

ASSOCIATION HAUT SAONOISE POUR LA SAUVEGARDE DE L'ENFANT A L'ADULTE

A.H.S.S.E.A.
Rue Marcel Rozard
70002 VESOUL Cedex
TEL. 03.84.97.14.50
FAX 03.84.97.14.51
www.ahssea.fr



RAPPORT ANNUEL 2018 DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES



Siège – Direction Générale – Association Haut-Saônoise pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte. (Handicaps et Inadaptations).
« Le Château » - rue Marcel Rozard - 70000 FROTEY-les-VESOUL
(Déclarée le 11.8.1945 à la Préfecture de Vesoul (J.O. du 31.8.1945))

SOMMAIRE

Présentation de l'AHSEEA	p 3
Rapport du Directeur Général	p 5
Activité de la Direction Générale	p 8

Note de synthèse des établissements et services :

- Champ du handicap	p 14
---------------------	------

Institut médico éducatif "Docteur Jean Louis Beaudouin"	p 15
SESSAD handicaps moteurs	p 16
SESSAD déficience auditive	p 18
SESSAD déficience intellectuelle	p 20
Service d'accompagnement en milieu naturel	p 22

- Champ de la protection de l'enfance	p 24
---------------------------------------	------

Centre éducatif "Marcel Rozard"	p 25
Centre maternel et familial	p 27
Service social de prévention	p 29
Action éducative en milieu ouvert	p 31
Dispositif d'action éducative à domicile renforcée	p 33
Club et équipes de prévention spécialisée	p 34
Médiation familiale	p 36
Espace rencontre "le poêle"	p 38

- Champ de l'insertion	p 39
------------------------	------

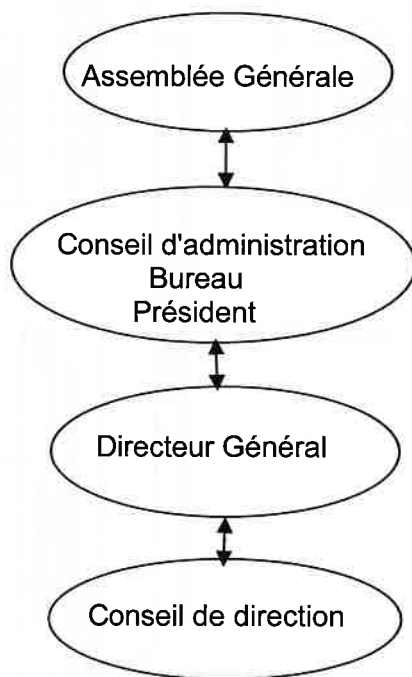
Point habitat jeunes	p 40
Service d'accompagnement des jeunes en semi autonomie	p 42
Service d'accueil de femmes en difficulté	p 44
Centre provisoire d'accueil et d'insertion	p 47
Cap emploi / SAMETH	p 49

PRESENTATION DE L'AHSSSEA

La Sauvegarde est le rassemblement librement consenti de citoyens de toutes origines sociales, politiques ou religieuses, mobilisés dans le cadre d'un engagement bénévole, par le souci de la personne dans toute son humanité.

Ce qui compte pour eux, ce n'est pas le handicap, ce n'est pas la difficulté, ce n'est pas le problème, mais la personne. La personne atteinte d'un handicap, la personne aux prises avec des difficultés, la personne confrontée à des problèmes, au bénéfice de laquelle ils entendent que tout soit mis en œuvre pour que sa situation s'améliore et qu'elle trouve ou retrouve place et épanouissement au sein de notre société.

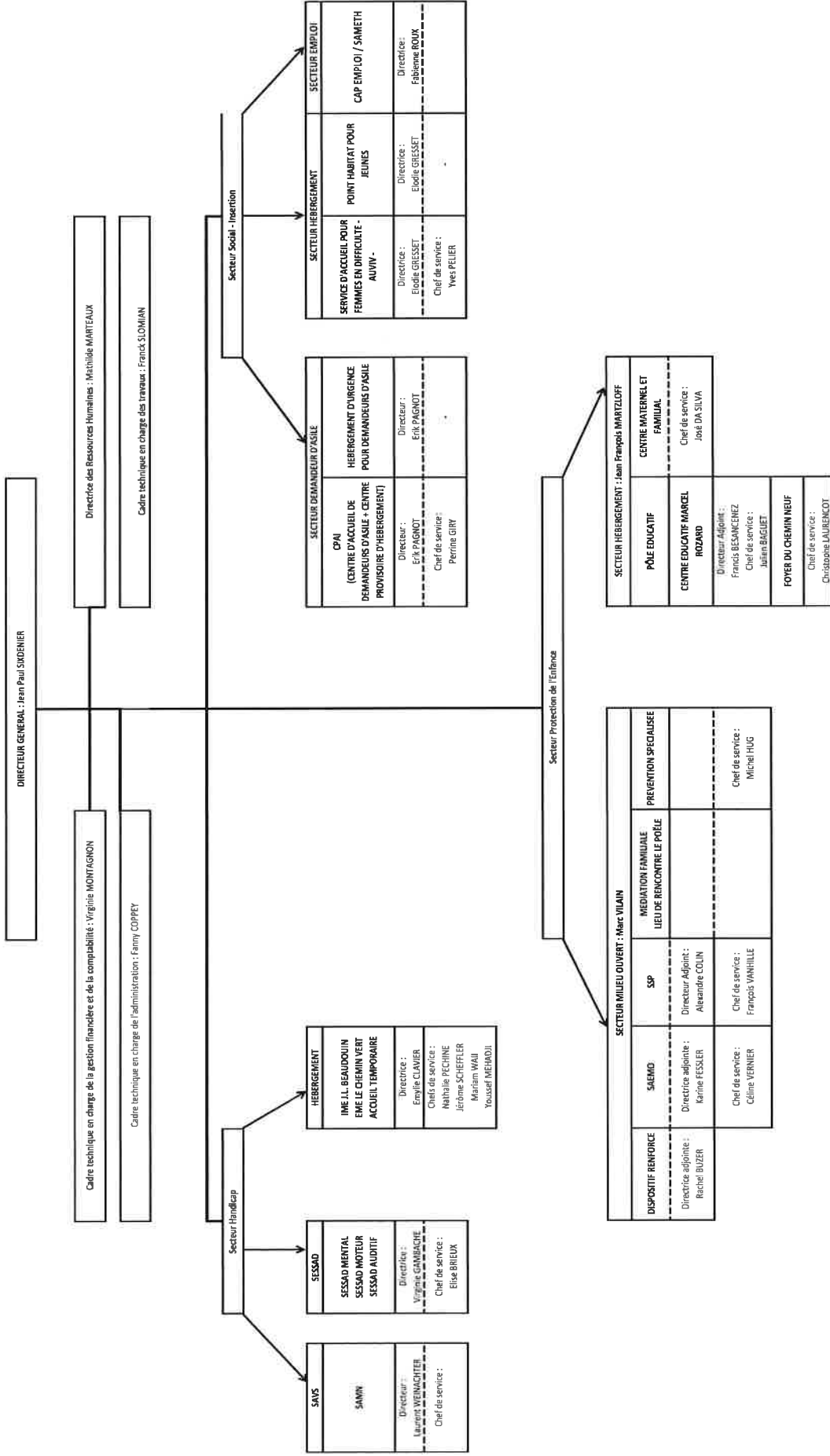
Créée en août 1945, l'Association sera reconnue d'utilité publique en juillet 1962. Par arrêté du Ministre de l'Intérieur du 12 novembre 1997, l'Association Haut-Saônoise de Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence devient Association Haut-Saônoise pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte.



L'Association mobilise des adhérents bénévoles, issus de la société civile qui se réunissent chaque année en Assemblée Générale. Ils désignent parmi eux 24 administrateurs qui siègent au Conseil d'Administration et qui élisent leur Bureau (10 membres).

L'Assemblée Générale vote les orientations générales de l'Association. Le Conseil d'Administration a pour mission de statuer sur les actions à entreprendre pour respecter les décisions prises par l'Assemblée Générale dans le cadre des statuts. Le Bureau prépare les décisions du Conseil d'Administration. La politique du Conseil d'Administration est mise en œuvre au plan technique et stratégique par la direction générale en collégialité avec les directeurs.

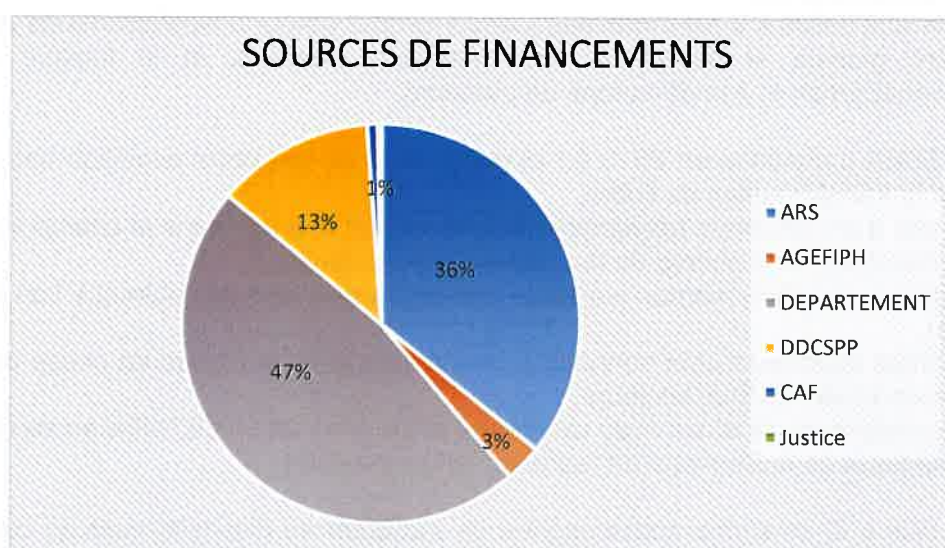
ORGANIGRAMME CADRES DE L'AHSEA



L'Association gère 18 établissements et services relevant :

- du champ du handicap pour les personnes ayant un handicap physique, auditif ou mental,
- du champ de la protection de l'enfance qui concerne l'inadaptation sociale des jeunes, la délinquance juvénile, l'enfance en danger physique et morale,
- champ de l'insertion qui concerne l'insertion, l'adaptation et l'intégration des adultes.

L'Association est financée en majeure partie par le Département, l'ARS, l'Etat mais également par la CAF, la Justice et l'AGEFIPH.



En 2018, 4608 personnes ont été accompagnées en 2018.

RAPPORT DU DIRECTEUR GENERAL :

Le contexte de l'activité 2018 des établissements et services de l'AHSSEA affirme davantage la place de la personne accompagnée. Il est étroitement lié aux politiques publiques déjà annoncé dans la loi 2002 réformant le secteur social et médico-social. Le texte repose sur un principe fondamental "la personne au cœur du dispositif".

Les principales évolutions sont :

- des attentes des personnes accompagnées,
- des missions,
- des modalités budgétaires de financement (EPRD), convergence budgétaire, la généralisation des CPOM,
- des questions des ressources humaines (QVT, formation, nouveaux diplômés),
- l'intrication des dispositifs (soin, scolarisation, accès à l'emploi, logement),
- la désinstitutionnalisation et le recours aux dispositifs de droit commun,
- l'inclusion,
- la pertinence de cibler ou de faire du sur mesure et non un package,
- la variabilité et l'instabilité des parcours.

C'est parce que les politiques sociales poursuivent donc leurs profondes mutations que la transformation de l'offre de l'AHSSEA est une évidence ; c'est un enjeu d'aujourd'hui face aux défis annoncés et face à l'amplification des interventions du secteur lucratif et libéral.

Il est donc évident qu'à moyen terme, nos modalités de travail, notre relation à l'environnement et nos manières de travailler seront différentes des nôtres à ce jour.

La question essentielle sera la place que la personne accompagnée (et non plus "usager") souhaite accorder aux professionnels dans son parcours de vie. La question de l'offre de service devient donc régnante.

La personne davantage éclairée est en capacité de contractualiser et donc de se positionner comme acteur de son propre parcours.

En effet, la personne aura accès à l'ensemble des services disponibles sur notre département pour composer la prestation qui répondra à sa situation.

La régulation de l'offre ne dépendra plus seulement des pouvoirs publics mais de la personne accompagnée.

La réponse aux besoins s'est organisée jusqu'à ce jour autour d'établissements et services de manière globale et collective. Des mutations s'opèrent et la logique est à la désinstitutionalisation et à la démarche de parcours.

Ainsi l'AHSSEA a continué en 2018 à s'engager dans ce lien entre évolution des politiques sociales et la transformation de l'offre.

Pour cela elle a un atout non négligeable en intervenant à la fois dans le champ insertion, le champ du handicap et le champ de la protection de l'enfance.

La conjugaison des trois champs constitue une plus-value incontestable que l'on se doit de développer.

Ses différentes expertises sont connues et reconnues mais la remise en cause des modes actions est un travail de tous les jours.

Aussi les établissements et services œuvrent à la transformation de l'offre en se référant au projet stratégique de la Sauvegarde reposant sur un postulat :

"Ce n'est plus à la personne accompagnée de s'adapter au dispositif mais au dispositif de s'adapter à la personne accompagnée."

Cela s'est traduit en 2018 au sein de l'AHSSEA par :

- la création de sa plateforme compétences / ressources qui est un des leviers essentiels pour accompagner la transversalité des prestations et l'émergence de cette notion de parcours de la personne. Cette plateforme devra s'articuler avec d'autres plateformes émergentes au sein d'environnement et à disposition des personnes,
- la création prochaine d'un SESSAD dit de nouvelle génération,
- l'adaptation constante de l'offre de l'institut Docteur Jean Louis Beaudouin et les projets en cours en lien avec les attentes des enfants et des parents,
- la proposition du SAMN sur un accompagnement renforcé des personnes est à soutenir,
- le récent dialogue de gestion de CAP emploi a mise en exergue son efficience,
- la pertinence de la mission AUVIV et la recherche du SAFED entre le tout inclusif et la nécessité du maintien d'un hébergement CHRS,

- le CPAI est reconnu comme un coordinateur d'actions autour des personnes réfugiées notamment avec son dispositif accompagnement vers l'emploi et la citoyenneté (AVEC),
- la réflexion en cours concernant l'adaptation de l'offre du PHAJ,
- la création du service d'accompagnement des mineurs non accompagnés SAJES,
- la transformation de l'offre ASE avec des réponses innovantes incluses dans le CPOM signé en décembre 2018 et d'autres seront proposées à la DSSP,
- le tissage de lien inter associatif (ADAPEI, AHBFC, AHSFC, PLURADYS) pour la co-contraction de projet.

Ce listing n'est pas exhaustif et des notes de synthèse de l'activité 2018 de chaque établissement et service sont incluses dans ce document.

En 2019 nous devons soutenir notre progression dans le décroisement des institutions et nous devons accélérer et démontrer notre efficacité. Nous touchons ici la question de la culture ce qui requiert le plus de temps dans le changement. Les équipes de direction sont en responsabilité pour insuffler et porter au sein des équipes la transformation indispensable pour la vitalité de notre Association.

Nous devons en 2019 faire des propositions visibles et opérationnelles en puisant la réflexion collective.

Conclusion

Nous continuons en 2019 tous ensemble à développer cette synergie nécessaire pour fonder l'accompagnement des personnes fragiles sur leur projet et leur parcours.

Certes, l'enjeu de la transformation de l'offre sociale et médicosociale est aussi celui de son financement. Nous, dirigeants, avons donc la responsabilité d'assumer une dimension gestionnaire nécessaire à la pérennité du modèle associatif.

Certes, nos actions sont pensées comme ayant un coût, mais il s'agit d'investir dans la vision d'une société soucieuse de tous et donc plus inclusive. Il nous faut donc développer des stratégies pour approcher, rassurer, inspirer et se faire accepter par les personnes les plus vulnérables. Il s'agit d'aller vers elles pour les rencontrer, pour écouter, comprendre, dialoguer, soutenir.

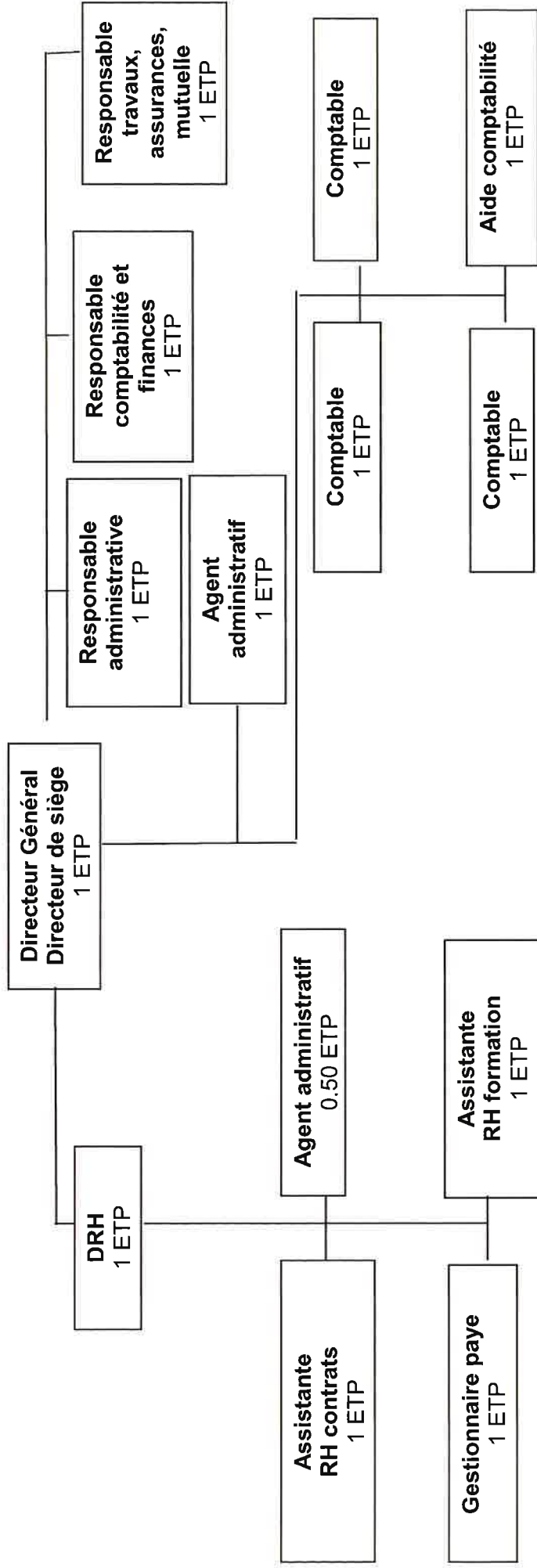
Préservez et fortifiez l'éthique et les valeurs d'intérêt général d'engagement et de solidarité de l'AHHSEA dans un contexte de montée de l'individualisme et une perte de confiance en les experts.

Tous à nos places respectives, nous sommes en responsabilité face l'évolution de l'offre : administrateurs, cadres dirigeants, cadres techniques, IRP, professionnels, Nous sommes armés de notre histoire, de nos valeurs et nos diverses expertises.

Je remercie l'ensemble des professionnels qui œuvrent au sein de l'AHHSEA à la construction d'une société plus juste, plus équitable.

Activité de la Direction Générale :

ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION GENERALE



En constante évolution, la Direction Générale est soucieuse de rendre un service de qualité afin de répondre au plus près des besoins des établissements et services ainsi que des prestataires extérieurs.

En 2018, au-delà des missions quotidiennes du service, la Direction Générale en collaboration avec les établissements et services a travaillé sur les dossiers suivants :

↳ Appel à projets :

L'Association a répondu à 3 appels à projets :

- action vers l'emploi et la citoyenneté : projet d'accompagnement social départemental pour les réfugiés de moins de 25 ans,
- intégration professionnelles des réfugiés,
- création d'un service pour mineurs non accompagnés.

Ce dernier a reçu un avis favorable et le service a ouvert le 1^{er} juillet 2018.

↳ Evaluation interne :

Conformément au code de l'action sociale et des familles, les établissements sociaux et médico sociaux doivent procéder à l'évaluation interne de leurs activités.

Si cette démarche est continue et retracée annuellement dans les établissements et services, les résultats doivent être communiqués aux financeurs tous les 5 ans. En effet, c'est la Direction Générale qui est destinataire des résultats, des constats, des axes d'amélioration et du plan d'action pour chaque établissement et service et qui se charge de la finalisation du dossier à adresser aux financeurs.

↳ CPOM / Cohésion Sociale :

Le CPOM signé avec la Cohésion Sociale en date du 29 octobre 2018 concerne le centre d'accueil des demandeurs d'asile. Il a été validé pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2022. 4 réunions de travail ont eu lieu avec les services de la Cohésion Sociale durant l'année 2018. Le CPOM formalise la vision pluriannuelle sur laquelle l'Etat et l'Association se sont accordés et engagent les parties à des objectifs communs contribuant à l'optimisation de la qualité des prestations délivrées et à la maîtrise des coûts ainsi qu'à la satisfaction des besoins des usagers identifiés.

↳ CPOM / Département de la Haute-Saône :

Le CPOM protection de l'enfance a été signé le 31 décembre 2018. Le travail engagé sur la construction du CPOM avait débuté en 2016 et a nécessité plusieurs rencontres et échanges entre les services de l'AHSSSEA et de la DSSP. Il regroupe les établissements du secteur hébergement et les services du secteur milieu ouvert.

Le CPOM est validé pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020 et les financements seront revus à chaque renouvellement.

↳ RGPD :

Le règlement général européen sur la protection des données (RGPD) est entré en vigueur le 25 mai 2018. Toutes les organisations du secteur social et médico-social doivent se conformer à ce texte concernant leur traitement de données personnelles qu'il s'agisse des données relatives aux personnes accompagnées, aux salariés, aux membres, aux bénévoles, aux donateurs, etc.

Dans un premier temps, la Direction Générale a souhaité la création d'un comité de pilotage chargé de faire un état des lieux des données existantes et de leur traitement.

Dans un second temps, suite aux prémices d'une politique d'achat groupé, la Direction Générale a renouvelé le matériel de photocopieurs pour 7 de ses établissements et a pris en compte les besoins de numérisation, de sécurité et de confidentialité. A cette occasion, il a été mis en place pour ces établissements l'impression sécurisée permettant de commencer à répondre à cette loi.

↳ Réseau informatique :

Début 2017, la Direction Générale a engagé une réflexion afin de se doter d'un système d'information au sein de l'Association pour lequel un crédit non reconductible avait été octroyé par la DSSP et l'ARS en 2015.

N'ayant pas de compétences informatiques en interne, la Direction Générale a fait appel à un prestataire extérieur pour l'étude et la mise en place d'un réseau VPN.

Dans un premier temps, il a été nécessaire de comprendre les installations existantes, de recenser les besoins et le matériel. Ce travail, long et fastidieux, a nécessité plusieurs réunions et plusieurs interventions pour une bonne compréhension du dossier.

Dans un second temps, le prestataire extérieur est intervenu sur chaque site pour installer l'accès au système d'information.

Ce système amènera

- de l'évolutivité : intégration des nouveaux usages et outils en préservant l'existant,
- de la performance : fluidité des échanges,
- de la sécurité : confidentialité et sécurisation des données.

La finalisation de l'installation du réseau VPN devrait avoir lieu dans le courant du 1^{er} semestre 2019, après avoir effectué le changement du serveur de la Direction Générale. Cette première phase de travail, considérée comme les fondations du système, ouvrira la réflexion et la mise en place à d'autres installations (téléphonie sur IP, messagerie professionnelle).

↳ Site internet :

Demandé depuis quelques temps, la création d'un site internet est un dossier qui a été travaillé lors du second semestre 2018. Une présentation du site a été faite à la réunion de Bureau du 21 février 2019 et les Membres ont validé l'ouverture au public.

↳ Travaux :

En lien avec la commission immobilière, la Direction Générale a travaillé sur les dossiers suivants :

- rénovation de l'aile gauche du Château qui accueille le dispositif renforcé depuis juillet 2018,
- parkings et voies de circulation dans la propriété,
- rénovation de la maison Laurent qui accueille le dispositif AUVIV depuis septembre 2018,
- étude pour rénover l'internat de l'IME.

En 2019, sont prévus :

- 2^{ème} tranche de la toiture du Château,
- réfection du Relais 19 – bâtiment A
- réhabilitation de l'internat de l'IME
- Regroupement des SESSAD et réhabilitation des locaux
- Réhabilitation du bâtiment la "Colombine" sous réserve de l'accord du Conseil Départemental
- équipement des établissements et services dans le cadre de VIGIPIRATE.

↳ Les ressources humaines :

La fonction ressources humaines est assez récente au sein de notre Association. Ainsi, la problématique ultime a été dans un premier temps de donner de la lisibilité à l'ensemble des trois pans de missions à savoir : la paie, l'administration du personnel et la formation.

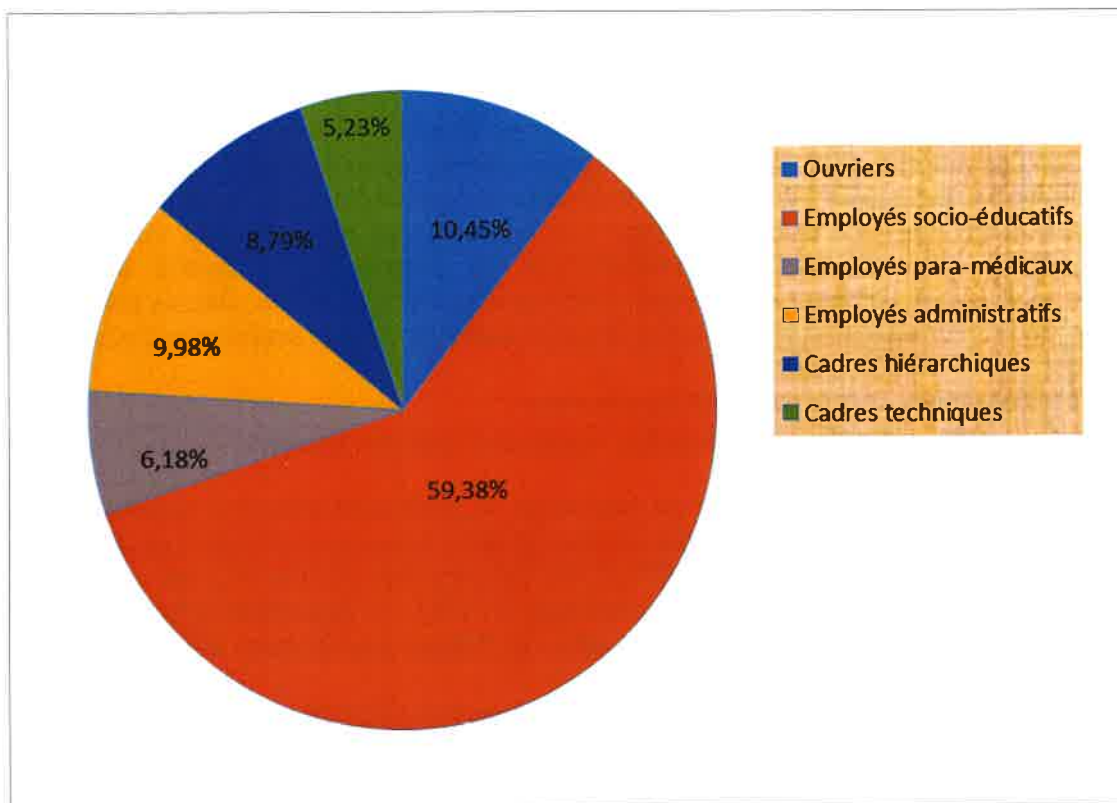
L'année 2018 a été marquée par l'application des ordonnances Macron nous invitant à la constitution d'une nouvelle instance représentative du personnel : le comité social et économique et revisitant l'ensemble des règles régissant le dialogue social. Depuis juin 2018, bon nombre de réunions se sont tenues dans l'objectif d'aboutir à deux protocoles d'accord :

- le fonctionnement du comité social et économique
- Le dialogue social, qui définit les nouvelles règles des relations sociales.

Ces deux protocoles ont été signés et en simultanée, le protocole d'accord préélectoral a également été négocié afin de pouvoir donner place à cette nouvelle instance. Les élections ont d'ailleurs eu lieu en mars 2019. La CFDT est toujours majoritaire, FO est le second syndicat représentatif dans l'Association, en revanche, la CGT n'a pas réussi à constituer de listes électorales et ne sera donc plus présente dans les futures négociations internes.

Aussi, cette année, nous avons poursuivi le développement du logiciel de gestion des temps nommé « FOCAT » dans l'objectif de faciliter les passerelles qui existent entre la gestion du personnel au sein des établissements et celle réalisée au niveau du siège de l'Association. Ce projet a pour vocation première de permettre à chacun de gagner du temps dans sa pratique quotidienne mais aussi de professionnaliser cette gestion en l'informatisant. L'autre vertu de ce logiciel est de faciliter la gestion prospective des plannings et la lisibilité des horaires qui concourent aussi au bien-être au travail. Ce souhait d'informatisation poursuit le travail déjà engagé depuis l'année 2016, au niveau de la modernisation du process paie dans l'objectif là aussi d'optimiser le circuit et par conséquent de gagner du temps.

L'effectif de l'Association est assez constant, **421 salariés au 31 décembre 2018** dont 316 femmes et 105 hommes car, même s'il est impacté par un projet de redéploiement des personnels au niveau de la protection de l'enfance pour créer des passerelles entre l'hébergement et le milieu ouvert passant également par le gel de certains postes ; il n'en demeure pas moins que la dynamique associative, nous conduit à répondre, voire à obtenir un certain nombre d'appels à projets, facteur d'un accroissement de notre effectif global.



Un projet phare concrétisé en 2018 : l'accompagnement des professionnels au sein du pôle protection de l'enfance :

Notre objectif est avant tout de permettre un redéploiement en évitant tout plan social. Pour ce faire, nous avons à cœur d'accompagner nos équipes vers ce changement. Plus concrètement, les rencontres individuelles et/ou collectives ont été multipliées pour que ces communications deviennent un vecteur d'évolution des professionnels. En effet, nos missions évoluent au rythme des politiques économiques et sociales du pays et entraînent inévitablement une modification des compétences attendues sur le terrain. Les professionnels du Foyer du Chemin Neuf ont été invités à nous transmettre leurs projets professionnels pour que l'on construise ensemble la nouvelle vision de l'hébergement au sein du Centre Educatif "Marcel ROZARD" et de sa future antenne de Gray.

Cette année 2018, nous avons continué à avancer ensemble en tentant de créer une réelle synergie entre les équipes de Frotey-Lès-Vesoul et de Gray. Pour faciliter ce projet, un budget a été dédié à cet effet au sein du plan de formation.

Parallèlement dans le cadre, du développement des missions au niveau du milieu ouvert, les professionnels ont tout aussi besoin d'être accompagnés dans cette dynamique de projets qui se veut rapide. Dans ce cadre mais aussi au niveau des autres établissements et services de l'Association, nous rencontrons d'importantes difficultés de recrutement des travailleurs sociaux. Ce constat vaut pour notre Association mais aussi pour les autres employeurs du secteur social.

Ce projet s'est finalisé en fin d'année 2018 avec la signature d'un CPOM Protection de l'enfance, regroupant ainsi les secteurs hébergement et milieu ouvert. Le Foyer du Chemin Neuf n'est plus un établissement à part entière mais bien une antenne du Centre Educatif "Marcel Rozard" que l'on nommera maintenant "antenne de Gray".

Vers une GPEC :

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est un souhait de notre Conseil d'Administration depuis quelques années. Chaque jour, en ressources humaines, nous

travaillons sans perdre de vue cet objectif de GPEC mais souffrons souvent de ne pas suffisamment formaliser nos actions. Plutôt que de produire un accord d'entreprise dans la précipitation, nous avons fait le choix de nous employer à développer un certain nombre d'outils qui concourent à cette gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

En 2016, le processus d'entretiens individuels annuels a été créé au sein de l'Association en le liant à la problématique de recensement des besoins du plan de formation. Bien évidemment, la formation est un des leviers de développement des compétences, de mobilité interne mais ce n'est pas le seul ; il nous faut incontestablement innover dans les propositions faites à notre personnel. A titre d'exemple, les stages d'immersion de 3 jours visant à la découverte d'autres prises en charge au sein de notre Association participent aussi à la transmission des savoirs en interne. En 2018, 7 professionnels ont réalisé un stage d'immersion et 2 d'entre eux ont candidaté et ont pu bénéficier d'une mutation en lien avec le stage initial.

Dans cet objectif de GPEC, nous sommes également en train de développer des fiches de fonction relatives aux différents métiers qui existent au sein de notre Association afin de donner un cadre de référence aux établissements et services pour qu'ils puissent à leur tour, et en équipe, construire les fiches de poste, qui y sont associées. En 2018, 13 fiches de fonction ont été validées par le Bureau du Conseil d'Administration.

Aussi, voici un état des formations réalisées dans le cadre du plan 2018 :

Formations collectives	23 groupes dont 12 en inter-établissements
Formations Individuelles	17 réalisées
Formations qualifiantes	8 réalisées ou en cours
Contrat d'apprentissage	1 contrat conclu
Contrats d'Accompagnement dans l'emploi	4 contrats conclus

La loi "avenir Professionnel" vient redéfinir le paysage de la formation professionnelle continue et à compter de 2020, nous devrions constater une fuite des crédits alloués à la formation des salariés au profit de ceux alloués aux demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, en 2018, des rencontres ont eu lieu avec l'encadrement de chaque établissement et service dans l'objectif de mieux appréhender les problématiques individuelles et collectives en lien avec la GPEC. L'idée est de construire ensemble des réponses individuelles mais aussi d'anticiper la prospection des emplois à venir.

Tout ceci, pourra effectivement nous aider dans l'élaboration d'un futur accord d'entreprise sur la thématique de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences avec nos instances représentatives du personnel.

Pour finir, il semble essentiel de faire le lien avec une problématique en voie d'émergence mais qui sous-tend cependant toutes les précédentes ; il s'agit de la QVT "qualité de vie au travail". La santé au travail et les conditions de travail font parties des enjeux de la politique sociale et en collaboration avec la CSSCT, nous veillons à axer de plus en plus nos réflexions sur la prévention des risques professionnels. A cet effet, une commission "risques professionnels et aménagements de postes" a vu le jour en 2018. Ces réflexions sont bien évidemment permises grâce à une collaboration avec la médecine du travail qui se veut de plus en plus constructive. L'objectif prioritaire de cette commission est de revisiter et d'actualiser le document unique d'évaluation des risques professionnels dit DUERP, un travail est ainsi en cours avec le groupe.

CHAMP DU HANDICAP

NOTE DE SYNTHÈSE

INSTITUT MEDICO EDUCATIF "DOCTEUR JEAN LOUIS BEAUDOUIN" (IME)

Directrice : Emylie CLAVIER

Chefs de service : Youcef MEHADJI

Nathalie PECHINE

Jérôme SCHEFFLER

Mariam WAI

L'Institut Médico-Educatif « Dr Jean-Louis BEAUDOUIN » est agréé et financé pour l'accueil de 96 enfants porteurs de déficience intellectuelle et/ou de polyhandicap avec ou sans troubles associés de 0 à 20 ans. Ce chiffre comprend l'accueil de 40 enfants et adolescents porteurs de troubles autistiques et 7 places en Unité d'Enseignement Maternelle Autiste. L'internat et le semi-internat fonctionnent 210 jours par an.

L'IME a vécu de profondes modifications tant au point de vue organisationnel qu'au point de vue de l'amélioration des pratiques et de l'innovation. L'ARS a pris la décision par arrêté du 18/12/2017 de modifier l'autorisation de l'IME en **fusionnant avec l'EME**.

Le **Pôle Autisme** a évolué par l'ouverture du Pôle TSA Ados. Son objectif principal était d'apporter plus d'espace, de bien-être et d'équilibre. L'année 2019 mettra plus en avant encore les bienfaits de cette nouvelle organisation.

Le partenariat avec l'Education Nationale qui avait donné naissance à une **Unité d'Enseignement**, a permis cette année une augmentation de 35% des enfants et adolescents suivis. L'UE propose une souplesse et des aménagements afin de répondre au mieux aux besoins des élèves.

Une réorganisation de l'**Institut Médico Professionnel** a été opérée cette année, revoyant l'organisation et les activités professionnelles proposées en son sein. Le fonctionnement des ateliers techniques, et le réaménagement des plannings des jeunes ont fait partie des premières nécessités de ce nouveau projet.

L'élaboration collective nous amènera à la finalisation du projet d'établissement. Les prestations en faveur des enfants se développent tant au niveau qualitatif que quantitatif et se spécialisent. Des week-ends à thèmes ouverts aux enfants externes offriront temps de répit aux parents et des activités originales aux enfants.

L'ouverture de l'établissement à son environnement géographique et partenariale se consolide et fera naître de nouveaux projets au bénéfice de l'inclusion au monde ordinaire et à la citoyenneté des enfants en situation de handicap.

NOTE DE SYNTHESE

SESSAD HANDICAPS MOTEURS

Directrice : Virginie GAMBACHE

Chef de service : Elise BRIEUX

Le SESSAD « handicaps moteurs » est habilité à assurer le suivi de 50 enfants, garçons et filles, âgés de la naissance à 20 ans, présentant principalement une déficience motrice avec troubles associés ou non, quelle qu'en soit la cause. Les prises en charge rayonnent sur l'ensemble du département de la Haute-Saône. Les enfants sont tous orientés par la Maison Départementale des Personnes Handicapées, MDPH. Le service fonctionne 210 jours par an.

L'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire du SESSAD est attentif au respect des dimensions pédagogique, éducative et thérapeutique des prises en charge. Chaque enfant bénéficie d'un projet individuel unique qui relève d'une action « sur mesure ».

Cette année dix jeunes ont quitté le service : **2** fins de travail à la demande des parents, **3** fins de travail et **1** orientation à l'IEM d'Etueffont (90), **1** orientation vers le foyer de vie étudiant AGI à Nancy pour la poursuite de scolarité en BTS. **1** réorientation vers le SESSAD de l'APF en raison de besoins de scolarisation en ULIS troubles de fonctions motrices, dispositif de scolarisation qui n'existe toujours pas en Haute-Saône, **1** déménagement dans le Jura, **1** scolarisation en lycée dans les Vosges (88).

Neuf enfants sont entrés cette année (une admission prononcée en janv 19). La file active de cette année est donc de 63 enfants suivis dont cinq au titre du post-SESSAD. Les enfants sortant cette année ont eu environ sept années et demie d'accompagnement en moyenne.

Le Sessad suit 18 filles et 32 garçons. La moyenne d'âge est de 9.5 ans.

Les enfants sont tous scolarisés comme suivant : **11** enfants sont scolarisés en maternelle, **16** en primaire, **16** en collège, **5** en lycée. **1** enfants (- 3 ans) n'est pas scolarisée mais bénéficie d'un accueil en crèche.

En juillet 2018, un jeune a obtenu son Baccalauréat ES et un autre son CAP « cuisine », une jeune fille a obtenu son brevet des collèges.

Cette année, le travail de réflexion sur le regroupement de nos trois services a été initié comme l'Agence Régionale de Santé nous l'avait demandé lors de la signature de notre avenant de CPOM. Des groupes de travail ont été mis en place accompagnés dans notre démarche par le cabinet conseil ALEIS. Un rapport avec des propositions de nouvelles organisations de travail a été présenté à notre conseil d'administration puis à l'ARS.

Afin de répondre aux enjeux de demain, nos modalités d'intervention ont été questionnées, repensées. La richesse constituée par la globalité de nos trois plateaux techniques et la complémentarité des prestations proposées, vont nous permettre d'articuler une multitude de réponses très individualisées pour le projet de chaque enfant. Ces réponses très techniques et pointues, nous permettront de proposer la prestation la plus adaptée à chaque besoin de l'enfant identifié.

Pour ce faire, la prochaine étape sera de réunir concrètement les trois équipes et pour cela d'avoir des locaux permettant l'accueil des missions des trois services et de l'ensemble du personnel sur un même lieu.

Une réflexion est donc en cours pour permettre de maintenir cette nouvelle dynamique de regroupement, en tenant compte également du futur de nos services et des modalités de développement sans cesse en cours. En effet, les places de SESSAD sont en augmentation constantes sur le territoire national car elles répondent pleinement aux besoins d'inclusion et de désinstitutionalisation du secteur médico-social.

Nous avons donc amorcé dans l'élan créé, la réécriture de notre projet de service qui sera finalisé au cours de l'année 2019. Le fonctionnement en service unique sera acté lors de notre négociation de CPOM qui a été repoussée à l'année 2020. Mais déjà, nous travaillons sur l'adaptation précise et modulaire des prestations aux besoins des familles et des jeunes accompagnés.

NOTE DE SYNTHÈSE

SESSAD DEFICIENCE AUDITIVE

Directrice : Virginie GAMBACHE

Chef de service : Elise BRIEUX

Le SESSAD « pour enfants et adolescents déficients auditifs » est habilité à assurer le suivi de 15 enfants, garçons et filles, âgés de la naissance à 20 ans, présentant principalement une déficience auditive grave et troubles associés.

Les prises en charge rayonnent sur l'ensemble du département de la Haute-Saône. Le service est ouvert 210 jours par an. L'orientation des enfants auprès du service est exclusivement notifiée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées, MDPH.

Les profils des enfants sont divers : surdité moyenne, sévère ou profonde, appareillés ou non, oralisant ou non, utilisant le Langage Parlé Complété (LPC) ou la Langue des Signes Française (LSF), ou non.

La totalité des enfants sont scolarisés : **6** sont scolarisés en maternelle, **4** sont scolarisés en primaire, **3** sont scolarisés au collège, **1** est scolarisé au lycée.

Depuis septembre 2018, trois enfants dont les besoins de scolarisation nécessitaient une classe de type ULIS Troubles des Fonctions Auditives, sont scolarisés dans le dispositif situé à Montbéliard (25) faute de dispositif existant dans notre département.

Malgré nos sollicitations, l'inspection académique cette année encore n'ouvrira pas ce type de dispositif dans notre département. Les enfants haut-saônois ayant des besoins spécifiques devront continuer à partir sur le département du Doubs (Besançon ou Montbéliard).

Le service accueille 5 filles pour 10 garçons. La moyenne d'âge est de 9.5 ans. Une sortie dans l'année pour cause de déménagement et donc une entrée d'un enfant de 3 ans en attente depuis presque deux ans.

L'activité du SESSAD reste très haute de par les besoins toujours très prégnants des enfants à accompagner.

Trois enfants supplémentaires ont été admis entre juin et septembre. Leur prise en charge est financée sur des excédents. Il s'agit de deux jeunes enfants (2 et 3 ans) sur liste d'attente depuis plus d'un an et demi, et d'une jeune collégienne qui avait déjà un suivi en Sessad et qui a déménagé sur notre département.

A ce jour, quatre enfants sont de nouveaux sur liste d'attente. Ils ont 7 ans, 4 ans, 2 ans et 9 ans.

Nous avons pu proposer également notre expertise à nos collègues de l'équipe de l'IME Jean-Louis BEAUDOUIN pour un suivi conjoint d'un enfant déficient auditif accueilli dans leur structure. Une demande de double notification a été déposée auprès de la MDPH.

Enfin, notre service a pu être sollicité dans le cadre d'un Plan d'Accompagnement Global (PAG), pour apporter ses compétences dans l'accompagnement d'un jeune adolescent porteur d'une maladie rare, nécessitant un partenariat dans les réponses apportées. Nous interviendrons donc dès le début 2019, aux côtés du CREESDEV, auprès de l'IME ADAPEI de Luxeuil-les-bains.

Cette année, le travail de réflexion sur le regroupement de nos trois services a été initié comme l'Agence Régionale de Santé nous l'avait demandé lors de la signature de notre avenant de CPOM. Des groupes de travail ont été mis en place accompagnés dans notre démarche par le cabinet conseil ALEIS. Un rapport avec des propositions de nouvelles organisations de travail a été présenté à notre conseil d'administration puis à l'ARS.

Afin de répondre aux enjeux de demain, nos modalités d'intervention ont été questionnées, repensées. La richesse constituée par la globalité de nos trois plateaux techniques et la complémentarité des prestations proposées, vont nous permettre d'articuler une multitude de réponses très individualisées pour le projet de chaque enfant. Ces réponses très techniques et pointues, nous permettront de proposer la prestation la plus adaptée à chaque besoin de l'enfant identifié.

Pour ce faire, la prochaine étape sera de réunir concrètement les trois équipes et pour cela d'avoir des locaux permettant l'accueil des missions des trois services et de l'ensemble du personnel sur un même lieu.

Une réflexion est donc en cours pour permettre de maintenir cette nouvelle dynamique de regroupement, en tenant compte également du futur de nos services et des modalités de développement sans cesse en cours. En effet, les places de SESSAD sont en augmentation constantes sur le territoire national car elles répondent pleinement aux besoins d'inclusion et de désinstitutionalisation du secteur médico-social.

Nous avons donc amorcé dans l'élan créé, la réécriture de notre projet de service qui sera finalisé au cours de l'année 2019. Le fonctionnement en service unique sera acté lors de notre négociation de CPOM qui a été repoussée à l'année 2020. Mais déjà, nous travaillons sur l'adaptation précise et modulaire des prestations aux besoins des familles et des jeunes accompagnés.

NOTE DE SYNTHESE

SESSAD DEFICIENCE INTELLECTUELLE

Directrice : Virginie GAMBACHE

Chef de service : Elise BRIEUX

Le service est habilité à accompagner 16 jeunes, de la naissance à 20 ans, filles et garçons, présentant une déficience intellectuelle légère, moyenne ou profonde, avec troubles associés ou non.

Depuis le 1^{er} janvier 2018 l'avenant à notre contrat de CPOM redéfinit notre périmètre d'autorisation avec 1 place pour enfant présentant des Troubles Envahissants du Développement (TED) ou Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA) de la naissance à vingt ans, et 2 places pour enfants polyhandicapés.

Au 1^{er} septembre 2018, l'avenant établit notre capacité autorisée à 22 places, tenant compte de l'accord de l'ARS pour 3 places supplémentaires TSA pour des enfants de 6 à 12 ans sortant de l'Unité d'Enseignement Maternelle Autisme (UEMA) du département.

L'orientation des enfants auprès du service est exclusivement décidée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées, suite à une étude de dossier.

Le rayon d'action du service se situe dans un rayon d'environ 45 kms autour de l'agglomération de VESOUL. Il est ouvert 210 jours par an.

Les enfants peuvent être ou non scolarisés en milieu ordinaire, à temps plein ou temps partiel selon les situations. Les enfants accueillis par le SESSAD ont un besoin de prise en charge globale et, autant que possible, précoce, qui s'articule autour de trois axes principaux : éducatif, pédagogique et thérapeutique. Un projet d'accompagnement individuel est établi pour chaque enfant permettant d'être au plus près des besoins des enfants.

Cette année sept enfants ont quitté le service (dont un qui était suivi en sureffectif), cinq enfants sont entrés. Le service accueille cette année 8 filles et 11 garçons, dont la moyenne d'âge est d'environ sept ans et demie.

Sur 19 enfants accueillis : 6 enfants sont scolarisés en ULIS Ecole, 1 enfant en ULIS Collège, 9 en Maternelle, 1 enfant en Primaire. Seuls deux enfants ne sont pas scolarisés.

Cette année, le travail de réflexion sur le regroupement de nos trois services a été initié comme l'Agence Régionale de Santé nous l'avait demandé lors de la signature de notre avenant de CPOM. Des groupes de travail ont été mis en place accompagnés dans notre démarche par le cabinet conseil ALEIS. Un rapport avec des propositions de nouvelles organisations de travail a été présenté à notre conseil d'administration puis à l'ARS.

Afin de répondre aux enjeux de demain, nos modalités d'intervention ont été questionnées, repensées. La richesse constituée par la globalité de nos trois plateaux techniques et la complémentarité des prestations proposées, vont nous permettre d'articuler une multitude de réponses très individualisées pour le projet de chaque enfant. Ces réponses très techniques et pointues, nous permettront de proposer la prestation la plus adaptée à chaque besoin de l'enfant identifié.

Pour ce faire, la prochaine étape sera de réunir concrètement les trois équipes et pour cela d'avoir des locaux permettant l'accueil des missions des trois services et de l'ensemble du personnel sur un même lieu.

Une réflexion est donc en cours pour permettre de maintenir cette nouvelle dynamique de regroupement, en tenant compte également du futur de nos services et des modalités de développement sans cesse en cours. En effet, les places de SESSAD sont en augmentation

constantes sur le territoire national car ils répondent pleinement aux besoins d'inclusion et de désinstitutionalisation du secteur médico-social.

Nous avons donc amorcé dans l'élan créé, la réécriture de notre projet de service qui sera finalisé au cours de l'année 2019. Le fonctionnement en service unique sera acté lors de notre négociation de CPOM qui a été repoussée à l'année 2020. Mais déjà, nous travaillons sur l'adaptation précise et modulaire des prestations aux besoins des familles et des jeunes accompagnés.

NOTE DE SYNTHÈSE

SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT EN MILIEU NATUREL (SAMN)

Directeur : Laurent WEINACHTER

Chef de service : prise de fonction le 29/04/19

CARACTERISTIQUES DU SERVICE & DE L'EXERCICE QUI VIENT DE S'ÉCOULER

Sa répartition géographique et sa compétence départementale font du S.A.M.N. un acteur important dans le secteur médico-social en HAUTE SAONE. En 2018, le S.A.M.N. a dépassé les 200 personnes accompagnées en file active. Le service reste stable dans ses effectifs avec des taux d'occupation qui avoisinent les 100 %.

Lors de l'exercice 2018, nous avons proposé des accompagnements allégés qui ont permis de sortir de la logique « une place = un prix de journée » et admis douze personnes supplémentaires à moyens constants. Ces accompagnements proposent un suivi éducatif et psychologique moins soutenu à des personnes ayant des capacités d'autonomie importantes.

Malgré cela, la liste d'attente ne diminue pas et reste stable ; aux alentours d'une soixantaine de personnes.

Le service d'accompagnement a également poursuivi des accompagnements avec des situations complexes, avec troubles du comportement ou troubles associés (cécité auditive par exemple). En étayant notre réseau et en proposant un étayage adapté, le service d'accompagnement a montré qu'il était capable de s'adapter à de nombreux types de pathologies.

La population du service continue de vieillir et nous proposons aux personnes un accompagnement renforcé en se basant sur le droit commun (A.P.A., accueil de jour pour personnes âgées, préparation et orientation en résidence autonome ou maison de retraite...).

Il est également à noter que les personnes qui entrent actuellement sont jeunes (aux alentours de vingt ans) et n'ont pas les mêmes attentes et besoins.

Au niveau du personnel, l'année 2018 marque la fin d'un turnover important ; au cours des dix dernières années, plus de 70 % des effectifs.

Les nombreux départs - notamment ceux à la retraite - se sont terminés en décembre avec celui du directeur. Les mouvements de personnels devraient se stabiliser en 2019.

Plusieurs logiciels d'aide au fonctionnement - *FOCAT* pour la gestion du temps de travail, *VIA TRAJECTOIRE* pour la gestion des notifications M.D.P.H. et *CHORUS* pour la facturation avec la D.S.S.P. - ont été mis en place au cours de l'année et ces différents outils ont été chronophages pour leur mise en place au niveau du secrétariat. Après un temps d'adaptation, ils seront aidants dans leur utilisation quotidienne.

Comme tous les établissements et services de l'A.H.S.S.E.A., l'évaluation interne a été réalisée. Elle nous conforte sur ce que nous avons mis en place et confirme la poursuite des groupes de travail (projet de service, évaluation interne et externe...), les différentes procédures (notamment sur les accompagnements financiers et d'aide au budget, sur la parentalité...) et la réflexion sur l'évolution du service.

L'évaluation interne met également en avant la nécessité de rafraîchir les documents du service issus de la loi 2002 en les adaptant à notre population (utilisation de la méthode F.A.L.C.). La participation des usagers devra également être plus importante dans le fonctionnement institutionnel.

LES PROJETS DE TRAVAIL EN COURS & LES PERSPECTIVES POUR L'ANNEE 2019

En ce début d'année et suite à la nomination du directeur, le S.A.M.N. attend celle du chef de service éducatif. Dès que l'équipe de cadres sera reconstituée, nous pourrons démarrer des projets importants.

2019 devra marquer le début de la réécriture du projet de service afin qu'il se finalise en décembre 2020. Le premier semestre sera consacré à une évaluation réalisée en collaboration avec les professionnels du service en définissant les points forts et les points faibles. Un plan d'actions pour les deux ans à venir sera proposé pour juin.

Suite à l'évaluation interne, des axes de travail ont été définis ; il sera priorisé la participation des personnes accompagnées en les incluant dans la réécriture du projet de service.

L'évolution du secteur social et toutes les contraintes à venir - particulièrement la mise en place de SERAFIN PH - rend l'exercice complexe et nous allons étudier la possibilité de nous faire accompagner par un organisme spécialisé pour la réécriture de ce projet de service.

Nous devons également prendre en compte le Schéma Départemental qui est annoncé pour ce début d'année ainsi qu'une évaluation du service demandée par la D.S.S.P.

Comme nous avons pu le faire avec les accompagnements allégés, ces deux ans à venir doivent permettre de continuer la réflexion sur l'évolution du service et de proposer d'autres types d'accompagnements.

Le budget 2019 a été validé par le Conseil Départemental qui a accepté l'achat d'un logiciel de gestion des dossiers des usagers qui permettra un suivi et une traçabilité plus rigoureux des accompagnements. Les obligations liées à la R.G.P.D. et la mise en place SERAPIN PH y seront incluses.

Le travail de partenariat sera poursuivi (M.D.P.H., D.S.S.P., services de mandataires judiciaires, A.D.A.P.E.I., A.F.S.A.M...) avec pour certains la finalisation de conventions.

Le déménagement de l'antenne de GRAY dans les bâtiments du Foyer du « Chemin Neuf » sera finalisé au cours du premier trimestre. Les préconisations du PLAN VIGIPIRATE devront trouver leur concrétisation au cours du premier semestre.

CHAMP DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE – SECTEUR HEBERGEMENT

NOTE DE SYNTHESE

CENTRE EDUCATIF MARCEL ROZARD (CEMR)

Directeur : Jean-François MARTZLOFF

Directeur adjoint : Francis BESANCENEZ

Chef de service : Julien BAGUET

Christophe LAURENÇOT

Le Centre Educatif Marcel Rozard offre une réponse spécifique et ajustée dans le domaine de la Protection de l'Enfance ; celle d'un espace éducatif adapté et suffisamment sécurisant et serein pour recevoir des jeunes mineurs (enfants et/ou adolescents entre 10 ans et 18 ans) et des majeurs jusqu'à 21 ans révolus, victimes de difficultés relationnelles et sociales voire en danger moral et en souffrance psychique voire physique, pour qui le retrait du milieu familial et l'admission sont sollicités par l'Aide Sociale à l'Enfance ou imposés juridiquement. Ceci en référence de l'ordonnance du 02 février 1945, de l'article 375 et suivant du Code Civil et de la loi du 5 mars 2007 réformant la Protection de l'Enfance.

2018 a été la deuxième année de la construction de la restructuration de l'offre de la Protection de l'Enfance pour le département de la Haute-Saône qui nous a amenés à signer un CPOM avec le Conseil Départemental en fin d'année.

La répartition est la suivante :

- **48 places en INTERNAT : 33 à FROTEY LES VESOUL et 15 à GRAY avec en nouveauté la création de deux appartements pré-autonomes dans les propriétés respectives.**

Les objectifs du placement sont d'écarter la situation de danger ou de risque de danger auquel l'enfant est exposé, assurer les conditions du développement harmonieux de l'enfant, assurer les conditions d'éducation adaptées aux besoins de l'enfant et travailler à l'établissement des conditions de retour en famille ou à l'établissement de relations d'affiliation durables selon le statut de l'enfant.

- **18 places en service de suite (placement éducatif à domicile et service de suite) avec une équipe basée sur FROTEY LES VESOUL.**

Le placement en service de suite est une modalité de placement réservé aux jeunes en logement autonome. Le régime de responsabilité est celui du placement.

Le placement à domicile teste une modalité de placement assortie de droits de visite et d'hébergements illimités. Le régime de responsabilité est celui du placement. En cas de suspension temporaire des droits de visite et d'hébergement, le département organise l'accueil en urgence de l'enfant.

- **Référent famille : 2 postes transversaux.**

Le référent famille a pour mission de recueillir auprès des collègues intervenant pour le jeune accueilli l'ensemble des éléments relatifs à la famille afin de garantir des retours ponctuels ou réguliers en famille dans le cadre du placement dans de bonnes conditions de sécurité morale et physique et d'accompagner les parents en les soutenant dans leurs fonctions parentales, là encore dans le cadre particulier d'un placement.

Nous aurons une vigilance accrue dans le cadre de la réécriture du projet d'établissement qui sera accompagné par un cabinet conseil, sur les notions d'autorité parentale et de recherche de l'adhésion des publics accueillis.

QUELQUES CHIFFRES

13500 journées ont été réalisées sur l'année 2018 dont 5913 en PEAD (placement éducatif à domicile) ;
83 jeunes ont été suivis dans l'année pour 39 admissions et 35 sorties ;
La durée de séjour est de 1 année et deux mois en moyenne pour un public en grande majorité accueilli entre 16 et 18 ans ;
A noter que 10% des jeunes accueillis l'ont été au titre de l'Ordonnance de 45 pour des mesures au pénal ;
11 jeunes du CEMR ont accédés à un contrat d'apprentissage.

Le site de GRAY est maintenu. Les services de l'AEMO et du SSP des antennes de GRAY avec une extension ainsi que l'antenne du SAMN sur GRAY seront hébergés dans le bâtiment du FCN. Bel exemple de transversalité et de mutualisation des moyens entre des services partageant également des réalités de prises en charge ou d'orientations communes.

- Espace Famille à GRAY : 410 visites annuelles prévues.

L'espace famille réalise pour tout ou partie des situations d'une UTAS, la mise en œuvre des liens sécurisés entre l'enfant confié et sa famille et leur propose des actions collectives relatives au développement de leurs compétences parentales. Il regroupe également des fratries d'enfants confiés hors de la présence des parents.

QUELQUES CHIFFRES

6847 journées réalisées exclusivement en internat.
31 jeunes suivis avec 8 admissions et 1 sortie (régulation pour arriver à un effectif de 15 / 17 places) ;
79% des jeunes issus de la Haute-Saône ;
Un jeune majeur dans l'effectif ;
Une majorité de jeunes âgés entre 16 et 18 ans ;
2 situations particulières de jeunes en hébergement suivis en parallèle par un IMP ou en ESAT ;
72% des jeunes accueillis sont scolarisés.

NOTE DE SYNTHESE

CENTRE MATERNEL ET FAMILIAL (CMF)

Directeur : Jean-François MARTZLOFF

Chef de service : José DA SILVA

ACTIVITE : LES CHIFFRES

Après deux années plus faibles, l'activité au cours de l'exercice 2018 a été nettement plus soutenue :

521 journées supplémentaires entre 2017 et 2018 soit 9,51 points de plus.

Le taux d'occupation de cette année passée (71,98%) reflète le nombre de demandes d'accueil au CMF qui est en forte augmentation (26 en 2017, 36 en 2018).

32 personnes admises

39 personnes
hébergées

26 personnes sorties

La très grande majorité des personnes hébergées se fait sous la forme contrainte : Jeunes mineures enceintes confiées au Conseil Départemental, jeunes femmes hébergées car l'enfant est confié et orienté au CMF et des situations où le service d'Aide Sociale à l'Enfance et la Famille demande à l'équipe du CMF de procéder à une évaluation (menace d'une mesure de placement de(s) enfant(s)).

Avec l'accueil de 5 jeunes hommes en 2018, c'est en réalité 5 couples que le CMF a accompagnés et jusqu'à trois en même temps pendant trois mois.

Il est à noter qu'avec l'accord du service de l'Aide Sociale à l'Enfance et dans l'intérêt des résidents, que nous avons hébergés un certain temps, nous avons procédé à un suivi de type « passerelle » en attendant la mise en place d'un service extérieur.

En effet, ce temps d'intervention, hors murs du CMF, a permis de maintenir le lien avec les parents, continuer à évaluer la relation parents/enfants et préparer sereinement et dans de bonnes conditions le relais avec les partenaires extérieurs.

Ce dispositif « Passerelle » mis en place par le CMF a permis de préparer et d'installer deux couples avec enfant (6 personnes) dans des appartements autonomes.

CONCLUSION :

La faisabilité de la pérennisation d'un poste d'auxiliaire de puériculture est à l'étude. En effet, cette compétence s'avère pertinente pour éviter autant que possible la séparation d'un enfant avec ses parents.

CHAMP DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE – SECTEUR MILIEU OUVERT

NOTE DE SYNTHESE

SERVICE SOCIAL DE PREVENTION (SSP)

Directeur : Marc VILAIN

Directeur adjoint : Alexandre COLIN

Chef de service : François VANHILLE

L'Action Educative à Domicile est une intervention sociale spécialisée menée auprès des parents et de leur(s) enfant(s) dans leur milieu de vie habituel, généralement le domicile familial.

Elle est organisée selon les dispositions de la loi du 06 janvier 1986, dite "loi particulière", appliquant au secteur sanitaire et social, la loi de décentralisation du 02 mars 1982.

Sa mise en œuvre est prévue par les articles L 222-2 et L 222-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

La mission du service est d'aider et soutenir les pères et les mères dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités parentales tout en garantissant la protection des enfants.

La loi n°2007-293 du 05 mars 2007, précise, notamment, que cette prestation est accessible aux parents confrontés à des dysfonctionnements éducatifs et psycho-sociaux mettant en danger leur enfant, dans la mesure où leur adhésion et collaboration permettent de remédier à la situation à laquelle le mineur est confronté. La loi n°2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfance.

Activité :

410 mineurs ont été pris en charge **en moyenne par mois** tout au long de l'année, soit 7 % de moins qu'en 2017. Cette diminution est constatée la troisième année consécutive. Cet état de fait doit questionner, aussi en lien avec la suractivité chronique du service AEMO.

Nous pouvons faire l'hypothèse que les situations sont très dégradées lorsqu'elles se révèlent et qu'en lien avec une impossibilité d'intervenir dans un cadre administratif, la saisine du juge des enfants se pose d'emblée comme une obligation.

Les difficultés et les carences éducatives représentent ensemble 78,5 % des facteurs de risque. Nous restons sur une proportion relativement stable par rapport aux années précédentes. Nous sommes bien au cœur de notre mission.

Comme les années précédentes, nous avons une forte représentation des situations où l'enfant vit avec sa mère seule : **37,5 %**.

Au cours de l'année 2018, sur les 622 mineurs suivis, le service a sollicité une saisine judiciaire pour **42** d'entre eux, ce qui représente **6,8 %** de l'effectif (10,8% en 2017).

6 mineurs ont été placés durant l'année 2018 soit **1 %** de l'effectif total des mineurs pris en charge dans l'année.

Le SSP est engagé comme les autres services du pôle protection enfance en milieu ouvert dans des groupes de travail transversaux avec notamment comme objectifs : la construction d'articulations interservices, la participation des usagers, la mise en œuvre d'actions innovantes. 2019 sera aussi l'année de la mise en œuvre du plan d'action qui découle de l'évaluation interne.

Enfin, le temps devra être trouvé pour la formalisation de partenariats avec, notamment, le champ du handicap. Si des complémentarités se mettent en place au fur et à mesure des situations, il faut leur donner forme, les encadrer par des « règles », en faire des modes de fonctionnement interinstitutionnels lisibles et visibles pour tous.

NOTE DE SYNTHESE

ACTION EDUCATIVE EN MILIEU OUVERT (AEMO)

Directeur : Marc VILAIN

Directrice adjointe : Karine FESSLER

Chef de service : Céline VERNIER

Le service d'AEMO intervient au titre de la protection de l'enfance dans le cadre judiciaire : Assistance Educative. Il fait partie des ESSMS (établissements sociaux et médico-sociaux) au titre de la loi 2002-2. Son fonctionnement est défini par l'article L312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles et il est mandaté pour réaliser des mesures éducatives à domicile par le juge des enfants au titre des articles 375 et suivants du code civil. Le service s'inscrit également dans le cadre des lois du 05 mars 2007 reformant la protection de l'enfance et du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfance.

L'année 2018 a vu, fin décembre, la signature d'un CPOM entre le Département et l'AHSSEA pour ses services de protection de l'enfance. Des perspectives sont ainsi ouvertes notamment avec l'octroi de postes supplémentaires : 2,5 ETP éducatifs, 0,5 ETP psychologue et 0,5 ETP secrétaire qui vont permettre d'améliorer la qualité de la réponse aux besoins des usagers.

Activité :

943 mineurs ont été suivis en 2018, avec une moyenne de 634,5 mineurs en moyenne par mois pour une capacité de 560. La liste d'attente est restée constante avec en moyenne 60 mineurs chaque mois et un pic de 80 mineurs en été.

A l'inverse de l'année précédente, en 2018, le nombre des sorties : 333 est supérieur au nombre des entrées : 278. Concernant les sorties, un lien peut être fait avec le passage en « renforcé » pour 36 mineurs (contre 26 en 2017) et une augmentation des placements : 49 mineurs. Par ailleurs, nous faisons l'hypothèse que le changement de magistrats a impacté le nombre des entrées.

Les principaux motifs d'intervention sont :

- Les conflits parentaux pour 21,30% des entrées
- Les carences éducatives et de soins pour 19,13%
- Les violences conjugales pour 11,73%.

Il s'agit là de la problématique principale nommée dans le jugement. D'autres problématiques sont le plus souvent associées.

Le Conseil Départemental reste le principal prescripteur via la CRIP : 29,85%. Viennent ensuite les juges d'autres départements : 15,82% (dans le cadre de délégations ou dessaisissements), puis, la PJJ suite à des MIJ : 12,58%.

10,43% des entrées se sont faites sur proposition du DAED-R et suite à une AED pour 5,39%.

Il faut remarquer que pour la première année, le juge des enfants a été saisi par le juge aux affaires familiales : 2,15% des entrées et par un membre de la famille pour 6,47%.

Les placements ont concerné 49 mineurs sur les 943 suivis au cours de l'année soit 5,19% : situations particulièrement dégradées. Ce pourcentage reste stable comparés aux années précédentes sauf pour 2017 puisqu'il avait, exceptionnellement beaucoup baissé : 2,45%.

L'activité du secrétariat a encore été conséquente. Si le nombre des courriers envoyés et reçus a baissé, les mails sont en forte augmentation. Le chantier de la RGPD est en cours au niveau associatif.

En lien avec les nouveaux moyens alloués dans le cadre du CPOM, la réflexion et la construction déjà engagées vont pouvoir se développer : articulations entre les services, participation de l'utilisateur, actions collectives, partenariat intra et extra sauvegarde...

NOTE DE SYNTHÈSE

DISPOSITIF D'ACTION EDUCATIVE A DOMICILE RENFORCEE (DAEDR)

Directeur : Marc VILAIN

Directrice adjointe : Rachel BUZER

L'action éducative à domicile renforcée, administrative ou judiciaire, est une prestation d'aide sociale à l'enfance régie par l'article L222-2 et 3 du code de l'action sociale et des familles et par l'article 375-2 du code civil.

Il convient de prendre en compte également la loi n°2002-2 du 02 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, la loi n°2007-293 du 05 mars 2007 réformant la protection de l'enfance et la loi n°2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfance.

L'année 2018 a vu, fin décembre, la signature d'un CPOM entre le Département et l'AHSSEA pour ses services de protection de l'enfance. Le DAED-R, créé en juillet 2016 à titre expérimental, est aujourd'hui en voie de développement. Ainsi, en mai, sa capacité est passée de 60 à 80 places avec une perspective de 100 places début 2019.

119 admissions ont été comptabilisées en 2018 : 90% sont des AEMO-R alors que le DAED-R est initialement prévu pour un nombre identique de mesures administratives et judiciaires. Cela peut être expliqué par le fait que nous sommes le plus souvent dans la prise en charge de situation particulièrement dégradées qui nécessitent le recours à la contrainte.

78 sorties sont enregistrées pour l'AEMO renforcée. 32% de ces mesures sont orientées en AEMO classique. 11% prennent fin sans qu'une autre intervention soit nécessaire.

Sur 24 sorties en AED renforcée, 20% sont orientées en AED classique. 16% passent dans le cadre judiciaire. Pour ces situations, au-delà de ce qui apparaît dans un premier temps, la collaboration des parents n'est pas suffisante pour mettre en place les réponses adaptées aux besoins fondamentaux des enfants.

23% des mineurs pris en charge ont été placés en 2018 : 22 en AEMO renforcée et 2 en AED renforcée. Nous considérons le dispositif efficient au regard des situations, particulièrement dégradées, prises en charge où l'intervention se positionne clairement en alternative au placement. Dans certaines situations, la mesure renforcée peut être positionnée comme un outil d'évaluation ou même de préparation du placement.

La tranche d'âge des enfants de moins de 6 ans prédomine au moment de l'admission avec 34%. Cela confirme la pertinence du recrutement d'une éducatrice de jeunes enfants en 2018. Les adolescents : 13-18 ans représentent quant à eux 25 % des admissions.

Tout au long de l'année le partenariat s'est encore développé, particulièrement avec l'ADMR en ce qui concerne le service des TISF, par le biais notamment d'une « formation action » commune : construction d'un projet d'action collective qui se poursuit en 2019.

Le DAED-R est engagé comme les autres services du pôle protection enfance en milieu ouvert dans des groupes de travail transversaux avec notamment comme objectifs : la construction d'articulations interservices, la participation des usagers, la mise en œuvre d'actions innovantes.

NOTE DE SYNTHÈSE

CLUB ET EQUIPES DE PREVENTION SPECIALISEE (CEPS)

Directeur : Marc VILAIN

Chef de service : Michel HUG

Financée en totalité par le Conseil Départemental, la prévention spécialisée est une action éducative intervenant dans le cadre de la protection de l'enfance au titre du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF).

Le territoire d'intervention du CEPS reste inchangé : les quartiers prioritaires de la politique de la ville de GRAY, quartier des capucins ; HERICOURT, quartier des chenevières ; LURE, quartier du Mortard ; VESOUL, quartiers du Montmarin et des Rêpes.

Activité 2018 :

Après une année 2017 exceptionnelle en termes d'activité, nous avons connu une baisse du nombre des accompagnements qui est à mettre en lien avec le départ, la mutation volontaire ou l'absence sur une longue durée de salariés dans un contexte d'activité où il faut du temps pour accepter un nouvel éducateur et lui faire confiance. Ainsi, le nombre des jeunes accompagnés est passé à 283. Si ce nombre est passé à 340 en 2017, il était respectivement de 300 en 2015 et 308 en 2016.

La part des garçons est toujours d'environ deux tiers pour un tiers de filles. Nous pouvons penser que l'arrivée d'une nouvelle éducatrice à Vesoul va contribuer à faire évoluer la fréquentation des filles.

78% des jeunes accompagnés sont scolarisés et parmi les jeunes majeurs, 10% sont en situation précaire : alternance de petits boulots et de périodes de chômage. Seulement 6,27% sont en formation professionnelle ou en apprentissage. Ce dernier type de formation paraît en fait assez peu attractif.

Les principales problématiques sont en lien avec la socialisation : scolarité, délinquance, problèmes matériels, autonomie dans les loisirs. Concernant particulièrement la scolarité, nous notons des problèmes de discipline, d'orientation, de recherche de stages.

Actions innovantes :

L'année 2018 a été marquée notamment par l'arrivée en juillet d'une psychologue à 0,18 ETP (1 jour par semaine). Son rôle tant en direct auprès des jeunes qu'en indirect en soutien des éducateurs dans leur travail se révèle particulièrement intéressant : apport technique et clinique d'une grande richesse.

Parmi les activités réalisées en 2018, nous mettons la focale sur :

- Les chantiers éducatifs à destination des décrocheurs et des jeunes marginalisés. Nous souhaiterions que ces chantiers au nombre de deux en 2018 puissent se déployer sur les années prochaines sous forme de séquences de 2 jours réparties sur plusieurs semaines.

- La création d'un club à Lure sur le quartier du Mortard : support important dans l'action de la prévention spécialisée qui favorise les liens, les rencontres avec l'éducateur et les liens éducatifs.

- un projet construit par les jeunes et leur éducateur qui a permis à des jeunes de rencontrer des élus dans les lieux de pouvoir de la république : Conseil Municipal, Conseil

Départemental, Assemblée Nationale et Sénat lors d'un séjour à Paris qui s'est poursuivi par une visite à l'institut du monde arabe et une découverte de la capitale.

NOTE DE SYNTHESE

MEDIATION FAMILIALE

Directeur : Marc VILAIN

La médiation familiale, qui peut être spontanée ou judiciaire, est un processus qui ne peut exister qu'avec l'accord éclairé de chacune des parties :

- pour maintenir la relation parentale et familiale au-delà de la rupture et préserver l'intérêt de l'enfant,
- pour permettre la mise en place d'accords visant à satisfaire les besoins de chaque personne, des parents et des enfants,
- pour accompagner les réorganisations familiales,
- pour renégocier des accords devenus inadaptés,
- pour pacifier les relations intergénérationnelles.

Nos partenaires financiers sont :

- La Caisse d'Allocations Familiales de Haute-Saône.
- Le Ministère de la Justice (Cour d'Appel de Besançon).
- Le Conseil Départemental de Haute-Saône.
- La Caisse de Mutualité Sociale Agricole.

Activité 2018 :

185 demandes spontanées représentent 76% des sollicitations reçues.

59 décisions judiciaires.

Malgré l'absence d'une médiatrice à 0,25 ETP durant la quasi-totalité de l'année (succession de différentes périodes rendant le remplacement impossible, ce sont 61 médiations qui ont été engagées durant l'année.

Ce sont au total, **382 entretiens** (information et cours de processus) qui ont été menés.

Les 2/3 des médiations spontanées débouchent sur une entente : démarche volontaire qui permet aux parents de rester totalement maîtres des sujets qu'ils souhaitent aborder.

39% des médiations judiciaires débouchent sur une entente ou une avancée significative de la communication. Par contre, 46% des médiations s'arrêtent à l'initiative d'une des parties.

Rencontres avec les partenaires :

- Poursuite du travail engagé avec l'ordre des avocats : réflexion sur le divorce par consentement mutuel et homologation sans audience débuté en 2017 qui doit déboucher en 2019 sur la rédaction d'une charte afin d'encadrer notre collaboration.
- Participation à un groupe de travail en multi-partenariat (CAF, CMSA, CIDFF, Justice) dans le cadre de l'Agence Régionale d'Impayé des Pensions Alimentaires sous l'intitulé « *Parents après la séparation* »

- Participation des médiatrices familiales à des rencontres régionales avec l'APMF et la FENAMEF.
- Temps d'échanges avec les autres services de médiation familiale de la région Franche-Comté.
- Implication dans un travail interservices du pôle protection de l'enfance en milieu ouvert : construction d'articulation entre les services.

Autres activités :

- Intervention dans le cadre des 4 stages de responsabilisation auprès d'auteurs de violences conjugales sur le thème des enfants exposés aux violences conjugales.
- Audition d'enfants par délégation du juge aux affaires familiales.

NOTE DE SYNTHESE

ESPACE RENCONTRE LE POELE

Directeur : Marc VILAIN

L'espace rencontre « le poêle » est un lieu permettant à un enfant de rencontrer l'un de ses parents ou un tiers (grands-parents) ou de faire l'objet d'une remise à un parent ou à un tiers en assurant la sécurité des enfants et des adultes concernés. Le service est financé par :

- la Caisse d'Allocations Familiales,
- le Ministère de la justice (cour d'appel de Besançon),
- le Conseil Départemental de la Haute-Saône,
- le Caisse de Mutualité Sociale Agricole.

Le fonctionnement de l'espace rencontre repose pour une grande partie sur le bénévolat : 6 bénévoles sont présentes aux 31 décembre 2018 alors que 9 seraient nécessaires pour assurer notre mission.

Activité 2018 :

Elle porte sur **124 dossiers** et au 31 décembre 2018, 39 ont été clos dans l'année, 42 sont en cours et **43 dossiers sont en attente qui concernent 76 enfants**.

536 visites ont été réalisées concernant 80 familles. La diminution des visites et donc du nombre de familles est en lien direct avec le manque de personnel accompagnant : prises en charge différées, fermeture de temps initialement prévus pour des médiatisations, non remplacement d'une coordinatrice de janvier à juillet sur Gray.

76% des visites ont lieu sans sortie autorisée d'où une forte mobilisation des accueillantes.

71% des parents bénéficiaires sont des pères. L'espace rencontre contribue largement à préserver ou restaurer leur place.

Dans presque la moitié des situations, le dispositif trouve sa raison d'être puisqu'il permet la reprise de lien là où il ne serait pas envisageable autrement : forts conflits parentaux (37%), situations où il y a eu condamnation pour faits de violence (6%).

L'activité 2018 montre comme les années précédentes toute la légitimité du service Espace Rencontre et son inscription dans les champs du soutien à la parentalité et de la protection de l'enfance ; de fait, nous déplorons un manque de moyens qui porte préjudice à la réponse apportée aux familles : les parents mais aussi et surtout les enfants.

Enfin, au-delà d'un effectif insuffisant pour assurer le bon fonctionnement du service, le bénévolat a aussi atteint ses limites face à des situations familiales de plus en plus complexes et dégradées.

CHAMP DE L'INSERTION

NOTE DE SYNTHESE

POINT HABITAT JEUNES (PHAJ)

Directrice : Elodie GRESSET

Les spécificités du Point Habitat Jeunes :

- Une approche globale permettant d'intervenir sur tous les leviers qui concourent à la socialisation des jeunes.
- Une offre de logements temporaires ouvrant droit à une allocation logement majorée.
- Des espaces collectifs « cafétéria, restaurant social, laverie..... » permettant le vivre ensemble.
- Un accompagnement collectif et individuel réalisé par l'équipe socio-éducative.

2 sites : 71 lits à Frotey-Les-Vesoul

51 lits à Pusey

Soit 122 lits agréés Résidence Sociale FJT.

Deux axes d'évolutions majeurs en 2018 :

- La baisse de l'APL : l'Allocation Pour le Logement.

Historiquement, l'APL versée par la caisse d'allocations familiales permettait la solvabilité des résidents. Nous constatons, au fil des années, une baisse des montants de l'allocation logement. Ceux-ci jouent de moins en moins son rôle d'amortisseur social, entraînant un taux d'effort de plus en plus important par les résidents et un taux d'impayés qui fragilise la capacité d'autofinancement de la résidence.

- La population des résidents :

Nous constatons un appauvrissement financier d'une partie des résidents accueillis et également un nombre de jeunes réorientés faute de ressources vers d'autres dispositifs « type CHRS, 115,.... »

PUBLIC 161 résidents accueillis soit un taux d'occupation de 80.73 %

- 60 % « titulaire d'un contrat de travail précaire ou de formation »
- 30 % bénéficiaires de ressources par un tiers « ASEF, UDAF, IMPRO, ARS, »
- 15 % bénéficiaires de minima sociaux « RSA, AAH, garantie jeunes » ou en recherche d'emploi.

ACCUEIL / ADMISSION

161 dossiers d'inscription.

100 dossiers APL

10 relances par dossier CAF « traitement, dossier administratif, traitement des réponses non parvenues par le jeune lui-même ».

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

- 60 résidents suivis à court et moyen terme

Soit 271 entretiens réalisés par le travailleur social.

ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF.

- 12 séances : sports boxe éducative
- 3 séances : formation 1^{er} secours
- 6 séances : estime de soi
- 3 séances : prévention Santé
- 3 séances : accès au logement
- 2 séances : citoyenneté
- 3 séances : prévention sexualité

Manifestations récréatives : olympiades de l'été, fête de l'été, repas de Noël, soirées jeunes de société, tri des déchets, soirées cinéma, drift car.

RESTAURATION

En 2018, 48 036 repas servis, une activité constante aux années précédentes mais non suffisante pour équilibrer le budget.

AXES DE TRAVAIL ENGAGES

→ Un dispositif local d'accompagnement a été demandé par l'Association gestionnaire pour élaborer des orientations sur l'évolution du Projet Habitat Jeunes. Celui-ci a abouti à la présentation d'une cartographie de la jeunesse Haute-Saônoise.

→ Signature d'une convention ingénierie avec l'Union Régional Habitat Jeunes de Bourgogne Franche Comté à partir de l'accord cadre national 2017-2019 pour l'étude de la réhabilitation du site de Frotey-les-Vesoul.

→ L'Association soucieuse de la qualité de son hébergement a permis de conclure à des travaux d'amélioration sur le bâtiment le plus ancien du Relais 19 « confort énergétique, de mobilier et adaptés aux besoins de la jeunesse ». Ce projet a été soutenu par la CAF, la MSA de Haute Saône.

L'enjeu d'une résidence habitat jeunes sur le territoire est un des axes du projet associatif, il ne peut perdurer que par l'engagement et le soutien des instances politiques. Si la volonté demeure intacte du côté des partenaires de terrain, les orientations de subventions de fonctionnement (CAF, FONJEP, AGLS, Département...restent soumises aux fluctuations nationales. Le projet socio-éducatif et architectural des bâtiments du PHAJ guideront les années à venir.

Une attente associative couplée d'une forte mobilisation des partenaires sera l'enjeu 2019. Ce site, créé en 1967 devra rester un ensemble immobilier agréable dans le paysage Haut-Saônois.

NOTE DE SYNTHESE

SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES EN SEMI AUTONOMIE (SAJES)

Directrice : Elodie GRESSET

Au cours de l'année 2018, l'AHSSEA a répondu à un appel à projet sur la création d'une structure pour accueillir et accompagner des mineurs non accompagnés, âgés de 16 à 18 ans.

La commission de sélection a adopté la création du SAJES pour 24 places :

- 14 places en conventionnement avec le PHAJ (conditions cahier des charges)
- 10 places en appartements diffus.

Le service a accueilli sur l'année 2018 :

- 32 jeunes dont (20 nouveaux) en l'espace de 6 mois.
- 55 % de nationalité Guinéenne.
- Majoritairement masculin, seule une fille présente.

Insertion professionnelle ou scolaire :

- 21 jeunes en situation d'apprentissage (artisanat, bâtiments, métier de bouche,)
- 11 jeunes en situation scolaire (classe UPE2A, lycée général ou professionnel).

L'accompagnement dont le ratio d'encadrement a été établi pour le cahier des charges « 1 ETP = 12 jeunes » est rythmé et ponctué par la priorisation des démarches selon chaque situation.

De l'accueil du jeune au sein du service, à la sortie, la période moyenne d'accompagnement est de quatorze mois.

Un temps court et concentré pour :

- L'appréhension de nouveaux codes culturels,
- Un travail vers l'insertion scolaire et surtout professionnelle,
- L'apprentissage du français,
- Leurs démarches administratives pour leur droit au séjour.

Un travail d'accompagnement évolutif en lien avec un public MNA plus fragilisé. Les nouveaux jeunes ont un vécu différent et des bases éducatives plus éloignées que leurs prédécesseurs. Un long processus d'autonomie commence et doit se poursuivre après le dispositif. Les cérémonies « bientôt majeur » organisées par le département favorisent ce processus et intègre la reconnaissance des institutions du droit commun.

L'évolution des besoins et la nécessité de l'approche globale accentuées par une moyenne de prise en charge courte nous amène à repenser les moyens en ressources humaines nécessaires au bon fonctionnement de ce service.

Il est a noté des sorties moins positives avec des jeunes qui a 18 ans se retrouvent dans le champ du droit commun avec des orientations vers l'hébergement d'urgence.

NOTE DE SYNTHESE

SERVICE D'ACCUEIL DE FEMMES EN DIFFICULTE (SAFED)

Directrice : Elodie GRESSET

Chef de service : Yves PELIER

Le pôle est constitué de 52 places CHRS :

- **SAFED :**
 - 31 places Insertion CHRS
 - 6 places Urgence CHRS
 - Public : femmes majeurs avec ou sans enfant dont 80 % de femmes victimes de violences conjugales
- **AUVIV :**
 - 3 places CHRS
 - Public : Auteurs et Victimes de violences conjugales
- **DIJ :**
 - 12 places CHRS
 - Public : jeunes de 18 à 25 ans

Ces trois unités, relèvent du code de l'action sociale et des familles habilités à recevoir des bénéficiaires et l'aide sociale.

Le pôle comprend des activités diversifiées et complémentaires pour permettre aux personnes accueillies et accompagnées de bénéficier d'un parcours vers l'autonomie. Ce concept d'autonomie est travaillé selon les attentes et les besoins des personnes.

L'objectif étant une mission d'insertion par une approche globale afin de permettre aux usagers de bâtir un projet de vie autonome.

Ce qui les différencient, ce sont les actions mises en œuvre pour répondre aux problématiques spécifiques des personnes accueillies en ajoutant une complémentarité entre le SAFED et AUVIV.

Ces deux services participent pleinement au 5^{ème} Plan National de Mobilisation de lutte contre les violences faites aux femmes.

Ce plan se décline en programme départemental où le SAFED et AUVIV s'inscrivent pleinement dans les orientations. On peut noter un soutien important tant avec les partenaires de terrain qu'avec les partenaires institutionnels.

Le **SAFED** a participé :

Au titre de la prévention :

- « La journée du 25 novembre » 2018 - Journée nationale de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Intervention de l'équipe du SAFED – AUVIV au sein du Lycée Belin pour une journée de sensibilisation aux violences conjugales.

- Participation de l'équipe à « La table ronde » sur les sensibilisations, la formation des référents VIF (violences intra familiales) en lien avec les partenaires départementaux sur le sujet des violences faites aux femmes.

Au titre de l'aide aux victimes : SAFED

- Accueil, écoute, entretien → 154 demandes
- Accueil et accompagnement en urgence → 37 personnes et 21 réorientées sur le 115 faute de places
- Accueil et accompagnement en insertion → 62 personnes

Prises en charge spécifique du SAFED (hors champ du droit commun) :

✚ **Atelier PAST'ELLES** : 30 séances collectives pour travailler sur l'estime de soi, la confiance en soi, la revalorisation de la personne et de ses compétences.
« On passe du rire aux larmes, sans jugement », « on nous soutien », « être à plusieurs c'est bénéfique car on a vécu des choses similaires »

✚ **Groupe de Paroles** : 9 séances
« Se reconstruire, se déculpabiliser, aller de l'avant... »

✚ **Atelier des Enfants** : 35 séances collectives
Les enfants sont des victimes trop souvent oubliés, pour autant, ils sont les adultes de demain. La prévention doit être davantage soutenue, les répercussions des violences sur les enfants sont des traumatismes dont la société devra prendre en charge.
Alors pourquoi ne pas investir pour demain ?

Au titre de la reconnaissance Institutionnelle :

- Visite de Monsieur le Préfet et Monsieur le Procureur de la République sur le SAFED (visite de l'accueil d'urgence, rencontre avec les administrateurs, les travailleurs sociaux et échanges avec les résidentes sur leurs vécus et leurs parcours).

AUVIV 3 places CHRS et 7 places convention SPIP

Ce dispositif propose : un accueil et un accompagnement des auteurs de violences conjugales dans le cadre de la loi relative à l'éviction du conjoint violent.
Un accompagnement social à la victime restée au domicile.

En 2018, 17 auteurs et 17 victimes et 12 enfants ont été accompagnés.
Cette année, le recrutement d'un nouvel éducateur a permis de recentrer les objectifs de l'accompagnement socioéducatif avec la mise en place de nouveaux outils pédagogiques.

Ce dispositif aura 10 ans en 2019, si expérimental au départ, ce double accompagnement reste toujours innovant. Son action œuvre pleinement dans le champ de lutte contre la récidive ainsi que la lutte contre les violences faites aux femmes. Un soutien important de la part des partenaires, TGI, SPIP, services de police et gendarmerie, permet d'être « envier » de cet espace de travail par d'autres départements. AUVIV offre une réponse toujours adaptée aux situations singulières rencontrées sur le département.

Sous l'impulsion du Procureur de la République et de la déléguée des droits des femmes, AUVIV copilote avec le SPIP des stages de responsabilisations.
4 stages de 2 jours avec pour intervenants l'ANPAA70, CIDFF70, Service de Médiation, AHSSEA ont eu lieu cette année. Il s'agit d'une première peine. Ces stages participent à la sensibilisation et à la responsabilisation des auteurs, à la prévention de la récidive.
Cette année 32 hommes ont suivi ce stage.

Signature officielle dans les nouveaux locaux AUVIV de la convention partenariale entre le tribunal de Grande Instance et l'Association Haut-Saônoise pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte.

Dispositif Insertion Jeunes

12 places CHRS pour les jeunes de 18 à 25 ans

Taux d'occupation 90 %

L'année 2018 s'est traduite sur ce dispositif avec l'accueil d'une population à l'aube de leur majorité. Cette évolution peut être corrélée avec la diminution des contrats jeunes majeurs dans le département. Le niveau d'autonomie des jeunes est faible, un travail sur un an de prise en charge est souvent insuffisant pour combler l'ensemble des carences. La priorité des travailleurs sociaux est d'engager un accompagnement réaliste (confronter le jeune à sa réalité), faisable (dans un temps imparti) et individualisé selon les besoins et priorités définis dans le projet d'accompagnement personnalisé

26 jeunes accompagnés en 2018 : 16 sont sortis du dispositif

- 60 % en logement autonome avec un emploi
- 40 % en hébergement (ami, parents, 115) sans ressources

L'accompagnement individuel couplé de séances collectives, mixés avec d'autres publics permet de valoriser leurs compétences, de favoriser la dynamique de groupe, de travailler sur les valeurs de solidarité et d'entre-aide.

L'évolution du public accueilli orientera les besoins en compétences professionnelles, en développant la recherche de partenaires.

NOTE DE SYNTHESE

CENTRE PROVISOIRE D'ACCUEIL ET D'INSERTION (CPAI)

Directeur : Erik PAGNOT

Chef de service : Perrine GIRY

CPH

Nombre de journées réalisées : 13 664

Taux d'occupation : 83,84 % *

Personnes accueillies en 2018 : 74

Personnes hébergées en 2018 : 99

Personnes sorties en 2018 : 49

Origine des orientations : O.F.I.I Paris

Nombre de jours de fonctionnement : 365 jours

Type d'accompagnement, il vise :

- A préparer les personnes à s'inscrire socialement en France,
- L'accompagnement socioéducatif visant la régularisation administrative, la mise en œuvre du Contrat d'Accueil et d'Intégration (CAI), l'accès au logement, l'emploi et la formation, la favorisation de l'autonomie, la socialisation.

Durée moyenne des séjours : 214 jours, soit 7 mois

Age de la population : moyenne d'âge enfants = 7 ans moyenne d'âge adultes = 28 ans.

Situation scolaire : tous les enfants en âge de l'être sont scolarisés.

Situation professionnelle ou de formation :

- Apprentissage de la langue contractualisé par le CAI.
- Toutes les personnes accueillies sont susceptibles de s'inscrire dans un dispositif de formation ou d'accéder à un emploi.

Activités de loisirs et animations :

- Aide aux devoirs
- Sorties ludiques estivales
- Fête annuelle à Noël
- Fêtes partenariales
- Séances d'informations thématiques individuelles et collectives.

** Ce taux doit s'analyser à travers l'extension d'agrément du C.P.H*

CADA

Nombre de journées réalisées : 59 406

Taux d'occupation : 94,63 %

Personnes accueillies en 2017 : 113

Personnes hébergées en 2017 : 287

Personnes sorties en 2017 : 158

Origine des orientations : OFII

Nombre de jours de fonctionnement : 365 jours

Type d'accompagnement, il vise :

- L'accueil et l'hébergement,
- L'accompagnement juridique, administratif, social et médical,
- La scolarisation des enfants,
- L'organisation d'activités socioculturelles,
- La gestion de la sortie du centre.

Durée moyenne des séjours : 358 jours, soit 11 mois et 24 jours.

Situation scolaire : tous les enfants en âge de l'être sont scolarisés.

Situation professionnelle ou de formation : le statut de demandeur d'asile n'ouvre pas de droit à leur inscription dans ce type de dispositif.

Activités de loisirs et animations :

- Initiation à la langue française
- Aide aux devoirs
- Sorties ludiques estivales
- Fête annuelle à Noël
- Fêtes partenariales
- Séances d'informations thématiques collectives.

NOTE DE SYNTHESE

CAP EMPLOI / SERVICE D'APPUI AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (SAMETH)

Directrice : Fabienne ROUX

Synthèse rapport d'activité 2018 du CAP Emploi /SAMETH 70

En fin 2017, nous avons répondu à un appel à projet concernant l'OPS 70 (l'organisme de placement spécialisé). Notre dossier a été validé et L'AHSSSEA est reconduite en qualité d'association gestionnaire du CAP Emploi 70. L'OPS développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un parcours spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap L'expertise de l'OPS se fonde sur un principe de compensation en lien avec le handicap et en complémentarité avec le droit commun. Les organismes de placement spécialisés (OPS) ont deux grandes missions :

ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI (AXE 1)

- Accueillir, analyser et orienter la demande de la personne, de l'employeur ou du partenaire
- Diagnostiquer la situation de la personne ou de l'employeur
- Poursuivre l'accompagnement : évolution ou transition professionnelle ou accès à l'emploi selon les besoins de la personne
- Poursuivre l'accompagnement du projet de recrutement de l'employeur
- Mettre en œuvre un suivi durable de la personne et/ou de l'employeur en emploi pour pérenniser l'insertion
- S'appuyer sur des actions de communication à destination des employeurs et des partenaires

ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (AXE 2)

- Accueillir, analyser et orienter la demande de la personne, de l'employeur ou du partenaire
 - Diagnostiquer la situation de la personne et de l'employeur
 - Poursuivre l'accompagnement de la personne et/ou de l'employeur : évolution ou transition professionnelle ou accompagnement au maintien dans l'emploi
 - Mettre en œuvre un suivi durable de la personne et de l'employeur en cas de maintien réussi
-
- Proposer la suite de l'accompagnement : transition professionnelle pour les personnes ne pouvant être maintenues dans leur entreprise / établissement
 - S'appuyer sur des actions de communication à destination des employeurs et des partenaires

L'activité 2018 de CAP Emploi 70

858 personnes en situation de handicap, à la recherche d'un emploi, ont bénéficié des services du CAP Emploi. Un conseiller à l'emploi, à temps plein, accompagne **138 personnes** en moyenne.

379 conseils en évolution professionnelle ont été dispensés

145 prestations de bilan évaluation réalisés dont **84** PMSMP

Nous avons accueilli **328** nouveaux usagers en 2018 dans le cadre du PPAE et réalisé **3419** entretiens individuels avec tous les usagers accompagnés sur la période de référence donc une moyenne de **285** entretiens par mois.

L'activité de l'axe 2 : l'accompagnement dans l'emploi

- **96** signalements dont 44% relèvent des médecins du travail, 31% des employeurs et 17% des salariés. Il est intéressant de noter que les signalements émis par les employeurs sont en augmentation par rapport à 2017

- **73** dossiers ont été actifs sur la période de référence dont 59 ont été fermés dans le cadre du maintien réussi, soit 80% des dossiers « travaillés ».

- **76 %** des maintiens réussis ont été ouverts entre 1 à 12 mois avant la mise en place de la solution de maintien

- **45** maintiens réussis privés ont été réalisés ainsi que 14 dans le secteur public.

Donc, 59 situations de maintien ont abouti à une solution positive. En 2018, nous avons atteint l'objectif annuel convenu en matière de maintien dans l'emploi.