social des personnes hébergées est organisé par la mise en place au besoin d'un accompagnement social délégué dans le cadre de l'ASSL. Un bilan diagnostic dans le cadre du FSL peut être préconisé et une mesure d'accompagnement peut être ou non proposé. Les personnes ne bénéficiant pas d'un accompagnement ASSL délégués s'adresseront aux services sociaux de secteur. Une réunion s'est tenue à l'UTAMS de Sélestat le 15 juin 2016, réunissant les partenaires sociaux du secteur afin d'organiser ce nouveau mode d'intervention

5. RESSOURCES HUMAINES au 31.12.2016

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	1,18	0,08		0,1			1
CDD	0,15		0,1				0,05

6. CONCLUSION

Nous allons poursuivre notre action au service du territoire dans notre rôle de veille sociale et réponses aux situations d'urgence dans l'ensemble du centre Alsace. Concernant les logements temporaires, l'effort doit se poursuivre pour un plus grand turn over et une réduction des durées de séjour. Pour cela, il faudra sans doute renforcer le partenariat avec les bailleurs ayant un parc de logement à Marckolsheim pour favoriser l'accès au logement des personnes notamment qui ne bénéficierait plus d'un accompagnement ASSL qui seraient encore hébergées au Hameau du Rhin ! Même si nos efforts ont porté leur fruit par le relogement des dernières personnes accueillies depuis plus de 3 ans ; force est de constater que les difficultés cumulées des ménages en situation d'urgence locative freinent cet objectif. Pourtant 3 nouvelles familles en situation d'expulsion et cumulant de multiples difficultés ont pu trouver une solution cette année grâce à ce dispositif. Nous relevons ainsi le nouveau défi de faire accéder les personnes entrées en 2016 à un logement de droit commun avant fin 2017.

1. EDITORIAL

Le dispositif de la « Colocation Coachée » est soutenu par le Conseil Départemental du Bas-Rhin et par le Fonds Social Européen. Depuis son ouverture, ce dispositif a fait la preuve de sa pertinence et de son ancrage sur le territoire de l'Alsace centrale. Il est reconnu comme offrant une solution sérieuse à des jeunes en projet et en recherche d'autonomie. En 2016, le dispositif a continué à évoluer. A ce jour, 34 places sont proposées, l'objectif étant de pouvoir accueillir 40 jeunes à l'avenir.

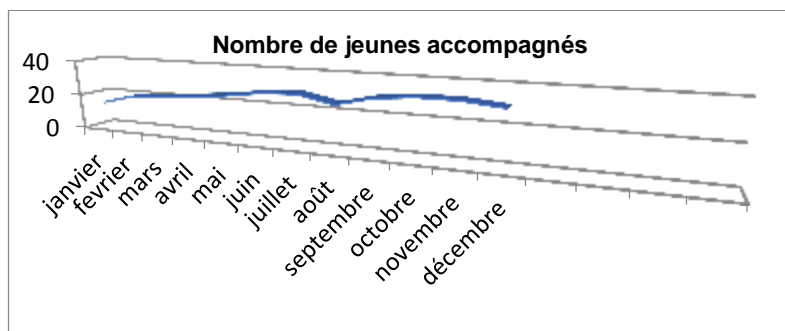
2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'ACTIVITE

En décembre 2016, le dispositif de la colocation coachée offre la possibilité d'accueillir 34 jeunes dans 13 logements loués à des bailleurs sociaux (Domial, Opus 67, Nouveaux logis de l'Est) dont 4 nouveaux logements qui ont intégrés le parc locatif, sur Molsheim et Erstein grâce à l'extension du dispositif financée par le FSE.

NOMBRE DE JEUNES ACCOMPAGNES

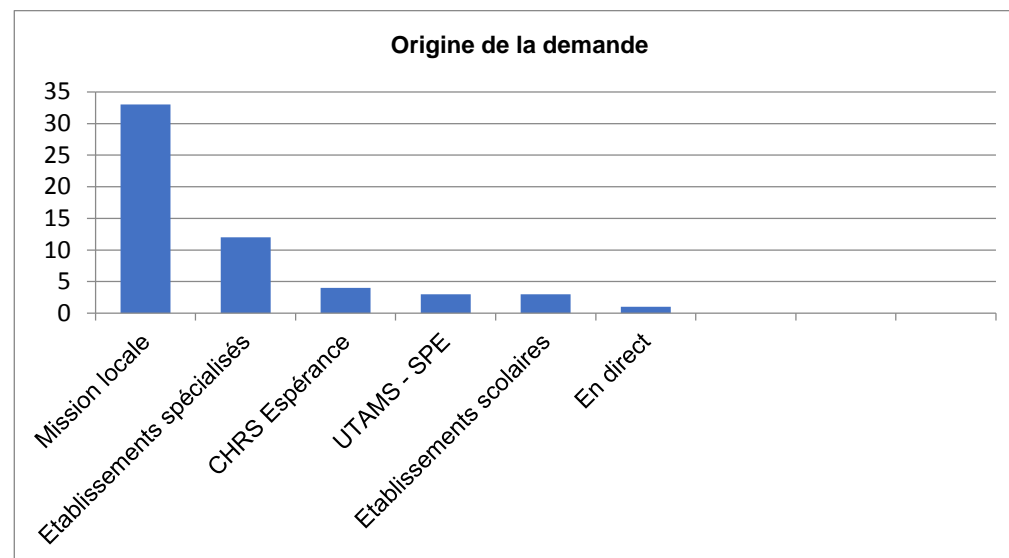
Au cours de cette année 2016, nous avons réellement pu constater au fil des mois une hausse constante dans le nombre de jeunes accompagnés. L'ARSEA Espérance et le dispositif de la colocation coachée pour les jeunes sont aujourd'hui identifiés par l'ensemble des partenaires du secteur.



REPARTITION DES DEMANDES

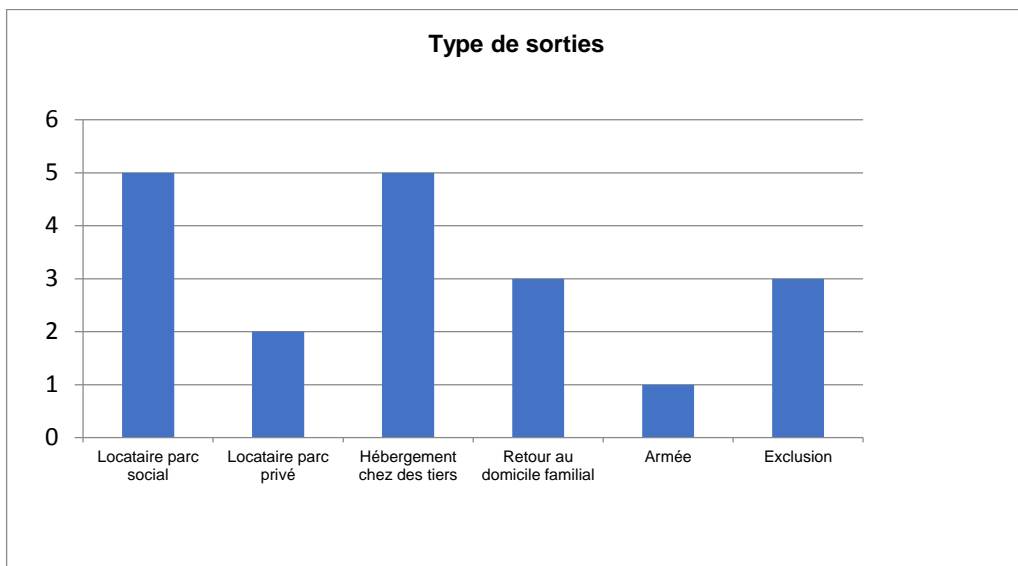
En 2016, sur les 56 jeunes demandeurs, nous constatons une répartition quasi-égale, soit 29 femmes et 27 hommes. La moyenne d'âge est de 21 ans. Le public accueilli reste très jeune. Aucun mineur n'a été accueilli en 2016.

Concernant le traitement des demandes, chaque jeune contacté est vu en entretien d'admissibilité par l'équipe. La demande est ensuite transmise au Conseil départemental avec les préconisations des travailleurs sociaux. La réactivité des interlocuteurs du Conseil départemental permet de donner une réponse rapide aux jeunes et favorise celle de l'équipe de la colocation coachée quant à l'accueil des jeunes.



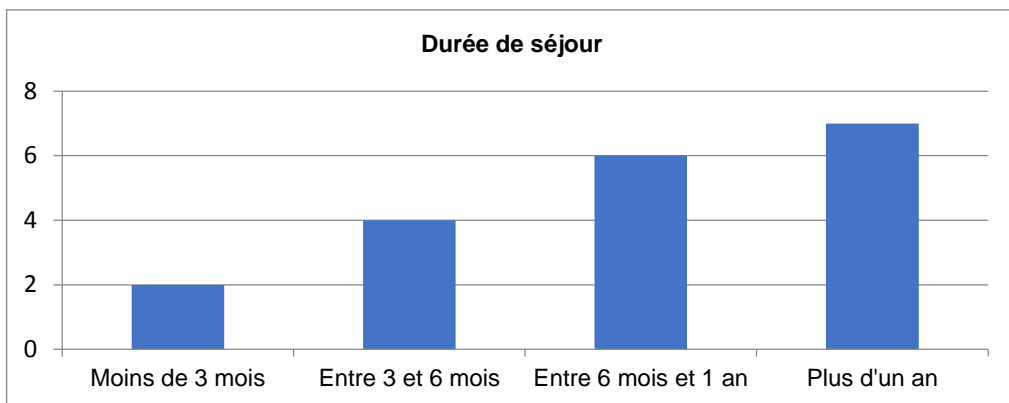
LES SORTIES

En 2016, 19 sorties ont été enregistrées. Au début de l'année, nous avons accompagné des jeunes présents depuis plusieurs années à quitter le dispositif pour intégrer un logement autonome. Pour certains, cette étape fut compliquée, l'accès à l'autonomie générant une forme d'angoisse chez eux. Nous avons pu constater que la présence de l'équipe rassure des jeunes peu prêts à se confronter seul à cette nouvelle étape. En dehors de l'accès au logement, quelques jeunes continuent à regagner le domicile familial. La prise en charge en colocation coachée leur a permis de gagner en autonomie tout en offrant la possibilité d'apaiser les tensions et d'éviter une rupture totale du lien. Pour d'autres, leur départ de la colocation coachée les amène à être hébergés chez des tiers, souvent dans des situations relativement précaires.



DUREE DE SEJOUR

Pour les 19 jeunes sortis en 2016, la durée de séjour s'étale entre 2 mois et 5 ans. 13 jeunes sur 19 sont restés plus de 6 mois en colocation coachée, 4 d'entre eux y passant 3 ans et plus.



3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Nature des difficultés

La plupart des jeunes sont en rupture familiale partielle ou totale. Si la colocation coachée peut permettre dans certains cas d'apaiser les tensions en offrant une possibilité de logement, pour d'autres, elle s'avère être la seule solution d'hébergement possible. Les jeunes accueillis, même s'ils ne le comprennent pas toujours, sont réellement isolés sur le plan social et familial.

Globalement, les jeunes accueillis connaissent des difficultés à s'insérer professionnellement, insertion défavorisée par le contexte actuel du marché du travail. La majorité d'entre eux montrent une réelle motivation à trouver un emploi stable mais doit souvent se contenter de missions temporaires ou de contrats de courte durée.

Nous repérons également, chez certains, un décalage important avec la réalité et les obligations imposées par les employeurs, bailleurs ou autres organismes. La prise en charge et les préconisations faites par les travailleurs sociaux leur permettent de prendre conscience et de rentrer progressivement dans la vie d'adulte. Enfin, la question des ressources et la gestion qui en découle est une difficulté repérée dans plusieurs cas.

3.2. Partenariat

Suite à l'élargissement du dispositif dans le secteur de Molsheim, le partenariat avec les missions locales n'a cessé d'augmenter. Le nombre de demandes instruites par les différents conseillers atteint quasiment 60% des demandes enregistrées sur l'année 2016. Plusieurs demandes ont émané d'établissements ou services spécialisés (ITEP, AEMO, EPIDE, etc.) pour des jeunes très souvent en rupture familiale. Ce travail de partenariat se traduit également par une démarche de communication du dispositif, ceci pour faciliter les orientations et la réactivité dans la prise en charge (voir point 4).

3.3. Travail avec les bénéficiaires

Le rôle des éducateurs est d'accompagner et d'orienter chaque jeune en fonction des demandes, besoins ou difficultés repérées. Les démarches possibles sont nombreuses et variées. L'intervention auprès de chaque jeune se fait lors de temps individuels ou collectifs, visites à domicile ou accompagnement physique chez des partenaires ou professionnels.

Dans la continuité des années précédentes, les démarches d'accompagnement se sont articulées autour de quatre grandes thématiques :

- Accès aux droits (droits au Pôle emploi, à la CAF, à la CPAM, demandes de FAJ)
- Projet professionnel (lien important avec les missions locales de Sélestat et Molsheim)
- Démarches liées à la santé
- Logement (médiation entre les colocataires voire avec le voisinage, hygiène du logement, projet de relogement)

Malgré le constat d'un isolement social et la volonté de l'équipe de proposer des activités collectives, peu de temps ont pu être proposés en 2016. La difficulté à mobiliser les jeunes et le manque global de temps n'ont pas permis de travailler cet aspect. L'équipe s'est plus concentrée sur les temps individuels fortement sollicités par les jeunes ainsi que les visites dans les logements.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

En 2016, la colocation coachée a atteint 5 années d'existence. Grace à une communication accrue vers les différents partenaires du secteur de Sélestat et Molsheim, l'ARSEA Espérance est aujourd'hui reconnue et les missions de la colocation coachée clairement identifiées. Les éducateurs en charge de l'accompagnement se rendent également disponibles pour assister à des réunions de concertation, de présentation du dispositif, aux commissions de la garantie jeunes afin d'apporter leurs savoirs et connaissances et lever les incertitudes vis-à-vis de certaines orientations. En 2016, le travail sur la communication a été très important, notamment sur le secteur de Molsheim. L'équipe a été sollicitée pour une présentation à la Mission Locale et auprès des travailleurs sociaux de l'éducation nationale. Nous veillons tout particulièrement à la qualité des échanges partenariaux qui permettent des orientations pertinentes vers le dispositif.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Depuis le 1^{er} novembre 2015, le temps de travail est passé à 1 ETP, soit 0,5 ETP pour les 2 salariés animant le dispositif. Ce travail en binôme est une plus-value pour la qualité de l'accompagnement des jeunes. Il permet un double regard, une continuité de l'action en cas d'absence, une réactivité face aux demandes des jeunes et une vraie dynamique quant à la mise en place de temps collectifs.

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	0,55		0,05	0,5			
CDD	0,5			0,5			

6. CONCLUSION

En 2016, première année pleine dans le cadre du cofinancement FSE, le dispositif a pleinement montré son efficacité en termes de réponse à un besoin identifié sur le territoire. La pleine montée en charge sur Molsheim, est venue soulager les partenaires de la mission locale en charge de la garantie jeune qui rencontraient des publics en grande difficulté pour se loger et se stabiliser. En 2017, cette extension va se poursuivre, nous visons une stabilisation du dispositif pour le 1^{er} semestre 2017. Après 5 ans d'existence, des travaux de réhabilitations dans des logements seront nécessaires. Enfin, tout en poursuivant notre exigence de qualité du service rendu, nous souhaitons tendre vers une diminution de la durée d'accueil, afin d'accroître la mobilité et répondre ainsi à l'évolution des sollicitations.

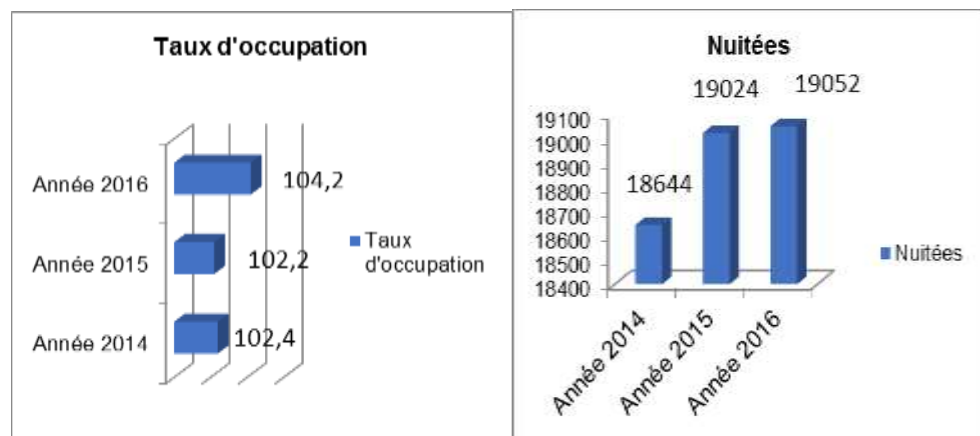
1. EDITORIAL

Créé par arrêté préfectoral en mars 2003 le CHRS est régi par convention avec la Direction Régionale de la Jeunesse et de la Cohésion Sociale. Le CHRS Espérance fonctionne dans le respect de l'article 345-1 du Code de l'Action Sociale et des familles. Il est habilité pour 50 lits d'hébergement répartis de façon modulable en une structure collective (8 à 10 lits), 2 appartements regroupés (4 à 6 lits) et des appartements en diffus (34 lits) permettant une capacité d'accueil totale de 30 unités familiales en moyenne. Le public accueilli en CHRS est majoritairement issu du Centre Alsace, entendu comme le territoire de la Maison du Conseil Départemental du Bas-Rhin de Sélestat. Le CHRS Espérance est ouvert toute l'année et une action de veille sociale est mise en œuvre depuis le 1er avril 2007, date de la fermeture de l'hébergement d'urgence. Les prestations délivrées par le CHRS sont définies dans un contrat de séjour signé entre la structure et les bénéficiaires. Elles sont de plusieurs natures :

- L'accompagnement social et éducatif
- L'hébergement
- Un accompagnement vers une solution de relogement adapté

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

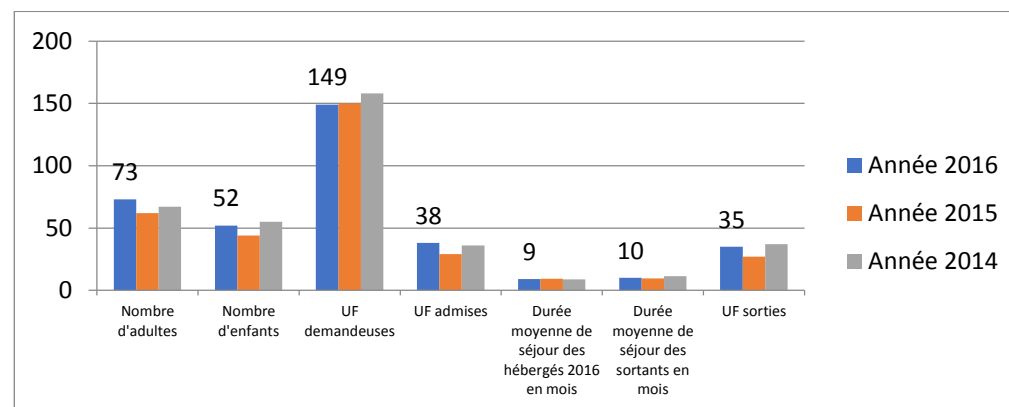
L'ACTIVITE



En 2016, le CHRS a comptabilisé 19052 nuitées, soit un taux d'occupation de 104,40%, en légère augmentation par rapport aux 2 dernières années civiles. 38 unités familiales ont été admises ce qui représente 71 nouvelles personnes accueillies. Le nombre de personnes

prises en charge au cours de l'année a augmenté d'environ 20% entre 2015 et 2016. Concernant la typologie des bénéficiaires accueillis, on notera une proportion importante de célibataires accueillis (58%), un nombre inhabituel de familles nucléaires (14%) et 27 % de familles monoparentales. Une particularité sur l'année 2016: 11 des 17 familles monoparentales accueillies sont des UF de 2 personnes. Ceci a eu un effet sur l'augmentation du nombre de logements mobilisés, de par leur refus d'adhérer à une co-location familiale.

Les difficultés rencontrées par les personnes hébergées restent identiques : absence de ressources, de qualification, problématique d'addictions et/ou pathologies psychologiques non acceptées (pour les isolés) et des difficultés importantes pour certaines familles, tant dans la gestion du quotidien que dans l'exercice même de la fonction parentale. Enfin, notons également la présence de 4 unités familiales étrangères pour lesquelles la situation administrative reste à régulariser et/ou l'apprentissage de la langue reste encore un préalable à l'accès possible à l'emploi.



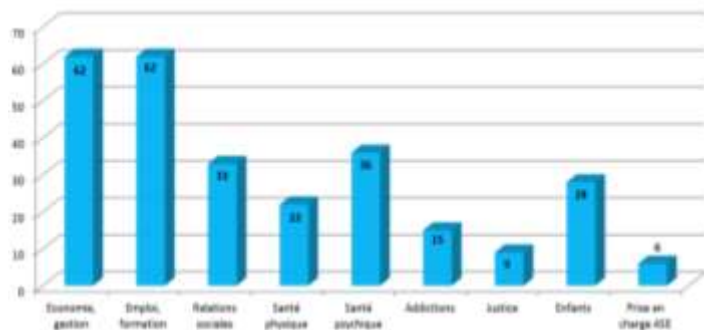
Typologie des 62 UF suivies en 2016 :

Femmes seules	18
Hommes seuls	18
Couples sans enfants	1
Familles nucléaires	9
Familles monoparentales	17

Nature des entrées par ménage:

- ≥ 38 nouvelles unités familiales ont été admises au CHRS
- ≥ 24 personnes isolées (13 hommes et 11 femmes)
- ≥ 4 couples avec enfants
- ≥ 10 familles monoparentales.

Difficultés rencontrées par les personnes demandeuses



Nature des sorties du CHRS par ménage :

38 ménages ont quitté le CHRS, ce qui représente 71 personnes. Quelques situations particulières peuvent attirer l'attention :

- ≥ 7 enfants ont quitté le CHRS dans le cadre d'un changement de garde
- ≥ 3 d'entre eux ont rejoint leurs pères respectifs
- ≥ 1 placement en MECS a dû être proposé à un adolescent d'une famille accompagnée
- ≥ 3 autres enfants ont été confiés à la garde d'un proche suite à une information préoccupante
- ≥ 18 des ménages sortis en 2016 avaient été accueillis au cours de cette même année.

Les motifs de sorties du CHRS en 2016 se déclinent comme suit:

- ≥ 7 unités familiales ont accédé au logement de droit commun : 3 célibataires, 1 famille avec 3 enfants en logement privé, 3 familles monoparentales dans le parc social (soit 16 personnes relogées)
- ≥ 13 unités familiales ou ménages ont eu accès à un logement « accompagné » : 3 célibataires de moins de 25 ans en Logement Insertion Jeunes, 10 unités familiales ont été relogées dans notre dispositif de logement d'insertion (3 célibataires, 3 familles monoparentales de 2 personnes, 4 familles nucléaires (soit 26 personnes relogées))
- ≥ 4 unités familiales ont pu rejoindre un logement d'insertion adapté à leur difficulté : 1 couple en Lieu d'Accueil Mère Enfant, 2 célibataires en CHRS à Strasbourg et 1 personne seule vers le dispositif logement temporaire (soit 5 personnes orientées vers un dispositif adapté).
- ≥ 2 personnes ont quitté la structure suite à une exclusion ou une fin de séjour à l'initiative de l'équipe éducative.
- ≥ 1 personne a été incarcérée (suite au retrait de ses enfants)
- ≥ 9 célibataires ont quitté la structure à leur initiative pour rejoindre soit leur famille ou leur conjoint
- ≥ 1 couple avec 4 enfants a également quitté la structure pour être hébergés par un proche, malgré les réserves de l'équipe éducative.

Au total, 47 bénéficiaires sur les 71 sortants ont trouvé une solution de relogement (de droit commun ou adapté). Par ailleurs, 12 personnes ont quitté la structure avec un emploi ou une formation.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

Le 70ème anniversaire de l'association ARSEA a été sans nul doute le fait le plus marquant de l'année. Cet événement s'est déroulé au Tanzmatten de Sélestat, ville d'implantation du CHRS, anniversaire qui a consolidé notre appartenance à l'entité régionale et a permis de créer des liens entre les 3 pôles d'activité de notre association. L'année 2016 a également signé un tournant dans la vie de notre structure par le départ à la retraite de notre directeur historique et son remplacement par Monsieur Michael NAPOLI dans le dernier trimestre de l'année. La réorganisation qu'il a initié et qui se concrétisera encore en 2017 apportera un nouvel essor à l'ensemble de nos services et établissements. Le travail de réactualisation du projet CHRS en 2016 se poursuivra en 2017, profitant de l'élaboration d'un projet global de structures et le nourrissant par ailleurs.

3.2. Partenariat

Notons que le territoire de Sélestat est riche d'acteurs sociaux et que la dynamique de réseau permet une réactivité rapide au bénéfice des usagers. De multiples partenariats rythment le quotidien de la structure, sur les volets suivants :

- Volet santé : CSAPA, Hôpital de Sélestat, CMP, CH Erstein, RESI, Point d'Accueil et d'écoute de Sélestat, UTAMS Sélestat (Psychologue), Médecins généralistes + 1 psychiatre libéral, CPAM (pour CMU – CMUC)
- Volet Emploi : MLPE, Pôle Emploi, Tremplins, Entreprises d'insertion, SAVA
- Volet parentalité : CIDF, UTAMS Sélestat (CRIP), Ecoles, Micro crèche sociale + crèches locales, AGF sur le périscolaire
- Volet logement : SIAO, UTAMS, CCAS, Bailleurs sociaux (DOMIAL / OPUS 67 / Colmar HABITAT / ICF), Bailleurs privés, FSL, Envie – Emmaüs
- Volet gestion budgétaire : Banque de France, CRESUS, UTAMS (CESF), Mandataires judiciaires (TANDEM / UDAF/ Mandataires privés), Banque alimentaire, Conseil de solidarité, Huissiers de justice
- Volet judiciaire : SPIP (Strasbourg et Colmar), JAF

3.3. Travail avec les bénéficiaires

Les personnes isolées et les familles hébergées au CHRS Espérance bénéficient d'un accompagnement social global et individualisé. Global, dans le sens où c'est l'ensemble des problématiques du ménage qui sont prises en compte. Individualisé, car les réponses apportées sont adaptées à chacun et formalisées dans un projet d'accompagnement personnalisé.

Les formes prises sont des visites quotidiennes ou hebdomadaires à domicile, des rendez-vous au bureau, l'orientation et la mise en relation avec les partenaires, l'accompagnement physique auprès des partenaires, des temps institutionnels que sont l'élaboration du projet individualisé, les bilans de prise en charge dans le cadre du parcours CHRS, le renouvellement de la prise en charge, la réunion de synthèse en interne en présence des bénéficiaires et la réunion de concertation partenariale avec la participation volontariste des bénéficiaires.

L'accompagnement réalisé requiert l'adhésion de la personne accueillie et est formalisé dans son projet individualisé. Ainsi contractualisé, l'accompagnement mené fait écho aux besoins

des bénéficiaires. Il a pour objectif leur accès aux droits (identité, couverture sociale, demande de logement, exercice du droit de visite...), mais aussi à la santé et au logement. Il vise également à restaurer les compétences dans divers domaines : le logement et son occupation, les relations sociales et familiales, la gestion budgétaire, etc. Les difficultés rencontrées sont souvent nombreuses à l'arrivée. Une grande majorité des ménages accueillis évoquent celles liées à la gestion du budget associées dans certains cas à une réalité d'endettement.

- ≥ Pour 51 personnes, l'emploi et/ou la formation sont au cœur de la problématique.
- ≥ A 52 reprises, il s'agit de ressources faibles ou inexistantes
- ≥ Pour 33 personnes, l'isolement social se greffe à d'autres problématiques
- ≥ Pour 14 personnes, on repère des difficultés de santé (diabète, surpoids, etc.)

Se rajoutent parfois une difficulté d'ordre psychique avérées ou détectées dans le cadre de l'accompagnement social. Ainsi, 13 personnes ont une difficulté autour de l'addiction (traitement de substitution, alcool, ou la prise ou mésusage de médicaments ou autres toxiques). Les questions autour des points de justice sont également abordées (suivi SPIP). L'élaboration du projet personnalisé permet d'impliquer le bénéficiaire et le rend acteur de son parcours. L'effort pour la mise en œuvre de ces projets personnalisés est assez opérant : 35 projets personnalisés ont été réalisés au cours de l'année pour les 62 unités familiales accueillies. Si on tient compte des 13 UF dont la durée de séjour est inférieure ou égale à 2 mois, on atteint alors 71 % des personnes accueillies ayant bénéficié d'un projet individualisé durant leur séjour.

A l'accompagnement individuel se rajoute les actions collectives. Ainsi, pas moins de 26 animations ont été proposées durant l'année, allant d'ateliers culinaires à des visites de structures d'insertion, certaines étant organisées pour alimenter la vie du groupe, d'autres plus en lien avec les projets personnalisés des usagers.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

La réactualisation du projet est entamée et les travaux se poursuivront en 2017. Certains aspects du projet d'établissement ont été rafraichis tels que la procédure d'admission et le déroulement de l'accueil. L'entretien de pré accueil permet de bien amorcer l'accompagnement des personnes en tenant compte de leurs attentes et en améliorant la qualité de l'accueil.

La participation et l'implication des bénéficiaires ont été recherchées tout au long de la démarche par l'organisation régulière de réunions des résidents. Nous avons intégré aux comptes rendus des réunions toutes les réponses apportées aux questions soulevées par les résidents eux-mêmes.

Si la mise en place d'actions collectives est bien ancrée dans nos pratiques, une meilleure organisation tout au long de l'année devra se poursuivre en mettant l'accent sur des actions répondant aux problématiques des personnes. La question de la mobilisation devra trouver réponse en intégrant cet engagement dans le projet individuel de chaque personne. Par ailleurs, la dynamisation de nouveaux partenariats ou la relance de partenariats peu exploités

en 2016, devra nous permettre de mieux intégrer la dimension collective au projet global du CHRS. Le recrutement d'un/e CSE en charge du CHRS, du LAME et de la Micro crèche sociale impulsera une nouvelle logique de site aussi bien d'un point de vue technique et organisationnel que sur les aspects pédagogiques. Enfin, le partenariat avec le SIAO permettra de formaliser une proposition de fonctionnement spécifique au territoire sud du département.

5. RESSOURCES HUMAINES au 31.12.2016

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	10,05	2	1,4	3,65			3 (a)
CDD	0,5			0,5			

(a) Dont veilleurs, 1,64 ETP

L'équipe pluridisciplinaire assure la prise en charge tout au long du parcours d'insertion du bénéficiaire, de l'entretien d'admissibilité au logement. Dans un souci de soutien auprès des équipes éducatives sur le terrain, des groupes d'analyse de la pratique réunissent le personnel mensuellement. Un nouvel intervenant qualifié a permis de redonner par cette espace de parole et d'expertise un réel soutien à la pratique des professionnels. Le personnel du CHRS est invité au programme de formation continue et y a adhéré tout au long de l'année:

- ≥ de formations dans le cadre de la sécurité (SST)
- ≥ d'une formation sur l'emploi de personnes handicapées,
- ≥ sur les violences intrafamiliales,
- ≥ sur les conduites addictives chez les jeunes.

L'équipe a également encadré la formation de 2 stagiaires venues de l'ESTES : 1 en formation d'Assistant de Service Social, la seconde en formation d'Éducatrice Spécialisée.

6. CONCLUSION

Tout en maintenant une intervention professionnelle autour des missions d'hébergement et d'accompagnement des personnes en précarité qui nous sont orientées, l'équipe de professionnels du CHRS continue d'œuvrer en tentant de concilier une constante amélioration de la prestation offerte, une réponse adaptée aux demandes toujours nombreuses, ainsi qu'une efficacité en termes d'accès au droit commun pour les bénéficiaires. Une gymnastique quelquefois périlleuse en raison des difficultés cumulées par certains publics accueillis et un marché locatif et de l'emploi toujours plus contraints. Les prestations délivrées ont eu pour objectif d'améliorer la situation des bénéficiaires, en fonction des parcours de vie. Après leur séjour, 66% des bénéficiaires ont eu accès à un logement et 12 personnes ont quitté la structure avec un emploi ou une formation. L'objectif 2017 est en priorité la finalisation du projet d'établissement. La recherche de solutions de logement à la sortie du séjour reste un défi qui devra être poursuivi d'années en années.

L'année 2017 sera une année de changement important pour le CHRS ; l'essor apporté par l'arrivée d'un nouveau directeur et la réorganisation des services en cohérence renforcera l'impact déjà incontournable de nos actions au service des personnes en difficulté du Centre Alsace.

1. EDITORIAL

L'ARSEA est présente dans l'accompagnement des bénéficiaires du RSA du département du Bas-Rhin dans le cadre de plusieurs dispositifs. L'accompagnement spécialisé santé sur les territoires Nord de l'Eurométropole et du Sud du département permet à des bénéficiaires du RSA ayant une problématique de santé de bénéficier d'un accompagnement tenant compte de cette spécificité. Depuis 2015, dans le cadre d'un cofinancement par le Conseil Départemental FSE, l'ARSEA intervient également pour de l'accompagnement professionnel auprès des bénéficiaires du RSA de l'Eurométropole. Enfin toujours dans le cadre de ce cofinancement, l'ARSEA assure l'accompagnement social dans les agences Pôle Emploi dans le cadre du dispositif « Accompagnement global », en binôme avec un conseiller du Pôle Emploi, sur les secteurs de l'Eurométropole et du sud du département.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'ACTIVITE

Elle se décline différemment selon l'action. Ainsi, pour le dispositif spécifique santé, chaque ETP a une file active de 50 accompagnements (contre 80 pour du RSA classique). Il s'agit d'accompagner vers une démarche d'insertion des personnes bénéficiaires du RSA ayant des problématiques de santé associées.

La fréquence des rencontres est variable selon l'évolution du projet et du profil de la personne. Elle est à moduler en fonction du degré d'autonomie. Un entretien par mois (10 par an au minimum) est indispensable pour maintenir l'engagement de la personne dans la démarche d'accompagnement et permettre de mesurer l'avancement des étapes de parcours. La fréquence de ces rencontres est intensifiée en cas de situation de « crise » (perte de logement, une rupture familiale, un problème de justice...).

Le référent pourra proposer des méthodologies d'intervention spécifiques afin de favoriser le parcours d'autonomie sociale :

- des interventions collectives de mobilisation ou toutes autres actions innovantes ;
- des visites à domicile, en fonction de la personne et des problématiques repérées ;
- un accompagnement physique peut s'avérer nécessaire, à adapter en fonction de la fragilité et des besoins de la personne.

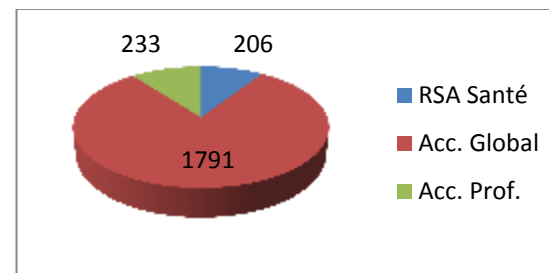
La teneur de l'accompagnement social est bien entendu dépendante de l'état de santé de la personne, de l'acceptation de ses difficultés ou la prise en compte de sa pathologie et du démarrage des démarches de soins qui pourront être un préalable à toute autre intervention. Concernant l'accompagnement professionnel, ce service a pour vocation de proposer un accompagnement personnalisé des allocataires du RSA proche de l'emploi par des référents

de parcours spécialisés dans la connaissance des dispositifs d'insertion par l'emploi et du monde de l'entreprise. L'accompagnement doit permettre de lever les derniers freins empêchant la reprise d'activité, de s'assurer de l'employabilité de l'allocataire et de travailler le lien avec les entreprises.

La prise en charge par un opérateur de parcours professionnel vise à engager l'allocataire du RSA dans une dynamique de mobilisation active en vue de son employabilité et de son accès à l'emploi. L'intervention de l'opérateur financé par le Département doit présenter une plus-value pour le bénéficiaire du RSA au regard de son employabilité et de son parcours d'accès à l'emploi. Cette prise en charge doit s'effectuer dans une perspective de responsabilisation des allocataires du RSA tant dans la mise en œuvre de leur parcours d'insertion que pour le respect des engagements pris. Elle se traduit par une sollicitation continue et soutenue de l'allocataire du RSA dont le parcours doit être dynamisé.

Enfin, l'accompagnement global est destiné à lever les freins sociaux qui entravent la recherche d'emploi de bénéficiaires du RSA accompagnés par Pole Emploi. Ce dispositif s'appuie sur le principe d'un binôme et d'un diagnostic partagé. La proximité du travailleur social avec les référents Pôle Emploi, est une plus-value à l'action. Les travailleurs sociaux sont accueillis dans les agences Pôle Emploi ou dans les UTAMS des territoires concernés par l'action. L'accompagnement social est centré sur des problématiques pouvant être levées en moins d'un an (6 mois renouvelables 1x). Si les difficultés sont trop importantes, la personne n'intègre pas l'accompagnement global et sera réorienté vers les services sociaux de droits communs.

NOMBRE DE PERSONNES ACCOMPAGNEES



3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Nature des difficultés

Les difficultés rencontrées sont différentes selon les dispositifs. Néanmoins, le point commun pourrait être la motivation et la perception de la réalité de la mise à l'emploi. En effet, pour les personnes les plus proches de l'emploi, qui sont celles suivies par l'équipe accompagnement professionnel, des retours d'employeurs ont témoigné des difficultés de perception de cette réalité du savoir être à l'emploi (ponctualité, présentation, ...). Pour le public des services de RSA spécifique santé la mise à l'emploi n'est pas forcément la priorité immédiate. En effet, bien souvent, il y a des problématiques sous-jacentes liées à l'état de santé de la personne, à sa perception de cet état qui ne correspond ni à la réalité, ni à un état permettant la reprise d'un emploi. Par ailleurs, pour ces publics, l'insertion va bien souvent passer par le soin, par

une stabilisation, une acceptation de son état. Et l'insertion peut passer par d'autres domaines que l'emploi. Une des difficultés relevée également par tous les travailleurs sociaux est la question de la fracture numérique. En effet, la politique de dématérialisation menée par différents organismes (CAF, Pôle Emploi, CARSAT...) porte préjudice aux personnes ne maîtrisant pas l'outil informatique ou n'étant pas équipées. Ce type de décision, sous couvert d'économie et de développement durable, engendre de la précarité et contribue à la mise à l'écart d'une frange de la population déjà en mal d'insertion.

3.2. Partenariat

Le partenariat se définit différemment selon les dispositifs. Pour le RSA spécifique santé, service plus ancien, les travailleurs sociaux sont bien identifiés et le service est repéré par les partenaires. Le travail en réseau est quotidien et permet de dénouer des situations souvent compliquées. Signalons, le bon partenariat avec le CCAS de Schiltigheim qui se traduit par une importante collaboration avec le service social dans ses différentes missions et la mise à disposition de locaux dans leur commune. Le Conseil Départemental du Bas-Rhin qui missionne l'ARSEA dans le cadre de sa politique d'insertion met également des bureaux à disposition des travailleurs sociaux de l'ARSEA dans le cadre du RSA spécifique santé pour la tenue des ateliers collectifs sur l'EMS Nord et pour les temps de permanences dans les UTAMS pour le secteur sud et l'AGAP. Pour ce dispositif rappelons également que la mission est réalisée en partenariat avec les agences Pôle Emploi de Strasbourg, Lingolsheim, Schiltigheim, Sélestat, Molsheim.

Mais le partenariat est surtout indispensable quand il concourt à dynamiser le parcours d'insertion du bénéficiaire. Ainsi, les interactions avec l'équipe insertion de la ville de Strasbourg, les équipes dédiées à cette thématique du Conseil Départemental, la mission des Acteurs du Logement (ex FNARS) offrent des outils aux référentes de l'accompagnement professionnel qui ajoutent une réelle plus-value à leur action.

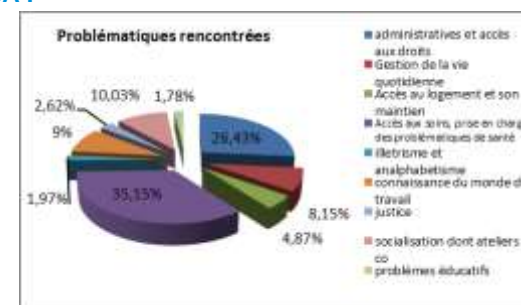
Enfin, rappelons que seul un travail de partenariat soutenu a permis à l'équipe RSA spécifique santé EMS Nord de proposer des ateliers collectifs riches, variés, collant aux attentes des bénéficiaires. Pour rappel, ci-dessous, le tableau des actions organisées en 2016, ainsi que le nombre de bénéficiaires touchés.

Le travail d'accompagnement social ou d'accompagnement professionnel ne peut s'effectuer sans mobiliser d'autres partenaires. L'alimentation de ce réseau est un travail quotidien mais qui permet bien souvent le déblocage de situations alambiquées. Les interactions constantes avec la Caisse d'Allocation Familiale, la CPAM, la MDPH, les centres des impôts, ... se font d'autant plus aisément que certains de ces organismes ont mis en place des lignes partenaires.

Il n'est guère envisageable de laisser un professionnel travailler seul sans des contacts permanents avec les partenaires lui permettant d'apporter la réponse la plus adaptée aux questions soulevées par l'accompagnement. Néanmoins, pour le dispositif d'accompagnement professionnel, il est à déplorer, alors que chaque opérateur peut se prévaloir de modes opératoires et techniques de mise à l'emploi différentes, qu'il semble exister une forme de rivalité entre eux. Le Conseil Départemental et le service insertion de la ville de Strasbourg ont conscience que le partage des compétences de chaque opérateur permettrait de constituer un outil d'une grande efficacité sur l'échelle du département. L'enjeu des années à venir est effectivement dans le partage des savoir-faire de chacun plutôt que dans une rivalité qui desservirait tant les professionnels que les personnes accompagnées.

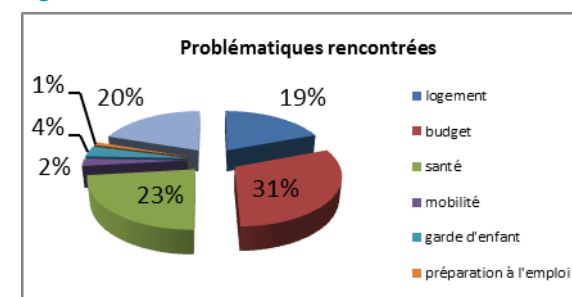
3.3. Travail avec les bénéficiaires

Problématiques rencontrées lors de l'accompagnement social spécifique santé des bénéficiaires du RSA :



Comme attendu, au vu de la mission, les problématiques liées à la santé sont majoritaires. Il s'agit essentiellement de personnes souffrant de pathologies invalidantes, de personnes ayant des soins en cours, ou orientées vers les équipes mobiles de santé, ou le RESI. Le second poste concerne les démarches d'accès aux droits qui regroupent également toutes les démarches d'accès aux droits fléchés « santé », à savoir les demandes de CMU, CMU complémentaires, de demande de liquidation de pension d'invalidité, des demandes auprès de la MDPH. Ensuite, viennent les questions liées à la gestion de la vie quotidienne, celles liées au logement (accès ou maintien) et aux connaissances du monde du travail. Ce dernier point concerne les actions orientées autour de la perception du monde du travail par les bénéficiaires quand ces derniers ont une vision trop éloignée de la réalité. Enfin, 10% des accompagnements concernent la sociabilisation : cet aspect comprend la politique du département d'incitation au bénévolat, ainsi que les ateliers collectifs déjà évoqués plus haut. Enfin, les questions liées à l'illettrisme, l'analphabétisme, la justice ou les problèmes éducatifs ne concernent que peu d'interventions.

Problématiques rencontrées lors de l'accompagnement social dans le cadre de l'Accompagnement global :



Les items répertoriés sont différents de ceux du RSA spécifique santé, ils ont été ajustés selon la spécificité du public qui diffère de celui rencontré par les travailleurs sociaux en charge de l'accompagnement spécifique santé. Pour les travailleurs sociaux de l'Accompagnement global, les démarches effectuées concernent principalement des problématiques liées au budget, à savoir, l'établissement d'un diagnostic budgétaire, des

demandes d'aides alimentaires ou financières, ainsi que la mise en place de plans d'apurements. Ensuite, trois postes se retrouvent bien représentés dans les démarches effectuées, à savoir les questions liées au logement (accès, maintien, sollicitation FSL, ...), à la santé avec des démarches d'accès aux droits (CMU, mutuelle, ...), aux soins. Si les problèmes de santé sont trop invalidants, la personne ne pourra être maintenue dans le dispositif d'accompagnement global qui est destiné à des personnes pouvant être employable à moyen terme. L'item « autre » qui représente tout de même 20% des démarches effectuées sera à valoriser dans les bilans futurs. Il s'agit de démarches liées au soutien administratif notamment, quand les travailleurs sociaux sont sollicités comme écrivains publics ou dans la compréhension de certaines tâches administratives.

Enfin, reste quelques postes, en marge, notons tout de même que les démarches liées à la recherche de mode de garde pour des personnes prêtes à travailler est plus important sur les secteurs ruraux qu'urbains, elles ne représentent que 4% des démarches effectuées. De même les questions de mobilité ou de préparation à l'emploi (estime de soi par exemple) sont largement minoritaires dans les actes réalisés par les travailleurs sociaux sur cette action.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Les équipes de l'ARSEA intervenant auprès des bénéficiaires du RSA ont à cœur d'adapter leurs pratiques aux attentes du public. D'un accompagnement classique sous forme d'entretien individuel dans un bureau, les salariés cherchent à évoluer vers des pratiques plus interactives, dynamiques qui placent les bénéficiaires en situations d'acteur de son projet. Les politiques publiques et les directives de nos partenaires financeurs vont dans un sens qui nous impose des résultats et de questionner sans cesse les moyens de mobiliser les bénéficiaires. Plusieurs outils permettent de tendre vers une remobilisation du public :

- Les ateliers d'ateliers collectifs comme ceux mis en place par l'équipe du RSA EMS Nord.
- Les ateliers organisés par les travailleurs sociaux de l'Accompagnement global en partenariat avec les équipes des agences Pôle Emploi et l'équipe insertion de la ville de Strasbourg (ex : les clés de la réussite organisé avec Mme Brillant, travailleur social à l'ARSEA, le Pôle Emploi de l'Esplanade et le Centre Médico-Social Belin).
- Les visites d'entreprises par l'équipe de l'accompagnement professionnel.
- Les projets qui animent les différentes équipes pour 2017 (atelier cuisine sur RSA EMS Nord, atelier confiance en soi avec le Pôle Emploi de Schiltigheim, l'UTAMS EMS Nord et Mme Huber de l'ARSEA, des ateliers à de mise en situation pour les personnes accompagnées par l'équipe accompagnement professionnel).

En 2016, nous avons fait valoir cette plus-value auprès de partenaires. Pour 2017 nous allons maintenir ce degré d'exigence et continuer à proposer des modes d'accompagnements innovants et dynamiques pour une plus forte mobilisation de nos publics.

5.RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Les équipes en charge de l'insertion des bénéficiaires de RSA se sont fortement étoffées en 2015 avec l'arrivée des nouveaux dispositifs Accompagnement professionnel et global. En 2016, ces équipes ont pris leur marque dans des locaux dédiés au cœur du quartier de l'Esplanade.

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	8,68	0,05	0,03	8,6			
CDD							

En 2016, l'action comptait 8.6 ETP pour 10 salariés répartis comme suit :

- RSA spécifique santé EMS Nord : 2.1 ETP pour 3 salariées
- RSA spécifique santé territoire Sud : 0.5 ETP, 1 salariée
- Accompagnement professionnel : 2 ETP, 2 salariées
- Accompagnement global : 4 ETP, 4 salariés.

En 2016, il n'y a pas eu de grand turn over. Deux mouvements sont à signaler :

- Une salariée a débuté en janvier et fini son contrat au 31/12/2016, entraînant son remplacement à la fin de son CDD (RSA EMS Nord).
- Une salariée a démissionné, entraînant son remplacement dans le cadre d'une mutation à l'interne d'un travailleur social, provenant d'une autre structure de l'ARSEA (Accompagnement global).

Enfin, 2016 a vu la poursuite du Groupe d'Analyse des Pratiques mensuel pour les équipes de Strasbourg (en parallèle de celui organisé sur Sélestat), avec l'association Open'PSY. L'équipe est pleinement satisfaite de l'intervenante et de la tenue de ces groupes, cet outil, contribue à la réflexion sur les pratiques professionnelles toujours dans l'objectif de proposer un accompagnement adapté.

6. CONCLUSION

Comme toujours, 2016 a été une année forte en rencontres, intense par la pluralité du public accueilli, riche en partenariat, mais parfois difficile face à l'absence de réponses à certaines difficultés et la complexification des dispositifs. En effet, la politique de dématérialisation menée par différents organismes (CAF, Pôle Emploi, CARSAT...) porte préjudice aux personnes ne maîtrisant pas l'outil informatique ou n'étant pas équipées. Ce type de décision, sous couvert d'économie et de développement durable, engendre de la précarité et contribue à la mise à l'écart d'une frange de la population déjà en mal d'insertion.

Les difficultés peuvent être levées grâce notamment à un travail étroit avec le réseau développé au fil des ans. Ainsi, il est à noter que les travailleurs sociaux de l'accompagnement sont reconnus par nos partenaires tels que Pôle Emploi et les services sociaux de proximité et sont associés pour la réflexion autour de la mise en place d'actions collectives.

Rappelons également que le manque de places d'accompagnement pour les allocataires du RSA bénéficiant d'un Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RTH) est toujours un vécu comme un manque par beaucoup de référents sociaux du territoire. L'ARSEA a souvent interpellé le Conseil Départemental sur cette question et la nécessité de développer un accompagnement spécifique. Une demande de financement d'un ETP spécifique accompagnement des BRSA ayant la qualité de travailleur handicapé a été soumise au Conseil Départemental.

Les équipes espèrent que l'année 2017 verra la concrétisation des projets en cours. Ils permettraient d'étendre l'intervention de l'ARSEA pour un public dont les difficultés ne sont pas toujours entendues.

1. EDITORIAL

L'accompagnement social lié au logement est présent tant sur les services d'Espérance que sur ceux du SIS. Les ASLL sont déclinés selon plusieurs missions différentes selon qu'il s'agisse d'un ASLL classique ou dans le cadre d'une intervention en résidence sociale. Le contenu de l'intervention et les objectifs de ces accompagnements sont repris dans le cahier des charges de l'accompagnement social lié au logement édité par le Conseil Départemental du Bas-Rhin. Et qui sert de cadre au travail des travailleurs sociaux en charge de l'action.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'ACTIVITE

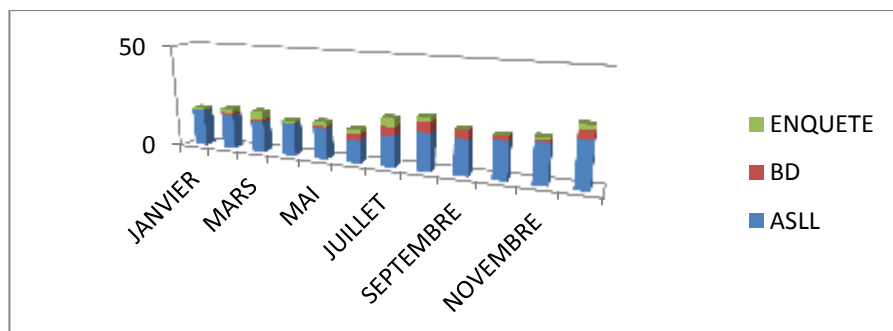
Le dispositif d'ASLL classique est mandaté pour 25 mesures. En 2016 65 familles ont été orientées, seules 7 n'ont pas souhaité être accompagnées.

Dans les résidences sociales Adoma, l'ARSEA est mandatée pour 100 mesures d'accompagnement et 25 mesures dans la résidence sociale de l'III.

L'ASLL en résidence sociale induit une présence des travailleurs sociaux au sein des résidences. Ainsi, il n'y a pas de temps de trajets, le contact est plus régulier, il y a une proximité différente que dans le cadre de l'ASLL classique.

NOMBRE DE MESURES

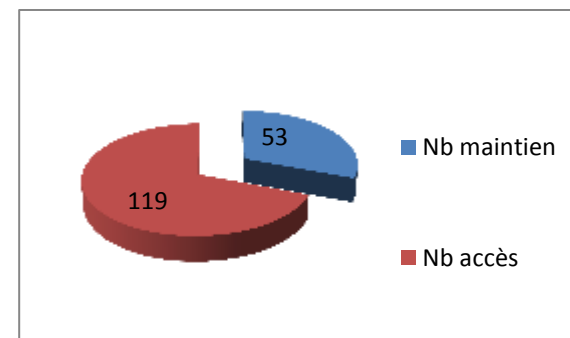
L'ARSEA est mandatée pour 25 unités valeurs par mois. En 2016, la répartition du nombre d'accompagnement est la suivante :



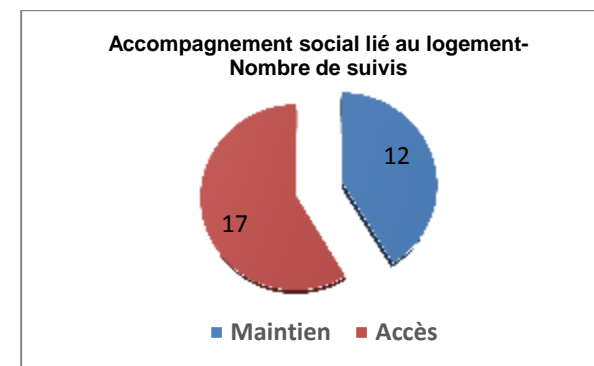
ASLL en résidence sociale ADOMA : L'Arsea est missionnée pour 1 ETP sur 7 résidences sociales. Les personnes sont orientées vers les travailleurs sociaux de l'ARSEA. En 2016, 172 personnes ont été orientées, dont 59 pour des démarches liées au maintien dans le logement et 113 pour des démarches liées à l'accès à nouveau logement. La majorité des

demandes proviennent des résidences « Macon » et « Kibitzenau ». La variation du nombre de sollicitation dépend entre autre du profil du public des résidences. Pour exemple, les accompagnements sont plus importants au sein de la résidence Mâcon car il y a plus de familles et de jeunes qui souhaitent et sont en capacité de trouver un logement autonome. Cela dépend également du fonctionnement du responsable de résidence qui jauge la situation et oriente, ou non vers de l'ASLL. En complément, certaines demandes ont été faites par sollicitations directes, par orientation de l'intervenant ARSEA en médiation santé (intervention sur 2 résidences communes) ou par des partenaires.

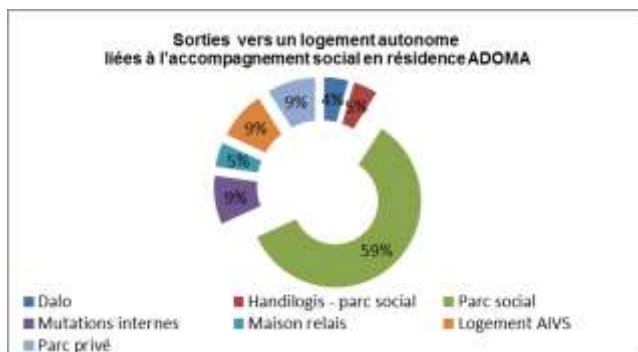
Au total, on dénombre 172 orientations réparties comme suit :



ASLL à la résidence sociale de l'III : Le travailleur social est mandaté pour 25 mesures d'ASLL. En 2016, 29 personnes ont été accompagnées, 12 personnes dans le cadre du maintien, 17 dans le cadre de démarches liées à la recherche d'une autre situation locative. En effet, les résidences sociales ne peuvent être considérées comme des solutions pérennes de logement, malgré le contrat de bail signé par les locataires.



LES SORTIES



⇒ Cette année, 22 personnes sont sorties de la résidence sociale vers des logements autonomes pour Adoma contre 6 pour la résidence sociale de l'III.

La majorité des personnes a été relogée dans le parc social. Des dispositifs comme les logements AIVS sous-entendent un degré d'autonomie supérieur à celui demandé pour des logements autonomes. Aussi, seules deux familles ont pu en bénéficier.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

Il n'y a pas eu en 2016 de grandes modifications liées à l'ASLL, notons néanmoins que pour l'action en résidence sociale un grand nombre de demande de réunification a été soumis aux travailleurs sociaux. Ces réunifications interviennent souvent dans le cadre de l'urgence puisque très rapidement une personne peut se retrouver à devoir accueillir femme et enfants dans une chambre de 9m²... L'ASLL ne permet pas de trouver de solutions rapides, mais le développement du réseau des professionnelles confrontées à ces situations, permet de mobiliser des solutions à moyen terme.

3.1 Nature des difficultés

On peut distinguer diverses problématiques principalement rencontrées lors des accompagnements. Ces dernières peuvent être des causes de la mise en place de la mesure (pour l'ASLL maintien) et concernent essentiellement, les impayés et l'hygiène. Bien souvent la santé est un frein quand il s'agit d'accès au logement, car elle sous-entend des besoins spécifiques en matière de logement, d'accompagnement, souvent un manque de mobilité, et parfois de faibles ressources. Elle est également un frein à l'accès à l'emploi et a donc pour conséquence de faibles ressources. Les maladies relevant de la psychiatrie, du domaine psychologique et des addictions sont souvent des causes d'endettement, de mauvaise gestion du budget, de mauvaise gestion administrative et parfois d'incurie, et du manque d'hygiène du logement. Il est également signalé des problèmes de compréhension du français, ce sont généralement des personnes rencontrées dans le cadre de l'accès au logement dans les résidences sociales. En effet, lorsque la langue fait obstacle, il est difficile d'appréhender les démarches liées à l'acquisition d'un logement. Ces personnes ont besoin d'être accompagnées dans les démarches à effectuer, avant et après l'entrée dans le logement. Cela est dans certains cas un frein à l'emploi également. Notons enfin que :

- ⇒ Cette année a été marquée par les réunifications familiales dans les résidences sociales ADOMA qui ont été six fois plus nombreuses qu'en 2015.
- ⇒ Dans les résidences sociales les questions liées à l'hygiène du logement, les syndromes de Diogène et surtout les infestations des logements par des nuisibles de type punaises de lit, difficiles à éradiquer ont été des sources de sollicitation du travailleur social.
- ⇒ Dans le cadre de l'ASLL classique, des difficultés ont été repérées quand la situation est orientée tardivement vers l'ASLL. Quand la situation sociale est trop dégradée, les impayés trop importants, il est plus difficile de mobiliser la famille et de rattraper les retards de paiement.

3.2 Partenariat

Le partenariat est évidemment primordial dans l'ASLL et fait même partie du cahier des charges de l'ASLL classique. Les travailleurs sociaux de l'Arsea sont reconnus dans ce contexte comme étant des partenaires qui jouent le jeu du partenariat et font régulièrement le point sur l'état d'avancement des accompagnements vers les services orienteurs. Ceci à l'avantage de préserver la continuité de l'intervention une fois l'ASLL achevé. Le partenariat est également indispensable lorsqu'il s'agit d'inscrire le bénéficiaire dans un parcours locatif et de mobiliser tous les réseaux existants pour trouver une situation adaptée aux personnes. Il est néanmoins regrettable que pour certaines situations le secteur s'empêche d'intervenir, au motif qu'un ASLL est en cours.

3.3 Travail avec les bénéficiaires

L'ASLL classique au domicile des personnes, a pour objectifs l'aide et soutien à la recherche d'un logement adapté si nécessaire, l'aide et soutien à l'entrée dans les lieux, l'aide et soutien au maintien dans les lieux.

Le Bilan Diagnostic, est une mesure préalable au démarrage de l'accompagnement sur la situation locative et financière du ménage qui fixe, le cas échéant, les objectifs à mettre en œuvre dans le cadre d'un suivi lié au logement.

L'Enquête sociale, est mandatée dans le cadre de la prévention des expulsions locatives, soit au moment de l'assignation, soit au moment du signalement d'un impayé à la CAF par le propriétaire, soit à la demande de la CDAPL avant suspension du versement de l'aide au logement.

Il reprend les deux axes de l'ASLL classique, maintien et accès, avec une forte accentuation du coté accès devant favoriser le turn over dans les résidences.

L'accès au logement : la résidence sociale a vocation à faire partie du parcours locatif de la personne. Les personnes admises sont informées que le logement actuel est transitoire. L'accent a été mis en 2016 sur cet aspect de l'ASLL, afin de permettre aux personnes les plus autonomes et ayant montré des capacités à respecter leur devoir de locataire, d'accéder à des logements de droit commun.

- Constitution et suivi de la demande de logement
- Appui à la demande de logement
- Constitution de demandes d'accords collectifs départementaux
- Proposition de candidature pour les logements AIVS

- Orientation vers le bureau d'accès au logement
- Informations et accompagnement quant aux démarches d'entrée dans le logement
- Recherche d'un logement spécifique (maison relais, maison médicalisé, mutations internes)

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

En 2016, les services du conseil départemental, secteur de Sélestat a initié avec les opérateurs ASLL du ter ritoire (CCAS et ARSEA) une démarche visant à améliorer l'efficacité de ces accompagnements. L'ARSEA a été associée à la réflexion, les réunions de travail ont abouti à une proposition de rencontre avec les bailleurs sociaux. Une enquête leur a été transmise. L'objectif étant de comprendre les logiques des bailleurs quant à la gestion des impayés et des difficultés de leurs locataires. En effet, les professionnels intervenants dans le cadre de l'ASLL questionnent les orientations tardives vers le dispositif quand les situations sont déjà enkystées et les bénéficiaires plus difficilement mobilisables. Cette question des modalités de prescription d'un ASLL se pose également lors de la commission de prévention des expulsions locatives à laquelle participe également le directeur d'Espérance.

De même, dans le cadre de notre partenariat avec Adoma et devant la complexification des situations individuelles, il a été jugé nécessaire en 2016 de remobiliser le partenariat avec les services sociaux de droits communs. Ainsi, plusieurs rencontres ont eu lieu avec le CMS du secteur du Neuhof pour rappeler aux équipes les missions de l'intervention à Adoma. En effet, le raccourci étant de se dire s'il y a un travailleur social dans les résidences sociales, le droit commun n'intervient plus. Or, les missions des travailleurs sociaux mandatés dans les résidences Adoma répondent à un cahier des charges spécifiques et ne s'adressent qu'aux résidents les moins autonomes. Par ailleurs, avec 1 ETP sur 7 résidences, il serait impossible d'accueillir les sollicitations des 1778 locataires d'Adoma ! Les rencontres régulières avec les travailleurs sociaux du secteur ont permis de rappeler les missions des travailleurs sociaux de l'ARSEA et de redéfinir le « qui fait quoi », pour une meilleure coordination des actions autour des bénéficiaires.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2016

Sur le FSL : l'accompagnement est assuré par 4 travailleurs sociaux, pour 0.5 ETP sur le territoire du Centre Alsace. Cette répartition permet de mobiliser le travailleur social sur d'autres missions, d'apporter une continuité de l'intervention en cas de congé et un suivi de l'accompagnement pour les sortants de CHRS ou de colocation coachée. Cette équipe est stable et n'a pas changé depuis plusieurs années.

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	0,50			0,50			
CDD							

Sur l'ASLL en résidences sociale, l'assistante sociale intervenant dans la résidence sociale de l'III est également mandatée par le bailleur dans le cadre de l'AGLS. Enfin pour les résidences Adoma, deux salariées se partagent les 7 résidences à hauteur de 05 ETP chacune. Cette organisation permet une réelle dynamique d'équipe, une limitation de la sensation d'isolement du travailleur social et une continuité des suivis en cas d'absence d'une salariée.

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI							
CDD	1,00			1,00			

6. CONCLUSION

L'ASLL est un outil efficace pour toucher des bénéficiaires dans des situations locatives délicates. Sa pertinence repose sur la finesse du diagnostic que le travailleur social peut réaliser au contact des personnes. Les visites à domicile, outil principal de l'intervention de l'ASLL permet en effet de rencontrer les familles dans leur intimité et de prendre connaissance de leurs difficultés. En 2016 encore, l'ARSEA a été saluée par les partenaires financeurs pour son professionnalisme et sa réactivité auprès des bénéficiaires de l'ASLL. Le nombre de mesures est bien supérieur à celui prévu dans le conventionnement, témoin des besoins réels d'intervention sociale au titre du logement.

Néanmoins, pour 2017, avec le transfert de compétences du Conseil Départemental à l'Eurométropole, il est probable que le cahier des charges évolue. Nous resterons force de proposition pour que la prestation qui est proposée aujourd'hui continue à être valorisée.

1. EDITORIAL

Dans le cadre du projet de rénovation urbaine du quartier du Neuhof à Strasbourg, la Communauté Urbaine de Strasbourg a décidé de conduire une opération de sédentarisation des Gens du Voyage dans le cadre d'une opération de résorption d'habitat insalubre sur le secteur dénommé Polygone. La mise en œuvre de ce projet à l'initiative de la Communauté Urbaine de Strasbourg a été faite au travers d'une concession d'aménagement dont la réalisation a été confiée à DOMIAL. L'ARSEA s'est vue confier la conduite de la Maîtrise d'œuvre Urbaine et Sociale dans le cadre de cette opération de sédentarisation des Gens du Voyage. Les objectifs de la MOUS s'articulent autour des deux principaux enjeux suivants :

- Un accompagnement social fort. Dans le cadre d'une opération de cette envergure, induisant nécessairement des transformations importantes dans les modes de vie et de régulation des habitants, la MOUS doit permettre de concevoir un processus global d'insertion des populations concernées par l'accès à un nouveau logement et rendre possible l'association de ces populations dans le projet adapté à leurs possibilités et spécificités ainsi que dans une démarche d'accès au logement le plus en amont possible
- La qualité de la gestion sociale, liée aux phases d'aménagement, de démolition, de construction et relogement (provisoire ou définitif) en lien avec le plan de relogement, en assurant l'appropriation du projet par les habitants, la gestion du climat social en amont, en cours et ce jusqu'à la fin de l'opération, la médiation et le relais vers les services de droit commun, les actions favorisant l'insertion économique ainsi que la scolarisation des enfants et la gestion de la proximité transitoire (plateforme de relogement provisoire).

En 2008, la MOUS a recensé 159 ménages vivant sur le site du Polygone, dans des caravanes, Algécos et auto constructions de fortune, répartis géographiquement en quatre groupes/terrains, du Nord au Sud.

Les habitants, sédentarisés depuis les années 70 vivent une réalité économique préoccupante. En effet, l'écrasante majorité vit principalement des minimas sociaux ou autres revenus de transfert. S'ajoute à cela le surpeuplement des logements vétustes et non conformes aux exigences en vigueur, laissant place à des risques sanitaires réels.

Depuis, la MOUS œuvre aux côtés de DOMIAL et de la Ville de Strasbourg en appuyant son travail sur le phasage par tranches opérationnelles. 2012 a été l'année de la livraison des 50 premiers pavillons aux locataires. Les tranches 2, 3 l'ont été respectivement au 2ème trimestre 2014 et 1er trimestre 2016. La tranche 4 devait être livrée au 3ème trimestre 2017 mais le nouveau planning prévisionnel fait état du 1er trimestre 2018.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

L'ACTIVITE

L'année 2016 a vu s'achever la 3ème phase. Ainsi, **38 locataires** ont intégré leurs pavillons après avoir occupé des logements temporaires (mobil-home) sur la plate-forme de relogement.

Par ailleurs, a débuté cette même année le travail de préparation de l'occupation de la plate-forme par les ménages susceptibles d'intégrer la 4ème et dernière phase du projet. Il a s'agit d'une réflexion sur l'installation de ces familles sur la plate-forme, la libération de l'emprise du futur chantier et l'amorce du plan de relogement de la tranche 4. Les marges de manœuvre en termes d'intégration de ménages décohabitants sont faibles, ce dont les ménages souches concernés par la tranche 4 sont conscients. Ainsi, des groupes familiaux utilisent différentes stratégies pour faire valoir des droits au relogement pour des membres de leur famille ; deux cas de figure se présentent alors :

- la présence sur site de manière continue non avérée
- résidant sur site sans être inscrits sur le plan de relogement.

L'activité est centrée sur l'accompagnement social des habitants du quartier qui s'est traduit en 2016 par :

- la définition du plan de relogement de la tranche 4
- la libération de la plate-forme par les locataires de la tranche 3
- l'installation sur la plate-forme par les futurs locataires de la tranche 4
- l'accompagnement social lié au logement
- l'implication au niveau du bâti :
- le soutien aux démarches administratives
- l'appui aux interventions techniques
- Etc.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Partenariat

Comme pour les tranches précédentes, les 38 familles se sont vues proposer fin 2015 une action montée et animée avec l'Assistante Sociale de la CAF référente sur le secteur, ayant pour but de les préparer à l'accès à ce logement individuel. Durant la rencontre fut balayé, durant les deux heures d'échanges, les questions de « droits et devoirs des locataires ». Les demandes d'ACD-DRP ont également été renseignées.

A partir du mois d'avril 2016, la MOUS a relancé ses partenariats mis en place avec le bailleur mais aussi avec la CAF et le Service FSL pour offrir un meilleur délai de traitement aux 38 dossiers APL et FSL ACCES déposés. Ainsi, les dossiers ont été traités « en direct » et de façon « regroupée » par ces trois organismes. Ce travail de partenariat s'est poursuivi après dépôt desdits dossiers pour offrir aux services compétents la meilleure compréhension

possible du projet R.H.I. Polygone.

L'équipe MOUS a été aux côtés du bailleur pour le temps fort de signature des baux dans le processus d'accès au droit commun des habitants. Nous avons pu assister des personnes, à leur demande, lors de leur entretien et/ou apporter un appui au personnel de DOMIAL, éclairer des situations, des propos, ... tant auprès des ménages que du bailleur.

La MOUS, sollicitée par DOMIAL et/ou par l'Eurométropole, accompagne des entreprises et des services de l'Eurométropole lors d'interventions techniques. Celles-ci peuvent être de plusieurs ordres : intervention d'une entreprise aux domiciles des locataires, intervention d'une entreprise d'espaces verts pour plantations et pose de bornes, intervention du Service Gens du Voyage, des entreprises de démolition...

Le principe est de prévenir des incidents/accidents en informant les riverains, de rappeler certaines interdictions et les risques encourus lorsque celles-ci sont transgressées, d'accompagner des interventions techniques ponctuelles lorsqu'elles ont lieu à proximité de zones de « tension », mais aussi d'apporter des éléments de compréhension aux entreprises quant aux cultures, modes de vie et mode de communication des riverains du chantier.

Lorsque les interventions peuvent impacter le quotidien des ménages (par exemple coupure d'électricité sur les terrains, déviation d'une voie d'accès, suppression d'un lieu de stationnement...), la MOUS va, en amont, à leur rencontre et les informe. Le principe est de permettre aux techniciens d'intervenir dans un contexte apaisé et de ne se préoccuper que de l'aspect technique.

La seconde partie de l'année 2016 a fait l'objet de plusieurs types d'interventions de la MOUS liées au « technique », et en particulier les démolitions. Il s'agissait d'aller à la rencontre des ménages possédant des habitations sur site et de leur faire signer des autorisations d'enlèvement mais aussi d'effectuer régulièrement des états des lieux des libérations des habitations (par ménages mais aussi via des plans).

L'Eurométropole et DOMIAL ont sollicité la MOUS pour les aider à localiser sur site les bâtiments à démolir, identifier les épaves à enlever et faire le lien entre les habitants pour ce qui relève de la chronologie des interventions.

3.2 Travail avec les bénéficiaires

Depuis avril 2016, notre intervention s'est essentiellement axée sur :

- la gestion du budgétaire (anticipation, paiement des factures courantes, respects des éventuels plans d'apurements mis en place, ...)
- l'aide aux démarches administratives (mise en place du T.P.N., dossiers administratifs divers (santé, justice, scolarisation, ...) et orientation vers le C.M.S. (pour effectuer des demandes de secours et poursuivre des démarches enclenchées par la MOUS, ...)
- l'aide à la compréhension et au traitement des courriers réceptionnés par les familles

- l'appropriation du logement par ses occupants (entretien du logement et utilisation optimale du confort (conseils pour une bonne utilisation du matériel))
- l'appropriation de l'environnement par les locataires/riverains (respect des limitations de vitesse en vigueur, compréhension et acceptation des règles d'usages (interdiction de faire des « auto-marquages » au sol, de bloquer des rues, de privatiser des places de stationnement public, ...))
- la médiation entre les locataires et leur bailleur
- la médiation entre les habitants et les acteurs locaux (CMS, Ville, ...) mais aussi tous intervenants « techniques » sur site (entreprises mandatées par DOMIAL et/ou la Ville pour des interventions, ...)
- la médiation dans le cadre de conflits de voisinages.

MISSIONS COMPLEMENTAIRES

Cette mission dite « Mous carrelage », qui a débuté en octobre 2015, fait suite aux conclusions des experts mandatés par les assureurs pour ce qui relève de la malfaçon de la pose du carrelage par l'entreprise. La totalité des logements livrés en juin 2012 - soient 50 logements - sont concernés. Néanmoins, la mission ne touche que 49 logements car un ménage avait déjà réalisé le changement du revêtement de sol par ses propres soins. Son objectif est d'accompagner 49 ménages locataires de la tranche 1 du projet de la RHI Polygone concernés par les travaux de réfection de carrelage et devant transiter par un relogement provisoire pour permettre les interventions techniques nécessaires.

Afin de permettre la mise en œuvre des travaux, l'ARSEA a élaboré un plan de relogement fixant les périodes d'occupation de la plate-forme de relogement provisoire et en nommant les 3 ménages concernés par chaque roulement.

La connaissance des ménages a permis de présenter à DOMIAL des ordres de passage en tenant compte des affinités/inimitiés entre ménages, des temps d'itinérance/de présence sur site, les situations particulières (enfants en bas âge, naissance à venir, personnes âgées...). Par ailleurs, l'ARSEA, en étant présente lors des états des lieux d'entrée et de sortie, lors des passages d'huissier et des déménageurs, répond aux questions des locataires quant au déroulement des travaux/du déménagement-emménagement/planning et s'assure que ces démarches se déroulent au mieux. La salariée en charge de la mission complémentaire est en lien avec le pilote du projet en tant que donneur d'ordre ainsi que la personne chargée de coordonner les travaux, ce qui engendre par moments des problèmes au niveau de la transmission et de la gestion des informations mais aussi du traitement des points de blocage au regard des compétences de chacun. Alors que début 2016, une partie des ménages refusaient les travaux de réfection de carrelage dans les pavillons dont ils sont locataires et que des tensions survenaient régulièrement au sujet de doléances particulières non validées, l'intervention de la MOUS a permis d'apaiser le climat social et d'amener à ce que les travaux soient acceptés par le plus grand nombre. Au 31 décembre 2016, le carrelage a été refait dans 25 pavillons.

4 RESSOURCES HUMAINES au 31.12.2016

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	1,4			1,4			
CDD	0,5			0,5			

5 CONCLUSION

Accompagner les 159 ménages inscrits sur le plan de relogement dans cette transition vers un autre mode d'habitat est un défi au quotidien. Le droit commun en tant qu'accès à des dispositifs, des droits mais aussi en tant que rappel des devoirs de chacun demeure le pilier de nos interventions. Toutefois, cette opération de résorption d'habitat insalubre a une dimension culturelle et interculturelle qui la rend particulière et qui questionne régulièrement notre équipe.

Ces ménages, dans la crainte de se voir imposer leur acculturation par l'accès à des pavillons, manifestent de différentes manières une résistance au projet, alors même qu'ils attendent sa mise en œuvre pour un mieux-être. Les résistances se croisent ou s'additionnent en logiques de groupe familial et/ou de stratégies individuelles, parfois en une cacophonie de sollicitations diverses. Ainsi, élus de tous bords, salariés de différents services de l'Eurométropole, travailleurs sociaux du quartier ou autres, sont interpellés par les « résistants » (notamment par rapport aux propositions de relogement faites, à l'installation sur la plateforme de relogement provisoire, à des demandes spécifiques nécessitant une gestion particulière).

A l'aube du démarrage de la dernière phase du projet, nous constatons plus que jamais que les futurs locataires se nourrissent des expériences des locataires en place, mais aussi, que ces derniers ne les traduisent pas toujours de manière nuancée et/ou objective. Ce « phénomène » aboutit, pour les futurs locataires, à un degré d'exigence - lié au bâti mais aussi à l'accès à des droits (APL, FSL, ...) - accru.

La MOUS effectue un large travail d'explication et de mise en perspective afin de mettre fin à des rumeurs ou approximations prises en tant que vérités. Notons que les problèmes techniques, néanmoins réels, rencontrés tant par les locataires que les futurs locataires, impactent de manière négative la relation avec le bailleur et créent ou entretiennent une défiance certaine.

Dès lors, notre objectif est de finaliser l'opération ce qui nécessitera aussi de renégocier avec le bailleur les conditions d'intervention suite au retard accumulé sur le chantier. Il s'agira enfin de participer aux réflexions portant sur une démarche globale à mettre en œuvre « Post Mous », ceci pour pérenniser un accompagnement local qui nous semble indispensable.

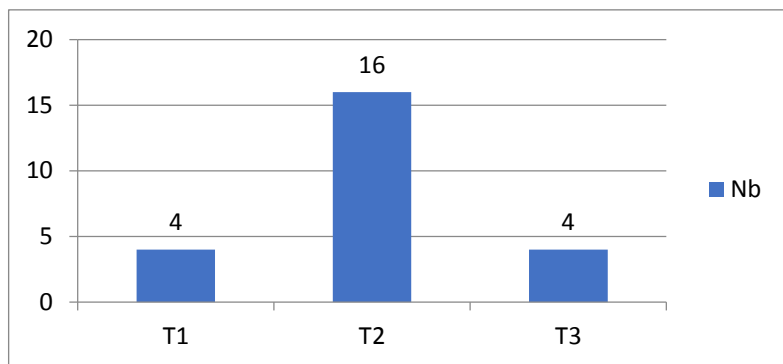
1. EDITORIAL

Sollicité par OPUS 67, l'ARSEA a pris la gestion de la résidence senior d'Oberhoffen sur Moder (RSO) en septembre 2015, service qui marque un développement nouveau pour l'association qui, jusque-là, concentrait son action sur les champs de la protection de l'enfance, du handicap et de l'insertion. Piloté par la directrice de l'IMP d'Haguenau depuis son démarrage, le projet a été transféré en décembre 2016 vers le Pôle Développement Social, en charge notamment d'un parc de logements accompagnés et de structures d'hébergement.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

PRESENTATION

La RSO dispose de 24 logements répartis sur 2 ailes et sur un rez-de chaussée et un étage.



SURFACE Moyenne T2 56,61 m²

SURFACE Moyenne T3 70,51 m²

SURFACE Moyenne T1 38,63 m²

Le coût moyen des loyers est le suivant : 245 € pour un T1, 359 € pour un T2, 447 € pour un T3, auquel il faut rajouter les charges suivantes :

- 98 € pour un T1
- 139 € pour un T2
- 169 € pour un T3

Enfin les charges d'accompagnement social sont de 120 € pour une personne seule et 150 € pour un couple.

La résidence s'adresse uniquement à des personnes de plus de 60 ans et l'une des conditions d'attribution d'un logement repose sur le non dépassement d'un plafond ressources (20100 € annuels pour une personne seule et 26800 € pour un couple).

o Entrées 2016 et taux d'occupation

Composée de représentant du bailleur, du Conseil Départemental, de la Ville et animé par l'ARSEA, la commission d'attribution au logement (CAL) s'est réunie à 8 reprises et a validé **11 entrées** sur l'année 2016. Au 31 décembre 2016, 20 logements étaient occupés soit un **taux d'occupation d'environ 80 %**.

o Tranche d'âge des résidents

Entre 60 et 70 ans : 10 personnes, soient 43.5 % des résidents

Entre 70 et 80 ans : 7 personnes, soient 30.5 % des résidents

80 ans et plus : 6 personnes, soient 26 % des résidents

Si le dispositif était pensé au départ pour le parcours résidentiel de jeunes retraités, nous constatons que les moins de 70 ans ne sont pas majoritaires.

o Revenus des ménages

Les situations économiques des ménages sont particulièrement précaires. Le revenu annuel moyen des personnes accueillies est de 15460 €. Pour rappel, le plafond ressources est 20100 €. Notons également que le taux d'effort moyen est de 41% (charge d'accompagnement inclus).

MOUVEMENTS DURANT L'ANNEE

L'année 2016 n'a connu qu'un seul départ lié à un retour au domicile d'origine. Le résident concerné était originaire du sud de la France, il a rencontré des difficultés à s'approprier son nouvel environnement et a fait le choix, au bout de quelques semaines seulement, de retourner vivre dans son secteur.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

L'année 2016 a été la première année « complète » de fonctionnement. Elle a donc été marquée par l'arrivée progressive de nouveaux résidents. En parallèle, les moyens humains et logistiques se sont organisés : l'animateur présent au quotidien a pu développer et faire évoluer les activités proposées au sein de la Résidence au fur et à mesure de son remplissage, afin de répondre aux besoins exprimés par les habitants en matière d'animation. L'annonce de son départ en fin d'année a néanmoins généré quelques craintes de la part des résidents les plus actifs dans la vie collective de la structure.

3.2. Partenariat

L'année 2016 a surtout permis de consolider la collaboration avec les acteurs phares du projet : le bailleur pour agir sur les dysfonctionnements repérés dans certains logements et la Ville pour acter les modalités de mise à disposition de la salle intergénérationnelle. Ce travail se poursuivra dès 2017, portant davantage sur le volet accompagnement social avec notamment l'ABRAPA et le CEP mais aussi, dans le cadre de l'accompagnement individualisé, les acteurs sociaux du territoire (UTAMS, CCAS) et dans celui de l'accompagnement collectif l'ensemble du tissu associatif local.

Notons que 2016 a également été l'année de mise en route d'activités partagées avec le Périscolaire géré par l'AGF.

3.3. Travail avec les bénéficiaires

L'accompagnement proposé est multiple et répond aux fonctions suivantes :

- Fonction de dynamisation et d'animation de la vie collective
- Fonction de suivi et d'aide à la vie quotidienne (démarches administratives, repérage des besoins et mise en lien)
- Fonction d'accueil et de communication (entrées dans le logement, faire connaître l'environnement local)
- Fonction de gestion et de veille logistique (lien avec le bailleur et les prestataires)
- Fonction de veille sociale (repérage des difficultés et de l'évolution de la dépendance)
- Fonction d'animation du partenariat

Parmi les actions mises en place en 2016, citons :

- La mise en place d'une collaboration avec une intervenante assurant la gym douce (activité hebdomadaire)
- La mise en place d'activités intergénérationnelle avec le périscolaire
- Des ateliers jeux interactifs
- Des ateliers jeux de société
- Des ateliers de bricolage

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

Un travail est engagé pour renforcer la qualité d'accueil par la création notamment d'un outil visant à apprécier les motivations des personnes sollicitant un logement, mais aussi leur degré d'autonomie. Nous constatons en effet que le projet peut d'abord être celui de la famille (enfants- petits enfants) et moins du résident ce qui conditionne alors la forme d'accompagnement à envisager. La RSO s'engage également en 2017 dans le travail mené sur l'ensemble des actions du Pôle visant à redéfinir ou définir les projets de services.

Par ailleurs, l'expérience acquise sur Oberhoffen et les outils créés sont autant de plus-values qui seront transférables sur la gestion de la résidence de Woerth pour laquelle nous avons été sollicités par OPUS 67.

5. RESSOURCES HUMAINES au 31.12.2016

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Contrats	TOTAL	Encadrement	Administratif	Éducatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	0,5	0		0,5			
CDD							

L'animateur présent en 2016 a annoncé sa démission en fin d'année, ce qui nous a conduit à nous interroger sur le profil idéal pour animer ce dispositif. Ainsi, la salariée recrutée en décembre présente le double profil CESF / AS.

6. CONCLUSION

Après des débuts délicats et une montée en charge difficile, la résidence a trouvé fin d'année 2016 un rythme de croisière aussi bien dans le degré de satisfaction des résidents que dans la qualité des relations partenariales.

Il s'agit désormais de consolider cette démarche en :

- Renforçant les outils de communication pour améliorer le taux d'occupation
- Renforçant les outils de suivi des résidents
- Renforçant la dimension veille sociale
- Évaluant le dispositif dans son ensemble pour le « recalibrer » si besoin, ceci dans la perspective d'ouverture d'autres résidences

À ce titre, le projet de Woerth a été confié à l'ARSEA et verra le jour en octobre 2017 (19 logements). Celui de Mertzwiller devrait suivre en 2018.



Siège et Direction Générale
204 avenue de Colmar- BP 10922
67029 STRASBOURG Cedex 1
Tél. 03 88 43 02 50 - Fax 03 88 43 02 51
E-mail : accueil.direction@arsea.fr
Site : www.arsea.fr