



**f' ms**  
FÉDÉRATION MÉDICO SOCIALE

# RAPPORT D'ACTIVITES

Association Loi 1901 - reconnue d'utilité publique

# 2024

RAPPORT MORAL	1
RAPPORT D'ACTIVITÉS DU DIRECTEUR GÉNÉRAL	4
RAPPORT RESSOURCES HUMAINES	12
RAPPORT FINANCIER	18
SUPPORT Q.H.S.E - R.G.P.D SYSTEME INFORMATIQUE	25
PATRIMOINE	30
SUPPORT INNOVATION	37
COORDINATION RESTAURATION	42
COORDINATION DES ANIMATIONS	46

AUTONOMIE	52
ENFANCE	92
HABITAT	138
ASILE	193
INSERTION	208
ADDICTION	229
ACTIVITÉS FILIALISÉES	238
GLOSSAIRE	243

# RAPPORT MORAL

En ma qualité de présidente, j'ai le plaisir de vous présenter le rapport moral de l'association pour l'année 2024.

Avant de commencer, une petite confidence : en préparant ce rapport, je me suis demandé s'il était possible de faire tenir 104 ans d'expérience, un présent bien agité et un avenir incertain dans un discours... de moins de 10 minutes. C'est ambitieux, mais je vais essayer.

Je suis devant vous aujourd'hui en tant que jeune présidente avec beaucoup d'humilité et, soyons honnêtes ... avec un peu de trac. Je dois avouer que ce rôle suscite en moi beaucoup de fierté... et un peu de vertige. Car il ne s'agit pas simplement de " *prendre la parole* ". Il s'agit de porter une parole collective, d'être la voix d'une histoire commune, celle d'une association qui a traversé des époques, des crises, des mutations — mais qui, au fil du temps, n'a jamais abandonné sa boussole : la dignité de la personne.

Présider une association aussi ancienne, aussi engagée, ce n'est pas seulement « prendre un siège » : c'est prendre place dans une histoire humaine, collective, parfois complexe, mais toujours portée par une conviction : celle que chaque personne a droit à une attention, une place, une dignité.

En cette période marquée par l'incertitude, les tensions sociales, les transitions profondes de notre société, il nous paraît plus que jamais essentiel de prendre le temps de la réflexion. Aujourd'hui, il ne s'agit pas seulement de faire des colonnes de chiffres ou de réciter le bilan de nos actions : il s'agit de poser un regard lucide, humain et un peu rêveur sur ce qui nous rassemble, et sur ce que nous avons construit, pas à pas, dans un monde qui — il faut le dire — ne facilite pas toujours les choses. Dans ce climat, notre capacité d'adaptation est mise à l'épreuve. Mais comme le disait Héraclite (un philosophe un peu stressé par le changement) : "*Rien n'est permanent, sauf le changement.*" Et dans le médico-social, il aurait été comme un poisson dans l'eau !

Dans notre domaine, il ne suffit pas d'être efficace. Il faut être attentif, patient, souple... bref, un peu stoïcien. Nous apprenons à ne pas nous fâcher contre ce que nous ne maîtrisons pas. Mais surtout, nous faisons chaque jour l'expérience de ce que Paul Ricœur appelait la "*fragilité essentielle de l'humain*". Ici, la vulnérabilité n'est pas une faiblesse : elle est un appel à la relation, à l'attention, à la co-construction. Et ça, ce n'est pas juste de la gestion de projet : c'est de l'éthique en action.

Nous vivons une époque paradoxale. Jamais les fragilités humaines n'ont été aussi visibles — et jamais la réponse institutionnelle n'a semblé aussi tendue, fragmentée, fragile.

Et pourtant, nous tenons. Mieux : nous avançons.

Non pas seuls, mais ensemble. Grâce à la conviction, la créativité, le professionnalisme des équipes. Grâce aussi à cette force tranquille qui vient du sens. Car ici, le sens n'est pas un luxe : c'est un carburant. Et sans lui, aucune réforme, aucune organisation, aucun projet ne peut tenir sur la durée.

Former, transmettre, c'est faire confiance à l'avenir. Et croyez-moi, dans un monde où les vocations médico-sociales ne se ramassent pas à la pelle, chaque jeune qui entre dans notre univers est une pépite à encourager. C'est aussi dire haut et fort que le médico-social n'est pas un "*vieux métier*" : c'est une aventure humaine toujours vivante, en perpétuelle remise en question.

Notre démarche qualité ne se résume pas à une pile de procédures. Elle est vivante, partagée, évolutive. Elle irrigue nos pratiques, structure notre réflexion et alimente notre dynamique d'amélioration continue, tant pour les prises en charge que pour l'organisation interne.

Nos évaluations régulières ne sont pas là pour "*cocher des cases*", mais pour nous interroger, progresser, nous ajuster. Car dans notre secteur, comme dans la vie, la remise en question n'est pas une faiblesse, mais une force.

Accompagner, ce n'est pas compenser une faiblesse, mais reconnaître une humanité entière, dans ce qu'elle a d'unique et d'irréductible. C'est un travail quotidien, fin, parfois discret, mais toujours essentiel. Parce que soigner, accompagner, c'est d'abord écouter.

Nos actions cette année ont été guidées par cette conviction qu'en coconstruisant les parcours avec les personnes accompagnées et leurs familles, nous avons affirmé que nul ne peut être simplement "*pris en charge*", sans être acteur de son propre chemin. C'est là un choix profondément éthique : agir avec, et non agir pour. Parce que, non, il n'existe pas de "*pack accompagnement standard*" taille unique. Sinon ce serait trop simple... et ce ne serait pas nous !

Réunir les conditions d'un accompagnement respectueux, inclusif, souple, c'est un peu comme monter une étagère Ikea sans la notice : ça demande du cœur, de la logique, beaucoup d'écoute... et un tournevis philosophique bien affûté.

Travailler à l'inclusion, c'est faire le pari que chaque personne, quels que soient son handicap, sa dépendance ou ses difficultés, a une place dans la cité. Les partenariats ont été également consolidés et élargis. Ils ont un rôle clé dans le maillage de la solidarité et favorisent une meilleure inclusion des personnes. Nous croyons que s'ouvrir à la communauté, aux partenariats, aux collaborations inter institutionnelles, c'est beaucoup plus qu'une obligation réglementaire : c'est une manière de faire changer les regards sur le handicap, la dépendance, la vieillesse, la fragilité. C'est dire que chaque personne a sa place dans la société — même si elle ne rentre pas toujours dans les cases.

Ce n'est pas seulement "*bien faire*", c'est aussi faire évoluer la société, un petit pas après l'autre.

Notre force réside aussi dans notre ancrage local. Nos établissements et services ne sont pas hors-sol. Ils sont profondément ancrés dans leur territoire, réactifs aux réalités locales, aux besoins spécifiques. Nous avons su adapter notre action : de nouveaux projets, de nouvelles activités ont vu le jour, nées de l'observation, du dialogue, de la volonté de rester utiles, justes et présents.

Nous avons su, en 2024, adapter nos réponses, initier de nouveaux projets, renforcer les coopérations. Parce que le médico-social ne peut réussir qu'en réseau. Parce qu'inclure, c'est travailler avec.

Notre association, grâce à son ancrage et à la confiance qu'elle inspire, continue d'être un acteur solide et crédible, capable de dialoguer avec les pouvoirs publics, de nouer des partenariats, et de défendre son projet associatif avec conviction.

Nous sommes les garants d'un projet de société : une société où la fragilité n'est pas une anomalie, mais une composante assumée de la condition humaine.

Nous devons être à la fois pilotes et veilleurs.

Gérer, oui. Mais aussi inspirer. Ouvrir des perspectives. Faire des choix qui ont du sens, porter une parole éthique.

Dans ce paysage mouvant, notre rôle de dirigeants associatifs est à la fois enthousiasmant... et exigeant. Nous devons être à la fois visionnaires et opérationnels, capables de piloter, d'arbitrer, d'incarner... tout en restant profondément humains.

Et parfois, soyons honnêtes, il faut aussi savoir éteindre les incendies. Heureusement, dans notre boîte à outils, il y a toujours un peu de sérénité, un peu d'humour, et beaucoup de solidarité.

Avec plus d'un siècle d'histoire, notre association pourrait se reposer sur ses lauriers. Mais heureusement, elle ne les a jamais trouvés très confortables ! Au lieu de ça, elle avance, elle questionne, elle s'engage, encore et toujours.

Pour terminer, je voudrais partager une pensée plus personnelle. Prendre la présidence d'une association centenaire, c'est à la fois hériter d'un socle solide... et se sentir parfois petite face à la hauteur des enjeux. Je découvre chaque jour un peu plus ce que signifie être présidente. Entre admiration pour le passé, responsabilité face au présent, et rêves pour l'avenir. Je mesure à quel point cette fonction est moins un pouvoir qu'une écoute, moins une position qu'un engagement.

Mais j'y vois une chance immense : celle de faire le lien entre la tradition et l'innovation, entre la mémoire et l'avenir, entre la rigueur et la passion. En tant que jeune présidente, je vis cette responsabilité non comme un sommet à atteindre, mais comme un chemin à tracer avec vous.

Être présidente, ce n'est pas avoir réponse à tout. C'est surtout savoir écouter, faire confiance, et porter la voix d'un collectif qui fait de l'humain sa priorité. C'est veiller à ce que les décisions aient un sens, et à ce que personne ne soit réduit à un statut, un sigle ou une ligne comptable.

Et comme dirait Montaigne, "*Je ne fais pas le bien par devoir, mais par nature*" Chez nous, cette nature s'appelle engagement collectif.

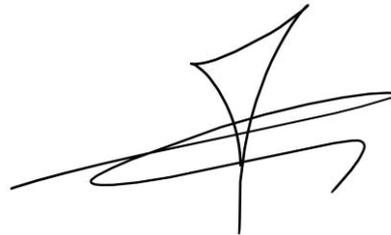
Pour finir sur une note plus légère, je dirais que c'est un peu comme être capitaine d'un vieux navire magnifique : parfois il tangue, parfois il grince... Mais il avance, il réalise de belles choses avec tout un équipage passionné, et un cap qui s'appelle "humanité".

Je tiens à remercier toutes celles et ceux qui font vivre cette belle aventure collective : l'ensemble des équipes, les directions, les administrateurs, les familles, les bénévoles, les partenaires, les institutions... et bien sûr les personnes que nous accompagnons, qui nous rappellent chaque jour pourquoi nous œuvrons.

Merci pour votre confiance, votre engagement et vos valeurs.

Ce rapport est moral. Et grâce à vous, il est aussi profondément vivant !

La Présidente,  
Nathalie MARCHAL.

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized, abstract shape.

# RAPPORT D'ACTIVITE DU DIRECTEUR GENERAL

## Introduction

C'est avec une grande fierté et un profond sentiment de responsabilité que je m'adresse à vous aujourd'hui pour partager les avancées significatives et les défis relevés par la fédération Médico-Sociale au cours de l'année 2024.

2024 fut une année de tension, certes. Mais elle fut aussi - et surtout - une année d'engagement renouvelé, de créativité sociale, et de victoires discrètes mais essentielles, sur le terrain, aux côtés de celles et ceux que nous accompagnons au quotidien.

Cette année a été marquée par des progrès remarquables, des initiatives innovantes et un engagement sans faille de la part de chacun d'entre vous - professionnel-le-s, partenaires, administrateurs, bénévoles.

2024 a été aussi l'année d'un renouvellement de notre gouvernance, des évolutions organisationnelles et la concrétisation de nombreux projets innovants, sociaux et environnementaux.

Ce rapport d'activité témoigne de la vitalité de notre action collective, portée par les 559 professionnels qui ont accompagné 9999 personnes dans nos 50 établissements et services.

À travers les quatre orientations stratégiques qui structurent notre projet - Co-construction et travailler avec, promotion du bien-être, développement durable et performance raisonnée - ce rapport revient sur les initiatives marquantes, les partenariats consolidés, et les actions concrètes qui traduisent notre ambition : celle d'un médico-social humain, ancré, innovant et porteur de sens.

## Événements Clés de l'Année 2024

### Conférence sur la dignité



### Inauguration résidence Les Fontaines



### Footing Multicolore Solidaire à Rambervillers



### Inauguration résidence Tri'Logis



### Cérémonie départ à la retraite I. COLLIN



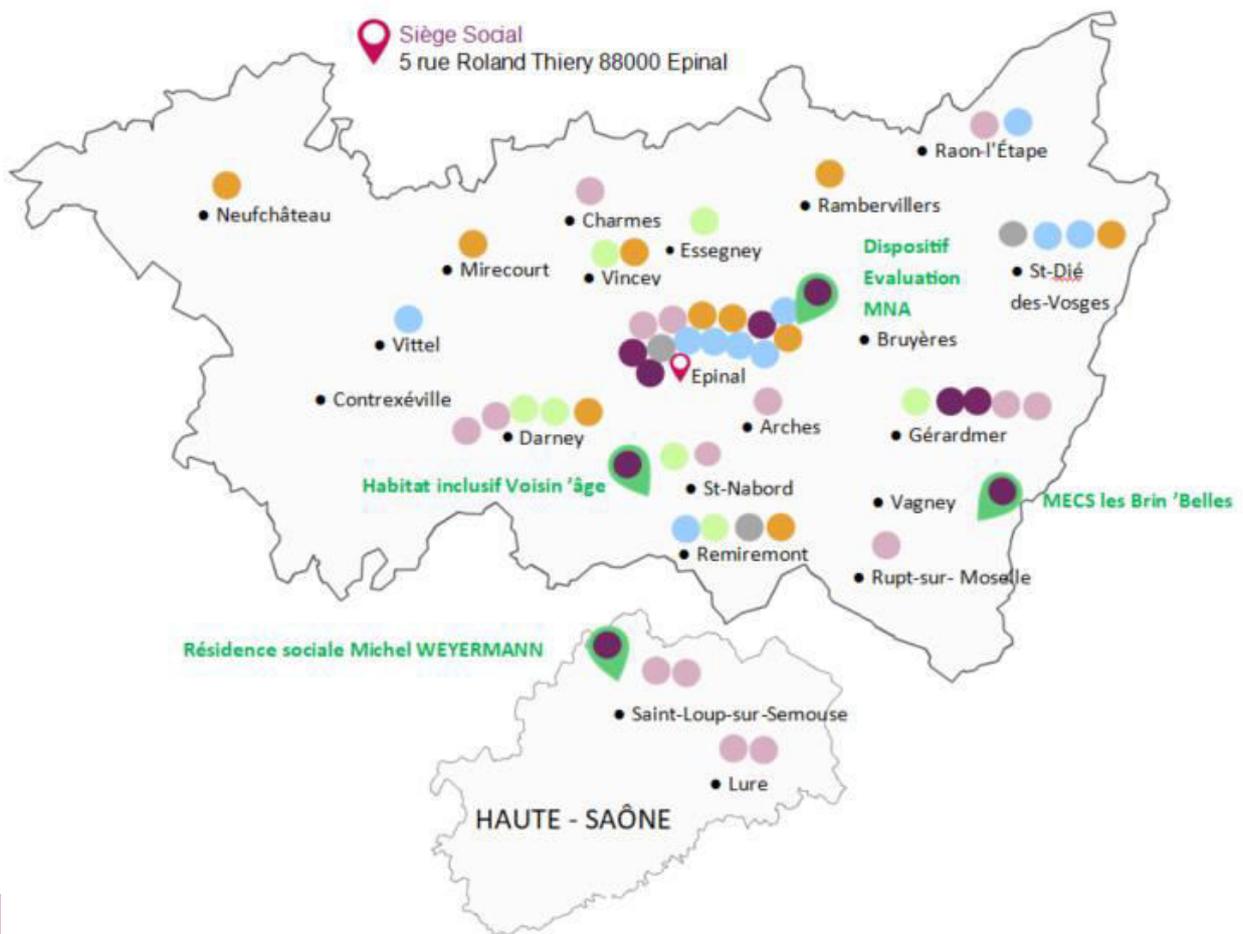
### Cérémonie de remise des médailles



## Développement de nouvelles activités

Nous avons développé de nouvelles activités pour répondre aux besoins évolutifs des usagers. Parmi les initiatives notables, nous avons lancé :

- 👉 MECS les Brin'Belles
- 👉 Habitat inclusif Voisin'âge
- 👉 Dispositif Evaluation MNA
- 👉 Résidence Sociale Michel Weyermann



Ces projets témoignent de notre engagement à offrir des solutions adaptées et innovantes aux défis sociaux actuels.

## **Orientation associative N° 1 : Pour un renforcement et une consolidation du "travailler avec" les usagers et tous les acteurs des sociétés civile, politique, culturelle, économique et culturelle**

La FMS a soutenu ses actions de co-construction avec les personnes accompagnées, les professionnels et ses partenaires, tout au long de l'année.

Sur le plan partenarial, de nombreuses coopérations ont été initiées ou renforcées. Des partenariats structurants ont vu le jour, à l'image de la collaboration avec la Fondation de France ou de l'implication dans les réseaux de la CNAPE. L'association a également accueilli des étudiants et stagiaires d'horizons variés, tout en développant ses actions culturelles et citoyennes, comme en témoigne le Footing Multicolore Solidaire. La FMS s'inscrit plus que jamais dans un tissu social local, départemental et national, au service de l'intérêt général.

### **Groupement de Coopération**

Comme les années antérieures, nous avons poursuivi nos engagements, renforcé notre présence et animé nos partenariats avec les groupements de coopération établis GCS SM88 et GCSMS SIAO-115 pour améliorer nos actions et services.



---

### **Evénements fédérateurs**

Comme le **Footing multicolore solidaire** à Rambervillers, ou les **inaugurations de Tri'Logis** à Darney et de la Résidence « les Fontaines » de Raon-l'Étape, favorisant l'ancrage local et la visibilité de l'association.

---

### **Apprentis & stagiaires**

L'intégration de stagiaires, qu'ils soient issus de la jeune génération ou plus âgés, fait aussi partie des engagements de la FMS.

En 2024, les établissements et services ont permis à environ 110 stagiaires de se former et comptabilisent 8 apprentis.

## Orientation associative N° 2 : Pour une association bientraitante, bienveillante, et pour tendre vers le bien-être

Dans un contexte d'engagement fort envers la qualité de l'accompagnement, notre association poursuit ses actions en faveur de la bientraitance, de la bienveillance et du bien-être.



### Ethique & Bientraitance

- Notre engagement envers la bientraitance et le bien-être de nos résidents et de nos équipes est au cœur de notre action.
- La charte éthique et bientraitance, validée en 2023, a été largement diffusée et mise en pratique dans nos établissements.
- Des temps de réflexion et d'échange ont été organisés pour permettre à nos équipes de s'approprier ces principes et de les intégrer dans leur quotidien.



### Amélioration des conditions de travail

- Nous avons engagé plus de 452406,33 € dans les dépenses liées à l'amélioration des conditions de travail
- Nous poursuivons la signature de contrats locaux d'amélioration des conditions de travail dans nos établissements
- Autant que possible, les établissements et services portent des actions en matière de QVCT, d'analyse de la pratique ou de cohésion d'équipe.



### Formation & Développement

- La formation est un levier de montée en compétences et en 2024 nous avons maintenu une forte dynamique de formation continue avec une progression du nombre de jours de formation et de stagiaires.
- L'année 2024 a aussi été une année de promotion interne pour un bon nombre de salariés, en effet 22 collaborateurs ont accédé à des postes de niveau supérieur.



### Bien-être des personnes accompagnées

- Les animations et actions culturelles ont été nombreuses, contribuant au lien social et à la reconnaissance des personnes accompagnées.
- Ainsi, la coordination des animations a porté plus de 11 événements et 48 animations dans les établissements et services.
- 91,5% des projets portés par le support innovation ont eu un impact direct en faveur des publics accompagnés.
- Les projets de soutien au sport adapté, à la nutrition, à l'inclusion numérique, illustrent l'attention portée à chaque individu dans sa globalité.

## **Orientation associative N° 3 : Pour une association engagée dans le développement durable (social, économique, et environnemental)**

La FMS poursuit sa transition écologique et sociale en intégrant les principes du développement durable dans tous ses projets. En 2024, plusieurs réalisations majeures ont vu le jour.



### **Amélioration énergétique**

Des travaux d'amélioration des performances énergétiques ont été initiés et sont en perspective dans plusieurs établissements comme à la Résidence Despinette, la MAS l'Effeuilly, ou encore sur le site du Beillard. Ces investissements structurants permettent de réduire significativement l'empreinte carbone de l'association tout en améliorant les conditions de vie des résidents.

Un verdissement du parc de la flotte automobile, avec des véhicules électriques ou hybride, a aussi été une des orientations de cette année 2024.

### **Economie responsable**

L'économie circulaire est encouragée via l'achat de matériel reconditionné à des entreprises reconnues pour leur utilité sociale, comme par exemple pour le matériel informatique.

Le recours à des circuits courts pour la restauration ou à des entreprises locales pour la réalisation des travaux a également été favorisé tout au long de cette année.

### **Dimension sociale forte**

Les projets d'habitat inclusif comme la création de Voisin'âge, l'extension de Tri'Logis et les créations de logements sociaux telles que la résidence Michel Weyermann renforcent la dimension sociale de notre action.

Le développement durable est ici conçu comme un projet global, transversal et solidaire.

## Orientation associative N° 4 : Pour toujours plus de performance raisonnée dans notre offre d'actions

L'amélioration continue des pratiques est au cœur de la performance raisonnée que porte la FMS. L'année 2024 a été marquée par des progrès significatifs en matière de pilotage et d'évaluation.

Réalisation de **12 évaluations externes** dans les ESSMS, confirmant les résultats satisfaisants des auto-évaluations internes.

Le déploiement du logiciel qualité AGEVAL va faciliter le suivi des plans d'action et le traitement des événements indésirables notamment.

Consolidation du **système d'information** (déploiement d'EDR, passage à la fibre, gestion du parc informatique).

En complément, du système d'information performant et sécurisé, c'est aussi l'ergonomie des postes de travail qui a été prise en compte.

Travail sur la **maîtrise des coûts** via l'uniformisation des contrats de maintenance, groupements d'achats, optimisation logistique.

Les services support de la direction générale impulsent une dynamique d'optimisation des achats, de mutualisation des prestations et veillent à la maîtrise budgétaire.

### **Reporting** et indicateurs de performance

Les données issues de nos différents tableaux de bord, couplées à l'analyse des besoins des usagers et des professionnels, permettent à l'association de s'adapter avec efficacité aux enjeux.

## Conclusion

En 2024, nous avons consolidé les fondations d'une fédération médico-sociale résolument tournée vers l'avenir : inclusive, engagée et performante.

En 2025, nous poursuivrons cette dynamique avec la même exigence et la même volonté de transformation positive. Nous continuerons à faire vivre les coopérations locales et nationales, et à faire émerger des projets à la croisée de l'innovation sociale, de l'écologie et du respect des droits.

Nous renforcerons la dynamique du **"travailler avec"**, pilier de notre première orientation, en amplifiant les espaces de parole, de participation et de co-construction avec les personnes accompagnées, les professionnels, les familles et les partenaires.

Nous approfondirons nos engagements en faveur d'une **culture de la bientraitance**, de la bienveillance et du bien-être, en agissant sur la qualité de vie au travail comme sur la qualité de l'accompagnement, parce que prendre soin commence aussi par l'intérieur.

Nous accélérerons notre transition vers un **développement durable** intégré, en poursuivant les efforts sur l'efficacité énergétique, l'économie circulaire, l'ancrage territorial, mais aussi des formes d'accueil plus souples, évolutives et respectueuses des parcours de vie, en réponse aux besoins changeants des personnes accompagnées.

Enfin, nous veillerons à ancrer la **performance raisonnée** dans nos pratiques quotidiennes : maîtrise budgétaire, efficience des systèmes d'information, pilotage partagé, mais aussi sobriété et juste utilisation des ressources - humaines comme matérielles.

Notre capacité à relever les défis de demain repose avant tout sur la richesse humaine de notre association.

Je tiens à remercier chacun d'entre vous pour votre engagement, votre dévouement et votre créativité. Ensemble, nous continuerons à bâtir un avenir meilleur pour tous.

Je terminerai par cette citation d'Antoine de Saint-Exupéry, qui me semble résumer notre action :

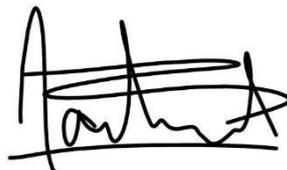
*« Être homme, c'est précisément être responsable. C'est sentir, en posant sa pierre, que l'on contribue à bâtir le monde. »*

En 2024, nous avons posé, ensemble, de nombreuses pierres.

En 2025, nous continuerons à bâtir. Avec exigence. Avec cœur. Avec confiance dans l'intelligence collective.

Merci à tous.

Le Directeur Général,  
Sébastien MARTINET



# RAPPORT D'ACTIVITE

## RESSOURCES HUMAINES

### Introduction

L'année 2024 s'inscrit dans la continuité des transformations du secteur médico-social, tout en révélant de nouveaux défis à relever. Dans ce contexte en perpétuel mouvement, la Fédération Médico-Sociale (FMS) a poursuivi son développement, renforcé ses engagements sociaux, et affirmé sa capacité d'adaptation. Cette vitalité s'exprime également à travers un volume d'activités RH soutenu.

Avec une progression de ses effectifs, l'accueil de stagiaires et l'intégration d'apprentis, la FMS confirme sa dynamique de croissance et d'insertion professionnelle.

Malgré ces mouvements importants, la FMS a su maintenir le cap grâce à des politiques RH ambitieuses : développement des compétences, dialogue social renforcé, attention constante portée à la qualité de vie au travail et à l'inclusion. La baisse du taux d'absentéisme de 2,85 points en est une illustration concrète et encourageante.

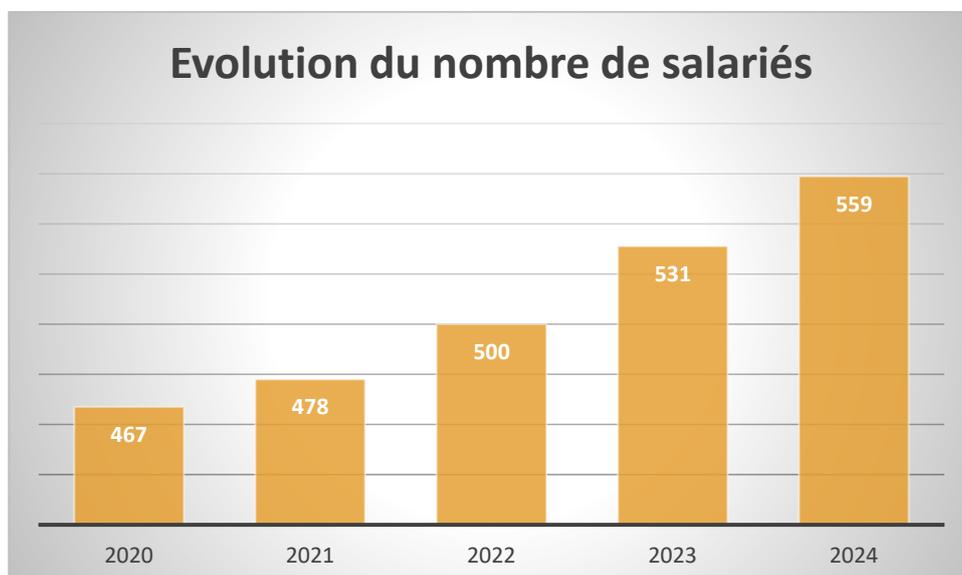
Plus que jamais, la FMS inscrit son action dans une logique d'amélioration continue, portée par l'engagement de ses équipes, la confiance des partenaires et la volonté d'agir durablement en faveur des personnes accompagnées.

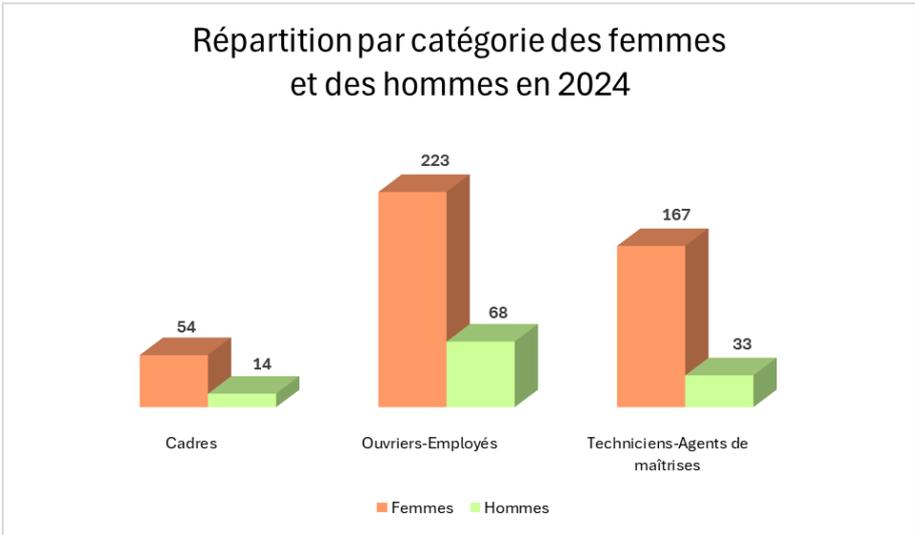
### L'évolution des effectifs

Au 31 décembre 2024, la Fédération Médico-Sociale (FMS) comptait **559** salariés soit **525,60** Equivalent Temps Plein (E.T.P.).

Ce sont 103 embauches en Contrat à Durée Indéterminée et 1 218 embauches en Contrat à Durée Déterminée qui ont été réalisées. On notera une augmentation de l'effectif de la FMS de **5 %** par rapport à 2023, et une augmentation totale de l'ordre de 16.46 % sur les 5 dernières années.

En parallèle à ces embauches, la FMS a enregistré 1 292 départs en 2024, dont 1 217 fin de CDD, 36 démissions, 13 départs à la retraite, 11 licenciements (essentiellement pour inaptitudes).

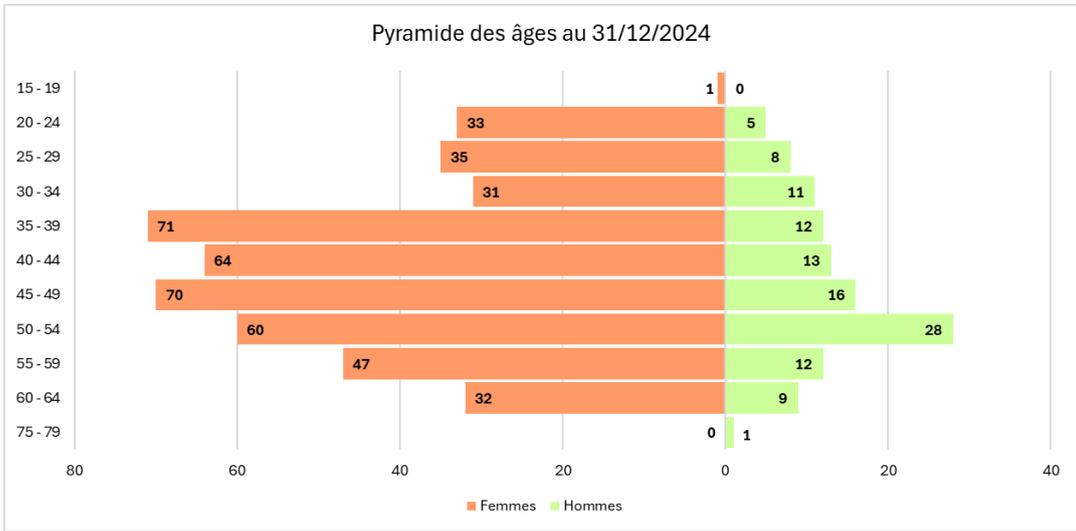




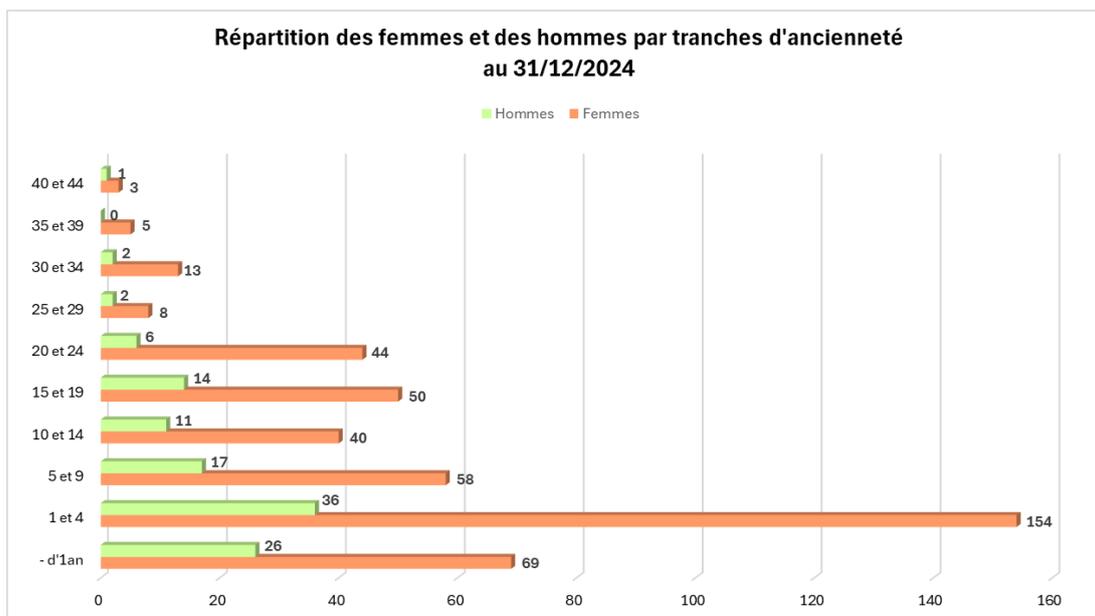
115 hommes au 31/12/2024



444 femmes au 31/12/2024

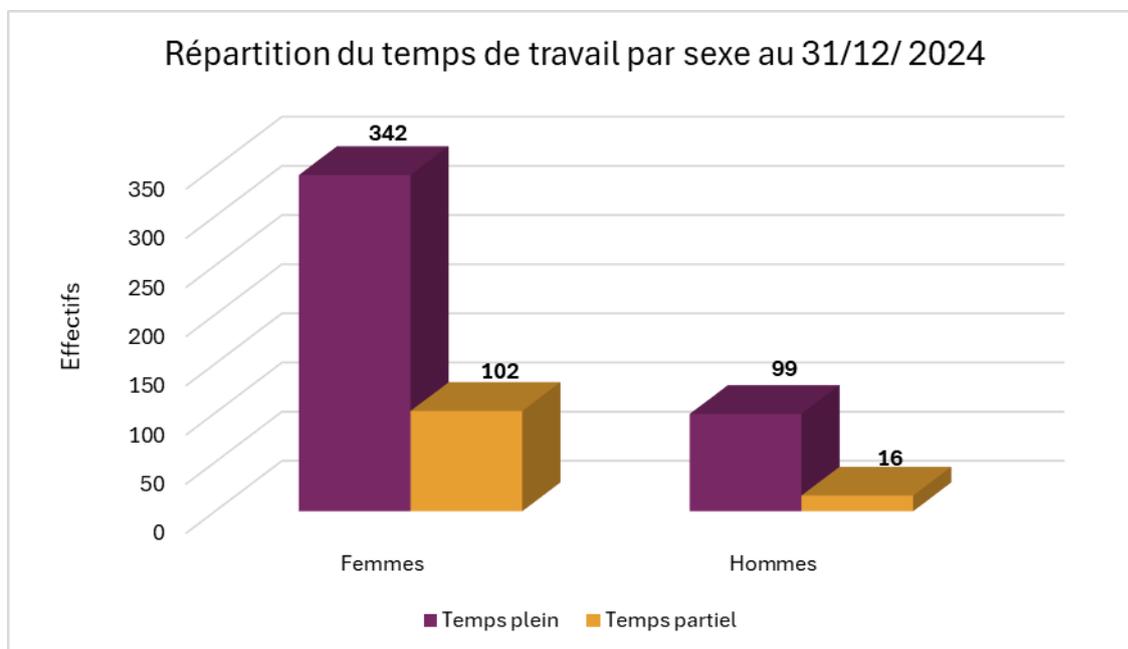


**La moyenne d'âge est de 44 ans au 31/12/2024**



**La moyenne d'ancienneté s'élève à 9 ans au 31/12/2024**

Parmi les 559 salariés de l'association au 31 décembre 2024, 441 sont à temps plein, soit 79 % des salariés.



La FMS s'attache également à intégrer de nombreux jeunes, et parfois moins jeunes, stagiaires. Ainsi, au cours de l'année 2024, les différents établissements et services de la FMS ont accueilli près de 110 stagiaires.

En 2024, la FMS emploie 8 apprentis.

Enfin pour clore cette partie sur les effectifs, nous pouvons souligner un taux de 8.08% d'absentéisme tous types d'absences confondues (maladie, maternité, paternité, accident du travail ou encore maladie professionnelle) contre 10.12 % en 2023 et 12.97 % en 2022. Ce taux marque une baisse notable du nombre de jours d'absence de 28% par rapport à l'année 2022.

Voici quelques chiffres qui n'entrent pas dans l'effectif de l'association mais qui ont été marquants une nouvelle fois pour cette année 2024 :

- **116** déclarations préalables à l'embauche (DPAE) en moyenne par mois, soit 1401 DPAE sur 2024 (hors C'2ACT dont les DPAE sont gérées par l'établissement) contre 1324 en 2023, soit une hausse de 5.83 % par rapport à 2023 et 46.70% par rapport à 2020.
- **1218** Contrat à Durée Déterminée (CDD) ont été effectués en 2024 (hors avenant de renouvellement) contre 1190 en 2023 ;
- **10 120** fiches de paies réalisées sur l'année, dont 1377 soldes de tout compte essentiellement liés à des fins de contrat à durée déterminée (CDD).

Un rythme soutenu pour le service paie qui continue de s'adapter, et qui a nécessité la création d'un nouveau poste en contrat à durée indéterminée à temps plein dont l'embauche a été effective au 26/08/2024.

## Le développement des compétences

En 2024, 493 salariés ont suivi une formation pour un montant de 171 028 €.



Nombre d'heures de formation réalisées en 2024 : **6 462 heures**

Afin de permettre aux salariés de s'adapter à leur environnement professionnel, aux évolutions des métiers, et de préserver leur motivation, le service formation et les directions d'établissements et services continuent de les accompagner dans le cadre de projets de formation ou de projets professionnels de mobilité interne ou externe.

Ces accompagnements sont principalement initiés à la suite des entretiens professionnels, réalisés tous les deux ans.

En 2024, ce sont 177 salariés qui ont pu bénéficier de leur entretien professionnel.

Ce temps d'échange est l'occasion pour le salarié et l'employeur d'aborder les perspectives d'évolution professionnelle de chaque collaborateur, en faisant ressortir notamment des besoins en accompagnement et/ou de formation.

Pour les salariés qui souhaitent découvrir un métier ou encore confirmer un projet professionnel, la FMS a permis, à plusieurs d'entre eux, d'effectuer une période d'immersion en intra ou dans d'autres établissements de l'association avec le soutien des cadres de direction de chaque structure.

La politique de formation secourisme se poursuit, pilotée par la direction Qualité Hygiène Sécurité Environnement (QHSE) dans le but de permettre aux salariés de la FMS d'acquérir les notions nécessaires à l'exécution des gestes élémentaires de secours.

## Le dialogue social

Comme les années antérieures, nous avons continué d'informer à chaque nouvel évènement important, notre déléguée syndicale ainsi que la Commission Santé Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT) du CSE des tensions et/ou des mesures mises en place concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés dans les établissements et services.

La Négociation Annuelle Obligatoire 2024 a donc été menée pour l'ensemble de cette UES. Elle a cette année abouti à un PV d'accord, signé le 23/04/2024.

L'accord d'UES relatif au télétravail a été renouvelé et signé le 31/05/2024 pour une durée d'un an, soit du 1<sup>er</sup> juin 2024 au 31 mai 2025.

## Référent Handicap

En 2024, un livret du référent handicap à la FMS a été créé et diffusé à l'ensemble des salariés. Le référent handicap en collaboration avec la coordinatrice des animations a pu mener des actions de sensibilisation au handicap au travail.

Dans le respect de la confidentialité, le référent handicap a accompagné 12 personnes.

Les demandes ont porté essentiellement sur la prime POS (octroyée à un salarié embauché en CDI qui remet à la FMS pour la 1<sup>ère</sup> fois sa RQTH, d'un montant de 500€ versées directement par l'OETH).

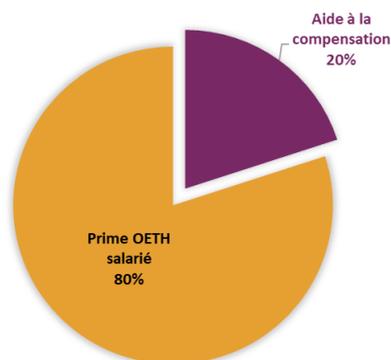
Les autres demandes ont concerné des aides à la compensation.

Au total, c'est un peu plus de **9854€** d'aides qui ont été mobilisées en 2024, dont **697.00€** par l'employeur.

En 2024 les demandes d'aide à la compensation ont porté sur :

- 👉 Matériel d'équipement lingerie : siège adapté.
- 👉 Matériel de bureau : siège ergonomique, repose-pied, souris verticale, support de documents, bras support écran.

RÉPARTITION DES TYPES DE DEMANDES



Les accompagnements par le référent handicap sont distincts d'une problématique à une autre et s'adaptent au besoin des professionnels. Dans certaines situations plus complexes, des réunions ont été organisées en collaboration avec la Direction Générale de la FMS, les médecins du travail et/ou les ergonomes, les professionnels de CAP EMPLOI et le référent handicap, pour réfléchir aux adaptations de poste avec les personnes concernées.

## Qualité de vie et condition de travail (QVCT)

La QVCT est devenue une préoccupation majeure dans nos organisations, et de nombreuses actions ont été mises en place pour améliorer les conditions de travail et le bien-être des professionnels. En 2024, la FMS a engagé plus de 452 406,33 € dans l'amélioration des conditions de travail.

Après un 1<sup>er</sup> contrat Local d'Amélioration des Conditions de Travail signé entre l'employeur, la direction des établissements concernés, les représentants du personnel en 2023 pour l'EHPAD, un nouveau contrat a été signé en 2024 pour la MAS L'AQUARELLE et un pour l'EHPAD.

Au regard du diagnostic partagé entre les signataires, des axes de travail ont été définis :

- 👉 Améliorer la qualité de vie au Travail (Prévention des RPS et des TMS)
- 👉 Mettre en place de l'analyse de la pratique professionnelle
- 👉 Former et accompagner les professionnels
- 👉 Améliorer matériellement les conditions de travail (Equipement spécifiques : lits, chaises)
- 👉 Formaliser des espaces d'échanges psychologiques et éthiques

Pour l'Aquarelle une enveloppe a été obtenue de l'ARS de 1000€ pour l'analyse de la pratique et l'établissement a financé 6820€ dédiés à des actions de formation sur Les affects dans la relation de soin et sur l'Accompagnement des personnes confrontées à la fin de vie en institution.

Pour l'EHPAD l'enveloppe obtenue de l'ARS s'élève à hauteur de 9143.44€ et, est destinée à financer du matériel : lit bariatrique et chaise électrique, ainsi que l'analyse de la pratique.

Des projets initiés en 2023 à l'EHPAD ont pu continuer de se déployer sur les actions suivantes : Analyse de la pratique, Massage AMMA, massage bien-être.

Fin 2024, une nouvelle enveloppe a été levée pour permettre le réagencement de la salle de pause et du coaching sportif.

Afin de mesurer l'impact de ces actions et de réfléchir au déploiement de nouvelles, une enquête va être menée au sein de l'EHPAD auprès des collaborateurs.

Dans le but de favoriser les échanges et les apprentissages entre pairs, des groupes d'analyse des pratiques professionnelles ont été mis en place dans plusieurs autres établissements et services, impliquant différents métiers tels que les psychologues, les éducateurs en milieu ouvert, etc. Ces groupes permettent aux professionnels de partager leurs expériences, de réfléchir collectivement à leurs pratiques et d'améliorer leur approche professionnelle.

Enfin, pour renforcer la cohésion d'équipe, certains établissements et services ont pu organiser une des journées permettant ainsi aux membres de leurs équipes de mieux se connaître et de renforcer leurs liens par le biais d'une activité collective. Cette initiative contribue à favoriser un bon climat de travail et à renforcer le sentiment d'appartenance à une équipe solide et unie.

## Développement des ressources humaines

L'année 2024 marque le lancement du projet de notre nouveau SIRH avec l'éditeur NOVRH ayant déjà développé la CCN 66 et la gestion budgétaire. La première phase de ce projet a été la migration de la gestion des contrats de travail et des avenants, du calcul de paie et des charges sociales au 1<sup>er</sup> janvier 2025, puis l'interface comptable et la gestion budgétaire.

Courant 2025, la phase 2 consistera entre autres, à déployer la gestion de la formation professionnelle, et la gestion des talents/GPEC.

Lorsque ce nouvel outil sera intégralement déployé et maîtrisé, il devrait permettre un réel pilotage des ressources humaines et budgétaire par les directions d'établissement et par la Direction Générale.

La mise en place d'Octime, aujourd'hui pleinement opérationnelle, constitue un progrès significatif dans la modernisation de notre gestion des ressources humaines. Ce nouvel outil renforce l'efficacité des plannings, soutient une meilleure organisation du travail et participe à l'amélioration continue des conditions de travail.

## Conclusion

En 2024, la FMS a poursuivi sa trajectoire de croissance, tout en consolidant ses acquis et en s'adaptant avec agilité aux évolutions du secteur. Dans un environnement exigeant, les équipes RH ont démontré un engagement sans faille, en pilotant un volume d'activité toujours plus dense avec rigueur, professionnalisme et réactivité.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : plus de 10120 bulletins de paie réalisés, 6 462 heures de formation dispensées, 452 406 € investis dans des projets d'amélioration des conditions de travail. Ce sont autant d'actions concrètes qui traduisent l'engagement fort de la FMS envers ses salariés.

L'année 2024 marque également une avancée importante dans la structuration de notre politique RH : renforcement des démarches QVCT, développement de l'inclusion à travers l'action du référent handicap, et consolidation des dispositifs de dialogue social. Autant de leviers essentiels pour continuer à construire une culture d'entreprise solide, résiliente et humaine.

En perspective, la FMS s'apprête à franchir une nouvelle étape avec la réflexion engagée autour de l'acquisition d'un outil RH intégré, plus performant, pour accompagner le pilotage stratégique de ses ressources humaines. Elle entend structurer davantage sa politique RH en lançant une nouvelle démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, levier essentiel pour anticiper les besoins en compétences.

Forte de ses valeurs et de son collectif, la FMS poursuit son chemin avec détermination et confiance.

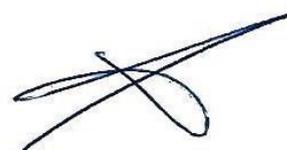
Le référent handicap  
Céline GEORGE



La Cheffe de Service Paie  
Angélique VILLEMINE



La Gestionnaire RH/RS  
Julie VERNIER



## RAPPORT FINANCIER

L'année 2024 a été marquée par d'importantes réalisations traduisant un développement significatif de l'offre d'accueil et d'accompagnement sur le territoire. Parmi les plus notables, nous pouvons citer :

- 👉 L'extension de 60 places pour l'HUDA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 portant sa capacité d'accueil à 420 places.
- 👉 L'ouverture de la MECS Les Brin'Belles à Vagney permettant d'accueillir 5 enfants à compter du mois de mars 2024.
- 👉 L'acquisition de l'ancien Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées (EHPA) Les Magnolias à Épinal en vue d'y transférer la Pension de Famille.
- 👉 L'ouverture d'un nouvel habitat inclusif nommé Voisin'âge sur le secteur de Saint-Nabord accueillant 15 personnes en situation d'isolement et de handicap et l'extension de capacité de 6 places pour l'habitat inclusif en diffus sur Darney.
- 👉 L'augmentation d'activité de 20 mesures judiciaires d'investigation éducatives (MJIE) pour le SEV pour une durée d'un an à compter du 01/09/2024 traduisant la montée en charge des besoins de protection de l'enfance.
- 👉 L'ouverture d'un service d'évaluation des jeunes se déclarant mineurs non accompagnés (MNA) à compter de novembre 2024.
- 👉 La fin des travaux de réhabilitation de la Résidence Sociale Michel Weyermann à Saint-Loup fin 2024 permettant l'ouverture de 35 places.
- 👉 Enfin, sur le plan social, l'extension du « Ségur pour Tous » avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2024 marque une avancée majeure pour notre secteur, mettant ainsi fin à une inégalité persistante entre les professionnels.

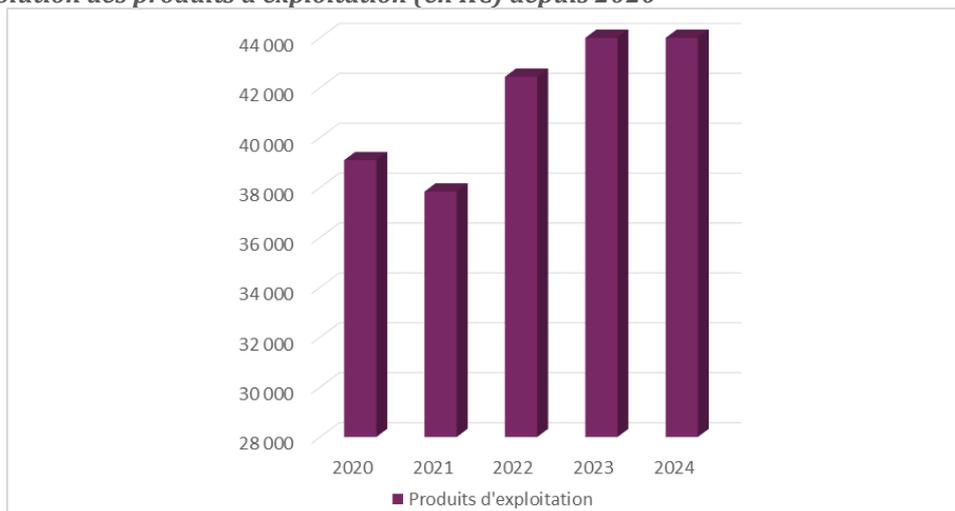
Fin 2024, le nombre d'établissements et de services atteint les 50, soit autant de comptabilités distinctes permettant un suivi précis de l'équilibre financier et un reporting transparent auprès des autorités de tarification compétentes.

### 1. Analyse du compte de résultat

Les comptes consolidés 2024 font apparaître des produits d'exploitation de plus de **47,7 millions d'euros en progression de 6,9 %** par rapport à l'année 2023.

Cette hausse s'explique à la fois par un effet volume suite à l'élargissement du périmètre consolidé en 2024 et un effet prix avec la revalorisation mécanique des budgets.

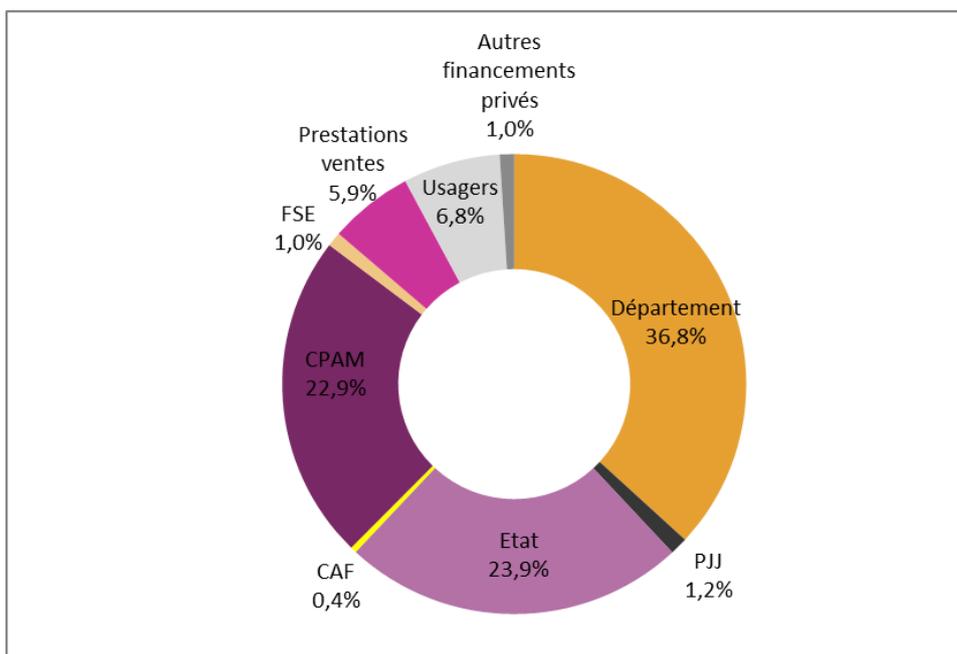
*Evolution des produits d'exploitation (en K€) depuis 2020*



Sur l'année 2024, les financements de la FMS sont répartis comme suit :

- }  86,3 % de la totalité des financements sont d'origine publique, avec les dotations globales, les prix de journée et les subventions attribuées annuellement pour le fonctionnement des services,
- }  13,7 % des produits proviennent de financements d'autres origines que publiques, telles que le chiffre d'affaires de l'ESAT et du chantier d'insertion, la participation des usagers à leurs frais d'hébergement et l'octroi de subventions d'organismes privés suite à la mise en place de partenariats.

***Répartition des produits d'exploitation par financement en 2024***



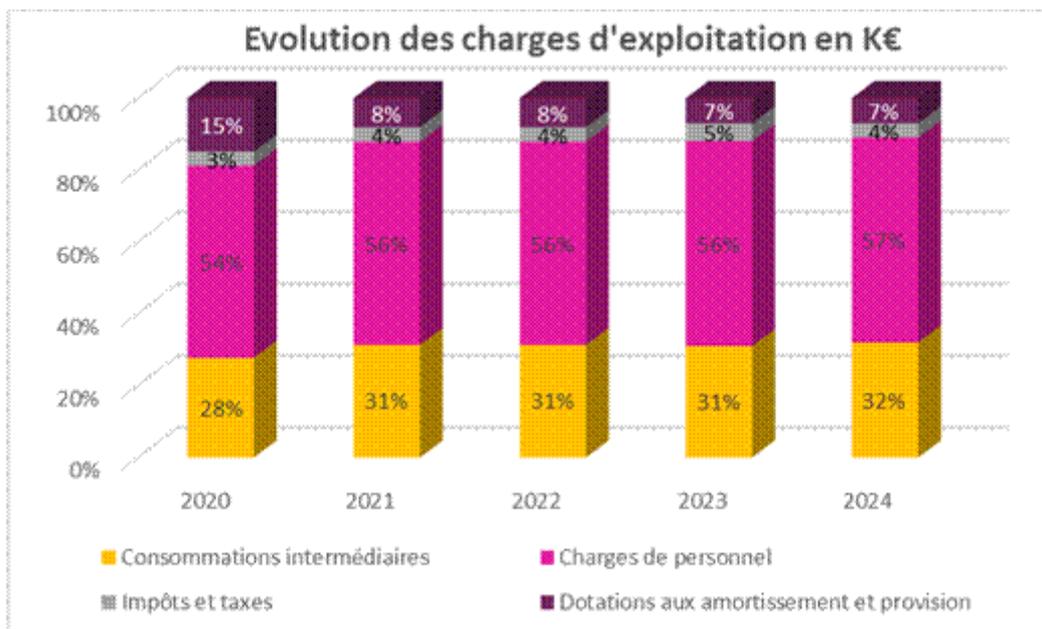
Sur l'exercice, nous avons pu obtenir le financement de 11,13 ETP pour un montant de 373 088€.

La FMS a également bénéficié de **contributions volontaires en nature** ou de ressources non financières. Elles correspondent au bénévolat (84 bénévoles) et aux mises à disposition gratuite de locaux. Elles représentent un montant de **120 309€** en 2024 et permettent de déterminer la réalité des coûts des services rendus en valorisant les apports privés en complément des financements publics.

Les charges d'exploitation, quant à elles, s'élèvent à 48,1 millions d'euros et sont en hausse de **7,3% par rapport à 2023** soit une progression plus importante que les produits.

Les principaux postes concernés par cette hausse sont les charges de personnel avec l'élargissement du périmètre, les mesures nouvelles accordées et la prise en compte du « Ségur pour Tous » ainsi que les services extérieurs avec la hausse importante des locations immobilières et des locations de véhicules.

La répartition au sein de ces charges reste quasi identique par rapport à 2023 à savoir 57% pour les charges de personnel suivies des consommations intermédiaires (achats, services extérieurs et autres charges de gestion) pour 32%, puis des dotations aux amortissements et provisions pour 7% et enfin les impôts et taxes pour 4%.



Le résultat financier de -39 974€ est en légère diminution par rapport à 2023 malgré une hausse des revenus de placement. Cette baisse s'explique par l'augmentation plus importante des charges financières. Au total 11 emprunts, dont deux ont généré leurs premières échéances sur l'exercice 2024 ce qui a mécaniquement accru le poids des intérêts.

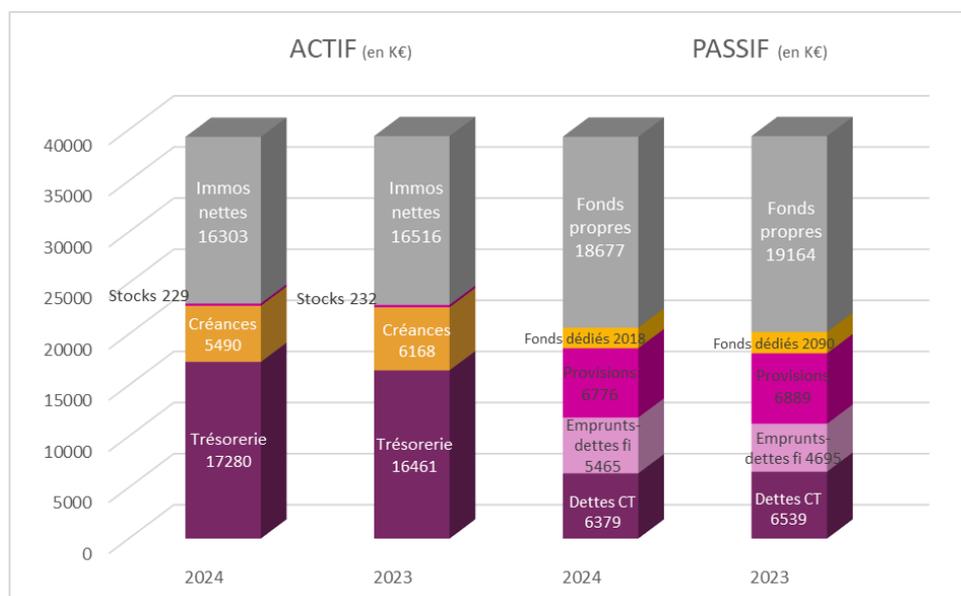
Le résultat exceptionnel de +137 739€ s'appuie principalement sur l'amortissement des subventions d'investissement et le bénéfice d'un dégrèvement de taxe sur les salaires 2023 diminué d'une régularisation de garantie de ressources des travailleurs handicapés (2018 à 2022).

Ainsi, l'année 2024 se solde par **un résultat consolidé de +352 621,46 €** (après reprise d'un bénéfice consolidé antérieur de +607 137,30€) réparti comme suit :

- 👉 1 151 333,51€ d'excédents pour les 13 budgets sous tarification budgétaire classique. Cet important excédent est constitué par les établissements de l'enfance et notamment le SEV-AEMO, la Passerelle et la Court'Echelle qui affichent des économies importantes en termes de charges de personnel. De même, le CHRS, du fait de vacance de poste, a réussi à maintenir un équilibre budgétaire malgré un sous-financement.
- 👉 211 831,85€ de déficits sur les 8 établissements sous C.P.O.M constitué principalement par le FAS les Essis du fait d'un taux d'occupation trop faible et de baisse de facturation de repas, de l'Ehpad qui connaît des dépassements en termes de charges de personnel cumulé avec le provisionnement d'un résident insolvable, et également de l'Esat du fait du recours à un directeur de transition pour pallier l'absence de la directrice.
- 👉 323 842,21€ de déficits sur les établissements financés par des subventions annuelles dont le chantier d'insertion C'2Act pour qui le CA ne permet pas d'atteindre l'équilibre en l'état, les Pensions de Famille dont les premières charges financières pèsent lourdement sur le budget et Tri'Logis pour qui le taux de remplissage n'était complet qu'en fin d'année.
- 👉 263 037,99€ de déficits sur les activités en financements propres dont l'Association qui a abandonné une partie de son compte courant au profit des SASU B'For et D'main ; et Pass'age du fait de l'insuffisance de financement externe.

## 2. Structure bilancielle

Le total du bilan s'élève à 39 316 644€ contre 39 377 862€ en 2023 et se compose des éléments suivants :



Les **immobilisations nettes** de 16,3 millions diminuent de 212K€, les amortissements ayant augmenté plus vite que les investissements.

Le niveau de **stock** relatif à l'ESAT est relativement stable à 229K€.

Les **créances** diminuent de 678K€ pour atteindre 5,5 millions. En N-1, l'aide aux postes des travailleurs handicapés avait été gelée. Les créances sont constituées majoritairement de créances envers l'Etat, le Département, les Fonds Européens et de façon plus marginale, de créances envers les clients et usagers.

La **trésorerie** de 17M€ est en hausse et permet d'assurer la continuité des activités, de face aux emprunts et de financer des projets.

Les **fonds propres** de 18,7 millions viennent conforter le niveau d'indépendance financière et de solidité de l'association.

Les **provisions pour risques et charges** de 6,7 millions sont en légère baisse. Elles regroupent les provisions pour risques divers ainsi que les provisions pour indemnité de départ à la retraite, pour CET et pour les travaux.

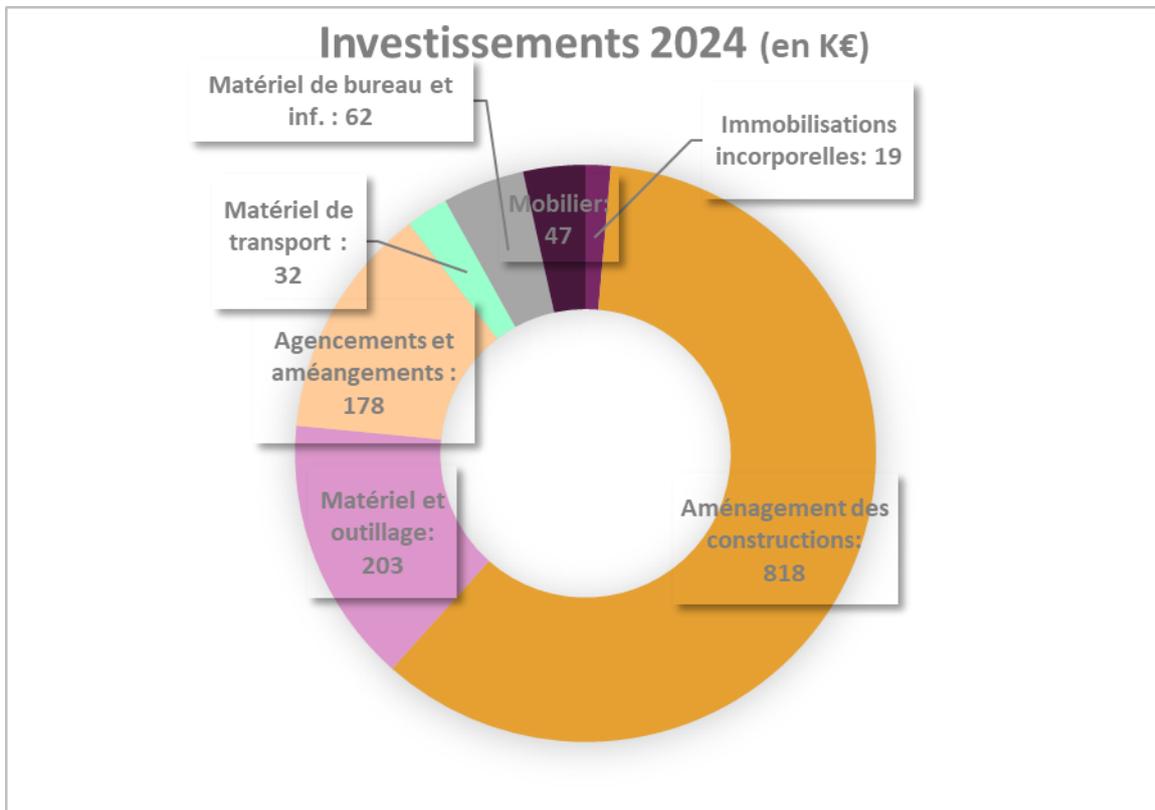
Les **emprunts et dettes financières** sont en hausse de 770 K€ du fait du nouvel emprunt courant 2024 finançant les travaux de réhabilitation de la Pension de Famille de Charmes.

Les **dettes à court terme** sont en baisse de 160K€ et sont liées à la temporalité des factures.

## 3. Plan d'investissement

Les investissements 2024 représentent un montant de 1 359 504€ parmi lesquels on peut citer l'achat de l'ancien Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées (EHPA) Les Magnolias à Épinal, le remplacement du système de gestion des appels malades à l'Ehpad ou encore un tracteur et un chariot élévateur dans le cadre du fonds d'accompagnement de la transformation des ESAT.

Ils sont répartis comme suit :



Au terme de l'exercice 2024, la FMS présente une situation financière saine et une trésorerie lui permettant d'assurer pleinement la continuité de ses activités.

L'ensemble des actions menées sur l'année traduit une dynamique forte d'adaptation et de développement de l'offre sociale en phase avec les nouveaux défis sociétaux (inclusion, vieillissement, transition écologique) et le renforcement de l'attractivité de notre secteur.

En ce sens, l'extension du « Segur pour Tous » marque un progrès social important mais devra s'accompagner de garanties de compensation des pouvoirs publics, d'autant que la pression actuelle sur les finances publiques laisse présager un contexte d'austérité et d'incertitude pour notre secteur pour 2025.

Même si des hausses de crédit ont été annoncées au niveau national, le secteur médico-social semble faire face à une situation budgétaire contrainte.

L'année 2025 sera également marquée par la modernisation des états financiers avec une volonté de simplification, de digitalisation et d'harmonisation des pratiques comptables, dans un contexte d'exigence accrue de transparence et de comparabilité.

Le secteur médico-social doit également se préparer à la généralisation de la facturation électronique dès septembre 2026 pour la réception et septembre 2027 pour l'émission. Cette réforme représente un levier de modernisation, d'efficacité et de sécurisation des processus administratifs, mais implique une adaptation organisationnelle et technique importante.

Marylène ROHR  
Directrice Gestion Budgétaire et  
Comptable

# ANNEXES

## ● DETAILS DES RESULTATS 2024 PAR TYPE DE FINANCEMENT

Établissements et services par type de financement	Services sous tarification/ CPOM	Services financés par subvention	Services en financement propre
<b>ETAT</b>			
C.H.R.S. LE BEILLARD	13 698,48 €		
E.S.A.T. FLOREBOIS B.P.A.S.	-32 095,48 €		
C.A.D.A.SCA	-34 724,99 €		
HUDA			
PENSIONS DE FAMILLE		-41 877,39 €	
AV.D.L.		10 428,96 €	
MAS AQUARELLE	21 129,25 €		
MAS EFFEUILLY	850,76 €		
E.H.P.A.D. SOINS	100 831,60 €		
S.E.V. - MJIE	-22 544,43 €		
C.S.A.P.A	-8 664,62 €		
SIEGE SOCIAL	27 343,74 €		
LOGEMA		32 075,05 €	
PF LA BALLASTIERE		1 114,91 €	
RS LABALLASTIERE		0,00 €	
RESIDENCE LE BELVEDERE		2 120,01 €	
RESIDENCE DESPINETTE		414,14 €	
VFACCUEIL		-6 184,52 €	
<b>DEPARTEMENT</b>			
RESIDENCE ARIANE	-457,48 €		
FOYER SAPHIR	42 726,19 €		
C.R.D.I : RSA/ASP/FSL/DSL/ FAMILLES MONOPARENTALES		-93 492,65 €	
SA.V.S.	12 009,94 €		
F.A.S. LES ESSIS	-220 784,56 €		
E.H.P.A.D. HEB/DEPENDANCE	-136 042,07 €		
PARENTS-THESES			5 637,13 €
LA COURTECHELLE	297 751,50 €		
SPOIR	218 448,79 €		
ME.C.S LA PASSERELLE	163 793,03 €		
S.A.E.S.	-667,30 €		
S.E.V AEMO/AED	427 046,24 €		
TRI'LOGIS		-54 243,89 €	
TMESIRA	53 052,93 €		
SERVICE EVALUATION MNA	-10 650,75 €		
MECS LES BRIN'BELLES	27 450,89 €		
VOISIN'AGE		-10 145,60 €	
<b>ETAT / DEPARTEMENT</b>			
SAAG.V.		-7 325,92 €	
C2ACT		-156 725,31 €	
<b>FINANCEMENTS PROPRES</b>			
E.S.A.T. FLOREBOIS -BAPC			85 778,21 €
RESIDENCE ST ANTOINE			-15 261,27 €
RESIDENCE MON REPOS			3 254,18 €
BUDGET ASSOCIATION			-212 793,43 €
PASS'AGE			-115 066,17 €
ACTI'LOGE			-14 586,64 €
<b>TOTAL</b>	<b>939 501,66 €</b>	<b>-323 842,21 €</b>	<b>-263 037,99 €</b>
<b>RESULTAT CONSOLIDE</b>		<b>352 621,46 €</b>	

## • BILAN CONSOLIDE AU 31/12/2024

ACTIF EN K€	2024	2023	PASSIF EN K€	2024	2023
Immobilisations incorporelles	44	37			
Immobilisations corporelles	14 813	15 097	<b>FONDS PROPRES OU ASSOCIATIFS</b>	<b>18 593</b>	<b>18 711</b>
Immobilisations financières	1 160	1 155	Résultat	84	453
Immobilisations en cours	286	227			
<b>ACTIF IMMOBILISE NET</b>	<b>16 303</b>	<b>16 516</b>	<b>Provisions pour risques et charges</b>	<b>6 777</b>	<b>6 889</b>
Stock et encours	229	232	Fonds dédiés	2 018	2 090
Avances et acomptes	165	81	Dettes financières	5 465	4 695
Créances	5 325	6 088	Dettes	6 379	6 539
Trésorerie	17 280	16 461	Produits constatés d'avance		
Charges constatées d'avance	14	-	<b>DETTES ET ASSIMILES</b>	<b>13 862</b>	<b>13 325</b>
<b>ACTIF NET CIRCULANT</b>	<b>23 013</b>	<b>22 862</b>	<b>TOTAL PASSIF NET</b>	<b>39 316</b>	<b>39 378</b>
<b>TOTAL ACTIF NET</b>	<b>39 316</b>	<b>39 378</b>			

## • RATIO D'ANALYSE FINANCIERE

	2021	2022	2023	2024	Tendance
Autonomie financière	47,6%	50,4%	48,6%	47,5%	↘
Vétusté des immobilisations	73,1%	66,8%	67,0%	68,4%	↗
Dettes fournisseurs (en jours)	35,07	51,5	45,3	29,9	↘
Dettes fiscales et sociales (en jours)	55,3	46,6	63,7	63,5	=
Créances des organismes payeurs (en jours)	37,47	28,37	34,38	43,4	↗

### Introduction

L'année 2024 a été marquée par des avancées significatives dans les domaines de la qualité et de l'informatique au sein de la FMS. Ce rapport présente les principales réalisations et les projets menés, s'articulant autour des quatre orientations associatives. Nous avons mis l'accent sur le renforcement de notre système d'information et sa sécurisation, l'amélioration de la qualité de nos services, le développement durable, et l'optimisation de notre performance organisationnelle.

### **Orientation associative N° 1 : Pour un renforcement et une consolidation du "travailler avec" les usagers et tous les acteurs des sociétés civile, politique, culturelle, économique et culturelle**

#### *Système d'Information (SI)*

La généralisation et le déploiement de solutions dématérialisées assurant le suivi des personnes accompagnées ainsi que les démarches associées imposent de fournir aux professionnels un système informatique adapté à leurs besoins afin d'offrir des conditions d'utilisation optimales et sécurisées.

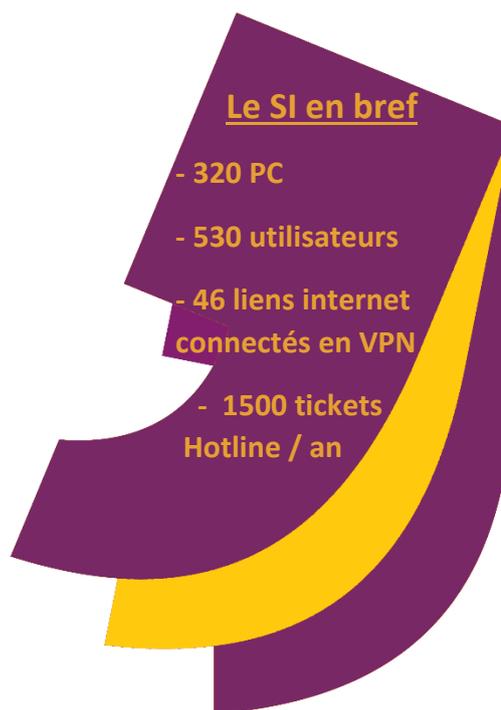
En effet, un dimensionnement des serveurs a été réalisé afin d'augmenter les performances et d'éviter d'éventuels ralentissements liés à une sollicitation importante du système informatique par les utilisateurs.

Les liens internet ont également été révisés afin de déployer la fibre dans les structures nouvellement éligibles pour gagner en débit et en fluidité de navigation.

Afin de renforcer la sécurité du système informatique contre les cyberattaques, la FMS s'est dotée d'un système complémentaire à l'anti-virus nommé EDR (Endpoint Detection and Response ou la détection et réponse des terminaux). Ce système analyse en temps réel les comportements suspects et détecte de potentielles menaces même inconnues en analysant les activités inhabituelles. Le système s'auto-alimente et grâce à l'IA et l'apprentissage automatique, il est donc capable d'anticiper les menaces. En cas d'alerte, il permet d'isoler l'appareil infecté, de bloquer les processus malveillants ou de supprimer les fichiers dangereux.

Cette technologie gagne en réactivité grâce à une équipe de techniciens dédiés qui donnent l'alerte et adaptent et apportent une réponse adaptée à notre organisation dans la mise en œuvre d'actions correctives.

Depuis son déploiement en septembre 2024, l'EDR a permis de détecter plusieurs comportements suspects qui ont été traités immédiatement afin de supprimer le risque d'une éventuelle propagation des attaques à plus grande échelle.



## Matériel informatique

En complément à un système d'information performant et sécurisé, il est nécessaire de fournir aux professionnels des outils de travail disponibles et adaptés à leurs besoins. Le service informatique a pu répondre aux besoins de chaque service et établissement en les équipant majoritairement d'ordinateurs portables pour faciliter leur mobilité. L'ergonomie des postes de travail a été prise en compte avec l'ajout d'écrans fixes, de claviers et de souris afin d'éviter l'apparition de troubles musculo-squelettiques et de limiter la fatigue visuelle.

Au-delà des fournisseurs habituels de matériel informatique reconditionné, un partenariat avec un commerce local de matériel informatique a été développé pour les besoins en petit matériel (câbles, souris...) et pour les matériels spécifiques.

Des bornes Wi-Fi managées ont été installées dans certaines structures afin de fournir un réseau Wi-Fi aux professionnels utilisant des appareils nomades type tablettes et pour offrir un accès internet distinct du réseau FMS aux personnes accompagnées ou à leurs proches.

## Assistance aux utilisateurs

Le service d'assistance externalisé auprès du prestataire informatique est maintenu avec un nombre de tickets annuel en légère hausse. Il permet aux utilisateurs de bénéficier d'une assistance liée à des dysfonctionnements ou à des demandes de paramétrage (Création de nouvelles sessions, modification des accès, déploiement de nouveaux logiciels...)

L'ensemble du parc informatique a été intégré à la console de gestion du parc informatique par le service informatique. Cette console permet d'harmoniser le paramétrage des ordinateurs, d'avoir un suivi du parc informatique et de manager les ordinateurs à distance avec exécution de mises à jour et analyse des alertes de sécurité. Le service informatique a maintenu son service d'assistance aux utilisateurs concernant le matériel et a accompagné les structures dans l'acquisition de nouveaux logiciels.

**Perspectives :** L'infrastructure du système d'information étant consolidée, le renforcement de la sécurité vis-à-vis des cyber-attaques reste un axe d'amélioration prioritaire tout en continuant à s'adapter aux besoins des professionnels tant en performance qu'en accessibilité.

Les principaux projets porteront principalement sur l'adaptation aux évolutions technologiques telles que l'arrêt progressif des lignes cuivre pour les accès téléphoniques et internet ainsi que la migration des postes sur Windows 11 avant fin 2025.

## Orientation associative N° 2 : Pour une association bientraitante, bienveillante, et pour tendre vers le bien-être

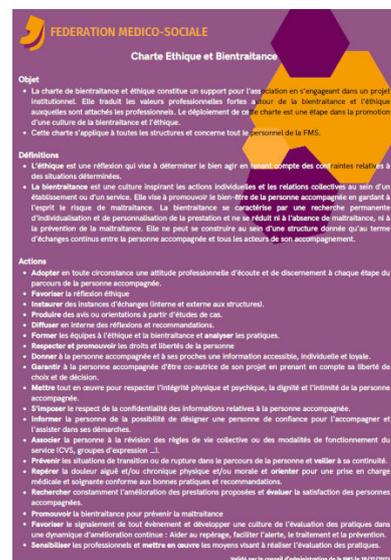
### Charte associative « Ethique et Bientraitance »

La charte associative « Ethique et Bientraitance » qui a été rédigée puis validée en Conseil d'Administration le 18/12/2023 a fait l'objet d'une diffusion auprès des salariés et a été présentée dans les Conseils de Vie Sociale (CVS).

Chaque structure a pu décliner cette charte et définir sa propre stratégie Ethique et Bientraitance avec notamment l'organisation de temps de réflexion « Ethique et Bientraitance » permettant aux équipes d'échanger autour d'une thématique ou d'une situation donnée, de l'analyser et d'en tirer des enseignements.

Les directeurs ont bénéficié d'un temps de présentation et d'échange sur la thématique de « l'éthique managériale » tenu par un intervenant extérieur. Ce temps avait pour objectif d'amener les directeurs vers une réflexion éthique dans leur prise de décisions.

**Perspectives :** Cette charte constitue un support pour les structures qui sauront s'en emparer pour la décliner et la faire évoluer en réponse aux attentes des personnes qu'elles accompagnent. Le comité éthique et bientraitance associatif aura pour mission d'y veiller et de les accompagner dans cette démarche.



## Orientation associative N° 3 : Pour une association engagée dans le développement durable (social, économique, et environnemental)

### Environnement

De nombreuses actions permettant de réduire l'empreinte carbone et de limiter la production de CO<sub>2</sub> sont engagées, avec notamment des chantiers d'amélioration des performances énergétiques des bâtiments (isolation, éclairage, VMC...) et un verdissement du parc automobile (voitures électriques, hybrides, ...)

La stratégie d'achat du matériel informatique (PC, écran, ...) est de faire appel en priorité à une Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale (ESUS) qui fournit du matériel reconditionné par des personnes en situation de fragilité (Personnes en situation de handicap ou en parcours d'insertion professionnelle). Pour les besoins spécifiques, un partenariat a été créé avec un commerce local.

### Hygiène - Sécurité

Des actions de prévention favorisant l'amélioration des conditions de travail et la sécurité des professionnels ont été reconduites.

La révision annuelle des Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) ainsi que l'analyse des accidents du travail conjointement avec la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) du Comité Social et Economique (CSE) permettent de définir et de déployer des moyens de prévention des risques professionnels.

Le plan de formation pluriannuel visant à former l'intégralité des salariés aux gestes de secourisme s'est poursuivi, plus de 95% des salariés de la FMS ont suivi une formation initiale aux gestes de 1<sup>er</sup> secours (PCS1, SST ou AFGSU-2 selon les professions)



**Perspectives :** La prise en compte de la dimension environnementale, sociale et économique est, et continuera à être intégrée systématiquement dans la mise en œuvre de chaque projet. L'empreinte carbone fera l'objet d'une ré-évaluation en 2025.

## Orientation associative N° 4 : Pour toujours plus de performance raisonnée dans notre offre d'actions

La démarche d'amélioration dans les structures de la FMS se déploie avec pour principal objectif d'améliorer la qualité de prise en charge des personnes accompagnées en s'appuyant sur le nouveau référentiel d'évaluation commun édité par la Haute Autorité de Santé (HAS) et en instaurant une culture du signalement et de l'analyse des événements indésirables avec définition d'actions d'amélioration.

### Evaluation de la qualité dans les ESSMS (Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux)

Dans le cadre de l'application de la réforme des évaluations parue en avril 2022, la direction QHSE a pu accompagner les structures dans le déploiement de la démarche d'amélioration.

L'ensemble des structures fait l'objet d'auto-évaluations annuelles menées par la direction QHSE. Au fil des auto-évaluations, les conseils prodigués et le suivi de l'avancement des plans d'action permettent de maintenir une dynamique de travail dans les structures. En effet, les directions et leurs équipes ont su s'approprier les différents critères et leur niveau d'exigence pour améliorer la qualité des accompagnements et individualiser les accompagnements en réponse aux besoins des personnes accompagnées.

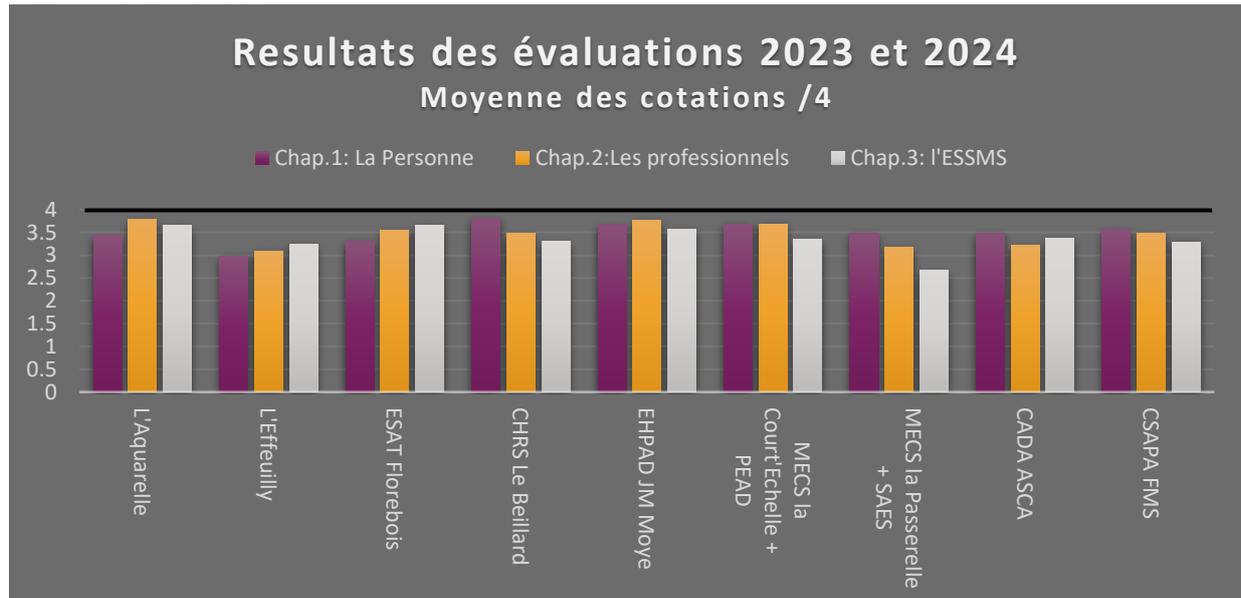
### Réforme des évaluations



- 1 Référentiel commun
- Tous les 5 ans
- Auto-évaluations annuelles
- 3 chapitres : la personne, les professionnels, l'ESSMS.
- 157 critères

Les échéances fixées dans les arrêtés de programmation des évaluations par un organisme externe sont réparties de 2023 à 2025 selon les structures.

Fin 2024, 12 des 16 structures soumises aux évaluations ont fait l'objet d'une évaluation par un cabinet extérieur.



D'une manière générale, les constats réalisés par les évaluateurs externes correspondent à ceux posés lors des auto-évaluations. Nous observons une homogénéité de la qualité des accompagnements réalisés par les différentes structures avec des résultats satisfaisants.

Les critères impératifs relatifs aux droits des usagers ont été validés. La culture de l'utilisation des fiches d'évènements indésirables interne reste encore à développer, certains critères impératifs en lien avec leur utilisation n'ont pas pu être validés.

Les rapports définitifs ont été transmis aux autorités de contrôle et de tarification accompagnés des plans d'actions relatifs aux critères impératifs.

**Perspectives :** Les diagnostics posés en auto-évaluation et évaluation constituent la feuille de route de la démarche d'amélioration de la qualité d'accompagnement dans les structures. Les axes d'amélioration issus des évaluations externes sont étendus et profitent aux autres structures.

Ce processus de surveillance en continu crée une dynamique et favorise l'avancement des actions.

Courant 2025, les 4 structures restantes se verront réaliser leurs évaluations par un cabinet extérieur : Les foyers d'hébergement Ariane et Saphir, le FAS Les Essis et le SAVS FMS.

### Logiciel qualité AGEVAL

Fort du constat que l'absence d'outil de suivi du plan d'amélioration de la qualité était un frein à l'efficacité de son déploiement, une phase d'étude d'acquisition d'un logiciel qualité a été engagée par la direction QHSE. A l'issue de cette phase d'étude, le choix s'est porté sur un logiciel qui répond au cahier des charges de la FMS tant en termes de fonctionnalités qu'en termes d'ergonomie d'utilisation.

Afin de préparer le déploiement de ce logiciel, un comité de pilotage constitué de la direction QHSE et de directeurs de structures a été mis en place afin d'appréhender les différents modules et de définir les modalités de paramétrage et de mise en production afin de fournir aux professionnels un outil adapté aux besoins et simple d'utilisation.

Ce logiciel va notamment permettre à chaque professionnel de :

- ➔ Consulter une bibliothèque de procédures applicables et être informés en cas de mise à jour
- ➔ Déclarer les évènements indésirables internes pour traitement, analyse et définition des actions d'amélioration (plaintes et réclamations, dysfonctionnement et fait de violence ou maltraitance)
- ➔ Centraliser le plan d'action qualité de chaque structure à partir des différentes sources : Projet d'établissement, évaluations/auto-évaluations, fiches d'évènements indésirables, DUERP, ...

Le 1<sup>er</sup> module déployé est le module de déclaration des événements indésirables afin de fluidifier la mise en application de la procédure en vigueur. En effet, le logiciel permet à chaque professionnel de déclarer une fiche sur son portail avec une alerte au responsable de service désigné pour son traitement (de l'analyse de cause, d'impact à la définition d'actions d'amélioration et sa clôture).

A cette fiche de signalement d'évènement indésirable pourra également être associée une déclaration d'évènement indésirable grave auprès des autorités de contrôle et de tarification selon la situation.

**Perspectives :** L'accompagnement des directions et des équipes par la direction QHSE à l'utilisation de ce nouveau logiciel et à l'intérêt de déclarer les événements indésirables permettra de faciliter le déploiement de la démarche d'amélioration dans les structures en permettant une supervision de la part de la direction QHSE.

#### ***RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données)***

Le déploiement de la mise en conformité RGPD s'est poursuivi dans les structures. Des guides de bonnes pratiques RGPD ont pu en découler et être transmis aux salariés des services.

La sécurisation des informations personnelles a pu également être évaluée lors des auto-évaluations à partir du référentiel HAS incluant ces critères.

**Perspectives :** Le déploiement d'outils informatisés permettra de renforcer la sécurité des données et d'harmoniser les pratiques de recueil et de traitement des données personnelles.

## **Conclusion**

L'année 2024 a été marquée par des progrès significatifs dans la sécurisation de notre système d'information et l'acculturation des professionnels en matière de qualité. L'accent mis sur la sécurité informatique et le déploiement d'outils de gestion de la qualité témoignent de notre engagement envers l'excellence opérationnelle et le bien-être de nos collaborateurs et des personnes accompagnées.

Les défis à venir incluent la poursuite de l'adaptation aux évolutions technologiques et le renforcement des moyens de protection contre les cyber-attaques.

Ces réalisations constituent une base solide pour l'amélioration continue de nos services et le renforcement de notre position en tant qu'acteur majeur du secteur médico-social.

Aline HARTMANN  
Directrice QHSE-RGPD-SI



# RAPPORT D'ACTIVITE

## PATRIMOINE

### Introduction

Dans notre secteur médico-social, le patrimoine immobilier joue un rôle crucial, bien au-delà de sa simple fonction d'hébergement. Il constitue le cadre de vie quotidien des résidents et le lieu de travail des professionnels, influençant directement la qualité de l'accompagnement et le bien-être général des personnes prises en charge.

### **Orientation associative N° 1 : Pour un renforcement et une consolidation du "travailler avec" les usagers et tous les acteurs des sociétés civile, politique, culturelle, économique et culturelle**

Le partage des données est essentiel pour faciliter les échanges et favoriser le travail coopératif. De ce fait, des outils du pack Office Microsoft 365 ont été développés :

- Teams : application de communication collaborative dans le cadre d'un projet de construction ou de réhabilitation.
- OneDrive : application de stockage de fichiers avec partage. Cette application permet de stocker l'ensemble des documents en lien avec le bâtiment (information générale du bâtiment ; documents de la commission de sécurité ; vérification des installations techniques ; contrats de maintenance).

### **Orientation associative N° 2 : Pour une association bientraitante, bienveillante, et pour tendre vers le bien-être**

Convaincus sur le fait que les bâtiments ont un impact majeur sur la santé psychologique et physiologique des usagers (résidents et professionnels), nous intégrons dans tous nos projets de travaux la notion de confort général se décomposant en :

- Confort thermique
- Confort acoustique
- Confort phonique
- Confort visuel
- Confort tactile
- Confort hygrométrique
- Confort olfactif.

### **Orientation associative N° 3 : Pour une association engagée dans le développement durable (social, économique, et environnemental)**

Un bâtiment durable est considéré comme tel si :

- L'ensemble des locaux assure le confort des occupants (dimension humaine)
- Les matériaux sont choisis en tenant compte des ressources naturelles et renouvelables (dimension environnementale)
- La consommation d'énergie est réduite au maximum (dimension énergétique).

Ces trois critères ont été, et seront intégrés dans les différents projets de la FMS.

### **Orientation associative N° 4 : Pour toujours plus de performance raisonnée dans notre offre d'actions**

Au fur et à mesure des années, la FMS a façonné un tissu d'entreprises susceptibles de répondre aux demandes de travaux ou de maintenance. De ce fait, la qualité des interventions nécessaires aux établissements est maîtrisée, tout en ayant connaissance des prix pratiqués.

De plus, l'optimisation et l'uniformisation des contrats de maintenance permettent de gagner sur plusieurs points :

- Qualité des services
- Montants des prestations
- Interlocuteur unique.

***Vous trouverez ci-après, par ordre alphabétique des communes, les différents projets réalisés ou en étude au cours de l'année 2024 :***

***CORNIMONT \_ MECS 14 places : réhabilitation d'un bâtiment d'habitation en MECS***

Dans le contexte de l'expansion des Maisons d'Enfants à Caractère Social (MECS) de la FMS, un projet d'implantation de 14 nouvelles places d'accueil est prévu à CORNIMONT.

Le projet immobilier sera réalisé par un investisseur externe qui louera le bâtiment à la FMS.

Les phases préparatoires, comprenant les études de conception et l'obtention du permis de construire, ont été menées à bien en 2024.

Suite à la finalisation et à l'approbation du contrat de bail au début de l'année 2025, le chantier de construction pourra être lancé.



***DARNEY \_ Foyer ARIANE : mise en sécurité incendie avec remplacement du SSI***

En raison de l'obsolescence des composants du système de sécurité incendie (SSI), le fournisseur ne sera bientôt plus en mesure de fournir des pièces de rechange ou d'effectuer des réparations sur les équipements.

Avant de procéder au remplacement de certains équipements du SSI, un diagnostic a été établi par un coordonnateur SSI. Suite à cela un cahier des charges a été rédigé permettant de procéder à la consultation des entreprises.

En parallèle, nous avons déposé la demande d'autorisation de travaux dont le retour a été favorable.

Prochaine étape : travaux de remplacement du SSI en 2025.



***DARNEY \_ ESAT La Porte de la Forêt : projet de développement de la Restauration***

Les activités de restauration de l'ESAT se sont développées au RDC bas et RDC haut d'un bâtiment historique dit "le château" où se situent les réserves et la cuisine du restaurant et dans une extension pour la salle de restaurant.

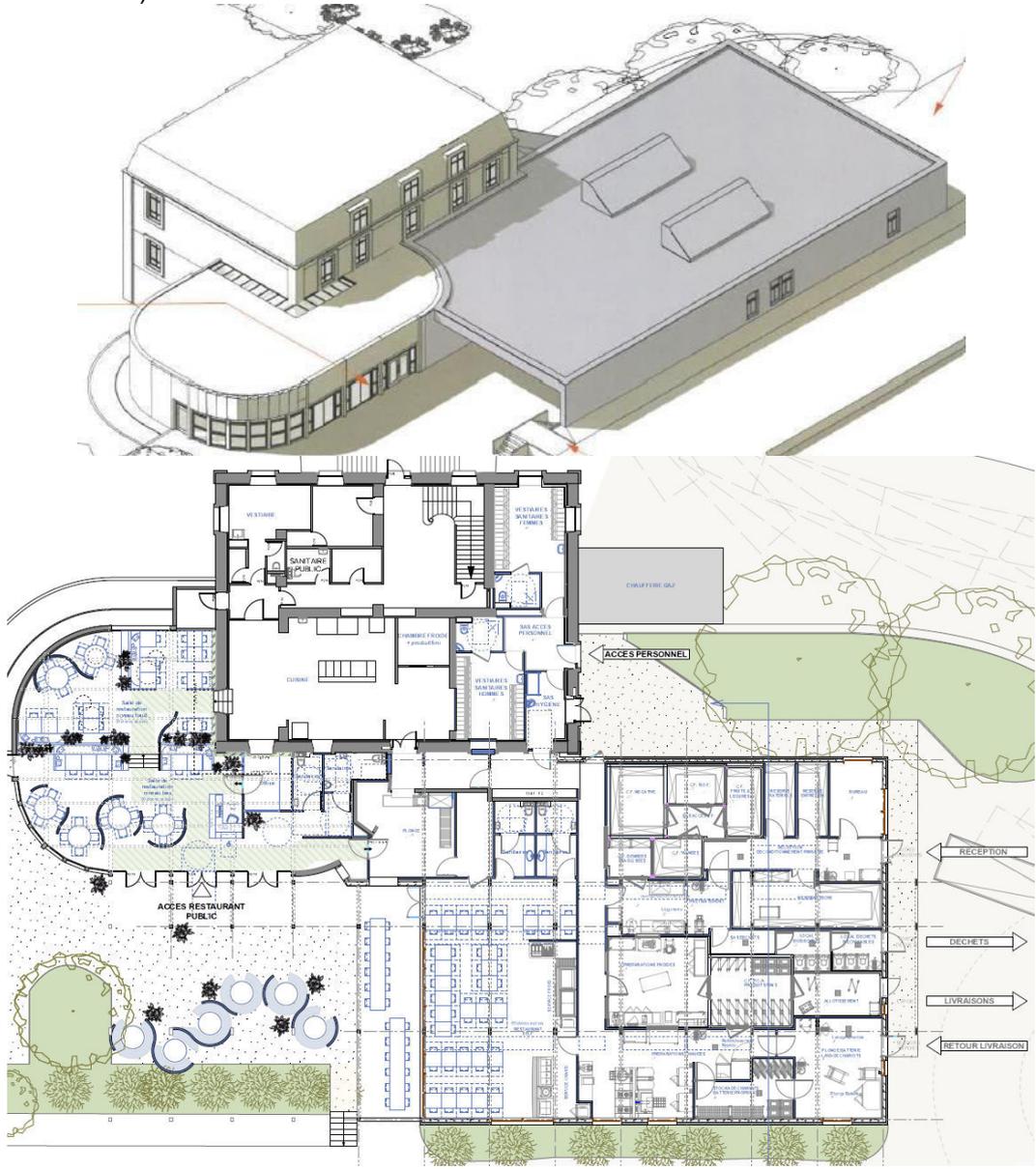
La cuisine existante produit des repas en restauration traditionnelle pour des clients extérieurs, et des repas en service self pour les salariés, des repas pour livrer dans des structures voisines.

Les clients et les salariés partagent aujourd'hui la salle de restaurant.

Le projet consiste à séparer la restauration en 2 unités :

- la première dans les locaux existants pour la restauration commerciale traditionnelle (service à l'assiette d'une capacité de 60 couverts),
- la seconde, pour le self des salariés avec une salle à manger dédiée et pour la préparation des repas en livraison. Des locaux en extension sont à réaliser pour cette partie.

Le bâtiment existant doit être réhabilité pour être mis en conformité avec les exigences actuelles d'hygiène, de sécurité et de qualité des espaces de travail. Les locaux en extension seront implantés pour assurer une cohérence et une bonne articulation avec les espaces existants, afin d'assurer un fonctionnement fluide de l'activité en organisant des fonctions mutualisées pour certaines composantes du programme. Des terrasses sont à réaliser en extérieur pour les 2 restaurants. Le maître d'œuvre choisi, les premiers plans et premières estimations ont été présentés à la FMS (phases DIAG-ESQ et APS).



**DARNEY \_ MAS L'EFFEUILLY : projet de raccordement au réseau de chaleur**

La Communauté de Commune les Vosges Côté Sud-Ouest (CCVSO) porte le projet de construction d'une chaufferie biomasse et d'un réseau de chaleur.

A ce jour, deux chaudières au gaz produisent le chauffage et l'eau chaude sanitaire. Avec une puissance souscrite de 389 kW, la MAS l'EFFEUILLY représente 19% du parc de bâtiments desservis (CCVSO, EHPAD A. BARBIER, IME l'Eau Vive, Ville de DARNEY, CD88 et le SDIS88).

Le Réseau de Chauffage Urbain s'inscrit dans les politiques de développement durable européennes mais également locales. En centralisant la production d'énergie, le réseau de chaleur supprime les rejets anarchiques et permet de ce fait de maîtriser efficacement les rejets polluants dans l'atmosphère.

La filière d'approvisionnement en bois déchiqueté sera locale et bien implantée dans le département. Le nombre de camions de livraison pour assurer l'approvisionnement de la chaufferie est estimé à 1 camion par semaine.



De plus, le chauffage urbain bénéficiera d'une mixité énergétique favorable avec un taux d'énergies renouvelables (EnR) supérieur à 80 %, ce qui permettra d'assurer une sécurité d'approvisionnement et de garantir un service au meilleur coût :

- 👉 Coûts de l'Énergie biomasse stables
- 👉 Maintenance en chaufferie moindre
- 👉 Remises à niveau des installations ou pannes en chaufferie moins importantes.
- 👉 Taux de TVA réduit sur l'énergie biomasse à 5.5 %

Ainsi, la FMS souhaite privilégier le raccordement à un réseau de chaleur urbain vertueux, tout en accédant à un prix de l'énergie plus stable à l'avenir.

Les travaux seront commencés au plus tard en décembre 2025 et seront achevés avant décembre 2026.

### **EPINAL \_ Pension de Famille : réhabilitation du site LES MAGNOLIAS**

La FMS a acquis l'ancien Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées (EHPA) Les Magnolias à Épinal pour y transférer sa pension de famille actuellement située rue Antoine Réveillé. Ce déménagement vise à améliorer les conditions d'accueil qui ne répondent actuellement pas aux standards attendus pour une pension de famille.

Le projet de réaménagement de l'établissement comprend plusieurs aspects :

- Restructuration interne pour créer 25 studios individuels
- Aménagement d'espaces communs accessibles au public au rez-de-chaussée
- Amélioration de l'efficacité énergétique, incluant l'isolation thermique extérieure et le remplacement de certaines fenêtres

Les études pour ce projet sont en cours de réalisation, et l'Autorisation de Travaux a déjà été déposée.



**ESSEGNEY \_ EHPAD JM MOYE : remplacement du SSI (Système de Sécurité Incendie)**

En raison de l'obsolescence des composants du système de sécurité incendie (SSI), notre fournisseur SSI SIEMENS ne sera bientôt plus en mesure de fournir des pièces de rechange ou d'effectuer des réparations sur les équipements de la gamme AlgoRex.

Nous avons procédé au remplacement du SSI en 2024 avec l'entreprise SIEMENS. Nous avons coordonné les différents intervenants (bureau de contrôle, coordonnateur SSI).

**GERARDMER \_ FAS Les Essis et CHRS : chaudière bois**

Une consultation a été initiée pour réparer l'automate défectueux de la chaudière à bois. Le prestataire sélectionné pour effectuer cette réparation propose un tarif inférieur de 20 000 euros par rapport au fournisseur officiel. L'intervention est planifiée pour le début de l'année 2025.

**GERARDMER \_ FAS Les Essis : réseaux de chauffage et d'ECS enterrés**

Le FAS Les Essis fait face à des problèmes récurrents concernant ses systèmes souterrains de chauffage et d'eau chaude sanitaire. Le réseau, vieillissant et mal conçu, est sujet à des fuites fréquentes. Ces défaillances ont un impact significatif sur la consommation d'eau et d'énergie de l'établissement.

Pour remédier à cette situation, des rénovations importantes s'imposent.

Dans cette optique, l'établissement prévoit de faire appel à des bureaux d'études spécialisés. Leur expertise permettra d'identifier et de mandater les entreprises compétentes pour mener à bien ces travaux de grande envergure.

**GERARDMER \_ CHRS : projet d'humanisation**

Suite à une année 2023 marquée par des difficultés de planification de la consultation des entreprises, 2024 a été consacrée à la réorganisation du projet et à la sélection des prestataires. La majorité des entreprises ont été retenues, permettant ainsi le lancement effectif des travaux en 2025.

**LURE \_ IML DESPINETTE : réhabilitation énergétique**

La FMS gère la Résidence DESPINETTE à Lure dans le cadre de l'Intermédiation Locative, avec NEOLIA comme propriétaire.

Les travaux de rénovation, débutés au milieu de l'année, sont presque terminés. L'intérieur des logements et les espaces communs sont achevés, tandis que quelques finitions extérieures restent à faire, notamment les enduits sur l'isolation thermique et la réfection de l'escalier extérieur.

Les résidents et le personnel constatent une amélioration significative du confort thermique. De plus, l'installation d'un sas d'entrée équipé d'un visiophone renforce le sentiment de sécurité dans la résidence.



### **RAON L'ETAPE \_ MECS La Court'Echelle : création d'un bureau supplémentaire**

La MECS La Court'Echelle a créé un bureau dans son hall d'accueil. Le processus a inclus :

- La demande d'Autorisation de Travaux : un dossier a été déposé pour obtenir l'autorisation nécessaire, en respectant les normes de sécurité et d'accessibilité.
- La consultation des entreprises
- La réalisation des travaux : les travaux ont été menés à bien, améliorant ainsi l'espace administratif tout en conservant un environnement accueillant.



### **RUPT SUR MOSELLE \_ Pension de famille MON REPOS : étude réhabilitation thermique et travaux Divers**

La pension de famille Mon Repos, dont le propriétaire est Vosgelis, est sous la gestion de la FMS. Un vaste projet de rénovation a été lancé fin 2024, visant à améliorer significativement l'efficacité énergétique et le confort du bâtiment. Ces travaux comprennent le remplacement de la toiture, l'isolation thermique des planchers et des murs extérieurs, la mise aux normes des installations électriques, ainsi que le remplacement des menuiseries extérieures et des portes palières.

L'isolation des combles et de la sous-face des caves dans le cadre d'un programme CEE à « 0 € », a déjà permis de réduire la consommation de gaz de 8%.

La fin des travaux est prévue pour la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2025. Ces améliorations s'inscrivent dans une stratégie plus large d'optimisation énergétique. Les projections indiquent une réduction totale de 20% de la consommation de gaz, ce qui devrait se traduire par une économie annuelle d'environ 10 000 € sur les factures d'énergie. Une évaluation sera menée l'année prochaine pour confirmer ces résultats encourageants.



### **SAINT LOUP SUR SEMOUSE \_ Résidence Sociale Michel WEYERMANN : réhabilitation lourde**

Le bailleur HABITAT 70 a achevé la rénovation complète de l'ancien foyer de travailleurs migrants.

Ancien foyer de travailleurs migrants, le bâtiment a été transformé en une Résidence Sociale moderne, offrant 34 studios individuels d'une superficie variant de 17 à 26 m<sup>2</sup>. Ces logements sont répartis sur trois étages au-dessus du rez-de-chaussée.

La nouvelle structure comprend également des espaces professionnels sous forme de bureaux ainsi que des salles communes pour les résidents.

Cette réhabilitation vient compléter la mission de la FMS sur le logement accompagné, s'ajoutant aux 25 places en pension de famille qui ont été mises à disposition en décembre 2023.

## VINCEY \_ MAS L'AQUARELLE : réaménagement et extension de la salle à manger

La M.A.S. l'Aquarelle prévoit d'agrandir sa salle à manger pour les résidents en étendant la véranda existante. Ce projet d'extension comprendra plusieurs améliorations :

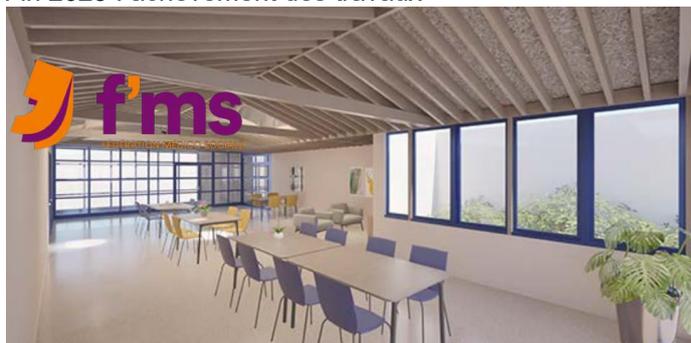
- 👉 Augmentation de la surface utilisable
- 👉 Remplacement de la toiture en polycarbonate par une couverture à haute performance thermique
- 👉 Amélioration de l'acoustique de la salle

Ce projet vise à optimiser l'espace et le confort des résidents, en combinant agrandissement et améliorations techniques.

2024 : élaboration du dossier de conception et obtention d'un avis favorable pour l'Autorisation de Travaux

Avril 2025 : lancement prévu de la consultation des entreprises

Fin 2025 : achèvement des travaux



### **Action commune : préparation aux visites de la commission de sécurité (ERP)**

À chaque date anniversaire de la dernière visite périodique de la commission de sécurité, une inspection est réalisée avec la direction du site et l'agent technique. Le registre de sécurité et les contrôles techniques sont analysés, et des actions correctives sont planifiées si nécessaire.

L'approche proactive adoptée lors de ces préparations annuelles a démontré son efficacité. En effet, les retours positifs des préventionnistes du SDIS lors des visites périodiques de la commission de sécurité confirment la pertinence et l'utilité de ces inspections préparatoires.

## Conclusion

L'année 2024 a été marquée par un engagement soutenu de la FMS envers l'amélioration et la pérennisation de son patrimoine immobilier, reflet direct de sa volonté d'offrir un cadre de vie et de travail optimal pour les usagers et les professionnels du secteur médico-social.

Les projets menés, qu'il s'agisse de mises en sécurité incendie, de réhabilitations énergétiques, d'extensions ou de créations d'espaces, témoignent d'une approche globale intégrant les dimensions de confort, de durabilité et de performance. L'accent mis sur le confort thermique, acoustique, visuel et autres, illustre la prise en compte de l'impact des bâtiments sur le bien-être psychologique et physiologique des occupants.

L'optimisation des coûts et la recherche de partenariats durables avec des entreprises qualifiées, ainsi que l'uniformisation des contrats de maintenance, ont permis de garantir la qualité des interventions tout en maîtrisant les dépenses.

L'ensemble de ces actions, réalisées ou en cours, s'inscrit pleinement dans les orientations associatives de la FMS, notamment en faveur du "travailler avec" les usagers et les acteurs de la société civile, d'une association bienveillante et engagée dans le développement durable, et d'une offre d'actions performante et raisonnée. L'année 2025 s'annonce riche en réalisations, avec la concrétisation de nombreux projets initiés en 2024, contribuant ainsi à renforcer la qualité de l'accompagnement et le bien-être des personnes prises en charge.

Arnaud BOUCHER  
 Directeur du Patrimoine Immobilier  
 FEDERATION MEDICO SOCIALE  
 Arnaud BOUCHER  
 CS 80056 - 88026 EPINAL Cedex  
 06 20 61 55 16

# RAPPORT D'ACTIVITE

## INNOVATION

En 2024, l'activité du support innovation s'est maintenue à un niveau stable, dans la continuité de l'année précédente. Le volume de dossiers de projets traités demeure constant, avec 60 dossiers enregistrés, et un taux de concrétisation similaire à 2023, atteignant 52 %.

Au-delà de ses missions initiales, la direction du support innovation a élargi son périmètre d'intervention pour accompagner le développement des ressources humaines. Cette évolution a pour ambition la mise en œuvre et le pilotage de plusieurs activités comme : le plan de développement des compétences, le processus de recrutement, le déploiement d'une démarche GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), ainsi que des actions en faveur de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Cet élargissement vise à impulser une dynamique d'innovation au service des pratiques RH, du management et du bien-être au travail. Cette perspective rejoint les idées de Gary Hammel selon lesquelles une *innovation ne naît pas seulement dans la technologie, mais aussi dans la manière dont les organisations prennent soin des personnes qui les composent.*

### **Orientation associative N° 1 : Pour un renforcement et une consolidation du "travailler avec" les usagers et tous les acteurs des sociétés civile, politique, culturelle, économique et culturelle**

#### **1 : Les usagers**

Comme les années antérieures, 91,5 % des projets accompagnés par le support innovation ont eu un impact direct en faveur des publics accompagnés. Les 8,5 % restants ont contribué à l'amélioration des conditions de travail des professionnels (aménagement salle de pause, analyse de pratique, action bien-être...)

Le montant des fonds levés au titre de la création de nouveaux services, ou actions en 2024 s'élève à 302 091€.

Le support innovation intervient sur l'ensemble des champs d'activité couverts par la FMS : autonomie, enfance, habitat, insertion, asile ou addiction, dans une dynamique d'amélioration continue et d'innovation.

Dans la mesure du possible, les utilisateurs finaux, qu'ils soient désignés comme usagers, bénéficiaires, personnes accompagnées ou clients, voire professionnels dans certains cas, sont associés à la réflexion autour des projets. Leur participation peut toutefois être limitée en amont, notamment en raison de délais parfois très contraints. En effet, le support innovation est souvent mobilisé pour accompagner les équipes dans la conception et la soumission de projets dans des délais très courts.

Lorsque l'implication directe des utilisateurs finaux n'est pas possible dès les premières étapes, les professionnels veillent à leur présenter le projet une fois celui-ci accepté par les financeurs, afin de recueillir leur avis, d'ajuster les projets/actions et de leur proposer de s'y engager. Cette démarche est conduite dans le respect des projets personnalisés de chacun.

#### **2 : Les partenaires**

La recherche active de partenariats a toujours été au cœur de la stratégie de développement de la FMS. En 2024, cette dynamique s'est maintenue, donnant lieu à de nouvelles collaborations et à l'émergence de projets innovants notamment autour de la culture (résidence d'artiste, collaboration culturelle..). Multiples et diversifiés, ces partenariats sont une source constante de créativité et d'opportunités. Ils incluent également nos financeurs, avec lesquels nous avons pu échanger tout au long de l'année sur les projets en cours ou à venir.

La FMS est également engagée dans plusieurs réseaux nationaux (logement accompagné, Association Française des Fundraisers...), ce qui lui permet d'assurer une veille active sur ses domaines d'intervention. Dans ce cadre, la direction de l'innovation participe régulièrement à des rencontres thématiques, véritables occasions de partage d'expériences et de découverte de nouvelles pratiques professionnelles.

Ces événements favorisent aussi la mise en relation avec d'autres acteurs du secteur, et contribuent à tisser des partenariats. La FMS est convaincue que la coopération et l'échange sont des leviers puissants pour l'innovation et l'amélioration continue. C'est pourquoi elle multiplie les synergies avec des structures variées : fondations, associations, institutions publiques...

Grâce à cette ouverture, la FMS enrichit ses propres pratiques tout en contribuant à la co-construction de solutions innovantes, au service des personnes accompagnées, avec l'ambition de renforcer son impact sociétal.

Parmi les partenariats structurants de l'année, figure notamment la collaboration avec la Fondation de France autour de projets en faveur des jeunes, dont une « bourse aux jeunes ». La commission décisionnelle de ce dispositif inclut la correspondante de la mission sociale de la Fondation de France.

Dans cette même logique d'ouverture, le support innovation a accueilli de nombreux stagiaires issus de parcours divers. Cette immersion dans le secteur social et médico-social vise à sensibiliser de futurs professionnels à ses enjeux et ses spécificités, tout en favorisant l'émergence de nouveaux talents et vocations.

## **Orientation associative N° 2 : Pour une association bientraitante, bienveillante, et pour tendre vers le bien-être**

### **1 : Projet à destination du public accompagné**

L'année 2024 a été marquée par une grande diversité d'initiatives ponctuelles, portées par le support innovation. Moins complexes à gérer techniquement, ces projets souvent centrés sur la recherche de financements, ont généré des bénéfices significatifs pour les personnes accompagnées. En voici quelques exemples marquants :

- **« Body'Zen »** : l'année 2024, étant celle des jeux olympiques, nous avons saisi les opportunités de lever des fonds pour des actions sportives ou de sport adapté. Subventionnées par l'ARS ou la DRAJES ses actions sont à destination de plusieurs publics : public en insertion (C'2ACT et CHRS), public âgé (Pension de Famille mon repos) et public en situation de handicap (Foyer les Essis, Foyer le Saphir et MAS L'EFFEUILLY). Ce sont plus de 30172€ levés pour la pratique sportive.
- **« Le partage par le jardin »** et **« manger pour se rapprocher »** : poursuite et développement des actions collectives de jardinage et de repas commun au sein des résidences La Ballastière et Michel Weyerman soutenues par la CILPI.
- **« Inclusion numérique »** : Financement par la CPAM de matériel pour accompagner un public en insertion dans leurs démarches administratives dématérialisées (accès au droit, à la santé...)

Ces projets s'inscrivent pleinement dans les objectifs du projet d'entreprise, en contribuant directement à l'amélioration du bien-être et de la qualité de vie des publics accompagnés.

La mise en œuvre de ces actions a été facilitée par une collaboration étroite entre le support innovation et la coordinatrice des animations, qui intervient de manière transversale au sein des établissements et services. Placée sous la supervision de la direction du support innovation, cette coopération a permis de développer de nombreuses animations et actions d'ouverture culturelle tout au long de l'année (cf. rapport d'activités – coordination des animations).

### **1 : Projet à destination des professionnels**

En parallèle des projets menés au bénéfice des publics accompagnés, le support innovation accorde une attention particulière à la qualité de vie au travail des professionnels. Cette préoccupation s'inscrit dans une vision globale du bien-être au sein de la FMS tel que porté dans la politique associative, considérant que des collaborateurs épanouis sont un gage d'accompagnement de qualité et de performance collective.

En 2024, le **Contrat Local d'Amélioration des Conditions de Travail (CLACT)** élaboré l'année précédente à l'EHPAD a été évalué et reconduit. Un 2<sup>ème</sup> CLACT pour la MAS l'Aquarelle a été élaboré en concertation avec les représentants du personnel, la direction de l'établissement, des professionnels de terrain et la directrice QHSE de la FMS.

Ces projets ont permis de mobiliser des financements auprès de l'ARS pour proposer aux équipes des séances d'analyse de la pratique ainsi que l'acquisition de matériel adapté pour prévenir les troubles musculo-squelettiques.

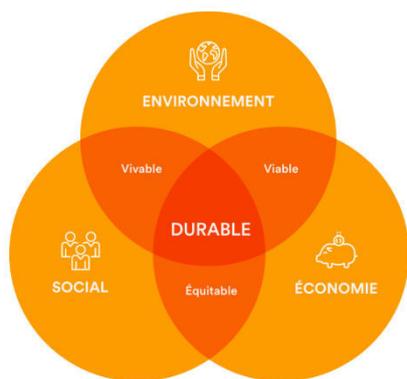
Concomitamment, un autre projet intitulé « Pause&vous » a été retenu par la fondation des hôpitaux et va permettre de rafraîchir la salle de pause de l'EHPAD.

Les actions initiées lors des années précédentes ont pu être reconduites, permettant à plusieurs collaborateurs de bénéficier de moments de bien-être, tels que des massages assis ou des soins du visage.

Toutefois, la direction de l'innovation regrette que les dispositifs de financement disponibles ne puissent être mobilisés de manière équitable sur l'ensemble des établissements et des services. Ces enveloppes restent en effet souvent ciblées sur certaines catégories de professionnels, notamment les soignants en EHPAD. Une veille active est portée, mais la FMS, de par son importance, ne peut obtenir de financement auprès de l'ARACT/ANACT.

### **Orientation associative N° 3 : Pour une association engagée dans le développement durable (social, économique, et environnemental)**

À la lumière des orientations politiques de la FMS et des principes du développement durable, le support innovation se positionne à l'intersection de nombreux enjeux :



- Améliorer le quotidien des personnes accompagnées en développant des projets répondant à leurs besoins spécifiques.
- Adapter les activités existantes aux évolutions du contexte socio-économique.
- Concevoir de nouvelles actions en cohérence avec les objectifs de la FMS et les attentes des parties prenantes.
- Mobiliser les financements nécessaires à la mise en œuvre des projets.
- Renforcer les synergies avec les acteurs du territoire à travers le développement de nouveaux partenariats.
- S'inscrire activement dans les réseaux de l'économie sociale, solidaire et écologique afin de promouvoir une économie plus responsable et inclusive.

Le support innovation accompagne activement les établissements et services de la FMS dans la mise en œuvre de projets porteurs de sens, contribuant à un développement à la fois durable, solidaire et ancré dans les territoires.

En 2024, plusieurs initiatives ont vu le jour où se sont concrétisées :

- Ouverture de l'habitat inclusif « Voisin'âge » à Saint-Nabord, avec l'ambition d'accompagner l'inclusion sociale de 15 personnes âgées et/ou en situation de handicap dans un cadre de vie adapté et des espaces partagés.
- Extension de l'habitat inclusif Tri'Log's à Darney, permettant l'accompagnement de 5 personnes supplémentaires en logement diffus, renforçant ainsi l'accès à une vie autonome en milieu ordinaire.
- Ouverture de la MECS « Les Brin'Belles » en février 2024, offrant à 5 jeunes un cadre d'accueil sécurisant, tout en favorisant le maintien des liens avec leur environnement familial et social.
- Sélection de la FMS pour piloter l'expérimentation « France Travail » sur le territoire de Rambervillers, en lien avec les enjeux d'insertion professionnelle et de lutte contre l'exclusion.
- Livraison de la résidence sociale Michel Weyermann en décembre, permettant à 34 personnes d'accéder à un logement entièrement rénové, garantissant confort, dignité et inclusion.
- Création d'un nouveau service d'évaluation des mineurs non accompagnés (MNA), validée par le conseil départemental des Vosges, renforçant l'action de la FMS en faveur des publics vulnérables.

L'ensemble de ces projets illustre la capacité de la FMS à agir concrètement pour un développement durable, en intégrant les dimensions sociales (inclusion, protection, autonomie), environnementales (logements rénovés, habitat adapté) et territoriales (ancrage local, co-construction avec les acteurs publics).

## Orientation associative N° 4 : Pour toujours plus de performance raisonnée dans notre offre d'actions

En 2024, 60 dossiers de projets ont été déposés par le support innovation, avec un taux de concrétisation de 52 %.

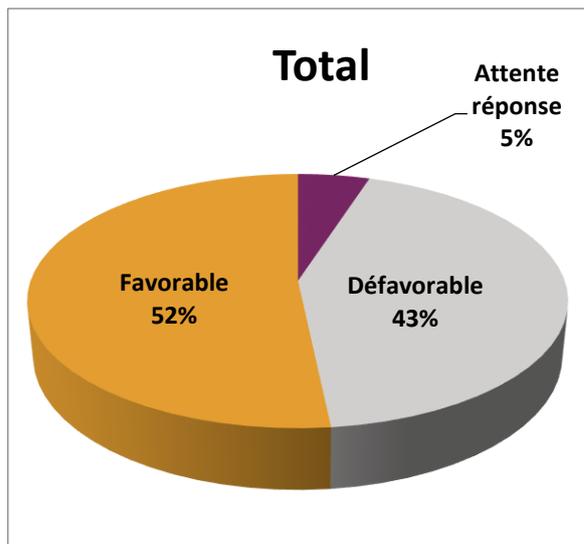
Cette dynamique engendre une file active de plus de 30 actions et projets en cours, illustrant la vivacité et la diversité des initiatives portées.

3 projets restent encore en attente de réponse.

Dans la continuité de 2023, l'année 2024 s'est également distinguée par une volumétrie d'activité particulièrement soutenue.

Face à cette intensification, il a été décidé en fin d'année de renforcer le support innovation par le recrutement d'un chargé de projet.

Cette évolution vise à optimiser le suivi des dossiers, à structurer les démarches, et à ancrer davantage une culture de la mesure et de l'évaluation des impacts.



Le support innovation entend poursuivre cette dynamique, en consolidant ses méthodes de travail et en poursuivant activement la levée de fonds pour soutenir des projets à fort impact social.

Chaque année, le support innovation s'appuie sur les indicateurs de l'ANAP (Agence nationale d'appui à la performance des établissements de santé et médico-sociaux) pour évaluer la performance de certains établissements. En complément, des bilans des actions menées dans les structures sont réalisés. Ces outils d'évaluation permettent d'analyser l'efficacité des projets mis en place, de mettre en émergence les profils des publics et d'identifier les nouveaux besoins.

### Conclusion

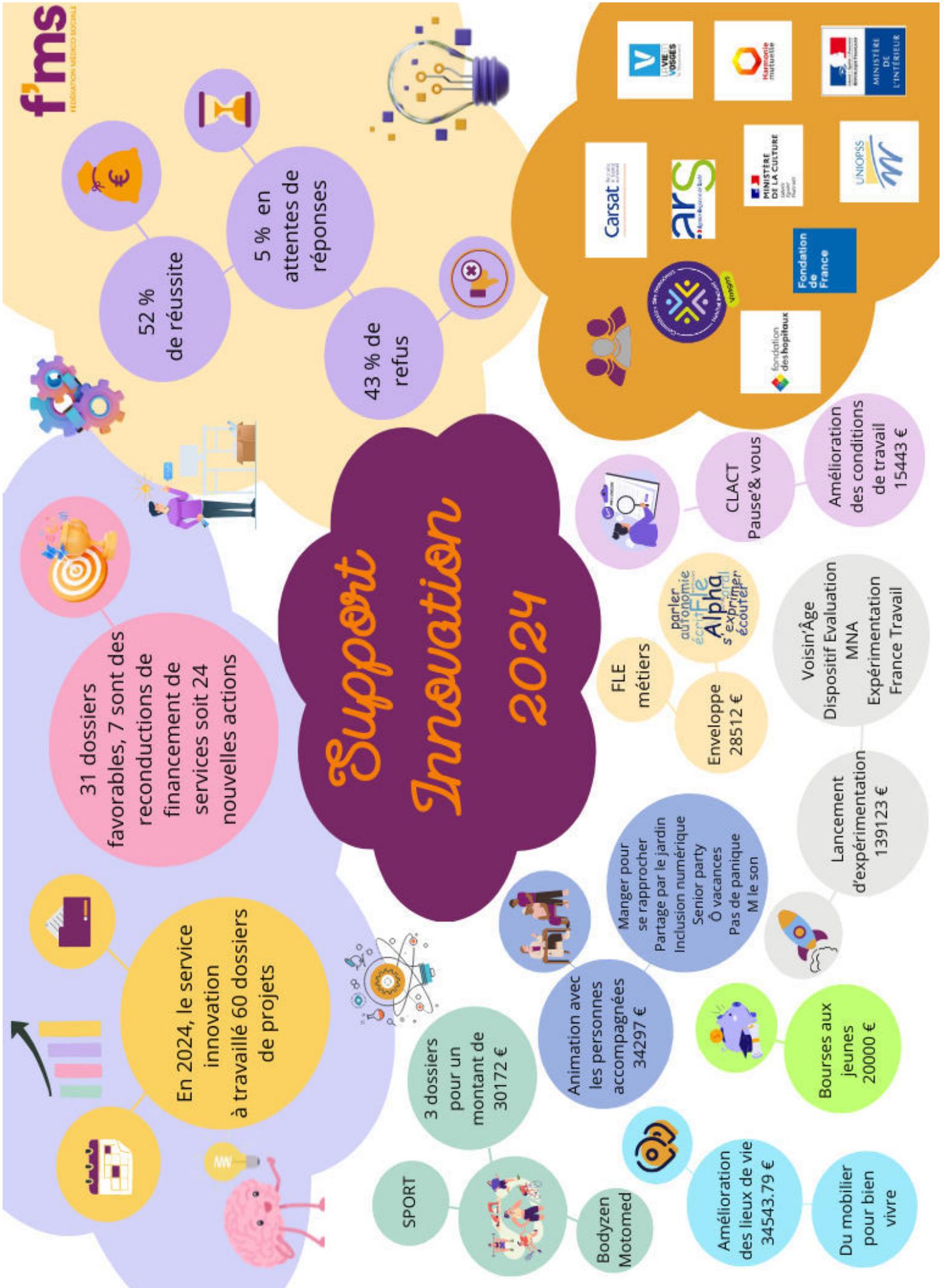
L'année 2024 a été marquée par la consolidation des actions engagées et la réalisation de nombreux projets innovants. Grâce à un accompagnement constant des usagers et à des partenariats renforcés, nous avons pu continuer à répondre aux défis du secteur, tout en restant fidèles à notre vision de développement durable et inclusif.

Les projets menés cette année ont permis d'atteindre des résultats concrets, qu'il s'agisse de l'ouverture de nouveaux services ou du renforcement des conditions de travail pour nos professionnels. Nous avons su mobiliser les ressources nécessaires et faire preuve d'agilité face aux enjeux de financement et de collaboration, en plaçant toujours l'humain au centre de nos préoccupations.

À l'aube de 2025, la FMS est prête à relever de nouveaux défis. Nous poursuivrons notre stratégie d'innovation et de coopération, en nous appuyant sur les partenariats existants et en nouant de nouveaux, pour offrir des solutions toujours plus adaptées et responsables.

*"L'innovation distingue entre un leader et un suiveur."* Steve Jobs, bien que centenaire, la FMS a encore prouvé cette année sa capacité à se réinventer et à s'engager pour l'avenir avec ambition. Nous sommes déterminés à continuer sur cette voie, pour toujours mieux accompagner les publics qui nous sont confiés ou orientés et contribuer à une société plus solidaire.

Céline GEORGE  
Directrice support innovation



# RAPPORT D'ACTIVITE

## COORDINATION RESTAURATION

### Introduction

Souvent reléguée au second plan, derrière les soins ou l'accompagnement, la restauration dans les ESMS est pourtant très importante. En plus de rythmer la journée d'un grand nombre de résident, elle a un rôle à jouer dans l'éducation alimentaire et dans l'accès à une alimentation équilibrée et de qualité.

### Axe 1 : Les personnes accompagnées

#### 1 : La participation des personnes

L'équipe d'accompagnement des moniteurs de cuisine au sein de l'ESAT a connu un renouvellement presque total au cours de ces deux dernières années. Cette stabilité retrouvée a permis de proposer un accompagnement complet à nos 13 travailleurs en cuisine. En collaboration avec le coordonnateur de parcours, les moniteurs ont pu reprendre les Projets Personnalisés de chacun, construisant ainsi un véritable projet professionnel pour chacun.

Ce cadre et cette rigueur retrouvés ont permis aux travailleurs la maîtrise de nouvelles techniques culinaires, la participation à des événements comme des traiteurs à l'extérieur de l'ESAT, ainsi que des immersions dans des cuisines professionnelles. Grâce à ces initiatives, les travailleurs ont non seulement amélioré leurs compétences culinaires, mais ont également gagné en confiance en eux et en autonomie.

En somme, cette dynamique d'accompagnement a non seulement renforcé les compétences techniques de nos travailleurs, mais a également contribué à leur épanouissement personnel, faisant de l'ESAT un lieu de croissance et de réussite collective.

Sur les périodes de vacances scolaires, l'équipe de cuisine de La Passerelle remplit ses missions d'accompagnement éducatif en accueillant sur un ou plusieurs jours, et de manière individuelle, des jeunes de la structure. Cet accompagnement a même été poussé plus loin pour un jeune de la MECS. En effet, en plus de venir régulièrement en cuisine apporter son aide, nous avons évoqué avec son éducatrice référente, son projet professionnel et son avenir. Il a ainsi pu effectuer un stage au sein de l'atelier cuisine de l'ESAT et entamer les démarches afin d'intégrer cet établissement.

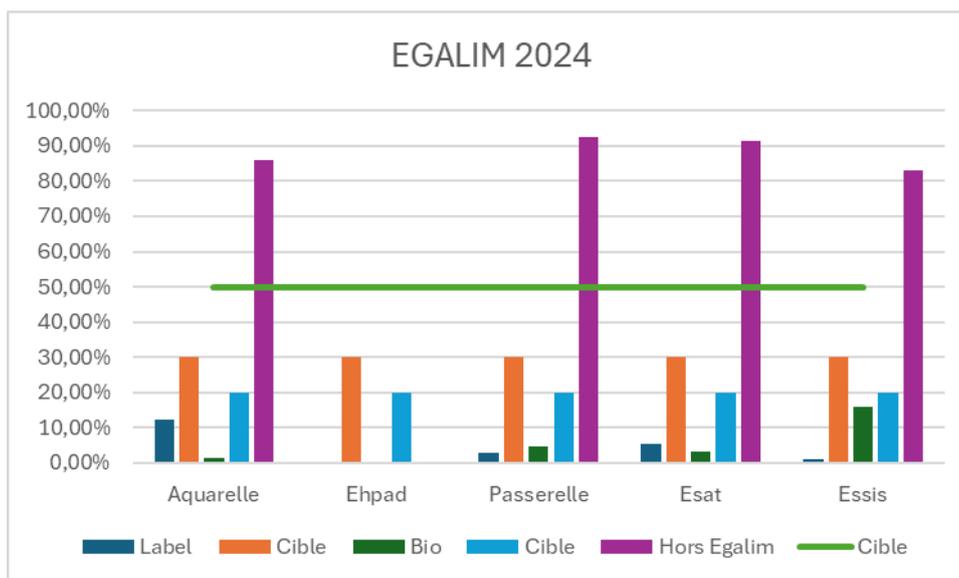
#### 2 : Les activités

Chaque jour, ce sont plus de 560 repas qui sont confectionnés au sein des cuisines de la FMS.

Hygiène et traçabilité, maîtrise des textures modifiées, respect des régimes alimentaires et du plan alimentaire sont le quotidien, parfois invisible, des cuisiniers.

Site	Couverts à l'Année	Jour de Production par semaine
<b>ESAT Collectivité + Portage (hors restauration commerciale, hors traiteur)</b>	51518	6 jours
<b>Aquarelle</b>	29649	7 jours
<b>Passerelle</b>	22909	7 jours
<b>Essis</b>	47393	7 jours
<b>Ehpad (Ehpad + MAM)</b>	50651	7 jours

La loi EGALIM (Etat Généraux de l'ALIMENTation) nous impose depuis 2022 de respecter des quotas d'achats de produits labellisés (BIO, Label Rouge, IGP, HVE, etc). Avec la flambée des matières premières, ces cibles sont difficilement atteignables en respectant le budget. L'objectif étant de trouver l'équilibre entre un budget respecté et des quotas d'achat Egalim.



Pour l'activité commerciale de l'ESAT, pour la troisième année consécutive, le chiffre d'affaires "restaurant et traiteur" (64092.19€ + 10.75%) et la fréquentation (2449 couverts +8.38%) sont à la hausse.

2024 aura aussi été l'année de la création de la page Facebook du Restaurant de la Porte de la Forêt, outil de communication indispensable ([https://www.facebook.com/Restaurantlaportedelaforet?locale=fr\\_FR](https://www.facebook.com/Restaurantlaportedelaforet?locale=fr_FR))

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

En 2024, nous avons encore été confrontés à des problèmes de recrutement. Pour certains établissements nous avons connu une fin heureuse, pour d'autre nous sommes toujours en phase de recherche de profil.

Tout d'abord, par suite d'un accident de travail important, le chef de cuisine de la MECS La Passerelle est en arrêt depuis janvier 2024 (toujours en cours). Il aura fallu attendre 7 mois avant de trouver le profil adéquat.

A Darney, c'est à la suite d'une inaptitude que nous avons dû procéder au recrutement d'un moniteur d'atelier en cuisine. 4 mois c'est le temps qu'il nous aura été nécessaire pour finaliser l'embauche. Au vu de la localisation et des exigences liées à ce poste et des délais de recrutement sur les autres postes à pourvoir, on peut être satisfait de ce délai !

Cette année aura été une année blanche pour le recrutement à l'EHPAD. En effet, un poste en cuisine est toujours vacant. Heureusement les deux salariées en poste assurent le roulement mais ceci engendre beaucoup de retard sur la prise des congés. Nous sommes toujours en recherche de solution que ce soit par le recrutement d'un cuisinier ou l'embauche et la formation en interne d'un profil sans expérience ni compétences acquises pour la cuisine.

Afin de limiter le turn-over dans les équipes cuisine, une bonne intégration est importante. Nous travaillons sur l'accueil des nouveaux salariés afin que ceux-ci se sentent encadrés dès leur arrivée. Un travail a déjà été fait sur l'amélioration des horaires de travail (journée continue).

Les cuisiniers et moniteurs qui le souhaitent, participent aux ateliers d'analyse de pratiques professionnelles.

Enfin, pour la troisième année consécutive, pour les repas de fin d'année, les résidents de l'EHPAD Jean Martin MOYE à Essegney profitent de l'intervention en cuisine de la fille d'une salariée de l'établissement. Cette jeune femme, diplômée en pâtisserie, intervient bénévolement sur le repas d'un réveillon et celui du jour de fête. Cette année, elle a été présente en cuisine pour le dîner de la saint Sylvestre et le déjeuner du jour de l'an. Dressage à l'assiette et décoration de celles-ci, gâteaux festifs. De quoi passer de belles fêtes de fin d'année.

## 2 : Les compétences

Comme chaque année, nous continuons à offrir à un cuisinier ou moniteur par établissement une remise à niveau sur l'hygiène (HACCP).

Propre à chaque établissement, les cuisiniers sont également invités à participer à d'autres formations (SST, Sécurité incendie)

Après un an et demi de formation et d'accompagnement sur le poste de cuisinière, puis de cheffe de cuisine, nous avons suggéré à une salariée de l'EHPAD Jean Martin MOYE de débiter une VAE (Validation des Acquis par l'Expérience) afin de sanctionner son investissement d'un diplôme. Nous l'avons donc accompagné tout au long de l'année sur la rédaction de son mémoire. Nous verrons en 2025 si son investissement lui permettra d'obtenir un Bac Pro Cuisine.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

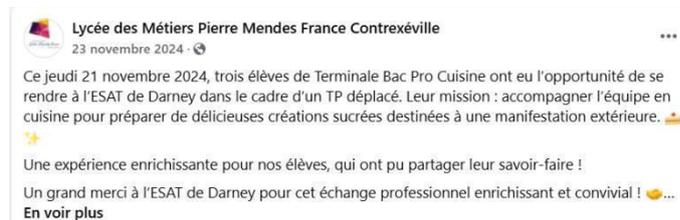
A l'ESAT de Darney, l'atelier restauration devient extrêmement vieillissant, vétuste. Les locaux de cuisine ne sont plus adaptés en termes de superficie, d'organisation, de confort pour les équipes. Le matériel est également obsolète, avec de nombreuses pannes engendrant des réparations coûteuses ou des remplacements d'urgence. De même, la salle de restaurant ne répond plus au standard qualitatif contemporain.

Fort de ce constat, nous avons lancé un projet de remise à niveau de cet atelier de restauration. En proposant une cuisine répondant aux normes d'hygiène et de sécurité actuelles à nos équipes et un restaurant de qualité à nos clients, nous comptons ainsi développer cette activité et devenir une vitrine de l'ESAT et de la FMS.

### 2 : Les relations partenariales

Après plusieurs années infructueuses, nous avons enfin réussi à nouer un contact avec le lycée des métiers Pierre MENDES-FRANCE de Contrexéville. Outre le fait de nous faire connaître et de confirmer notre souhait d'accueillir des stagiaires au sein de nos 5 cuisines, la création d'un véritable partenariat avec la section hôtelière de ce lycée est en lien avec le projet restauration de l'ESAT de Darney (voir démarche qualité)

Un TP déplacé (Travaux Pratiques) a été réalisé dans la cuisine de l'ESAT. Nous avons ainsi accueilli un professeur de cuisine ainsi que 3 élèves qui sont venus en renfort de l'équipe cuisine de L'ESAT.



### Extrait de la page Facebook du Lycée des Métiers Pierre Mendès France de Contrexéville

Une première rencontre a également été organisée avec l'association ADALI. La rencontre avait pour but, par le biais des cuisines, d'envisager l'accueil en stage ou apprentissage, de jeunes profitant du dispositif MNA (Mineur Non Accompagné). Nous verrons en 2025 si nous arrivons à concrétiser ce projet

Face aux difficultés de recrutement de cuisiniers, nous collaborons très régulièrement avec le service entreprise de France Travail.

Ainsi, à la Passerelle, nous avons accueilli une visite de locaux, organisée par France Travail, avec pour but de faire découvrir la cuisine de collectivité.



Concernant l'EHPAD Jean Martin MOYE, nous avons expérimenté un nouveau service baptisé MRS. Sous forme d'atelier, ce dispositif, par le jeu de simulation, permet de déceler des compétences propres à un métier sur des profils divers. Nous avons été les premiers dans la région à expérimenter ce dispositif sur le sujet de la cuisine de collectivité.

La commune d'Essegney a vu l'ouverture d'une MAM (Maison d'Assistante Maternelle) au 1<sup>er</sup> septembre. Dans le cadre de la création d'un partenariat local, l'EHPAD Jean Martin MOYE a été sollicité pour la fourniture d'une demi-douzaine de repas quotidiens. Cette collaboration a démarré au 1<sup>er</sup> octobre et pour une durée indéterminée.

**3. Démarche qualité et gestion des risques**

Nous avons eu également la chance d'accueillir une stagiaire en BTS Nutrition pendant 3 semaines. Nous avons défini ensemble que son stage porterait entre autres sur la sensibilisation des équipes d'accompagnement sur l'importance d'un petit déjeuner équilibré.

**CE QUE DOIT CONTENIR LE PETIT DEJEUNER :**

	<p>Une boisson avec un volume suffisant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Café, thé... : 250 ml</li> </ul>
	<p>Aliments céréaliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pain : 50g minimum</li> <li>• Céréales : 30 à 50g</li> <li>• Biscottes : 4</li> </ul>
	<p>Un produit laitier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yaourt : 100 à 125 g</li> <li>• Fromage blanc : 100g</li> <li>• Fromage : 30 à 40 g minimum</li> <li>• Boisson lacté : 250 ml dont au moins 150ml de lait</li> </ul>
	<p>Un fruit ou un jus de fruit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fruit : 80g minimum</li> <li>• Jus de fruit riche en vitamine C ou jus d'agrumes à teneur garantie en vitamine C : 150 ml</li> </ul>
	<p>Peut être accompagné d'un produit sucré, matière grasse :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Confiture, miel : 30g</li> <li>• Beurre : 16g</li> </ul>

**AVEC EAU A VOLONTE !!**

Support réalisé pour la sensibilisation à un petit déjeuner équilibré

Un volet important du projet de développement de l'atelier Restauration de l'ESAT de Darney est la professionnalisation des travailleurs en situation de handicap. Sur 13 travailleurs actuellement, seulement 1 seule a suivi un cursus dans la restauration. Afin de pouvoir tous les faire monter en compétences et être à l'aise dans une vraie cuisine, l'ESAT s'est associé au lycée des métiers Pierre MENDES-FRANCE de Contrexéville et plus particulièrement à la section hôtelière (cuisine & salle) afin que, dès la rentrée prochaine, par petits groupes, les travailleurs participent à des cours et à des travaux pratiques au sein même des classes de ce lycée.

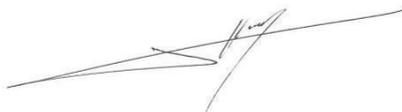
**Conclusion**

2024 fut encore une année riche en rencontres, en projets, en challenges. Elle a marqué le début de l'aventure de la redynamisation de la restauration à l'ESAT de Darney. La restauration est un domaine en constante évolution, et chaque cuisine offre de nouvelles opportunités pour innover et répondre aux attentes des résidents.

Comme le disait si justement Bernard LOISEAU : “ *La Cuisine, c'est l'envers du décor, là où s'activent les hommes et les femmes pour le plaisir des autres*”.

Nous devons ainsi continuer à réfléchir au devenir de ces métiers de la cuisine et du service, et profiter pleinement de l'expérience de la FMS en matière d'accompagnement, d'insertion et de la richesse de ses services pour former nos futurs collaborateurs et pérenniser cette profession.

Jérôme HENRY



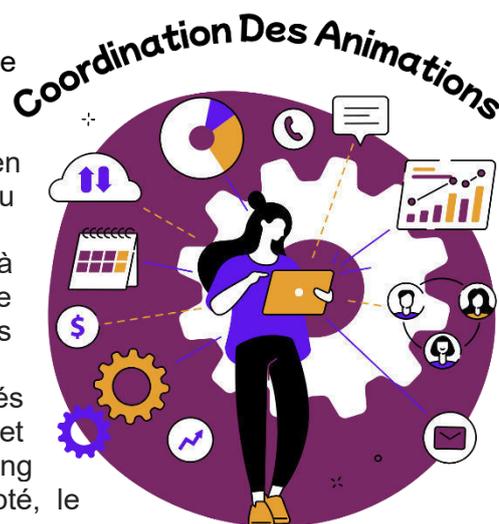
# COORDINATION DES ANIMATIONS

## Introduction

**La Coordination Des Animations** est un poste transverse pour tous les établissements et services de la fms. Elle a pour rôle de porter des projets socioculturels ou d'ouverture de nos établissements en tissant des liens avec d'autres structures et acteurs du territoire.

Les missions sont liées au montage de projet, à l'organisation d'événements, mais également à la levée de fonds et surtout à la collaboration et aux rencontres avec des partenaires.

À ce jour, elle intervient et propose des projets et activités pour l'ensemble des établissements d'hébergement et organise en outre de l'événementiel comme le Footing Multicolore Solidaire, les Olympiades en sport adapté, le repas inter-entreprise à l'ESAT.



## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

Les projets ou activités proposés répondent majoritairement à des objectifs définis en amont lors de l'établissement de ces derniers en lien avec les besoins et envies des résidents de la structure.

Tous ont permis au plus grand nombre d'utilisateurs de pratiquer une activité physique et/ou ludique adaptée ou d'être initiés à la culture et aux loisirs grâce au panel d'activités proposé cette année.

### 2 : Les activités

- **Animations dans les structures - 1 semaine par mois.** Des cycles d'animation sont proposés à fréquence mensuelle dans 5 établissements d'hébergement à raison d'une semaine par mois au sein même de la structure. Un planning d'animation est envoyé aux différentes structures à partir du mois de septembre pour l'année, avec les dates d'interventions, le déroulé des séances ainsi que les objectifs définis. Les séances d'animations proposées sont variées et adaptées aux différents publics. Exemple : exercice de motricité fine, danse assise, sport



adapté, théâtre d'ombre ...

- **Sensibilisation au handicap au travail et à la RQTH.** 12 créneaux de sensibilisation par le jeu « Objectif Inclusif » ont été proposés aux professionnels de la MAS l'Effeuilly et à ceux de la résidence Ariane. À travers le jeu, les équipes ont pu apprendre et tester leurs connaissances sur les différentes familles de handicap au travail, et sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Mais également sur les démarches pour l'obtention de cette reconnaissance. À la fin des parties, une paire de dés ronds (symbole de différence) a été distribuée à chaque participant avec les coordonnées du référent handicap à la f'ms. Cette action a été financée par l'association OETH.



- **Projet Break Danse résidence départementale 2023 - 2025.** Labellisé Terre de Jeux 2024, le département organise une résidence départementale dans le cadre de l'Olympiade culturelle autour de la danse Hip-Hop animée par la compagnie de danse S'poart. Cette résidence est financée par le Conseil Départemental en partenariat avec la DRAC Grand Est.

Pour cette deuxième année, 19 résidents des deux établissements FAS les Essis et le Saphir se retrouvent 1 fois par mois pour une initiation à la danse hip-hop.

Lors des vacances scolaires, les jeunes mineurs isolés suivis par le service S'poir rejoindront le projet.

Une restitution organisée avec l'ensemble des structures engagées dans le projet va être organisée sous forme d'un gala de danse en fin d'année scolaire.



- **Bibliothèque vivante – les 23 et 24 mars 2024.** Ce projet, « Les journées du patrimoine humain » a été initié par Scène Vosges, qui a rassemblé l'ensemble des acteurs du territoire engagés dans le lien social afin d'organiser des bibliothèques dans leurs locaux. Une bibliothèque vivante est composée de livres humains, qui sont empruntés par des visiteurs le temps d'un récit, d'un partage de vie ... La f'ms a proposé une bibliothèque vivante au sein de l'EHPAD JM Moye. 6 résidents ont participé au projet afin de devenir livres vivants. Les lecteurs accueillis pendant le week-end ont pu partager un récit oral de leurs vies.



- **Projet Imaginale – Histoires du monde – 27-28-29 mars 2024.** Lors de la Fête des Images organisée par la ville d'Epinal, la f'ms et Stéphanie Thernier des Ateliers d'Image Plus ont collaboré afin de proposer des courts métrages qui ont été projetés sur un mur du centre-ville. Ces vidéos ont été réalisées en papier, par un groupe de 6 usagers du CADA. Pendant 3 jours, ils ont travaillé un scénario, dessiné et mis en scène leurs productions. La restitution a eu lieu lors de la Fête des Images en présence de M. Le Maire et d'une foule de public venue pour l'évènement.



- **Séjour sénior Jura – Du 13 au 15 mai 2024.** Ce séjour a été financé grâce à l'appel à projet relatif à la prévention en EHPAD. 8 résidentes de l'EHPAD JM Moye sont parties 2 nuits 3 jours à Prénovel dans le Jura, accompagnées de 4 professionnelles. Ce séjour répond aux besoins de partir en vacances, afin de proposer un moment de répit en dehors de l'accueil collectif. Les résidentes ont profité de moments de détente et de nombreuses visites du patrimoine local proposées dans le Jura.



- **Footing Multicolore Solidaire - 02 juin 2024.** Pour cette 7<sup>ème</sup> édition, nous avons rendu l'évènement itinérant sur le territoire Vosgien. L'itinérance a commencé par la commune de Rambervillers. Nous avons accueilli **257 adultes** et **75 enfants**, **38 bénévoles** et **37 personnes partenaires** sur les stands, nos différents sponsors nous ont soutenus à hauteur de 3650 €. Le comité d'organisation s'est réuni 1 fois par mois afin d'organiser au mieux cette journée. Il est composé de 7 salariés de la f<sup>ms</sup> et 2 résidents du foyer Saphir.

Nous avons développé un travail partenarial :

Avec l'association Mother Fit'Her qui a proposé une chorégraphie en musique sur la scène juste avant le départ.

Avec les structures également : le centre social de Rambervillers a proposé un stand de tir au but mis en place par les jeunes de l'accueil ados. L'association Voir Ensemble Vosges proposait une initiation au braille.

Le Fablab haut-comtois était partenaire de l'évènement dans la confection des médailles pour les enfants avec des usagers de la pension de famille de Saint-Loup.

Les usagers de la résidence Ariane et Saphir se sont mobilisés aux côtés des membres du comité d'organisation pour le lancer de poudre, la préparation et la vente de crêpes.

La MAIF prévention a proposé au public une sensibilisation au danger de l'alcool.

DJ Dylan (ouvrier de l'ESAT de St Nabord) a ambiancé le public avant l'échauffement.

**Le 19 septembre 2024**, la cérémonie de remise de don s'est déroulée dans les locaux de C'2act en présence de la municipalité, des partenaires, des bénévoles et des salariés de la f<sup>ms</sup>. Madame Marchal a remis un chèque de 800 € à l'Association Voir Ensemble Vosges.



- **Défi nature régional – Lac du Der - 12 et 13 juin 2024.** A l'occasion du 1<sup>er</sup> Défi Nature organisé par la Ligue de Sport Adapté, 7 résidents du foyer de vie les Essis ont pris la direction du Lac de Der, accompagnés par deux professionnels. Un programme jalonné de défis sportifs : Shootball / Rosalie / Jeux coopératif / Pédalo / Jeux de plage / Golf archerie / Sarbacane et Jeux de découverte nature. L'équipe a terminé 4<sup>ème</sup> au classement découverte et 8<sup>ème</sup> au classement général sur 20 équipes inscrites. Nous avons été hébergés dans un camping proche du Lac du Der.



- Handi'kart- Mirecourt – 20 juin 2024.** Notre partenaire ASK Mirecourt, a proposé, comme chaque année, une initiation à l'handi'kart sur la piste de Juvaincourt. Les 7 établissements : Les Essis, Le Saphir, Ariane, L'Aquarelle et l'Effeully, Tri'Logis et Pass'age ont participé à une journée découverte du karting adapté. Après un bon pique-nique partagé avec les 21 résidents et professionnels, les bénévoles de l'association ASK Mirecourt nous ont encadrés toute l'après-midi dans la conduite de kart adapté.



- Fête des voisins ESAT Saint Nabord – 28 juin 2024 :** Afin d'améliorer sa communication et de renforcer son réseau, l'ESAT Florebois de Saint-Nabord a fait appel à la coordination des animations pour l'organisation d'un repas inter-entreprises. Cette fête des voisins organisée dans les locaux de l'ESAT a réuni l'ensemble des entreprises voisines, la municipalité et l'association des commerçants de la zone de la Plaine. Les invités venus en nombre ont pu découvrir l'ensemble des prestations proposées par l'ESAT, à travers une présentation des services sous forme d'exposition. L'ensemble des convives a partagé un repas avec les travailleurs en situation de handicap et les professionnels encadrants.



Des plaquettes de présentation des différentes prestations proposées par l'ESAT ont été distribuées.

- Le mur des célébrités – Du 22 au 25 juillet 2024.** Durant 1 semaine, des jeunes mineurs non accompagnés (MNA) du service S'poir et des résidents de l'EHPAD JM Moye ont été accueillis au musée de l'Image – Ville d'Epinal. Ensemble, ils ont été initiés à la linogravure et ont gravé le portrait d'une icône de leur génération, faisant ainsi écho aux découpures présentées dans l'exposition temporaire Les Icônes. Ces portraits ont été exposés au musée lors des journées du patrimoine les 21 et 22 septembre 2024. Le groupe venu lors de l'exposition a profité de l'évènement pour partager le repas ensemble.



- Résidence artistique – MAS Effeully - Du 26 août au 06 septembre 2024.** Le dispositif « été culturel 2024 » vise à soutenir de jeunes artistes, avec des propositions culturelles gratuites accessibles à toutes et tous, ciblant en particulier les établissements de soin ou en situation de handicap.



C'est pourquoi nous avons proposé d'accueillir des artistes au sein de nos deux MAS sur la période estivale de juillet et d'août. Pour cette année, seule la MAS Effeully a été retenue. Cette résidence a été financée par la DRAC Grand Est et est portée par Scènes et Territoires, qui s'est occupé de la mise en relation des artistes et des lieux d'accueils. Pendant 2 semaines, (Emma et Chloé) designers, se sont installés dans les locaux de la MAS. Elles ont imaginé des objets à toucher et à manipuler pour des personnes polyhandicapées. Ces objets sont réalisés avec différentes matières. Chacune de ces productions est liée par une corde symbole de la transmission des savoirs.

Une restitution de la résidence a eu lieu le 6 septembre, en présence des résidents, des professionnels, des familles ...

- **La Semaine Bleue – Du 30 septembre au 04 octobre 2024.** La semaine bleue est une opération nationale, dédiée à la valorisation de la place des aînés dans la vie sociale. Cette année, le thème était « *Bouger ensemble, pour entretenir la flamme* » Nous avons décidé d'organiser une journée d'Olympiade en sport adapté. Pour cette journée, nous avons invité les EHPAD de Charmes et Portieux. La journée s'est déroulée dans une salle communale de Charmes, les aînés se sont affrontés sur différents ateliers sportifs tels que le Cardio Gaol, la Sarbacane, le Curling, le Cornhole ... A la fin de la journée, la remise des médailles a récompensé les trois premiers et la coupe pour l'équipe gagnante.



- **DUODAY – 21 novembre 2024.** En lien avec la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), le DUODAY est une journée nationale. Lors de cette journée, une entreprise ou une collectivité locale propose un poste en duo à une personne en situation de handicap. Depuis 2022 les ESAT de Saint-Nabord, Darney et Fraize participent à l'opération. Lors de cette édition, **7 duos** ont été formés. Chaque participant a été ravi de pouvoir sortir et de voir un autre cadre professionnel que le milieu protégé. Les entreprises ont toutes réservé un accueil sympathique et chaleureux à nos ouvriers et tous ont passé un excellent moment. Ces duos nous ont également donné l'occasion d'entamer des partenariats solides avec certaines entreprises qui offrent par la suite des stages aux travailleurs, mais également, une ouverture vers le milieu ordinaire.



- **Olympiade Sport Adapté de la f<sup>ms</sup> – 30 novembre 2024.** Notre volonté de développer le sport au sein de nos différentes structures d'accueil, nous a amenés à organiser des Olympiades en Sport Adapté des établissements de la f<sup>ms</sup> en collaboration avec le club de sport adapté d'Epinal CSAE. Dans une ambiance festive et bienveillante, 7 équipes composées de résidents des établissements : Le Saphir / les Essis / l'EHPAD/ les 2 MAS / Ariane / Tri 'Logis et 1 équipe du club de sport adapté étaient présentes toute la journée au gymnase Claude Gellée à Epinal. Chaque équipe avait pour défi de marquer le plus de points possible sur 7 ateliers sportifs. Avant le repas, l'Athlète Spinalien en para-natation adaptée Simon Blaise est venu à la rencontre des participants pour un temps d'échange, il a également partagé le repas avec nous pour un moment convivial. A 16h, M. Marchal nous a fait l'honneur de faire la remise des médailles pour le classement en individuel (OR, ARGENT, BRONZE) et une coupe pour l'équipe gagnante.



## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

Les professionnels dans les structures participent à hauteur de leur temps et des besoins dans les différents projets et animations. Il est bien évidemment indispensable de veiller à leur accorder une place à chaque fois, ainsi qu'une écoute.

Depuis l'année dernière, la f'ms a renouvelé son agrément Service Civique. La coordination des animations gère l'accueil, l'élaboration des missions et le tutorat des volontaires. En 2024, nous avons accueilli 1 volontaire au sein de la direction générale qui avait pour mission de développer et d'animer des ateliers numériques ludiques dans les structures d'hébergement. 1 volontaire au sein du service d'accueil et d'accompagnement des gens du voyage, qui avait pour mission de favoriser le lien social et lutter contre l'illectronisme des gens du voyage.

En parallèle, la coordination des animations a été sollicitée dans le cadre des cordées de la réussite au collège, ce dispositif propose un accompagnement des élèves dans leur parcours d'orientation. L'objectif est d'introduire une plus grande équité sociale dans l'accès aux formations de l'enseignement supérieur, par le mentorat d'un professionnel dans l'orientation de l'élève. La coordination des animations a accompagné F. dans son choix d'orientation dans le secteur médico-social, cet accompagnement s'est déroulé 1 fois par mois lors d'entretiens individuels et de visites de structure d'accompagnement de la f'ms.

De plus, la coordination des animations a accompagné pendant leurs stages 2 étudiants :

- G. en 2<sup>ème</sup> année de BAC pro Animation au Lycée de Thaon Les Vosges d'une durée de 4 semaines en milieu professionnel, au sein de l'EHPAD JM Moye.
- E. en 3<sup>ème</sup> année de licence en management du sport à la faculté STAPS d'une durée de 280h réparties sur l'année scolaire. Il accompagne la coordination sur l'organisation du Footing Multicolore Solidaire.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 2 : Les relations partenariales

C'est grâce à un grand nombre de partenaires que la f'ms a pu développer tous les projets cités ci-dessus. En outre, la f'ms s'engage à diversifier ses collaborations pour inclure davantage de disciplines artistiques et culturelles, enrichissant ainsi l'expérience des participants. Des résidences d'artistes sont également prévues pour dynamiser l'offre culturelle. L'objectif est de créer un espace où chacun peut explorer et exprimer sa créativité, tout en renforçant le vivre-ensemble. Ce réseau de partenariats permet non seulement de rendre l'art accessible à tous, mais aussi de soutenir les artistes locaux en leur offrant une plateforme pour leur talent et leur innovation.

## Conclusion

La coordination des animations a organisé et mis en place **11 événements** sur l'année, a mené **48 animations** dans les établissements, s'est entourée de plus de **40 partenaires**, et a accompagné **3 étudiants** et **2 jeunes** en service civique.

En conclusion, l'année écoulée a été marquée par une riche activité de la coordination des animations, qui a su mobiliser de nombreux partenaires et offrir une variété d'événements et d'animations au bénéfice des établissements. Le soutien apporté à des étudiants et à des jeunes en service civique témoigne également de l'engagement envers la formation et l'insertion des nouvelles générations. Ces actions illustrent l'importance de la collaboration et de l'animation dans la dynamique locale, tout en ouvrant la voie à de futurs projets prometteurs.

Olivia DEPRez



# Etablissements & services

**EHPAD Jean-Martin MOYE**

**FOYER D'HEBERGEMENT**

- RESIDENCE ARIANE
- LE SAPHIR

**FOYER DE VIE - LES ESSIS**

**MAISON D'ACCUEIL SPECIALISEE**

- AQUARELLE
- EFFEUILLY

**SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE**

# ETABLISSEMENT D'HEBERGEMENT POUR PERSONNES AGEES DEPENDANTES JEAN-MARTIN MOYE

## Introduction

L'EHPAD accueille principalement des résidents originaires du canton de Charmes. Il dispose de 48 lits en secteur ouvert et de 14 lits en Unité de Vie Protégée (UVP) pour l'accueil permanent. 2 places d'accueil de jour sont dédiées au secteur protégé et 2 lits sont réservés à l'accueil temporaire.

Le dernier GIR moyen pondéré s'élève à 757, et le dernier PMP moyen pondéré à 290, validé le 8 avril 2024.

L'EHPAD est intégré dans l'un des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) de la Fédération Médico-Sociale (FMS). Dans le cadre de son développement, plusieurs projets d'envergure ont été réalisés :

- Modernisation du système d'appels malades et de téléphonie. Ce nouveau système permet aux résidents d'appeler depuis n'importe quel point de l'établissement grâce à des bornes enregistrant les passages.
- Remplacement de la centrale incendie.
- Modernisation des chaudières entraînant une amélioration des performances énergétiques et une réduction de la consommation.

Ces investissements visent à renforcer la sécurité, le confort et l'autonomie des résidents tout en optimisant l'efficacité énergétique de l'établissement.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

En 2024, 82 personnes ont été accompagnées, dont 64 femmes et 18 hommes. Leur implication au sein de l'établissement est primordiale, car il s'agit avant tout de leur lieu de vie.

Dans cette dynamique, trois réunions du Conseil de la Vie Sociale (CVS) ont été organisées. En complément, plusieurs échanges ont eu lieu par mail avec ses membres, notamment sur la gestion de la COVID et d'autres sujets. Le CVS a été régulièrement informé de l'évolution de la situation sanitaire de l'établissement et des préconisations mises en place au cours de l'année.

Par ailleurs, des réunions institutionnelles se tiennent régulièrement, avec des transmissions quotidiennes et des réunions pluridisciplinaires hebdomadaires, chaque jeudi, réunissant le médecin coordonnateur, l'IDEC, la psychologue et l'équipe soignante.

Les projets d'accompagnement personnalisé sont élaborés en concertation avec les résidents, leurs soignants référents, la psychologue et les familles, en tenant compte des souhaits de chacun. Cette démarche vise à garantir une prise en soin individualisée et adaptée aux besoins et attentes des résidents.

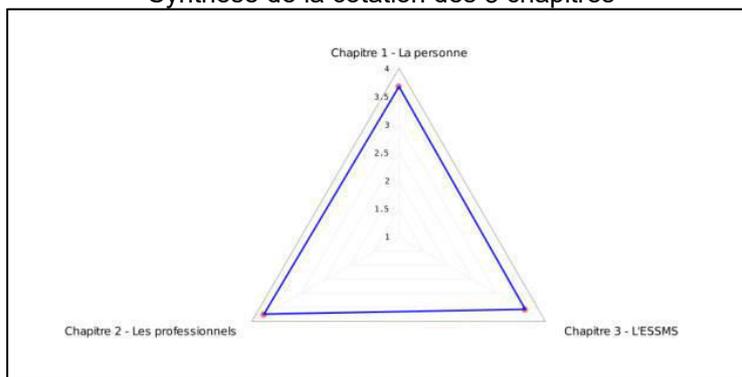
Le travail sur la traçabilité des soins s'est poursuivi afin d'assurer une prise en charge optimale. Dans ce cadre, une formation "NetIntendance" a été organisée en décembre. La nécessité d'une traçabilité rigoureuse a également été rappelée régulièrement lors des transmissions. De plus, une formation PATHOS a eu lieu fin 2023 pour renforcer l'évaluation et l'adaptation des soins en fonction des profils des résidents.

La mise en œuvre de la démarche de bientraitance repose notamment sur la déclaration des événements indésirables (EI) via le logiciel NetSoins. En 2024, l'établissement a déployé le logiciel Ageval, permettant un suivi plus efficace et structuré des déclarations d'événements indésirables.

L'objectif est de renforcer la culture de la déclaration et du suivi des EI afin d'améliorer la prise en soin des résidents et la communication avec les familles.

Enfin, l'évaluation de la HAS s'est déroulée les 11 et 12 avril. Si certains critères ont été identifiés comme nécessitant des améliorations, l'appréciation générale de l'établissement a été positive, mettant en avant la qualité des prises en soins et des actions mises en œuvre.

## Synthèse de la cotation des 3 chapitres



### 2 : Les activités

En 2024, l'établissement a accompagné 82 résidents, dont 64 femmes et 18 hommes. L'admission et le parcours des résidents témoignent de la diversité des situations et des besoins d'accompagnement.

#### Admissions et parcours des résidents

Au cours de l'année, 17 personnes ont été admises pour un séjour permanent, intégrant l'établissement pour une prise en charge durable et adaptée à leurs besoins. Parmi elles :

- 6 résidents sont arrivés directement de leur domicile ;
- 6 résidents ont été admis à la suite d'une hospitalisation ;
- 4 résidents ont été transférés après un séjour en Soins de Suite et de Réadaptation (SSR) ;
- 1 résident a rejoint l'établissement depuis un autre EHPAD.

Par ailleurs, l'accueil temporaire et l'accueil de jour ont continué à être proposés :

- 1 personne a bénéficié d'un accueil temporaire ;
- 2 personnes ont été accueillies en accueil de jour, leur permettant ainsi de bénéficier d'un accompagnement ponctuel tout en maintenant leur cadre de vie habituel.

#### Sorties et fin de parcours

Les sorties ont concerné plusieurs situations :

- 3 résidents ont quitté l'établissement pour un transfert vers une autre structure mieux adaptée à leur évolution ;
- 18 résidents sont décédés au cours de l'année.

L'accompagnement en fin de vie reste un axe fondamental de l'établissement, avec une attention particulière portée à la qualité des soins, au respect des souhaits des résidents et au soutien des familles. Ces chiffres illustrent l'activité de l'établissement en 2024, mettant en lumière la diversité des parcours résidentiels et l'engagement des équipes à assurer un accompagnement adapté à chaque situation.

#### Activité et occupation

En 2024, l'établissement a réalisé 22 742 journées d'accueil réparties comme suit :

- 22 514 jours d'accueil permanent, dont 25 jours pour une personne de moins de 60 ans ;
- 14 jours d'accueil temporaire ;
- 82 jours d'accueil de jour ;
- 25 jours de libération ;
- 107 jours de réservation.

Par ailleurs, 86 journées ont été enregistrées pour des hospitalisations de plus de 3 jours, et 5 journées pour des absences liées aux vacances.

La durée moyenne de séjour s'élève à 1 267 jours (environ 3.5 ans), illustrant l'engagement de l'établissement dans un accompagnement durable et adapté aux besoins des résidents.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

#### Effectifs en 2024

Au 31 décembre 2024, l'établissement comptait 36.69 équivalents temps plein (ETP), avec 42 femmes et 4 hommes, illustrant un déséquilibre en matière de parité.

Au cours de l'année, 5 départs ont été enregistrés, 6 recrutements ont été effectués. Un professionnel a augmenté son temps de travail pour passer à temps plein, renforçant ainsi la stabilité des équipes. A ce jour, un poste d'ouvrier-employé (0.85 ETP) reste à pourvoir.

Le médecin coordonnateur a augmenté son temps de travail à 0.25 ETP au lieu de 0.10 ETP. Bien qu'une augmentation à 0.6 ETP ait été possible, il a choisi de ne pas l'accepter pour des raisons personnelles. Enfin, une IDEC a été recrutée pour remplacer la précédente, partie en fin d'année.

	Femmes		Hommes		Total de collaborateurs	Total Somme de ETP
	Nombre	Somme de ETP	Nombre	Somme de ETP		
Cadres	4	3.3	1	0.25	5	3.55
Ouvriers-Employés	34	28.2879	3	2.8571	37	31.1455
Techniciens-Agents de maîtrise	4	4	0	0	4	4
Total général	42	35.5879	4	3.1071	46	38.6955

En 2024, l'établissement a souscrit au dispositif Hublo, une plateforme de recrutement permettant d'avoir un panel de remplaçants au sein de la structure. Ce dispositif vise à faciliter les remplacements lors des congés ou absences, assurant ainsi une continuité de service sans compromettre la qualité du travail. Cela s'inscrit dans notre démarche globale visant à maintenir un environnement de travail stable et de qualité pour les résidents tout en répondant aux besoins opérationnels.

#### Qualité de vie et conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail et du bien-être des professionnels est une priorité au sein de l'établissement. Dans cette optique, plusieurs actions ont été mises en place en 2024 grâce à des appels à projets, permettant de financer et de développer des initiatives en faveur des équipes.

Des temps d'analyse des pratiques professionnelles ont été organisés, offrant aux équipes un espace d'échange et de réflexion sur leurs expériences et leurs méthodes de travail.

Par ailleurs, des actions spécifiques en faveur du bien-être des professionnels ont été déployées. Grâce aux financements obtenus, des séances de massage bien-être ont été proposées sur le temps de travail. Ces prestations incluant des massages ciblés sur le dos ou le visage, ont permis aux équipes de bénéficier de moments de relaxation et de récupération.

Ces initiatives contribuent activement à la prévention des risques psychosociaux et à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Elles témoignent également de la reconnaissance de l'engagement quotidien des professionnels auprès des résidents et participent au renforcement de l'attractivité de l'établissement.

#### Accueil et accompagnement des stagiaires

En 2024, l'établissement a accueilli :

- 3 stagiaires en animation ;
- 5 élèves en bac pro Services aux personnes ;
- 2 stagiaires en immersion professionnelle ;
- 3 étudiants en soins infirmiers ;
- 2 étudiants aide-soignant.

Au-delà du développement de leurs compétences, l'accompagnement des stagiaires vise à leur transmettre une culture soignante fondée sur les valeurs essentielles du métier, afin d'optimiser leur intégration. Dans cette optique, une visite de l'établissement est organisée en amont de leur stage pour faciliter leur immersion.

Chaque stagiaire bénéficie d'un suivi personnalisé, encadré par une tutrice ou une référente de stage, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire. Cette approche permet d'assurer un apprentissage structuré et adapté, tout en favorisant leur engagement dans les métiers du soin et de l'accompagnement.

## **2 : Les compétences**

En 2024, cinq formations ont été intégrées au plan de développement des compétences, permettant aux professionnels de renforcer leurs connaissances et d'améliorer leurs pratiques.

Parmi celles-ci : sécurité-incendie, NetSoins, NetIntendance, accompagnement spécifique à la maladie d'Alzheimer et santé mentale.

Ces formations ont renforcé l'expertise des équipes et optimisé la prévention adaptée aux besoins des résidents. Des temps d'échanges réguliers avec le médecin coordonnateur ont également permis d'approfondir les connaissances et d'ajuster les pratiques professionnelles.

## **Axe 3 : L'établissement ou service**

### **1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie**

Le cadre de vie des résidents est une priorité, afin qu'ils se sentent chez eux au sein de l'établissement. Plusieurs actions ont été menées en 2024 pour améliorer leur bien-être et leur confort.

Des modernisations ont été réalisées, telles que le remplacement du système de gestion des appels malades et de la centrale incendie, garantissant une meilleure réactivité en cas d'urgence. Le hall d'accueil a été rénové avec l'installation d'une porte à ouverture automatique, et de nouveaux mobiliers (banquettes, fauteuils, petites tables) ainsi qu'un tableau végétal ont été ajoutés pour rendre l'espace plus accueillant.

La salle de restaurant a été équipée de nouvelles tables et chaises, créant un cadre plus agréable pour les repas des résidents. Par ailleurs, le plan pluriannuel d'investissement sur 5 ans permettra de moderniser les étages avec l'installation de lumières automatiques dans les circulations et de dispositifs domotiques, favorisant l'autonomie des résidents tout en réduisant la consommation énergétique. La rénovation des peintures contribuera à rafraichir et harmoniser les espaces.

L'année 2024 a également vu l'installation de bornes wi-fi pour permettre aux résidents et visiteurs de se connecter à Internet, ainsi que la mise en place d'un blog dédié aux résidents, régulièrement alimenté par l'animatrice avec des articles photos, sorties et animations.

Grâce à des appels à projets, les résidents ont pu bénéficier de soins de bien-être, incluant des prestations par une esthéticienne, et profiter de moments de détente tels que des séances de médiation animale et de gym douce. Ils ont également eu l'opportunité de partir en vacances pendant 5 jours, contribuant à leur qualité de vie au sein de l'établissement.

### **2 : Les relations partenariales**

L'établissement est solidement implanté dans son territoire et entretient de nombreux partenariats avec des services et professionnels variés. Parmi ces partenariats, on retrouve l'Hospitalisation A Domicile (HAD) et l'équipe mobile de soins palliatifs, qui interviennent en complément des soins au sein de l'établissement. L'EHPAD collabore également avec l'équipe mobile d'hygiène, sollicitée pour la gestion des épidémies ou pour des conseils spécifiques.

Des partenariats existent aussi avec des professionnels de santé tels que les pharmaciens, médecins, kinésithérapeutes, orthophonistes, pédicures et dentistes, qui interviennent directement au sein de l'établissement.

La mairie est un partenaire actif, étant également membre du Conseil de la Vie Sociale (CVS) et collaborant avec l'établissement sur plusieurs projets. De plus, des relations étroites sont maintenues avec le centre médico-psychologique pour personnes âgées et les hôpitaux, renforçant ainsi les liens avec les structures locales de santé et de soins.

N'oublions pas les écoles et les instituts de formation, avec qui nous collaborons efficacement pour former les stagiaires et les professionnels de demain, contribuant ainsi à la transmission des savoirs et à l'avenir des métiers du soin et de l'accompagnement.

### **3. Démarche qualité et gestion des risques**

L'évaluation HAS des 11 et 12 avril 2024 a confirmé la qualité des prises en soins, avec 14 critères validés sur 17. Les résultats sont encourageants : 3.67/4 pour l'accompagnement des résidents, 3.76/4 pour les

professionnels et 3.57/4 pour l'ESSMS. Des axes d'amélioration restent à travailler, notamment sur le plan de gestion de crise.

Un contrôle sur pièces de l'ARS a également eu lieu cette année, permettant d'évaluer la conformité de l'établissement vis-à-vis des exigences réglementaires et d'identifier les ajustements nécessaires.

L'année 2024 marque également un renforcement de l'intégration des nouveaux résidents et salariés, afin de favoriser leur adaptation au sein de l'établissement. Par ailleurs, des actions de prévention des risques professionnels sont mises en place pour améliorer le bien-être des équipes et prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS), garantissant ainsi un cadre de travail plus serein et efficace.

## Conclusion

L'année 2024 a été marquée par une dynamique d'amélioration continue, tant dans la prise en charge des résidents que dans les conditions de travail des professionnels. Grâce aux appels à projets, de nombreuses initiatives ont été financées, notamment en faveur du bien-être des résidents et des équipes. Cette démarche se poursuit avec de nouveaux projets, comme un voyage prévu en juin 2025 à Amiens pour huit résidents, offrant une parenthèse de détente et d'évasion.

L'organisation du travail évolue également pour mieux répondre aux besoins de l'établissement et des professionnels. Une réorganisation des plannings est en réflexion, avec une possible augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel, notamment sur les postes de nuit et à l'UVP. Par ailleurs, la mise en conformité avec les exigences réglementaires, suite au contrôle sur pièces de l'ARS, reste une priorité pour garantir un accompagnement de qualité et sécurisé.

Dans cette continuité, l'établissement s'engage à réduire le recours à l'intérim grâce à la plateforme Hublo, permettant d'élargir son panel de remplaçants et de stabiliser les équipes.

Enfin, l'EHPAD maintient une démarche d'ouverture vers l'extérieur et de convivialité, avec l'organisation d'événements fédérateurs. En septembre, un grand barbecue sur le thème du Festival de Cannes a rassemblé résidents, familles et membres de la direction générale, illustrant la volonté de favoriser les échanges, le partage et le bien-être collectif. Cet engagement se poursuivra, avec toujours l'objectif d'offrir un cadre de vie et de travail épanouissant, ouvert et dynamique.

Aurélie GUSTIN

Directrice remplaçante

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'A' followed by a cursive 'G' and 'U'.

# RAPPORT D'ACTIVITE

## FOYER RESIDENCE ARIANE

### Introduction

Comme chaque année, nous sommes ravis de vous présenter notre rapport d'activité. Notre priorité demeure l'assurance d'un accompagnement de qualité, en élaborant des réponses personnalisées et adaptées à chaque personne hébergée au sein de la résidence ARIANE. Cela s'appuie sur notre engagement constant, ainsi que sur notre expertise et notre technicité, acquises au cours de 30 années d'évolution continue.

Cette année a été riche en échanges et en efforts, avec des auto-évaluations régulières, la révision de notre règlement de fonctionnement, la mise à jour de notre livret d'accueil et l'établissement de nouveaux partenariats. L'ensemble de ces travaux et de nos activités a été réalisé en collaboration avec les personnes que nous accueillons.

### Axe 1 : Les personnes accompagnées

#### 1 : La participation des personnes

L'établissement met un accent particulier sur la participation active des résidents à la vie institutionnelle et quotidienne. Ceux-ci jouent un rôle important et s'engagent activement aux côtés des professionnels dans différents domaines :

- **Le CVS (Conseil de la Vie Sociale)** : En 2024, nous avons organisé 3 réunions CVS :
  - o Le 25 mars 2024
  - o Le 1er juillet 2024
  - o Le 18 décembre 2024

Cette instance est très dynamique et encourage l'expression des usagers, en listant les sujets à traiter à chaque réunion. Un compte rendu est rédigé par le Président et affiché au sein de l'établissement. Les résidents sont informés de leurs droits à travers le CVS, les groupes d'expression, ainsi que lors des entretiens individuels avec les professionnels présents au quotidien.

- **Le Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP)** : Chaque résident, en lien avec son moniteur référent, élabore son PAP en fonction de ses besoins, de ses aptitudes et de son projet de vie. L'accompagnement à la santé et à l'autonomie est abordé de manière individuelle (aide à la prise de rendez-vous ou accompagnement lors de consultations) puis collective (sensibilisation aux risques sanitaires, sorties en autonomie, vacances avec suivi éducatif à distance, etc.). Ces projets sont régulièrement examinés lors des réunions d'équipe, pour mettre en place les moyens nécessaires à leur mise en œuvre.
- **Les Activités** : Les résidents sont impliqués dans la proposition et l'organisation des activités proposées au sein de l'établissement, détaillées plus loin. Nous sollicitons des ressources extérieures pour faciliter leur participation sociale et leur intégration dans la société, en maximisant leurs opportunités d'engagement dans la communauté locale.
- **Le Projet d'établissement** : Ce projet est régulièrement évalué et sert de référence pour les résidents, les professionnels et les partenaires extérieurs. Il définit l'identité, l'organisation et les objectifs de l'établissement pour les cinq années à venir, basés sur les valeurs qui guident la F.M.S. dans son projet social. Ce document garantit les droits des personnes accueillies, définit les objectifs de qualité des prestations, et décrit les modes d'organisation et de fonctionnement. Il inclut également une vision prospective des évolutions du service et des axes d'amélioration. Un groupe de pilotage a été formé pour travailler sur les différentes sections du document. Le règlement de fonctionnement a été révisé avec les résidents afin de réactualiser certains points garantissant une vie sereine pour chacun. Le livret d'accueil et le contrat de séjour ont également été mis à jour. Nous veillons à ce que nos documents soient régulièrement actualisés, car ils sont des références juridiques essentielles.

Nous nous assurons que chaque résident dispose d'un cadre de vie respectueux de ses droits fondamentaux au quotidien. La démarche de bientraitance est déployée au travers des CVS, des réunions de service pour les professionnels, des échanges sur les pratiques, et des entretiens avec le personnel médical pour le suivi spécifique des résidents. Les résidents sont sensibilisés à ces principes lors de l'accueil de nouveaux stagiaires ou résidents.

## 2 : Les activités

Le nombre de personnes accueillies dans la structure sur l'année 2024 est de 37 personnes, y compris les stagiaires. Nous avons demandé au Conseil Départemental des dérogations ponctuelles, afin de pouvoir accueillir, mais aussi sécuriser le parcours de certains résidents : les maintenir dans l'établissement en construisant un projet particulier (ex : changement de structure).

Le nombre de journées réalisées est réparti comme suit :

- 9 876 journées normales,
- 428 journées de réservation,
- 72 journées facturées pour les stagiaires ont été réalisées sur l'année. Les personnes viennent d'IMPRO, d'IME....

Soit un total de 10 376 journées réalisées sur l'année 2024 ; ce qui représente un taux de remplissage de 94,75 %.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

L'année 2024 se caractérise par une stabilité notable en ce qui concerne les mouvements au sein de notre personnel. Dans ce contexte, une de nos salariées a exprimé le souhait d'explorer un autre domaine professionnel que notre structure, car les horaires liés à l'internat ne correspondaient plus à son rythme de vie. Cette démarche témoigne de notre engagement à soutenir les aspirations professionnelles des professionnels et à favoriser leur épanouissement.

Pour enrichir les compétences de l'équipe pluridisciplinaire, nous avons accueilli en novembre 2024 une Éducatrice Spécialisée. Son intégration nous permettra d'élargir notre champ d'expertise et d'améliorer la qualité de l'accompagnement que nous offrons à nos résidents. Cette diversité de compétences est essentielle pour répondre aux besoins variés du public et pour garantir un soutien adapté à chacun.

Par ailleurs, nous continuons à nous engager activement dans l'accompagnement des apprentis et des stagiaires, en collaboration avec le CFA de Thaon Les Vosges. Cette initiative vise à offrir aux jeunes en formation une expérience pratique enrichissante, tout en leur permettant de développer leurs compétences dans un environnement professionnel stimulant. En investissant dans la formation des nouvelles générations, nous contribuons à la pérennité de notre secteur et à l'amélioration continue de nos services

### 2 : Les compétences

En ce qui concerne les formations en 2024, nous avons mis en place plusieurs initiatives essentielles pour le développement professionnel de notre équipe. Tout d'abord, une matinée a été entièrement consacrée à une formation sur la sécurité incendie. Cette formation est cruciale, car elle permet à notre personnel de se familiariser avec les protocoles de sécurité et d'apprendre à réagir efficacement en cas d'urgence, garantissant ainsi la sécurité de tous les résidents et du personnel.

De plus, quatre membres de notre équipe ont participé à un recyclage PSC1, qui est une formation de premiers secours. Cette mise à jour des compétences est indispensable pour s'assurer que notre personnel est toujours prêt à intervenir rapidement et efficacement en cas de besoin. Un autre membre a suivi la formation de Maître d'apprentissage et RSQ, ce qui lui permettra de jouer un rôle clé dans l'encadrement des nouveaux arrivants et des stagiaires, en leur transmettant des compétences essentielles et en veillant à leur intégration dans l'équipe.

Chaque membre du personnel a également bénéficié d'un entretien professionnel, un moment privilégié pour discuter de leurs aspirations, de leurs besoins en formation et de leur évolution au sein de l'établissement. Ces entretiens sont une occasion précieuse pour renforcer la communication et l'engagement de chacun.

L'équipe du Foyer Ariane est composée de professionnels aux compétences variées, ce qui nous permet d'offrir un accompagnement adapté aux besoins spécifiques des personnes accueillies. Nous attachons une grande importance à la bientraitance, qui est un principe fondamental de notre approche. Cette question est régulièrement abordée lors des réunions de service, où les professionnels partagent leurs expériences et leurs réflexions. De plus, nous intégrons cette notion dans les activités proposées, qu'il s'agisse de sports ou de sorties diverses, où le respect d'autrui est non seulement expliqué, mais également mis en pratique.

Nous travaillons chaque jour à améliorer nos services et notre qualité. Pour ce faire, nous identifions les réclamations et utilisons des fiches d'événements indésirables si nécessaire, afin de recueillir des retours constructifs et d'apporter des ajustements. Les Référentiels de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) sont également discutés en fonction des situations rencontrées lors des réunions d'équipe. L'objectif est de les intégrer dans nos pratiques quotidiennes, afin qu'elles deviennent une partie intégrante de la culture de l'établissement. En agissant ainsi, nous nous engageons à offrir un environnement de travail et de vie qui soit à la fois sécurisant et épanouissant pour tous.

### Axe 3 : L'établissement ou service

#### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

En ce qui concerne l'aménagement des espaces, l'année 2024 a été marquée par un effort significatif de tri et de rangement. Cette démarche a été essentielle pour préparer le terrain en vue des travaux et des ajustements prévus pour 2025, qui viseront à optimiser l'organisation de l'établissement et du SSI. Nous avons pris le temps d'évaluer chaque espace afin de maximiser leur fonctionnalité et de créer un environnement plus agréable et adapté aux besoins des résidents.

Parallèlement à ces efforts d'aménagement, nous avons également veillé à maintenir une vie sociale dynamique au sein de l'établissement. Nous avons partagé de nombreux événements sur la page Facebook de la FMS, tels que des sorties en handikart, des sorties de hockey, ainsi que le voyage en Corse et des activités diverses, ci-dessous. Ces activités ont non seulement permis de renforcer les liens entre les résidents, mais ont également contribué à créer une atmosphère conviviale et festive.

En juin 2024, nous avons organisé une soirée dansante accompagnée d'une petite buvette, à laquelle nous avons invité plusieurs structures de la région. Cet événement a suscité un grand intérêt et a été très apprécié, témoignant de l'importance de telles initiatives pour favoriser les échanges et les rencontres. De plus, nous planifions régulièrement des sorties en boîte de nuit, en réponse aux demandes des résidents, ce qui montre notre engagement à répondre à leurs envies et à leurs besoins.

La Résidence Ariane s'efforce constamment de s'adapter aux souhaits exprimés par les résidents, afin de garantir leur épanouissement personnel et social. Nous croyons fermement que ces efforts contribuent à créer un cadre de vie enrichissant et stimulant, où chacun peut se sentir valorisé et intégré.

Nous nous efforçons de satisfaire les besoins des résidents pour leur offrir une vie personnelle pleine de découvertes et de souvenirs mémorables. Voici quelques exemples :



La participation aux matchs de hockey sur glace à Épinal est une activité régulière et très appréciée par les résidents. Entre octobre 2023 et avril 2024, pas moins de 30 matchs ont été programmés, offrant ainsi de nombreuses occasions aux résidents de vivre des moments de convivialité et d'excitation. Ces sorties ne se limitent pas à un simple divertissement ; elles favorisent également l'intégration sociale et le développement d'un esprit d'équipe parmi les participants.

Un des éléments clés qui motive les résidents à s'impliquer dans ces événements est la présence d'un moniteur du foyer qui est également hockeyeur.

Sa passion pour le sport et son engagement sur la glace créent un lien fort avec les résidents, qui se sentent encouragés à soutenir non seulement lui, mais aussi toute l'équipe des Wildcats. Cette dynamique renforce le sentiment d'appartenance et d'identité au sein du groupe, car les résidents se rassemblent pour encourager leur équipe favorite.

Les matchs de hockey offrent également une excellente occasion d'apprentissage et de découverte. Les résidents peuvent observer les stratégies de jeu, comprendre les règles du hockey sur glace et apprécier l'effort collectif nécessaire pour réussir en équipe. De plus, ces événements sont souvent l'occasion de partager des moments de joie et d'excitation, renforçant ainsi les liens entre les résidents et le personnel.





Dans le souci de poursuivre le parcours des résidents et en réponse aux déceptions rencontrées lors des séjours adaptés en 2022, l'équipe a élaboré un projet de séjour qui répond aux attentes, aux souhaits et aux aspirations des résidents, tout en étant plus économique qu'un séjour adapté. Ainsi, sept résidents ont eu l'opportunité de partir en Corse avec deux accompagnateurs pendant une dizaine de jours.



Nous avons également eu l'opportunité de nous concentrer sur la continuité du parcours d'un résident dont la prise en charge au sein de l'ESAT a pris fin. Pour répondre à ses besoins, nous avons mis en place des immersions dans d'autres établissements d'hébergement, permettant ainsi au résident de découvrir de nouveaux environnements et de s'adapter à différentes situations. Cette démarche vise à garantir une transition en douceur et à favoriser son intégration dans un cadre qui lui est favorable.

Par ailleurs, nous sommes ravis d'annoncer que le projet d'agrandissement de la salle commune devrait se concrétiser en 2025. Cette initiative inclut une réorganisation des espaces afin d'optimiser la circulation et de faciliter l'acheminement des denrées alimentaires vers la réserve, qui sera repositionnée plus près de la cuisine éducative. Cette nouvelle configuration permettra non seulement d'améliorer l'efficacité logistique, mais aussi de créer un environnement plus fonctionnel et accueillant pour les résidents. En rendant ces espaces plus accessibles, nous espérons enrichir les expériences des résidents et favoriser des moments de partage et de convivialité au sein de l'établissement.

## **2 : Les relations partenariales**

Nous sommes particulièrement sensibles à l'importance de mobiliser les ressources locales au quotidien et de collaborer avec les artisans de notre territoire dans une démarche de circuit court. Cela inclut des partenariats avec des professionnels tels que des boulangers, des bouchers, des maraîchers, des pharmacies et des établissements comme l'ESAT. Cette approche nous permet non seulement de soutenir l'économie locale, mais aussi d'offrir aux résidents des produits frais et de qualité, tout en renforçant les liens avec le territoire.

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'environnement, nous avons mis en place une convention de partenariat avec le syndicat SICOTRAL pour l'installation et l'utilisation d'un site de compostage. Cette initiative vise à sensibiliser les résidents à la réduction des déchets et à promouvoir des pratiques durables au sein de la structure.

Nous restons également informés chaque semaine des activités proposées par la Maison Pour Tous (MPT) de Darney, ce qui nous permet d'offrir aux résidents des opportunités d'engagement et de loisirs enrichissantes.

Nous avons établi un partenariat avec une psychologue libérale qui se rend sur notre site une fois par mois. Cela offre aux résidents la possibilité de bénéficier d'un soutien psychologique, en répondant à leurs besoins spécifiques et en leur permettant d'évoquer leurs préoccupations dans un cadre bienveillant.

Enfin, nous développons des collaborations avec diverses associations locales, notamment dans le domaine de la couture. Ces partenariats enrichissent les activités proposées aux résidents et favorisent leur épanouissement personnel à travers des ateliers créatifs et des échanges sociaux. En somme, notre engagement dans le partenariat et le bien-être de nos résidents se traduit par une multitude d'initiatives qui visent à créer un environnement dynamique et inclusif.

### 3. Démarche qualité et gestion des risques

L'année 2024 a été marquée par un travail approfondi sur la réécriture du règlement de fonctionnement, le livret d'accueil, le contrat de séjour, documents essentiels qui encadrent nos pratiques et nos valeurs. Ce règlement a été validé par le Conseil d'Administration de la FMS en septembre 2024, ce qui témoigne de notre engagement à garantir un cadre de travail clair et adapté aux besoins de tous.

Pour assurer le suivi du projet d'établissement sur les cinq prochaines années, un comité de pilotage sera constitué et se réunira en 2025. Ce comité aura pour mission de veiller à la mise en œuvre des fiches actions décrites dans le projet, garantissant ainsi que nos objectifs soient atteints et que les actions entreprises soient évaluées régulièrement. L'évolution des fiches actions du projet d'établissement est également étudiée en CVS.

Les projets d'accompagnement personnalisés, qui sont au cœur de notre démarche, font l'objet d'une réévaluation régulière. Nous avons également travaillé sur le logiciel Livia, qui nous permet de sécuriser les données sensibles et de mieux gérer les informations relatives aux résidents. En mobilisant nos ressources informatiques, nous cherchons à réduire notre consommation de papier, contribuant ainsi à une démarche plus écologique et durable.

Par ailleurs, nous avons identifié que le livret d'accueil nécessitait une révision. L'équipe a donc commencé, à la fin de l'année 2024, à revoir ces documents afin de les rendre plus clairs et informatifs pour les nouveaux arrivants. Cette mise à jour vise à faciliter l'intégration des résidents et à leur fournir toutes les informations nécessaires sur notre fonctionnement.

L'auto-évaluation réalisée en octobre 2022 a également permis de dégager des axes d'amélioration, qui ont été activement travaillés en 2024. Parmi ces axes, nous avons mis en place des objectifs intermédiaires dans les projets d'accompagnement, ce qui permet de suivre plus efficacement les progrès réalisés par chaque résident.

Enfin, en ce qui concerne la gestion des risques, une étude est en cours concernant le Système de Sécurité Incendie de l'établissement. Ce système, devenu vieillissant, nécessite un remplacement prévu pour 2025. Cette initiative vise à garantir la sécurité de tous les résidents et du personnel, en s'assurant que notre infrastructure soit conforme aux normes de sécurité les plus récentes. En somme, l'année 2024 a été riche en réflexions et en actions, posant les bases d'un avenir prometteur pour notre établissement.

#### Autoévaluation les 12 et 13 février 2024 à l'établissement

##### Améliorations 2024:

- Modalités d'invention des professionnels dans les logements Intégrées dans la nouvelle version du règlement de fonctionnement + échange en CVS
- Rédaction du livret d'accueil
- Organisation des sorties modifiées pour permettre aux résidents d'y participer ou pas
- Echanges avec les familles renforcés
- Réunions d'équipe avec présentation de situations et définitions d'objectifs opérationnels harmonisés en lien avec les PAP
- Partenariat avec l'ESAT renforcé permettant une meilleure gestion des situations et anticipation des situations de rupture/transition
- Formation sexologue: Prévention, questionnements éthiques, outils d'aide à la gestion de situations
- Espaces commun favorisant les rencontres, l'apaisement
- Partenariat étendu et conventionné
- Processus d'intégration des nouveaux intervenants
- Utilisation des RBPP à mettre en place
- Charte éthique et bientraitance associative présentée aux équipes et en CVS

##### Axes d'amélioration :

- Recueil des directives anticipées : Absence de vérification de l'exhaustivité des directives anticipées pour l'ensemble des résidents (Souvent réalisée par les services de tutelle)
- Plusieurs politiques associatives sont en attente pour déclinaison au sein de l'établissement: , RH, Qualité, Circuit du médicament, Charte informatique
  - DUERP à ré-actualiser
  - Processus d'intégration des nouveaux intervenants à définir
  - Sensibilisation aux RBPP à renforcer
  - Traitement des réclamations et des événements indésirables à développer
  - Charte associative éthique et bientraitance à décliner pour le foyer dans le PE

- Définir un planning de révision des PAP pour s'assurer d'une révision annuelle
- Rédiger une procédure décrivant le circuit du médicament au foyer

Critères impératifs : 8/17 critères impératifs avec note <4

Synthèse par chapitre

La personne Note 2022: 3,56 Les professionnels Note 2022:2,91  
Note 2024: 3,86 Note 2024: 3,59

L'ESMS Note 2022: 3,08  
Note 2024: 3,49

Conclusion :

Depuis la dernière auto-évaluation, des évolutions notables sont à noter dans le sens donné aux accompagnements dans un souci d'apporter une réponse adaptée aux besoins individuels des résidents avec une uniformisation des pratiques par les professionnels. Ces améliorations seront à conforter par l'écrit dans les PAP et les dossiers des résidents.

## Conclusion

Arrivée au terme de ce rapport d'activité, il nous a permis de vous offrir un aperçu complet de l'année 2024, une année riche en réalisations et en apprentissages. Alors que nous nous tournons vers 2025, nous sommes remplis d'enthousiasme et d'optimisme, car cette nouvelle année s'annonce particulièrement dynamique et prometteuse.

Nous avons pour objectif de mettre à jour régulièrement nos documents, ce qui nous permettra de garantir que toutes nos pratiques et procédures soient en adéquation avec les besoins actuels des résidents et de l'équipe. L'évaluation continue de notre projet d'établissement est également une priorité, car elle nous aidera à identifier les points forts et les axes d'amélioration, tout en nous permettant d'être pleinement satisfait de nos réalisations.

Dans le cadre de notre mission, nous poursuivons le développement de notre logiciel interne. En centralisant toutes les informations dans un dossier unique, nous visons à améliorer notre efficacité opérationnelle et à faciliter l'accès aux données pour tous les membres de l'équipe. Cela contribuera à une meilleure coordination et à une prise de décision plus éclairée, au bénéfice de nos résidents.

Nous avons également prévu d'engager des travaux sur le bâtiment, ce qui représente une belle opportunité d'améliorer notre environnement de travail et de vie. Ces améliorations physiques renforceront non seulement le confort des résidents, mais aussi celui du personnel, créant ainsi un cadre propice à l'épanouissement de tous.

Nous sommes également très enthousiastes à l'idée d'engager notre établissement en lien avec l'IRTS comme site qualifiant. Cette collaboration nous permettra de jouer un rôle actif dans la formation des futurs recrutements, garantissant ainsi que nous attirerons des talents qui partageront nos valeurs et notre vision.

Bien entendu, nous souhaitons poursuivre les activités actuelles, qui sont essentielles à la vie de l'établissement. Nous tenons à encourager les résidents dans leurs engagements quotidiens, en leur offrant des opportunités de participation et d'expression. Leur implication est cruciale pour créer un environnement vivant et dynamique.

Enfin, nous souhaitons exprimer notre gratitude envers l'équipe éducative. Leur mobilisation, leur motivation et leur engagement sont des atouts inestimables qui contribuent à la qualité de notre accompagnement. Ensemble, nous sommes déterminés à continuer à bâtir un avenir positif et enrichissant pour tous. En somme, 2025 s'annonce comme une année pleine d'opportunités, et nous sommes impatients de relever ces défis ensemble.

Christelle CHEVALME

# RAPPORT D'ACTIVITE

## FOYER LE SAPHIR

### Introduction

Comme chaque année, nous sommes ravis de vous présenter notre rapport d'activité. Notre priorité demeure l'assurance d'un accompagnement de qualité, en élaborant des réponses personnalisées et adaptées à chaque personne hébergée au sein du Foyer Le Saphir. Cela s'appuie sur notre engagement constant, ainsi que sur notre expertise et notre technicité, acquises au cours de nombreuses années d'évolution continue.

Cette année a été riche en échanges et en efforts, avec des auto-évaluations régulières, la révision de notre règlement de fonctionnement, la mise à jour de notre livret d'accueil et l'établissement de nouveaux partenariats. L'ensemble de ces travaux et de nos activités a été réalisé en collaboration avec les personnes que nous accueillons.

### Axe 1 : Les personnes accompagnées

#### 1 : La participation des personnes

L'établissement met un accent particulier sur la participation active des résidents à la vie institutionnelle et quotidienne. Ceux-ci jouent un rôle important et s'engagent activement aux côtés des professionnels dans différents domaines :

- **Le CVS (Conseil de la Vie Sociale)** : En 2024, nous avons organisé 3 réunions CVS :
  - o Le 29 mars 2024
  - o Le 21 juin 2024
  - o Le 22 novembre 2024

Cette instance est dynamique et encourage l'expression des usagers, en listant les sujets à traiter à chaque réunion. Un compte rendu est rédigé par le Président aidé par le professionnel présent et affiché au sein de l'établissement. Les résidents sont informés de leurs droits à travers le CVS, les groupes d'expression, ainsi que lors des entretiens individuels avec les professionnels présents au quotidien.

- **Le Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP)** : Chaque résident, en lien avec son moniteur référent, élabore son PAP en fonction de ses besoins, de ses aptitudes et de son projet de vie. L'accompagnement à la santé et à l'autonomie est abordé de manière individuelle (aide à la prise de rendez-vous ou accompagnement lors de consultations) puis collective (sensibilisation aux risques sanitaires, sorties en autonomie, vacances avec suivi éducatif à distance, etc.). Ces projets sont régulièrement examinés lors des réunions d'équipe, pour mettre en place les moyens nécessaires à leur mise en œuvre.
- **Les Activités** : Les résidents sont impliqués dans la proposition et l'organisation des activités proposées au sein de l'établissement, détaillées plus loin. Nous sollicitons des ressources extérieures pour faciliter leur participation sociale et leur intégration dans la société, en maximisant leurs opportunités d'engagement dans la communauté locale.
- **Le Projet d'établissement** : Ce projet est régulièrement évalué et sert de référence pour les résidents, les professionnels et les partenaires extérieurs. Il définit l'identité, l'organisation et les objectifs de l'établissement pour les cinq années à venir, basés sur les valeurs qui guident la F.M.S. dans son projet social. Ce document garantit les droits des personnes accueillies, définit les objectifs de qualité des prestations, et décrit les modes d'organisation et de fonctionnement. Il inclut également une vision prospective des évolutions du service et des axes d'amélioration. Un groupe de pilotage a été formé pour travailler sur les différentes sections du document. Le règlement de fonctionnement a été révisé avec les résidents afin de réactualiser certains points garantissant une vie sereine pour chacun. Le livret d'accueil et le contrat de séjour ont également été mis à jour. Nous veillons à ce que nos documents soient régulièrement actualisés, car ils sont des références juridiques essentielles.

Nous nous assurons que chaque résident dispose d'un cadre de vie respectueux de ses droits fondamentaux au quotidien. La démarche de bientraitance est déployée au travers des CVS, des réunions de service pour les professionnels, des échanges sur les pratiques, et des entretiens avec le personnel médical pour le suivi spécifique des résidents. Les résidents sont sensibilisés à ces principes lors de l'accueil de nouveaux stagiaires ou résidents.

## 2 : Les activités

Le nombre de personnes accueillies dans la structure sur l'année 2024 est de 29 personnes dont 21 hommes et 8 femmes. 4 personnes ont été accueillies sur des périodes d'immersion en foyer d'hébergement et en FAS (Foyer d'Accueil Spécialisé).

Le nombre de journées réalisées est réparti comme suit sur le Foyer d'Hébergement :

- 3 714 journées normales,
- 116 journées de réservation

Le nombre de résidents en foyer d'hébergement se stabilise sur l'année 2024.

Le nombre de journées réalisées est réparti comme suit sur le Foyer d'Accueil Spécialisé :

- 3 778 journées normales,
- 165 journées de réservation,

L'activité du FAS est manifeste et nous constatons une forte demande pour intégrer ce service

Le nombre de journées réalisées est réparti comme suit sur l'Accueil de Jour : 623 journées.

L'accueil de jour peine à avoir une activité forte du fait du coût des transports qui reste à la charge de la personne accueillie.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

L'année 2024 se distingue par une stabilité notable au sein de notre personnel. Seule l'équipe de nuit a connu un changement, avec le départ d'un professionnel et l'arrivée d'une professionnelle souhaitant évoluer au sein de la FMS pour garantir une meilleure stabilité dans sa vie personnelle.

Par ailleurs, nous poursuivons notre engagement actif dans l'accompagnement des apprentis et des stagiaires, en collaboration avec l'IRTS. Nous avons le plaisir d'accueillir une apprentie qui prépare le diplôme d'état Conseillère en Economie Sociale et Familiale. Cette initiative a pour but d'offrir aux jeunes en formation une expérience pratique enrichissante, tout en leur permettant de développer leurs compétences dans un environnement professionnel stimulant. En investissant dans la formation des nouvelles générations, nous contribuons à la pérennité de notre secteur et à l'amélioration continue de nos services.

### 2 : Les compétences

Concernant les formations en 2024 :

- PSC1 : 7 professionnels
- AFGSU 2 : 2 professionnels
- SST : 1 professionnel
- Habilitation électrique : 1 professionnel

L'ensemble de l'équipe éducative a bénéficié d'une journée d'information et de sensibilisation à la communication et aux postures professionnelles ; afin d'avoir une cohérence et une cohésion dans l'accompagnement des personnes accueillies au quotidien. Ces temps sont essentiels au bon équilibre de l'équipe.

L'équipe du SAPHIR est pluridisciplinaire et dispose des compétences nécessaires pour accompagner les personnes accueillies.

La thématique de la bientraitance est intégrée dans nos réunions de service, où les professionnels partagent et échangent sur leurs pratiques. Elle se manifeste également à travers les activités proposées (sport, sorties diverses), où le respect de l'autre est à la fois expliqué et mis en pratique.

Les Référentiels de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) ont été pris en compte lors de la réécriture du projet d'établissement. Ils seront également abordés lors des réunions consacrées aux situations rencontrées avec les personnes accueillies. Il est essentiel que ces documents soient mieux connus et utilisés plus fréquemment par les professionnels.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

En ce qui concerne l'aménagement des locaux, nous avons entrepris une réorganisation significative de certains espaces afin d'optimiser leur fonctionnalité et de créer un environnement plus agréable pour tous. Une salle de dessin a été réaménagée pour favoriser la créativité et le bien-être des utilisateurs. Un tri minutieux des archives a permis de désencombrer les lieux et de rendre le bureau de l'équipe plus accueillant et fonctionnel.

La création d'une salle de répit, conçue pour les résidents accueillis en accueil de jour offre aux personnes un lieu calme et apaisant où ils peuvent se détendre et se ressourcer tout au long de la journée. Ce lieu permet aux résidents de faire une pause, de se retirer temporairement des activités parfois stimulantes de la journée, et de retrouver un équilibre émotionnel. En favorisant le repos et la tranquillité, nous contribuons à leur bien-être général et à leur capacité à profiter pleinement des autres activités proposées.

Nous avons partagé une multitude d'événements sur la page Facebook de la FMS, permettant ainsi de partager nos actions. Cette plateforme est un excellent moyen de mettre en avant les initiatives et les moments de convivialité que nous organisons au sein de l'établissement.

Voici un aperçu des activités proposées par le FOYER LE SAPHIR, qui visent à enrichir le quotidien des résidents et à favoriser leur bien-être :

#### ACTIVITÉS QUOTIDIENNES :

- **Marche à pied, selon la météo :** Nous encourageons les résidents à profiter de l'extérieur en organisant des sorties de marche à pied. Ces promenades, adaptées aux conditions météorologiques, permettent non seulement de rester actif, mais aussi de découvrir les environs et de profiter des bienfaits de la nature.
- **Travaux manuels en fonction des fêtes calendaires :** Nous proposons des ateliers de travaux manuels qui varient en fonction des saisons et des fêtes. Ces activités créatives permettent aux résidents d'exprimer leur créativité tout en préparant des décorations ou des cadeaux pour les occasions spéciales.
- **Jeux de société :** Les jeux de société sont une excellente façon de stimuler l'esprit tout en favorisant les interactions sociales. Nous organisons régulièrement des sessions de jeux, où les résidents peuvent se retrouver, s'amuser et renforcer leurs liens.
- **Atelier cuisine (pâtisserie, repas) :** La cuisine est un moment de partage et de convivialité. Les ateliers de cuisine, qu'il s'agisse de pâtisserie ou de préparation de repas, permettent aux résidents d'apprendre de nouvelles recettes tout en développant des compétences culinaires. Ces moments sont souvent suivis d'un repas partagé, renforçant ainsi le sentiment d'appartenance au groupe.
- **Séances de sport (basket, vélo, gym douce) :** Pour promouvoir un mode de vie « actif », nous proposons diverses séances de sport adaptées aux capacités de chacun. Que ce soit du basket, du vélo ou de la gym douce, ces activités sont conçues pour être accessibles et plaisantes, tout en favorisant la santé physique et le bien-être général.

Ces activités quotidiennes sont essentielles pour créer un environnement dynamique et enrichissant au Foyer Le Saphir. Elles permettent aux résidents de s'épanouir, de se divertir et de tisser des liens, tout en prenant soin de leur santé physique et mentale.

#### ACTIVITES HEBDOMADAIRES

- **Piscine** le lundi après-midi : nous organisons une sortie à la piscine, avec les résidents souhaitant y participer, accompagnés de 2 professionnels. Ils peuvent profiter d'un moment de détente et d'exercice aquatique. Cette activité est bénéfique pour la santé physique, mais elle favorise également la socialisation et le plaisir de se retrouver ensemble dans un cadre ludique.
- **Pétanque** le lundi soir : 6 résidents, accompagnés d'un encadrant, se retrouvent pour des parties de pétanque en club et avec le sport adapté. Ce jeu convivial permet de passer un bon moment, tout en développant la concentration et la stratégie. C'est une belle occasion de renforcer les liens d'amitié entre les participants.
- **Sortie au marché de Remiremont**, 1 mardi sur deux le matin : 8 résidents, accompagnés d'un encadrant, se rendent au marché de Remiremont. Cette sortie est l'occasion de découvrir les produits locaux, de faire des emplettes et de profiter de l'ambiance vivante du marché.

## ACTIVITES MENSUELLES

- Equitation au Centre Équestre de Cheniménil, le mardi, une fois par mois : 7 résidents, accompagnés d'un encadrant, se rendent à Cheniménil pour une séance d'équitation. Cette activité permet aux participants de développer leur confiance en eux tout en interagissant avec les chevaux, favorisant ainsi un lien unique avec ces animaux.
- Cinéma à Remiremont, une fois par mois : environ 16 résidents, accompagnés de 2 encadrants, se rendent au cinéma de Remiremont. Cette sortie est l'occasion de découvrir de nouveaux films et de partager des moments de divertissement ensemble, renforçant ainsi le sentiment de communauté.
- **Bowling** à Épinal, une fois par mois : environ 16 résidents, accompagnés de 2 encadrants, se retrouvent pour une séance de bowling à Épinal. Ce moment ludique permet de développer la coordination et de s'amuser dans une ambiance conviviale.
- **Animations avec la coordinatrice des animations de la FMS** : ces moments sont l'occasion de découvrir des activités variées et de stimuler la créativité des participants.

## ACTIVITES PONCTUELLES

Nous organisons également des activités ponctuelles qui enrichissent le quotidien des résidents :

- Footing Multicolore Solidaire : Un événement qui allie sport et solidarité, permettant aux résidents de participer à une course colorée tout en soutenant une bonne cause.
- Soirée dansante à Darney : Une occasion de se retrouver autour de la danse et de la musique, favorisant la convivialité et le plaisir de partager des moments festifs.
- Fête de la musique : Sortie festive où les résidents peuvent profiter de concerts et d'animations musicales.
- Karaoké : Des soirées dédiées à la chanson où chacun peut exprimer son talent et s'amuser en chantant ses morceaux préférés.
- Tour de France : Un événement sportif qui suscite l'enthousiasme et permet aux résidents de suivre les exploits des coureurs.
- Journée pêche : Une sortie relaxante qui offre aux résidents l'occasion de se détendre au bord de l'eau tout en pratiquant la pêche.
- Fête foraine à Remiremont et à Épinal : Des sorties ludiques qui permettent aux résidents de profiter des attractions et de l'ambiance festive des foires.
- Repas camion-BURGER : Une expérience culinaire décontractée où les résidents peuvent déguster de délicieux burgers dans une ambiance conviviale et sur le site du foyer.
- Marché de Noël : Des sorties magiques pour découvrir les marchés de Noël, avec leurs illuminations et leurs produits artisanaux.



## TRANSFERTS / SÉJOURS :

Nous proposons également des séjours enrichissants :

Séjour au Portugal et à Annecy : Ces voyages permettent aux résidents de découvrir de nouveaux horizons, de s'immerger dans d'autres cultures et de créer des souvenirs inoubliables.



Nous nous efforçons de répondre aux besoins et aux envies des résidents afin de leur garantir une vie riche en découvertes et en souvenirs. Chaque activité est pensée pour favoriser leur épanouissement personnel et renforcer les liens sociaux au sein de notre communauté.

## **2 : Les relations partenariales**

Nous attachons une grande importance à mobiliser au quotidien les ressources du territoire, en favorisant des collaborations avec les artisans locaux dans une démarche de circuit court. Cela inclut des partenariats avec des professionnels tels que des boulangers, des bouchers, des pharmacies et des infirmières libérales. En soutenant ces acteurs locaux, nous contribuons non seulement à l'économie de notre région, mais nous offrons également aux personnes accompagnées l'opportunité de bénéficier de produits frais et de qualité.

En 2024, nous avons franchi une étape importante en signant une convention avec le club de pétanque d'Eloyes. Grâce à cet accord, un groupe de 7 personnes, composé de 6 résidents du foyer et d'un ancien résident devenu travailleur retraité, se retrouve tous les lundis soir pour pratiquer la pétanque. Cette activité, qui allie sport et convivialité, est encadrée par deux professionnelles qui se relaient pour accompagner le groupe. Cela permet non seulement de développer des compétences sportives, mais aussi de favoriser les échanges et les interactions sociales entre les participants, renforçant ainsi le sentiment d'appartenance à une communauté.

Par ailleurs, nous avons également signé une convention avec une psychologue libérale. Cette professionnelle se déplace une fois par mois à l'établissement pour rencontrer les résidents qui en expriment le besoin. Ce service est essentiel, car il permet d'offrir un soutien psychologique adapté et personnalisé, contribuant ainsi au bien-être mental des résidents. Les rencontres avec la psychologue sont un espace d'écoute et d'échange, où chacun peut aborder ses préoccupations et ses émotions dans un cadre bienveillant.

La continuité du parcours des résidents est également envisagée en collaboration avec des partenaires tels que le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS), et l'habitat inclusif qui se crée sur le secteur.

Notre engagement à mobiliser les ressources locales et à établir des partenariats solides avec des professionnels et des organismes de la région témoigne de notre volonté de créer un environnement enrichissant et soutenant pour les résidents. Nous croyons fermement que ces collaborations sont essentielles pour favoriser leur épanouissement et leur intégration dans la société.

## **3. Démarche qualité et gestion des risques**

L'année 2024 a été marquée par un travail approfondi sur la réécriture du règlement de fonctionnement, le contrat de séjour, documents essentiels qui encadrent nos pratiques et nos valeurs. Ce règlement a été validé par le Conseil d'Administration de la FMS en septembre 2024, ce qui témoigne de notre engagement à garantir un cadre de travail clair et adapté aux besoins de tous.

Pour assurer le suivi du projet d'établissement sur les cinq prochaines années, le comité de pilotage constitué se réunira en 2025 et aura pour mission d'évaluer le suivi des fiches actions décrites dans le projet, garantissant ainsi que nos objectifs soient atteints et que les actions entreprises soient évaluées régulièrement.

Les projets d'accompagnement personnalisés, qui sont au cœur de notre démarche, font l'objet d'une évaluation régulière. Nous avons travaillé sur le logiciel Livia, qui nous permet de sécuriser les données sensibles et de mieux gérer les informations relatives aux résidents. En mobilisant nos ressources informatiques, nous cherchons à réduire notre consommation de papier, contribuant ainsi à une démarche plus écologique et durable.

Nous avons identifié que le livret d'accueil nécessitait une révision. L'équipe a donc commencé, à la fin de l'année 2024, à revoir ces documents afin de les rendre plus clairs et informatifs pour les nouveaux arrivants. Cette mise à jour vise à faciliter l'intégration des résidents et à leur fournir toutes les informations nécessaires sur notre fonctionnement.

Nous travaillons à rassembler l'ensemble des éléments nécessaires pour garantir une gestion efficace de ces risques. Cela inclut la formation du personnel sur les protocoles de sécurité, l'élaboration de procédures d'urgence pour 2025.

Ce plan de gestion des risques est un élément clé de notre stratégie globale, visant à renforcer la résilience de l'établissement et à assurer la continuité des services dans toutes les circonstances.

Autoévaluation	
Date de réalisation	19-20/02/2024
Points forts	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Projets personnalisés en cours d'intégration dans Livia avec mise à jour et ré-évaluation permettant la valorisation des acquis</li> <li>- Bonne anticipation et préparation des situations de transition</li> <li>- Planification des évaluations des PAP</li> <li>- Mise en place d'un espace d'apaisement apprécié des résidents</li> <li>- Environnement de travail: Bureau éduc désencombré et plus agréable</li> <li>- Charte associative éthique et bienveillance présentée en équipe et en CVS: Déclinaison pour le foyer à venir</li> <li>- Fiches de signalement d'évènement indésirables (Réclamation, évènements indésirables, violence): Quelques exemples pertinents - Utilisation à systématiser</li> </ul>
Axes d'amélioration	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CVS: Organiser une restitution aux résidents</li> <li>- Autorisation de droit à l'image signée mais non réactualisée mais non connue des professionnels (Liste des refus)</li> <li>- Directives anticipées non indiquées dans les dossiers</li> <li>- PAP en cours de ré-évaluation</li> <li>- Questionnements éthiques abordés en réunion mais peu tracés - Formation prévue</li> <li>- Accompagnement aux risques liés à la sexualité peu abordés- Formation prévue</li> <li>- RBPP non appropriée par les professionnels</li> <li>- Circuit du médicament: Rédiger procédure</li> <li>- DLU : définir consigne d'édition avec ajout des prescriptions en cours (Ne pas retranscrire les prescriptions dans Livia)</li> </ul>
Critères impératifs	15/18 critères impératifs avec note <4
Synthèse par chapitre	<p>La personne Note: 3,48</p> <p>Les professionnels Note : 3,12</p> <p>L'ESMS Note: 3,05</p>
Conclusion générale	La 2ème auto-évaluation a permis de mettre en évidence une dynamique d'équipe avec une bonne appropriation du logiciel Livia. L'utilisation de ce logiciel permettra d'optimiser ses fonctionnalités et de faciliter l'exploitation des données en synthèse de projet.

## Conclusion

Ce rapport a permis de vous offrir un aperçu complet de l'année 2024, une année riche en réalisations et en apprentissages. Alors que nous nous tournons vers 2025, nous sommes enthousiastes et optimistes, cette nouvelle année s'annonce particulièrement dynamique et prometteuse.

Nous avons pour objectif de mettre à jour régulièrement nos documents, ce qui nous permettra de garantir que toutes nos pratiques et procédures soient en adéquation avec les besoins actuels des résidents et de l'équipe. L'évaluation continue de notre projet d'établissement est également une priorité, car elle nous aidera à identifier les points forts et les axes d'amélioration, tout en nous permettant d'être pleinement satisfait de nos succès. Une évaluation par un organisme externe aura lieu en 2025

Dans le cadre de notre mission, nous poursuivons le développement de notre logiciel interne. En centralisant toutes les informations dans un dossier unique, nous visons à améliorer notre efficacité opérationnelle et à faciliter l'accès aux données pour tous les membres de l'équipe. Cela contribuera à une meilleure coordination et à une prise de décision plus éclairée, au bénéfice de nos résidents.

Nous sommes enthousiastes à l'idée d'engager notre établissement en lien avec l'IRTS comme site qualifiant. Cette collaboration nous permettra de jouer un rôle actif dans la formation des futurs recrutements, garantissant ainsi que nous attirons des talents qui partagent nos valeurs et notre vision. Bien entendu, nous souhaitons poursuivre les activités actuelles, qui sont essentielles à la vie de l'établissement. Nous tenons à encourager les résidents dans leurs engagements quotidiens, en leur offrant des opportunités de participation et d'expression. Leur implication est cruciale pour créer un environnement vivant et dynamique.

Ces actions ne pourront se faire qu'avec l'engagement de l'équipe éducative. Leur mobilisation et leur motivation sont des atouts inestimables qui contribuent à la qualité de notre accompagnement. Ensemble, nous sommes déterminés à continuer à bâtir un avenir positif et enrichissant pour tous. 2025 s'annonce comme une année pleine de promesses et d'opportunités, et nous sommes impatients de relever ces défis ensemble.

Christelle CHEVALME

## Introduction

En 2024, l'impulsion née de la réécriture du projet d'établissement a permis de définir les objectifs pour les professionnels du foyer les Essis, au travers des fiches actions. L'engagement de l'établissement dans la démarche qualité et gestion des risques vient aujourd'hui soutenir les équipes pour le déploiement de la nouvelle trame des projets personnalisés, afin de proposer aux personnes accompagnées un accompagnement adapté à leurs souhaits, à leurs besoins et ainsi soutenir leurs projets de vie. Cette démarche dynamique vient nourrir les échanges pluridisciplinaires, la cohésion des décisions et des actions pour améliorer la qualité de vie et le bien être des personnes accueillies dans la structure.

2024, est également une année de changement, avec l'arrivée d'une nouvelle direction (Directrice et Assistante de Direction) au mois d'octobre. Le travail accompli depuis de nombreuses années par la précédente équipe de direction pour un accompagnement qui s'inscrit pleinement dans une logique de parcours sur le territoire, trace la voie pour une continuité d'action. Un accent fort sur la communication adaptée et la structuration des actions sous l'angle de la démarche qualité pourra être proposé au cours de l'année à venir dans le respect du cadre spécifique d'intervention du Foyer Les Essis.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

#### *Parole des personnes accompagnées :*

Les personnes accompagnées sont activement impliquées dans la vie collective de l'établissement. Elles participent aux tâches quotidiennes en fonction de leurs capacités, selon un planning établi. (Mise en place et service en cuisine)

Elles prennent aussi part à diverses instances de l'établissement telles que le CVS, la Commission des repas.

Le CVS est un espace de discussion et d'échange permettant d'améliorer la vie quotidienne de l'établissement. Chaque participant, qu'il soit résident, famille ou professionnel, peut s'exprimer et être écouté. Le CVS peut également inviter d'autres personnes si nécessaire, en fonction des sujets à aborder. C'est une instance dynamique, préparée par une réunion préalable pour définir les sujets à discuter. Un compte rendu est rédigé par une personne accompagnée, secrétaire du CVS, avec l'aide d'un professionnel, puis signé par le président.

Ce compte rendu est affiché dans l'établissement et envoyé aux représentants des familles. Un exemplaire est également conservé au secrétariat.

Dans le cadre de l'accessibilité des informations à l'ensemble des personnes, un compte rendu Facile à Lire et Comprendre (FALC) est également affiché et une restitution orale, réalisée par la secrétaire du CVS, est systématiquement proposée.

3 Réunion du CVS se sont tenues en 2024 (12 avril 2024 – 2 août 2024 – 8 novembre 2024)

Le taux de participation des membres et personnes invités aux réunions est de 82.3 % en avril, 82,3 % en août et 76.5 % en Novembre.

Au cours de cette année les points suivants ont été abordés :

- Présentation de la Charte Ethique et Bienveillance et valeurs de la FMS
- Discussion autour du projet d'établissement (PE), distribution du document et suivi des axes du PE validé en 2024
- Points sur les travaux, aménagements, hygiène des locaux et demandes d'équipements
- Points sur les activités passées et à venir
- Bilan des vacances : Séjours avec l'organisme « Vacancia »
- Aménagement des horaires des repas
- Mouvements au sein des professionnels et des résidents
- Point sur la démarche qualité et les événements indésirables
- Point sur les tarifs et la facturation.
- Mise en place de documents de communication Facile à Lire et Comprendre pour informer sur les droits des personnes accompagnées

Les actions menées par le CVS durant l'année sont :

- La participation du CVS à l'élaboration du projet d'établissement
- La définition de la stratégie de bientraitance : Communication sur la Charte Ethique Bientraitance de la FMS
- La synthèse des évènements indésirables et leur traitement
- L'utilisation des outils de communication Facile à Lire et Comprendre

Par ailleurs, une réunion du groupe de parole permis notamment de définir les souhaits pour les vacances estivales. Ce temps d'échange se veut inclusif et prend la forme d'un forum afin d'encourager la communication, le partage d'expériences et la création d'un sentiment de communauté parmi les personnes accompagnées. Il permet également le partage d'informations.

#### **Droits des personnes accompagnées :**

Depuis le mois d'octobre des documents Facile à Lire et Comprendre ont été mis à la disposition des personnes accompagnées par voie d'affichage avec notamment le règlement du CVS ; la personne qualifiée ; le petit vocabulaire de la personne accueillie (Charte de la personne accueillie). Cette démarche est très appréciée par les personnes accueillies dans l'établissement.

Le tableau d'affichage réglementaire a été mis à jour, pour une communication exhaustive, transparente et adaptée à destination des personnes accompagnées et des familles, dans le respect de leur droit à l'information.

Le soutien de la liberté d'aller et venir est également un aspect primordial de la prise en charge des personnes accueillies au foyer Les Essis. Ainsi, une réflexion est menée, en équipe pluridisciplinaire afin de proposer une approche équilibrée entre sécurité et autonomie, à chaque personne accompagnée.

#### **Santé et autonomie :**

Les soins infirmiers sont assurés en collaboration avec deux IDE du cabinet libéral et le médecin libéral, qui intervient une fois par semaine.

A la suite du départ de l'IDE de l'établissement, deux membres de l'équipe AS/AMP, dont une référente Kmédic, ont renforcé la prise en charge des soins. Elles assurent le lien entre les partenaires sanitaires (IDE, médecins, psychologues, pharmacie, etc.) et l'équipe interne, devenant les interlocutrices principales pour tout ce qui concerne la santé et le soin.

La procédure en lien avec le circuit du médicament est en cours de réécriture.

#### **Co-construction et personnalisation du projet d'accompagnement :**

Le travail engagé sur l'année 2024, avec des groupes de travail animés par Monsieur M en lien avec Madame F, Directrice, pour l'élaboration de la nouvelle trame des projets personnalisés, a pu être finalisé en fin d'année, en collaboration avec la nouvelle Directrice Madame D. Cette trame est élaborée selon la Nomenclature Séraphin PH et propose des outils FALC pour mieux associer les personnes accompagnées à cette démarche qui doit être participative.

Des outils d'appropriation ont également été créés et mis à disposition des professionnels afin d'expliquer aux personnes accompagnées, le rôle des référents ainsi que la démarche de co-construction du projet personnalisé.

Parallèlement, la procédure « Elaboration Co-construction et Suivi du projet personnalisé » est en cours de réécriture et les réunions de synthèse pluridisciplinaires seront programmées sur le début de l'année 2025.

Enfin, une évaluation de l'autonomie de la personne sera également réalisée lors des réunions de synthèse et permettra de définir des objectifs adaptés à sa situation (échelles et grilles d'évaluations spécifiques disponibles dans le logiciel LIVIA). Cette évaluation permettra d'établir un suivi documenté, non subjectif, des gains ou des pertes d'autonomie, avec un ajustement de la prise en charge, à tout moment, en fonction des besoins et problématiques identifiés.

#### **Modalités de déploiement de la démarche de bientraitance :**

La qualité de l'accompagnement est essentielle et se traduit par une attention, une écoute réciproque et une bienveillance au quotidien. L'établissement met un point d'honneur à intégrer dans ses équipes des personnes humanistes respectueuses de la diversité, des valeurs morales.

La politique bientraitance de la FMS se déploie au travers de sa Charte Ethique Bientraitance, qui est connue des professionnels. Par ailleurs, la FMS soutient le sentiment d'appartenance et de cohésion bienveillante, au travers de la promotion de ses valeurs fondatrices.

Quiétude  
Humanisme  
Sérénité  
Responsabilité  
Pérennité  
Fiabilité  
Respect  
Dignité  
Intégrité

Au niveau de l'établissement, un projet d'acculturation institutionnelle autour de la dignité de l'éthique et de la bientraitance, avec un support de formation destiné aux professionnels, nouveaux collaborateurs et stagiaires est en train de se structurer. Une référence aux principes fondamentaux, aux textes réglementaires, aux droits et devoirs de chacun sera ainsi développée



Dans cet esprit, un référent et un co-référent bientraitance vont être nommés sur la base du volontariat pour soutenir cette démarche de sensibilisation à la bientraitance et de détection du risque de maltraitance au sein de l'établissement.

## 2 : Les activités

La capacité d'accueil du foyer est de 52 places dont une place d'accueil d'urgence et une place d'accueil temporaire. Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'arrêté de tarification du conseil départemental a fixé un tarif hébergement à 93.93 € et un tarif réservation à 73.93 € par jour.

L'arrêté budgétaire proposait de réaliser 18200 journées dont 80 en hébergement temporaire. Nous avons réalisé 17299 journées dont 82 journées en hébergement temporaire ce qui porte de taux d'occupation à 95,04 %

Sur ces 17299 journées, 500 ont été facturés au tarif réservation.

52 personnes (40 hommes et 12 femmes) ont fréquenté l'établissement en 2024 dont 3 sont en dérogation et proviennent des départements du Nord, de la Moselle et de la Haute-Saône.

2 personnes sont arrivées en cours d'année, une personne est décédée et une personne a été réorientée.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

#### Entretiens individuels :

Les entretiens individuels sont des moments clés de communication entre un salarié et son supérieur hiérarchique. Ils sont essentiels pour le développement professionnel, la gestion des talents et l'amélioration continue des équipes.

Ces entretiens permettent d'évaluer les performances, de fixer des objectifs, d'identifier les besoins de formation, de donner et recevoir des feedbacks, ainsi que de suivre le bien-être des employés. Ils renforcent la communication, soutiennent le développement professionnel et contribuent à améliorer l'environnement de travail.

**La trame des entretiens a été révisée par la Direction et sera mise en place au début de l'année 2025.**

#### Mouvements de personnel :

Madame V Secrétaire de direction a fait valoir ses droits à la retraite au 1<sup>er</sup> octobre, elle a été remplacée par madame S depuis le 14 octobre 2024.

Madame F Directrice du Foyer les Essis et de la MAS l'Aquarelle exerce désormais son activité à temps plein à l'Aquarelle, elle a été remplacée par Madame D depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2024.

Madame M, Maitresse de Maison à 0,7 ETP est passée à temps plein au 1<sup>er</sup> septembre 2024.

**Accueil des stagiaires :**

Cinq stagiaires (1 stage de secrétariat ; 2 stages de sensibilisation au handicap pour les étudiants en médecine ; 1 stage de découverte ; 1 stage DE AES) et une personne en immersion professionnelle en cuisine, ont été accueillis sur la structure.

**Qualité de vie et conditions de travail :**

**Le bureau de l'équipe éducative** a été rénové, incluant un réaménagement avec du nouveau mobilier pour optimiser l'espace de travail.

**En cuisine**, un travail collaboratif avec le coordinateur de cuisine a été mené pour optimiser les horaires et l'organisation des postes des cuisiniers et maîtresses de maison. L'objectif était de mieux équilibrer le temps de travail afin de limiter la fatigue tout en maintenant une dynamique efficace.

Les anciens casiers des vestiaires de la cuisine ont été remplacés, ainsi que le meuble étuve et la table chauffe-assiettes.

**Modalités d'intégration des nouveaux collaborateurs et ou intervenants :**

Un processus d'intégration a été mis en place pour les nouveaux employés, incluant des rencontres avec l'équipe et un accompagnement en binôme. Une fiche détaillant le déroulement type avec les grands axes est transmise et un point avec le nouveau salarié est réalisé avec la Direction avant démarrage dans le roulement seul.

Parallèlement, un nouveau livret sécurité incendie a été distribué aux professionnels, ainsi qu'aux nouveaux arrivants (collaborateurs en CDI, CDD ou Stagiaires) dès leur arrivée. Ce livret vient compléter la formation annuelle obligatoire.

**2 : Les compétences****Qualifications, formations :**

Les professionnels ont pu bénéficier de formations communes avec l'équipe de l'Aquarelle :

A l'Aquarelle avec l'EMH (Equipe Mobile d'Hygiène) CHED Epinal :

- Bionettoyage pour 3 Maitresses de Maison (le 09 juillet 2024)
- Hygiène des mains pour TOUS les professionnels de tous les services en 3 groupes (les 4, 10 et 25 juin 2024)

A b'For avec des professionnels de l'Aquarelle :

- Accompagnement à la fin de vie
- Les signes en aide à la communication

Plan de formation du Foyer les Essis, sur plusieurs années :

- Faire face aux troubles psychiatriques des patients : groupe 1 (les 18 et 21 juin 2024)
- Hygiène et soins en établissement : groupes 1 et 2 (En octobre et novembre 2024)
- Incendie ERP Type J
- Les affects dans la relation de soins : groupe 2 (les 6 et 7 mai 2024)
- 1<sup>er</sup> secours en santé mentale

**Parcours professionnels :**

Les entretiens professionnels ont pour objectif de faire le point sur les compétences, les aspirations et le parcours professionnel des salariés. Ces entretiens permettent également d'identifier les besoins de formation, les objectifs de développement personnel et de discuter des projets d'évolution au sein de l'établissement.

En suivant un cadre clair, ces échanges sont l'occasion de valoriser le travail accompli tout en anticipant les besoins à venir pour accompagner chaque salarié dans sa progression professionnelle et améliorer la qualité du service.

A la FMS, il a été fait le choix de mener les entretiens professionnels de manière transversale, ce sont donc des cadres des autres établissements / services qui sont venus réaliser les entretiens des professionnels des ESSIS.

**Les entretiens professionnels programmés ont tous été réalisés pour l'année 2024.**

**Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP), procédures et références spécifiques aux cadres d'interventions :**

L'appropriation des RBPP est un axe d'amélioration essentiel. Nous devons travailler à les rendre plus accessibles et compréhensibles pour l'ensemble des collaborateurs. Cet enjeu constitue une priorité au sein de l'établissement.

Des réunions bimensuelles avec les membres de l'équipe éducative permettent de mettre avant les recommandations des bonnes pratiques (celles-ci sont mise à disposition avec émargement de lecture) ; le cadre spécifique d'intervention est ainsi posé et les procédures en rapport sont en cours de mise à jour ou d'écriture (projets personnalisés ; soutien de la liberté d'aller et venir ; conduite à tenir en cas de sortie à l'insu...)

#### **Modalités de sensibilisation à la bientraitance :**

Lors de la réécriture du projet d'établissement, la bientraitance a été placée au cœur des réflexions. Cette thématique, régulièrement abordée dans les échanges entre professionnels, restera un fil conducteur tout au long du déploiement des fiches actions du projet d'établissement.

Les recommandations des bonnes pratiques en lien avec la bientraitance sont également portées à la connaissance des professionnels.

La charte bientraitance de la FMS est également connue des professionnels, des personnes accompagnées et des familles (communiquée en CVS et par voie d'affichage)

### **Axe 3 : L'établissement ou service**

#### **1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie**

##### **Aménagement des locaux :**

Dans le cadre des travaux d'amélioration et de rafraîchissement en cours, des devis ont été réalisés fin 2023 pour refaire les murs **des salles d'activités**. La Directrice Madame F a validé la commande des croquis avec le graffeur et l'entreprise chargée de rafraîchir les salles est intervenue pour finaliser ce projet :



Parallèlement, **dix chambres** sont en cours de rénovation avec la participation des personnes accompagnées, qui ont choisi les couleurs selon leurs envies.

#### **2 : Les relations partenariales**

##### **Point sur la structure sur son territoire :**

Le foyer mobilise les acteurs de territoire dans le domaine des soins, avec le cabinet dentaire du Tholy, les cabinets médicaux, les infirmières libérales, les kinésithérapeutes de Gérardmer.

Une convention signée avec la pharmacie de Xonrupt-Longemer a permis d'externaliser la préparation des doses à administrer pour sécuriser le circuit du médicament.

Une infirmière du CMP intervient également sur l'établissement, la convention de partenariat est actuellement ré-évaluée, une discussion est engagée pour augmenter son temps d'intervention sur l'établissement au regard des besoins grandissants des personnes accompagnées.

La convention de partenariat avec l'association Siel-Bleu qui propose des séances de sport adapté est révisée, avec une modification des créneaux hebdomadaires. Les résidents concernés, ont été consultés. Ils ont émis un avis favorable pour ces changements. Le champ d'intervention a également été redéfini notamment en matière de transmission des informations sur la prise en charge et l'évolution des groupes.

##### **Projet commun avec les partenaires :**

Le lien avec d'autres établissements tels que les EHPAD, FAM et MAS, renforcé par des rencontres inter foyers depuis quelques années, facilite la réorientation des personnes accompagnées du Foyer Les ESSIS en cas de besoin.

Ces échanges permettent d'identifier rapidement les besoins spécifiques des personnes accueillies et de les orienter vers les structures les mieux adaptées à leur situation, tout en assurant une continuité des soins et un suivi optimal. Cette collaboration interinstitutionnelle assure ainsi une meilleure prise en charge, favorisant la fluidité des parcours des résidents.

Un partenariat de type gagnant-gagnant a été instauré, reposant sur une confiance mutuelle entre les établissements.

Cette collaboration favorise un échange d'expertises et de ressources, permettant à chaque structure de mieux répondre aux besoins de chacun tout en optimisant les services offerts. La confiance réciproque renforce la cohésion et l'efficacité des actions menées ensemble.

### **Actions d'ouverture sur l'environnement :**

L'ouverture du foyer Les Essis sur son territoire est essentiel pour favoriser l'inclusion et renforcer les liens avec la communauté. En développant des partenariats avec les acteurs locaux (collectivités, associations, établissements de santé, entreprises), ces structures contribuent à une meilleure reconnaissance des personnes accompagnées et à une évolution des regards sur le handicap ou la dépendance.

#### **En 2024, diverses initiatives ont été mises en œuvre :**

##### Les activités quotidiennes :

- Les travaux manuels
- Les ateliers décoratifs
- Les jeux de société
- Le jardinage
- Le courses
- Les travaux manuels



##### Les activités hebdomadaires :

- Les sorties piscines
- Les activités sportives au gymnase
- Le sport adapté avec Siel Bleu
- Les sorties culturelles ou de loisirs
- La marche à pied



##### Les activités mensuelles :

- L'atelier cuisine
- Les sorties à la médiathèque
- Le cinéma, le bowling
- Les sorties restaurant
- Les activités proposées par Olivia Desprez

##### Les activités ponctuelles (au grès des saisons et des envies...) :

- Les vides grenier,
- Les sorties raquettes, randonnées, marches populaires
- Les Fêtes des jonquilles, Fantastic'art, marchés de Noël
- Le Ciné débat
- Olympiades
- Activité poterie
- Activité hip hop et spectacle interactif « Semeur de son »
- Festival de la sculpture

Mais également... **organisation de rencontre en inter foyer, comme repas dansant VICA**

### **Continuité des parcours :**

Le parcours de la personne accueillie au Foyer Les Essis commence dès son admission. Un accueil personnalisé est organisé pour la familiariser avec l'établissement et les personnes qui y travaillent. Lors de cette première étape, un dossier administratif et médical est constitué afin de garantir une prise en charge adaptée aux besoins spécifiques de chacun.

Cette prise en charge prend en compte les objectifs de vie, et propose un accompagnement quotidien de la personne qui s'organise au travers des soins médicaux, avec une aide dans les activités de la vie quotidienne, et un accès aux activités socio-culturelles pour soutenir son autonomie.

Chacun est également encouragé à participer à la vie collective de l'établissement, notamment lors de réunions du Conseil de la Vie Sociale (CVS), afin de donner son avis et contribuer à la vie de la communauté.

Tout au long de son séjour, la personne accompagnée bénéficie d'un suivi individualisé pour répondre à ses besoins et attentes, avec une attention particulière portée à son bien-être, sa sécurité et son épanouissement personnel.

L'établissement met tout en œuvre pour offrir un environnement sécurisé, tout en respectant l'intimité et la dignité de la personne.

Lors de son départ, qu'il soit temporaire ou définitif, les professionnels proposent un accompagnement adapté avec une prise en charge de la continuité des soins et un suivi post-sortie si nécessaire.

L'ensemble de ce parcours vise à garantir que chaque personne bénéficie d'un accompagnement respectueux, humain et de qualité tout au long de son séjour en institution.

### 3. Démarche qualité et gestion des risques

Dans une démarche d'amélioration continue et afin de garantir un cadre de vie en adéquation avec les besoins des personnes accueillies et avec les évolutions réglementaires, **le règlement de fonctionnement** de l'établissement a été révisé.

Cette nouvelle version vise à clarifier les droits et devoirs des résidents, les modalités d'accompagnement, ainsi que les règles de vie collective au sein de la structure. Elle prend également en compte les retours des professionnels, des familles et des instances représentatives, notamment le Conseil de la Vie Sociale (CVS).

La présentation officielle du nouveau règlement est prévue au début de l'année 2025. Cette étape permettra d'informer l'ensemble des parties prenantes et de recueillir d'éventuelles observations avant sa mise en application effective.

La déclaration des événements indésirables est encouragée, ses principes ont été réexpliqués aux professionnels courant octobre. Une forte collaboration entre la Directrice QHSE et la directrice de l'établissement est initiée pour la mise en place du logiciel Qualité Ageval dans l'établissement et plus largement pour le développement des processus qualité et des procédures. (Structuration et architecture de la gestion documentaire dans le logiciel Ageval).

En 2024, la mise à jour des contrats de séjour est en cours et ceux-ci sont intégrés aux dossiers des résidents dans le logiciel LIVIA.

#### Planification des évaluations :

Une Autoévaluation a eu lieu du 14 au 15 février 2024 : 13 Collaborateurs et 13 personnes accompagnées ont été rencontrés

Les résultats qui concernent les critères impératifs et les notations par chapitre ont été les suivants :

Critères impératifs		12/17 critères impératifs avec note <4
Synthèse par chapitre	La personne	Note 2022: 3,07 Note 2024: 3,12
	Les professionnels	Note 2022: 3,33 Note 2024: 3,16
	L'ESMS	Note 2022: 3,01 Note 2024: 3,24

**Les 12 critères impératifs dont les objectifs ne sont pas atteints (note < 4) concernent les points suivants :**

- **Le circuit du médicament ;**
- **La déclaration et le traitement des événements indésirables et des plaintes et réclamations, des faits de violence et de maltraitance ;**
- **La formalisation du plan de gestion de crise et sa diffusion à l'interne et à l'externe.**

**Points forts :**

- Une équipe à l'écoute, disponible, complémentaire et unie
- Un cadre de vie adapté en lien avec les souhaits et besoins des personnes accompagnées
- Un établissement ouvert avec sorties en autonomie possibles selon les personnes

- Un CVS dynamique avec questionnement des personnes par le président et la mise en place d'une réunion préparatoire
- Une démarche de transparence et des liens tissés avec l'entourage des personnes accueillies
- Une expression des personnes favorisée, prise en compte, un maintien de la vie sociale socioculturelle
- Des professionnels qui mobilisent les partenariats nécessaires pour prévenir la rupture du parcours de la personne accompagnée
- Une démarche de prévention des risques de chute grâce à l'évaluation par Siel Bleu de l'évolution de la motricité des personnes, dans le cadre des séances de sport adapté
- Des stratégies bienveillance, éthique et autonomie, intégrées au projet établissement

#### **Axes d'améliorations :**

- Adapter les supports d'information concernant les droits et libertés des personnes accompagnées associée une démarche d'acculturation des professionnels
- Réviser en équipe le règlement de fonctionnement et le livret d'accueil
- Définir des objectifs simples, à court termes dans les projets personnalisés afin de détecter précocement la perte d'autonomie, l'isolement, le risque de rupture d'accompagnement, tout en valorisant les acquis et les compétences de la personne accompagnée.
- Développer les partenariats favorisant la prise en charge de la santé mentale (IDE psy, Réunions de synthèse psy, CMP)
- Déployer des mesures d'accompagnement permettant de prévenir les risques de chute
- Réviser la procédure du circuit du médicament en décrivant les modalités de distribution, traçabilité, d'automédication et CAT si problème médicamenteux
- Renforcer et tracer l'utilisation des Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles
- Déployer les fiches de déclaration d'évènements indésirables pour tracer les dysfonctionnements internes, externes et les réclamations afin de définir des actions d'amélioration avec présentation au CVS
- Renseigner les directives anticipées
- Formaliser la transmission d'informations

#### **Conclusions de l'autoévaluation :**

La 2ème auto-évaluation réalisée a permis de conforter le diagnostic posé l'année précédente. Le CVS de la structure est un organe dynamique et impliqué dans le fonctionnement de la structure.

La réécriture du projet d'établissement a permis de définir les objectifs pour améliorer la qualité des accompagnements. Le dossier unique informatisé des usagers sera un atout dans la construction et la formalisation des projets personnalisés et dans leur suivi.

**La prochaine auto-évaluation est prévue en février 2025 et l'évaluation de la HAS en juin 2025**

## **Conclusion**

L'année 2024 a été une année d'engagement dans la réécriture du projet d'établissement et des projets de vie des personnes accompagnées, permettant de questionner les pratiques, l'accompagnement proposé, et dessiner les orientations à venir avec notamment les fiches actions du projet d'établissement qui s'inscrivent pleinement dans les ambitions des politiques du territoire, pour l'autonomie des personnes accompagnées et pour une continuité de parcours. Cet élan, initié par la précédente équipe de direction et soutenue par l'investissement des professionnels auprès des personnes accompagnées, va se concrétiser en 2025, appuyée par la démarche qualité et gestion des risques. Le renouvellement des conventions et le développement de partenariats notamment en santé mentale va constituer un axe fort de l'année à venir pour un meilleur suivi et pour une prise en charge préventive des personnes accompagnées. En interne l'adaptation des supports de communication et la recherche de la participation des personnes accompagnées seront le moteur de notre action pour soutenir leur autonomie et leur épanouissement.

Document Co-rédigé par madame F et Madame D Directrices du Foyer Les Essis pour l'année 2024.

  
Catherine DUCHENE

Directrice

# MAISON D'ACCUEIL SPECIALISEE L'AQUARELLE

## Introduction

Ce rapport d'activité a pour objectif de rendre compte des actions menées au sein de notre établissement tout au long de l'année écoulée. Dans un contexte en constante évolution, marqué par des défis organisationnels, humains et financiers, notre établissement s'engage avec détermination à répondre aux besoins spécifiques des personnes accueillies.

L'année 2024 a été ponctuée de plusieurs projets importants visant à améliorer la qualité de l'accompagnement, à renforcer l'inclusion sociale et à optimiser la prise en charge des résidents. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec nos partenaires locaux, tout en mettant en place des actions novatrices pour répondre aux attentes des bénéficiaires et de leurs familles.

Ce bilan présente une synthèse des actions réalisées, des objectifs atteints, ainsi que des axes d'amélioration identifiés pour l'avenir. Il met particulièrement en lumière les initiatives concrètes mises en œuvre pour favoriser l'autonomie, le bien-être et la dignité des personnes accueillies, tout en restant fidèle à nos valeurs de solidarité, de respect et d'inclusion.

De plus, ce rapport souligne le rôle essentiel des professionnels qui, au quotidien, contribuent activement à la mise en œuvre de ces actions, en apportant leur expertise, leur engagement et leur humanité

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

Le Conseil de Vie Sociale et le groupe d'expression ont permis aux résidents de s'exprimer sur leur vie quotidienne. Ces dispositifs ont favorisé leur participation active à la vie de l'établissement.

### L'accompagnement à la santé et à l'autonomie :

Cet accompagnement est assuré au quotidien par les professionnels de l'établissement (IDE, aides-soignants, aides médico-psychologiques, cuisiniers, kinésithérapeutes...), garantissant ainsi une prise en charge optimale.

En 2024, nous avons changé de logiciel de soins et utilisons désormais LIVIA. Ce nouvel outil assure une meilleure continuité et traçabilité des actions menées auprès des résidents, en intégrant automatiquement toutes les informations dans leur dossier médical et/ou leur projet personnalisé. L'ensemble du personnel a été formé à son utilisation. En 2024, un travail a été mené afin de sécuriser la prise en charge des résidents lors des repas. Cela s'est concrétisé par la mise en place de sets de table regroupant toutes les informations essentielles au bon déroulement des repas quotidiens. Cette initiative, portée par l'ergothérapeute, a été réalisée en étroite collaboration avec les professionnels.



### Le projet personnalisé :

Le projet personnalisé assure à chaque résident un accompagnement individualisé, respectueux de ses habitudes de vie et de ses besoins spécifiques. Construit dans une dynamique collaborative, il implique non seulement le résident lui-même, mais aussi ses proches ou tuteurs ainsi que l'ensemble des équipes professionnelles intervenant auprès de lui.

Le projet personnalisé se construit en plusieurs étapes. Une phase préparatoire, un mois avant la réunion, permet de collecter les informations nécessaires pour ajuster l'accompagnement. Une fois finalisé, le projet est présenté au résident, à sa famille ou son représentant légal lors d'une réunion de synthèse, où des ajustements peuvent être effectués pour garantir un accompagnement adapté.

### Déploiement de la démarche bientraitance :

En 2024, le Conseil d'Administration de la FMS a mis l'accent sur la valeur du respect. Au sein de la MAS, un travail a été mené pour comprendre comment chaque résident souhaite être respecté par les professionnels.

La psychologue et l'ergothérapeute ont animé des ateliers afin d'aider les résidents à définir et exprimer cette notion.

Pendant ces moments d'échanges, les résidents ont d'abord rencontré des difficultés à définir le respect, mais des exemples concrets ont permis de mieux comprendre ce concept. Par la suite, le règlement intérieur a été utilisé pour mettre en lumière les droits et les devoirs de chacun. Enfin, l'idée de retranscrire ce travail sous forme de fresque a été approuvée. Grâce à la participation des résidents, des pictogrammes ont été choisis, imprimés et placés dans la salle à manger, accompagnés de « distributeurs » de sourires et de dessins afin de stimuler les échanges et les interactions.

Les valeurs fondamentales de la FMS, ne sont pas seulement des lignes directrices, mais des principes que la direction de l'établissement attend d'appliquer quotidiennement dans toutes les interactions, avec les résidents comme avec les professionnels. Il est essentiel que ces valeurs imprègnent chaque geste et chaque parole dans notre travail au sein de la MAS.



## **2 : Les activités**

La MAS L'Aquarelle dispose d'un agrément pour 31 places, réparties comme suit : 21 places destinées aux personnes polyhandicapées et 10 places pour les personnes cérébrolésées. Sa capacité d'accueil totale s'élève à 34 places mixtes, réparties entre 31 places d'hébergement permanent et 3 places d'hébergement temporaire.

En 2024, l'établissement a accueilli 36 résidents, dont 19 femmes et 17 hommes. Cinq personnes ont bénéficié de séjours temporaires. Au total, 10 990 journées d'accueil ont été comptabilisées en 2024, dont 10 814 en hébergement permanent et 176 en hébergement temporaire.

La diminution par rapport à l'année 2023 s'explique par une baisse de la fréquentation des résidents en hébergement temporaire. Cette baisse est due à plusieurs facteurs : l'occupation d'une place permanente par une résidente séjournant régulièrement en temporaire, le décès d'un résident habitué des séjours de répit, ainsi que la non-venue de deux résidents après leur premier séjour d'essai en temporaire.

Mme L., qui séjournait régulièrement en hébergement temporaire, est accueillie en hébergement permanent depuis janvier 2024. Par ailleurs, aucun décès n'a été déploré au cours de l'année.

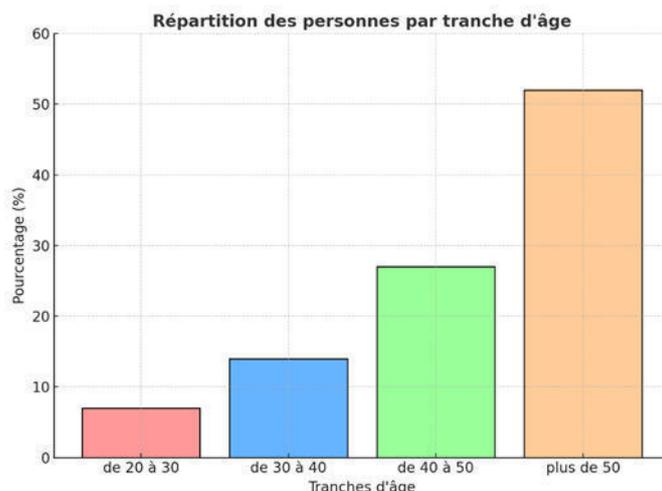
Suite à la diminution de notre liste de candidats pour les séjours temporaires, nous souhaitons informer nos partenaires et les familles qu'il existe à nouveau des places disponibles pour accueillir de nouveaux résidents en hébergement temporaire. Cette disponibilité permettra de répondre aux besoins de répit tout en garantissant un accompagnement de qualité.

## **Axe 2 : Les professionnels**

### **1 : Le personnel**

#### **Bien-être au travail :**

En analysant la pyramide des âges du personnel d'accompagnement de jour et de nuit, nous observons une population plutôt vieillissante.



Afin de prévenir les T.M.S le kinésithérapeute de l'établissement propose des ateliers de relaxation basés sur la méthode Qi Gong méditatif de Shaolin.

Le Qi Gong méditatif de Shaolin est une pratique ancestrale alliant mouvements lents, respiration et concentration pour cultiver l'énergie vitale, visant à harmoniser le corps, l'esprit et l'énergie, et à favoriser la santé et la sérénité.

Les exercices incluent des postures, des mouvements lents, des respirations profondes et une concentration mentale, souvent accompagnés de mantras. Ces séances sont animées par le kinésithérapeute chaque vendredi après-midi.

Pour améliorer le bien-être au travail, le personnel a suivi des sessions d'analyse des pratiques professionnelles, afin de gérer les risques émotionnels liés à leur mission de soin auprès d'un public exigeant.

Ces analyses ont été réparties en 3 modules :

- ✓ Module 1 : Développer mon potentiel individuel au profit du collectif
- ✓ Module 2 : Pour aller vers une communication efficace
- ✓ Module 3 : S'affirmer en situation professionnelle : oser être soi-même

### **L'intégration des nouveaux collaborateurs**

L'équipe de direction et le personnel accordent une grande importance à l'accueil des nouveaux salariés. Chaque employé rencontre la cheffe de service dès son arrivée, découvre l'établissement, et fait connaissance avec les résidents et l'équipe. Un accompagnement en binôme est organisé pour faciliter l'intégration, complété par un livret d'accueil introduit en 2024.

En 2024, l'établissement a accueilli 4 stagiaires dans les domaines de : l'accompagnement à la personne (AS/AM), 2 stagiaires en observation (étudiants en médecine).

### **2 : Les compétences**

En 2024, plusieurs formations ont été proposées au personnel, notamment sur l'accompagnement des personnes cérébrolésées, sécurité incendie, les signes en aide à la communication, la communication bienveillante, les affects dans la relation de soin, l'accompagnement à la fin de vie, les premiers secours en santé mentale, HACCP

Le personnel de l'établissement a pu profiter de plusieurs formations « **flash** » sur les thèmes suivants : hygiène des mains, précautions standards, gestion des épidémies... Ces formations ont été réalisées par l'Equipe Mobile d'Hygiène du CHU (EMH) d'Epinal avec qui nous avons signé une convention.

Ces formations ont permis de renforcer l'expertise des équipes tout en optimisant la prévention, afin de mieux répondre aux besoins des résidents.

### **Les entretiens professionnels et les entretiens individuels :**

Les entretiens professionnels sont organisés tous les deux ans, avec un bilan approfondi tous les six ans. Leur objectif est d'explorer les perspectives d'évolution professionnelle et d'identifier les formations pouvant y contribuer.

À la FMS, il a été décidé d'adopter une approche transversale : ainsi, des cadres issus d'autres établissements et services ont mené les entretiens des professionnels de la MAS l'Aquarelle. Cette méthode a été bien accueillie, puisque sur 51 professionnels concernés, seuls 4 ont décliné l'entretien.

Pour la direction, ces échanges sont une opportunité précieuse pour élaborer le plan de formation de l'année suivante et pour identifier de nouveaux talents au sein des équipes.

**L'appropriation des RBPP** constitue un axe d'amélioration sur lequel nous devons travailler afin de les rendre plus accessibles, attractives et compréhensibles pour l'ensemble des collaborateurs.

### Axe 3 : L'établissement ou service

#### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

##### Les conditions d'accueil et/ou cadre de vie

En novembre 2024, la Commission Départementale de Sécurité a émis un avis favorable pour la poursuite de l'activité de l'établissement.

##### Communication réseaux sociaux

Dans une volonté d'ouverture et de valorisation des missions de l'établissement, nous exploitons régulièrement les outils de communication et d'animation mis à disposition par la FMS, notamment via les réseaux sociaux dédiés comme Facebook.

Par ailleurs, nous avons relancé le journal de l'Aquarelle, conçu par les résidents avec l'appui des professionnels. Ce journal est diffusé auprès des familles, des partenaires et de l'ensemble des salariés de la FMS, renforçant ainsi le lien entre l'établissement et son environnement.



##### Innovation pour améliorer l'accompagnement

L'ergothérapeute a mis en place un atelier informatique permettant aux résidents d'explorer les outils numériques (tablettes et ordinateurs) adaptés à leur handicap. Accompagnés par le personnel lors de ces sessions, ils peuvent ainsi développer de nouvelles compétences et bénéficier de modes de communication alternatifs.

**Côté cuisine** : Nouveauté 2024, afin de répondre aux préférences d'un résident accueilli régulièrement en séjour temporaire, nous avons adapté notre offre en lui proposant un petit-déjeuner salé, contrairement à l'option sucrée généralement privilégiée par les autres résidents. Cette adaptation vise à lui offrir un confort alimentaire plus proche de ses habitudes, pour qu'il se sente « comme à la maison ».

#### 2 : Les relations partenariales

Dans la continuité de notre fiche action n°3 du Projet d'Établissement intitulé « Travailler l'inclusion », de nouveaux partenaires se sont ajoutés à ceux déjà engagés depuis quelque temps.

La mairie, partenaire actif et membre du Conseil de la Vie Sociale (CVS), collabore régulièrement avec l'établissement sur divers projets. Ces projets incluent l'utilisation de la salle des fêtes, la participation à des événements municipaux, ainsi que l'accès à la médiathèque, tant sur des créneaux « ouverts au public » que sur des créneaux « dédiés » à la MAS, avec des thématiques sélectionnées en amont.

En collaboration avec le périscolaire, nous mettons en place diverses activités et rencontres, soit au sein de la MAS, soit dans les locaux du périscolaire, ou encore de manière commune en dehors de nos locaux respectifs. Ces initiatives permettent de changer les regards et favorisent l'acceptation de la différence.

Nous collaborons également de manière étroite avec les écoles pour former les stagiaires et les professionnels de demain, contribuant ainsi à la transmission des savoirs et à l'avenir des métiers du soin et de l'accompagnement.

En 2024, une nouvelle initiative a permis à des étudiants en faculté de médecine à Nancy de découvrir, à travers un stage d'observation, le monde du handicap. Cette expérience sera bénéfique à terme pour leur prise en charge de cette population dans le cadre des soins.

### 3. Démarche qualité et gestion des risques

Depuis 2024, en conformité avec la loi 2022-2, le nouveau livret d'accueil des nouveaux résidents est diffusé, et l'ensemble des projets personnalisés est finalisé.

#### Autoévaluation :

L'auto-évaluation menée par la Directrice QHSE s'est déroulée les 12 et 13 décembre 2024. Au total, 15 professionnels (Directrice, Cheffe de service, Aide-soignante, Aide médico-psychologique...) et 1 résidente ont été rencontrés.

#### Les points forts :

**Réunions d'expression mensuelles** en complément du CVS pour favoriser la prise de parole des résidents.

**Désignation des référents** selon les préférences des résidents, validée en équipe.

**Participation des résidents** à la décoration de leurs chambres avec les professionnels.

**Prévention à la santé** assurée par le médecin traitant de la structure.

**Activités non médicamenteuses**, incluant l'introduction d'animaux.

**Réunions pluridisciplinaires hebdomadaires** pour échanger sur les résidents et les sujets organisationnels.

**Partage d'informations** entre professionnels via transmissions et réunions.

**Adaptation des emplois** et parcours professionnels selon les besoins.

**Politique de qualité de vie au travail** et environnement agréable.

**Partenariats locaux** pour promouvoir l'établissement et ses métiers.

**Réflexions éthiques** sur la sexualité et l'accompagnement en fin de vie (prise en charge de la douleur).

**Processus d'accueil des nouveaux salariés** formalisé.

**Communication du CVS** : partage des comptes-rendus avec les familles et restitution des résultats d'enquêtes de satisfaction et des fiches de signalement d'événements indésirables.

**PPI : Nouveau support** et grille mise à jour.

**Formations sur les risques infectieux**, avec interventions de l'équipe mobile d'hygiène.

**Utilisation du logiciel Livia.**

#### Le plan d'action synthétique :

La dynamique impulsée par la nouvelle direction dans le cadre du dernier projet d'établissement a permis d'installer un cadre général dans l'accompagnement des résidents. Cette démarche est à affiner en fonction des besoins individuels des résidents qui devront être relevés régulièrement par les référents.

**Axes de travail** : renforcer la connaissance des droits des résidents, réviser le règlement de fonctionnement, garantir le respect de l'intimité en définissant un signal spécifique en chambre, finaliser le protocole du circuit des médicaments et vérifier le recueil des directives anticipées. Par ailleurs, la sensibilisation des équipes au RBPP, le déploiement des fiches d'événements indésirables et de réclamation, ainsi que la finalisation du plan de gestion de crise sont en cours.

A la fin de l'année 2024, le déploiement des fiches d'événements indésirables est effectif.

### Conclusion

En 2024, la MAS L'Aquarelle a renforcé son engagement pour le bien-être et l'inclusion des résidents grâce à de nombreuses avancées. Mobilisation des équipes, innovations numériques, amélioration des projets personnalisés et adaptation aux besoins spécifiques illustrent une dynamique d'amélioration continue. L'ouverture sur l'extérieur et les collaborations locales participent également à changer le regard sur le handicap et à promouvoir une société plus inclusive.

La MAS L'Aquarelle poursuivra en 2025 son évolution au service des résidents et de leurs familles, avec toujours la même volonté : garantir un accompagnement de qualité, fondé sur l'écoute, l'adaptation et l'innovation.

FERRY Magali  
Directrice

MARCHAL Céline  
Cheffe de service



Céline MARCHAL  
Cheffe de service MAS L'AQUARELLE

# MAISON D'ACCUEIL SPECIALISEE L'EFFEUILLY

## Introduction

L'année 2024 s'inscrit dans la continuité de l'année 2023 avec de nombreux travaux liés au bon fonctionnement de l'établissement. Un projet de chaufferie intercommunale se met en place dans les prochains travaux de l'établissement, ce qui amènera un confort au niveau de la structure et qui permet également à l'établissement de travailler un partenariat avec d'autres établissements, la municipalité, l'intercommunalité.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

Le CVS renouvelé depuis la fin de l'année 2023 a fonctionné sur l'année 2024 avec trois réunions :

- Le 5 avril 2024
- Le 21 juin 2024
- Le 13 décembre 2024

Deux résidents participent aux réunions et sont assistés de familles les représentant et des professionnels de l'établissement du fait que très peu de résidents ont accès à la parole. Les comptes rendus sont ensuite diffusés et affichés dans l'établissement.

Les personnes sont informées de leurs droits par l'intermédiaire de leurs familles et/ou de leurs mandataires judiciaires. L'établissement informe également les familles et oriente vers les services de droit commun (assistante sociale de secteur, CPAM...). L'établissement travaille en lien avec les organismes de tutelle pour avoir des informations sur des questions précises (ex : les directives anticipées pour les résidents).

Les résidents sont accompagnés par un membre du personnel pour tous les rendez-vous médicaux. Cependant, pour certains actes répétitifs et réguliers, un partenariat avec une société de transport a été mis en place, avec la possibilité de contacter l'établissement pour tout problème éventuel. Les professionnels sont sensibilisés à l'autonomie laissée au résident, pour des actes très simples essentiels au maintien de leur autonomie (ex : enfiler des chaussettes, se coiffer...)

Les projets personnalisés ont été travaillés sur l'année 2024 en lien avec la migration du logiciel de transmission qui regroupe le dossier du résident, les transmissions des professionnels... Le projet personnalisé tient compte des besoins du résident, du point de vue de sa famille et/ou du mandataire judiciaire. Les objectifs sont recherchés à travers la nomenclature SERAPHIN et les moyens indiquent également comment l'établissement va travailler avec chaque résident pour faire vivre son projet de vie.

La démarche de bientraitance est déployée via "la charte éthique et bientraitance" qui a été mise en place au sein de tous les établissements et services de la FMS. Elle a été présentée en CVS et affichée dans l'établissement.

Elle se décline à travers des actions organisées sur l'établissement : groupes de paroles avec psychologue, échanges informels sur diverses situations, échanges en réunion de suivi...

### 2 : Les activités

L'établissement dispose de 28 places permanentes et 1 place d'accueil temporaire.

Sur l'année 2024, 32 personnes ont été accueillies  
L'activité de l'établissement se décompose comme suit :

Nombre de journées réalisées en accueil permanent : 9678  
Nombre de journées réalisées en accueil temporaire : 228

Nombre total de journées réalisées : 9906  
Le taux de remplissage pour l'hébergement permanent est de : 94.6%

Le taux de remplissage pour l'hébergement temporaire est de : 62.4%

Un résident est décédé en janvier 2024 ; à l'âge de 50 ans, il était présent dans l'établissement en accueil temporaire depuis une dizaine d'années. Une dame a intégré l'établissement en accueil temporaire afin de pouvoir permettre un répit à ses parents âgés.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

Le personnel de la MAS est en mouvement constant : 4 départs en retraite sur l'année où tous les postes ont été remplacés avec une embauche en CDI. Une infirmière a été embauchée fin septembre 2024, après de longs mois de recherche pour ce poste en CDI, vacant depuis novembre 2023.

L'atelier sur le bien-être et la qualité de vie au travail a lieu tous les jeudis de 13h30 à 14h00 ; ce qui correspond à la fin de poste de certains professionnels et à la prise de poste pour d'autres. Différents thèmes sont abordés (respiration, gestion des troubles musculo squelettiques...) par des techniques et des méthodes simples et faciles d'accès, directement utilisables avant sa journée de travail, sur le lieu de travail, ou juste après la journée de travail.

Une convention passée avec une psychologue libérale a permis de mettre en place des ateliers à destination de tous les professionnels de l'établissement pour aborder certaines situations vécues ou analyser des pratiques en équipe.

L'accueil des nouveaux salariés a fait l'objet d'une procédure qui permet d'intégrer le nouveau professionnel de façon sereine et préparée.

Les personnes bénévoles qui interviennent à la MAS L'Effeuilly sont les familles de résidents qui s'investissent au sein de l'association ADADE (Association des Amis de l'Effeuilly), en participant à des manifestations (marché de Noël, marché des fleurs...).

### 2 : Les compétences

Les professionnels ont bénéficié de formations sur l'année 2024 :

- Une personne a suivi la formation AES et a obtenu son diplôme en fin d'année
- Deux personnes ont suivi la formation recyclage AFGSU
- Une personne a suivi la formation initiale AFGSU (3 jours)
- Tout le personnel de l'établissement a suivi la formation sur l'incendie, la manipulation d'extincteurs et de la centrale incendie.
- Tout le personnel de l'établissement a suivi la formation utilisateur du nouveau logiciel de transmission LIVIA
- Huit professionnels ont suivi la formation "référent" du logiciel LIVIA

Les RBPP sont abordées à travers le projet d'établissement dont l'avancement des fiches actions est évoqué en CVS. Elles sont également abordées en réunion de secteur lors d'échanges de pratiques entre professionnels.

Les modalités de sensibilisation à la bientraitance sont évoquées en réunion de suivi de façon individuelle ou de façon collective lors d'échanges entre professionnels. L'intervention de partenaires comme l'Equipe Mobile de Soins Palliatifs permet également d'aborder le sujet à travers des situations vécues ou de remise en question de l'accompagnement pour améliorer le bien-être du résident.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

La MAS est un lieu de vie où une multitude d'activités sont organisées tout au long de l'année. Le journal "clin d'œil" reprend les événements qui se sont déroulés tous les trimestres et permet de retracer les activités, les moments de vie de l'établissement pour les familles, les partenaires...

Concernant l'aménagement des locaux, une ergonome est venue faire une étude qui devrait permettre d'adapter et de réaménager les locaux en fonction des besoins des résidents, mais aussi des points de vue des professionnels et de leur regard sur les nécessités en lien avec les projets des personnes accueillies et leurs profils.

La structure s'efforce de s'ouvrir vers l'extérieur, mais aussi d'accueillir au sein de l'établissement des projets où les personnes découvrent l'établissement ; ce qui permet d'offrir aux résidents de belles rencontres riches en échanges.

Les séjours à l'extérieur sont toujours appréciés des résidents qui manifestent un intérêt certain pour ces moments de dépaysement et de coupure avec le quotidien.

Les rencontres avec les familles (repas d'été et goûter de Noël) sont importantes pour les résidents qui profitent de leurs proches ; mais aussi pour les familles qui peuvent échanger entre elles et créer des liens.

## 2 : Les relations partenariales

L'établissement travaille en partenariat avec les acteurs du territoire pour l'accès aux soins (médecin, pharmacie), la logistique (blanchisserie, livraison de repas, entretien des locaux). Les commerces de Darney permettent aux résidents d'accéder à des services qu'ils apprécient car cela les fait sortir de la structure (coiffeur, magasin de chaussures...)

Les projets personnalisés permettent la mise en place d'actions particulières selon les besoins de chaque résident. Un coach sportif intervient de façon hebdomadaire pour accompagner individuellement des résidents à la pratique physique sportive adaptée à sa situation.

Une convention a été passée avec l'HAD (Hospitalisation A Domicile) afin de permettre un accompagnement le plus adapté possible à la situation de résidents nécessitant des soins particuliers.

De même qu'une convention avec l'Equipe Mobile de Soins Palliatifs permet une prise en charge la plus adaptée possible pour les résidents se trouvant dans des situations complexes au niveau de leur santé. Ce partenariat vise également à prendre en compte les interrogations des professionnels sur leur accompagnement au quotidien et comment faire face à ces interpellations sur la fin de vie.

## 3. Démarche qualité et gestion des risques

Le projet d'établissement a été validé en 2024 pour une durée de cinq ans. Une évaluation annuelle permet de suivre l'avancée des fiches actions définies dans le document.

Le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement ont été révisés en 2023.

L'évaluation externe a eu lieu en juin 2023 et une autoévaluation en septembre 2024

Depuis les dernières évaluations, nous pouvons constater un investissement des professionnels dans l'élaboration des outils et dans l'organisation générale de l'établissement au bénéfice des résidents avec notamment la rédaction de l'ensemble des PPI qui seront ré-évalués cette année.

L'utilisation du logiciel Livia pour la traçabilité des actions menées permet de valoriser le travail réalisé et permettra de faciliter la centralisation des données lors des bilans.

## Conclusion

L'année 2024 restera marquée par la mise en place de partenariats liée au bien-être des résidents, mais aussi à la volonté de la structure de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de ses prestations. Les projets liés au bâti (chaufferie, travaux d'amélioration des réseaux et canalisations, mise à jour des contrats de maintenance) favorisent la sécurisation des lieux. L'année 2025 s'annonce tout aussi étoffée en matière de projets mais aussi de changements dans l'équipe de direction notamment.



# SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE

## Introduction

Le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale de la FMS a pour vocation de contribuer à la réalisation du projet de vie de personnes adultes, en situation de handicap, par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires ou professionnels. Il facilite également l'accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité.

L'accompagnement proposé est personnalisé et individualisé pour les personnes vivant à domicile ou souhaitant vivre de manière autonome.

Son territoire d'intervention s'étend sur 5 communautés de communes, couvrant ainsi, 96 communes du territoire vosgiens. Les locaux du SAVS sont situés à Remiremont. Cette localisation permet, pour une partie des personnes accompagnées par le SAVS, de venir au service de manière autonome (à pied, en bus ou en train).



## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

Le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale de la FMS a pour vocation d'accompagner des personnes présentant une situation de handicap psychique ou de déficience intellectuelle.

Pour promouvoir la participation des personnes accompagnées, l'équipe intervient en individuel, mais également en collectif.



### En individuel

Dans son organisation de travail, l'équipe fait le choix de rencontrer chaque personne qui se voit attribuer, par la MDPH, une notification SAVS. Ces premières rencontres ont pour objectifs de présenter le service et les champs d'intervention, de faire connaissance avec la personne, d'évaluer la situation, l'urgence éventuelle et les attentes de cette dernière, d'en mesurer son adhésion et de prendre connaissance des partenaires présents. Ces rencontres apportent aux personnes une première réponse à leur demande d'orientation et une information de leurs droits. Elles permettent également d'identifier les ressources présentes et les liens qui peuvent être enclenchés, avant de débiter l'accompagnement (liste d'attente).

Après plusieurs visites, qui permettent de faire connaissance et de nouer une relation de confiance nécessaire à l'accompagnement, un Document Individuel de Prise en Charge est signé, puis des objectifs sont formulés dans le Projet Personnalisé d'Accompagnement.

Les domaines d'intervention du SAVS sont nombreux et variés : logement, santé, organisation de la vie quotidienne, démarches administratives, organisation des déplacements et utilisation des transports, loisirs et vacances, relation sociale, aide aux aidants....



Tout au long du parcours au sein du SAVS, les objectifs d'accompagnement sont questionnés et adaptés à l'avancée de la situation. Cette démarche permet de répondre aux besoins des personnes qui évoluent. Les accompagnements proposés permettent de stimuler, de rassurer, d'amener les personnes à faire les démarches de manière autonome, de passer des relais avec les acteurs du territoire présents sur leur

bassin de vie. Ainsi, une large place est laissée à la personne pour agir seule (développer le pouvoir d'agir), ou aidée de personnes ressources qui l'entourent.

La participation sociale se traduit donc lors des accompagnements individuels où les personnes font leurs propres choix, en fonction de solutions possibles, proposées. Elle s'exprime également au travers des actions collectives proposées au sein du service.



### En collectif

L'équipe est amenée à proposer des sorties collectives aux personnes accompagnées, afin de susciter des temps de rencontres et de lien social. Le choix des sorties est laissé à l'appréciation des participants, qui s'impliquent à l'organisation en fonction de leurs aptitudes et capacités.

Les locaux du SAVS, spacieux, permettent à l'équipe de répondre à la volonté des personnes de se rencontrer et de partager des moments conviviaux. Aussi, des ateliers en petits groupes se sont déroulés au sein du service. Ces temps d'échanges favorisent l'émergence de nouvelles idées (d'envies communes, de sorties, de découvertes, de projets de séjour). Ces échanges sont souvent inspirants pour les personnes, qui partagent leurs expériences et participent ainsi à la pair-aidance.

En 2024, trois groupes d'expression ont permis de donner la parole aux participants.

- Le premier groupe de l'année de février 2024 avait pour but d'échanger autour d'un sujet / fait de société proposé par les personnes. Le thème retenu a été celui de l'humour. Des images et vidéos ont permis aux 7 participants de discuter sur les bonnes pratiques.
- Un second groupe s'est réuni en mai 2024 afin d'évoquer les idées et souhaits d'actions collectives.
- Les 8 personnes réunies au cours du dernier groupe d'expression de novembre 2024 ont contribué à la finalisation du projet de service 2025-2029.

Au cours de l'année, 19 actions collectives se sont succédées. Elles ont permis à 75 personnes, au cumul, de participer à des sorties (sportives, culturelles, loisirs...).

Impliquer les personnes accompagnées, leur donner la parole, leur permettre de partager leurs idées et être actrices des projets favorisent la participation sociale des participants. Cette démarche permet aux participants de se connaître, dans un environnement sécurisant. Elle facilite également la mise en confiance et l'envie de provoquer de nouveaux temps de rencontres.

Les actions collectives sont incontournables. Les objectifs d'accompagnement ne peuvent se porter que dans la dualité (personnalisation des prestations et actions collectives).

Ces temps collectifs permettent également d'observer les aptitudes et/ou les freins des personnes accompagnées que l'on ne repérerait pas en entretien individuel uniquement. C'est aussi un tremplin pour essayer, ré-expérimenter et retenter d'aller vers l'extérieur pour envisager peut-être à plus long terme une activité existante de leur choix (GEM, centre social...).

Aussi, la personnalisation des prestations, d'une part, et la promotion de la participation collective, d'autre part, sont deux axes de travail qui font toute la richesse des accompagnements, et le "faire ensemble".

La démarche de bientraitance est au cœur des réflexions en équipe lors des accompagnements proposés. C'est aussi une posture, un savoir-être qui se traduit par une confiance mutuelle entre l'équipe et les personnes accompagnées (respect, prise en compte des attentes et de la demande, écoute, empathie, respect des limites et choix de la personne).

La démarche de bientraitance va au-delà du formalisme légal et se fonde depuis la création du service sur le respect de la personne, de ses choix et de ses demandes exprimées. Cette démarche d'intervention basée sur un respect mutuel induit naturellement une bientraitance réciproque.

La bientraitance, c'est aussi entre les collaborateurs de l'équipe et du service qu'elle se déroule (respect des choix et des limites de chacun, écoute, entraide...). C'est dans ce contexte de travail que se déroulent les activités au sein du service.

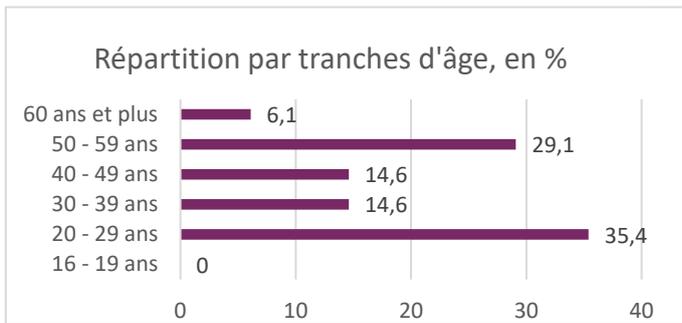
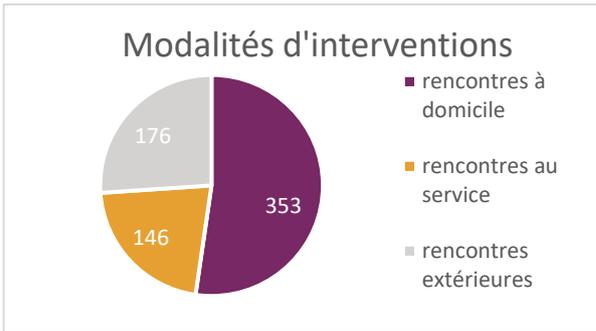
## 2 : Les activités

Le SAVS FMS est agréé pour 33 places. Le Conseil Départemental souhaite que chaque SAVS augmente sa file active de 40%. Aussi, cette injonction fait évoluer l'organisation du travail dans la mesure où l'équipe doit accompagner au moins 46 personnes en contrat au cours de l'année.

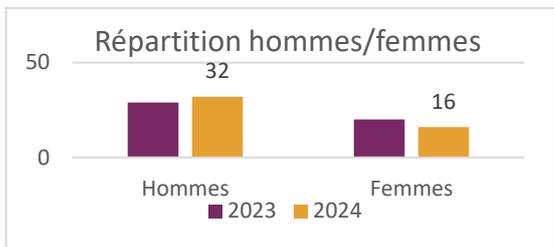
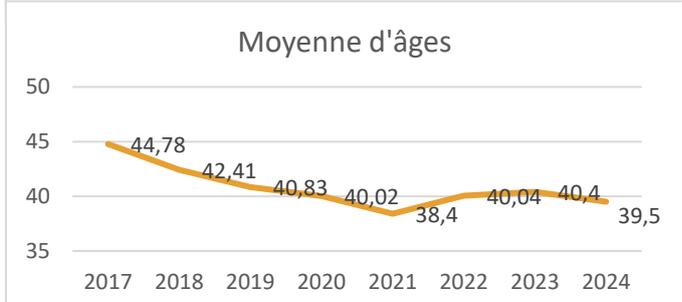
Pour promouvoir l'autonomie des personnes accompagnées, le SAVS se mobilise sous deux formes :

### Le Document Individuel de Prise en Charge

En 2024, le service a accompagné 48 personnes, l'activité du service reste stable par rapport à 2023. Le nombre de visites à domicile a diminué de 3,6% par rapport à 2023, les rencontres dans des lieux extérieurs ont diminué de 12,5% et les entretiens au bureau SAVS ont, quant à eux, augmenté de 26%. Au cumulé, le nombre d'interventions total (675) a diminué de 1,2% par rapport à 2023.



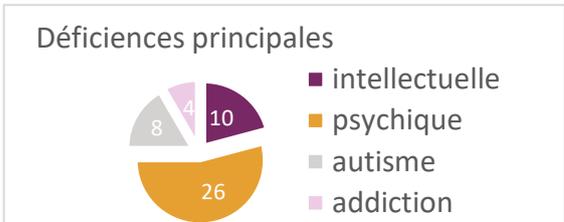
Tout comme en 2023, les personnes situées dans la tranche 20-29 ans sont les plus nombreuses.



La moyenne d'âge des personnes accompagnées au sein du service est de 39,5 ans. Cette année, le SAVS a accompagné deux fois plus d'hommes que de femmes. Nous observons que les demandes d'accompagnement formulées par les

femmes ont diminué de 20%. Les demandes d'accompagnement formulées par les hommes ont, quant à elles, augmenté de 10%.

Les personnes présentant une maladie psychique prédominant (54,2%), toutefois, en 2024, leur nombre a diminué de 15% par rapport à 2023.

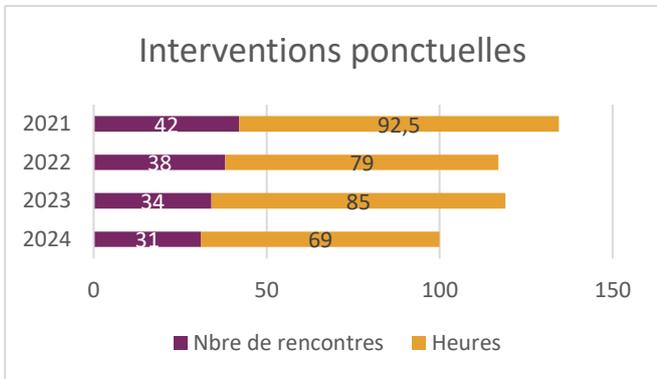


Les personnes présentant une déficience intellectuelle représentent, quant à elles, 20,8%.

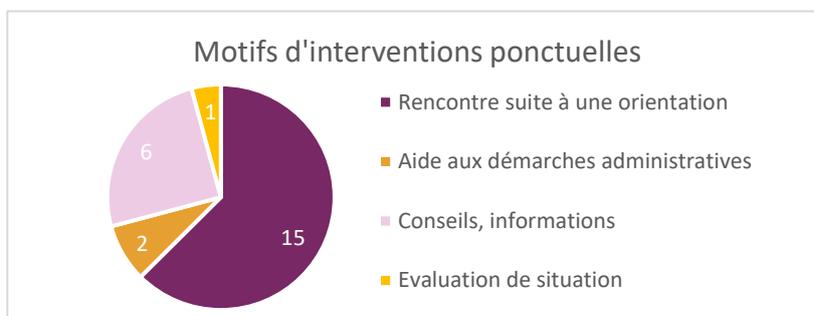
Au cumulé, le nombre de jours d'accompagnement est de 11987, pour l'année 2024.

### Les interventions ponctuelles

En 2024, 24 personnes ont sollicité le service de manière ponctuelle. Ce mode d'intervention représente 31 rencontres à l'année, et 69h de travail. Ces interventions sont majoritairement sollicitées par des hommes (58,3%).



Ces rencontres sont principalement sollicitées pour une présentation du service, dès lors que la personne a reçu sa notification MDPH.



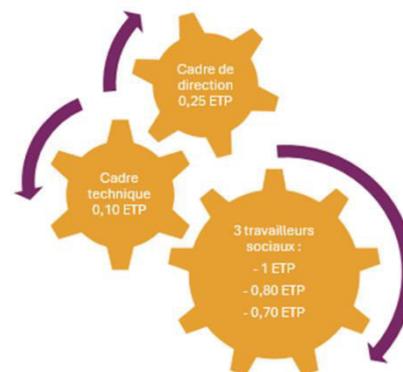
## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

L'équipe est composée 3 éducateurs spécialisés, répartis sur 2,5 ETP, une psychologue intervient à hauteur de 0,10 ETP et une directrice à 0,25 ETP.

Une réunion hebdomadaire permet à l'équipe d'évoquer avec la psychologue les points de situation. La psychologue est également présente aux côtés de l'équipe pour les personnes qui resollicitent le SAVS, après interruption de l'accompagnement.

Une réunion d'équipe mensuelle est organisée pour évoquer l'organisation du service.



Des temps d'échange et de rencontre se font également lors des groupes d'analyse de pratiques qui sont organisés par le Conseil Département, une fois par mois. Ces GAP rassemblent l'ensemble des intervenants SAVS du territoire Vosgien. Ils permettent donc de rencontrer d'autres collaborateurs du territoire, de partager des expériences et situations. Ces groupes sont animés par un formateur expérimenté en approche systémique.

L'équipe bénéficie du soutien de la psychologue et du cadre hiérarchique dans les situations de questionnement ou les situations qui s'avèrent complexes. Les cadres et conditions de travail apportent de la satisfaction aux collaborateurs.

### 2 : Les compétences

L'équipe dispose de la formation de base DEES, agrémentée de différents stages et formations tout au long de la carrière. Ainsi, en 2024, les éducateurs du SAVS ont participé à la formation « désescalade de la violence », « réussir ses animations de groupe », « le secret professionnel ». L'équipe a également suivi des webinaires proposés par le Ceapsy.

Deux professionnels de l'équipe ont réalisé leur entretien professionnel, amenant des projections quant aux demandes de formations futures (personnelles ou en lien avec le projet de service).

Une réflexion quant à l'utilisation et l'intégration des RBPP dans les pratiques a été évoquée lors du bilan de l'évaluation interne.

L'expérience, le partage avec l'équipe éducative et la prise de recul qui en découle permettent aux professionnels d'intervenir auprès des personnes accompagnées de manière bienveillante. La bienveillance est inhérente au travail éducatif au sein du SAVS.

La bienveillance est une démarche collective, qui est sans cesse interrogée en équipe. Elle est au bénéfice des personnes accompagnées, mais aussi à destination de l'équipe (écoute, respect des limites et des choix formulés...).

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

Les bureaux, spacieux, ont permis à plusieurs services de la FMS de se regrouper (HUDA, Pass'Âge et CRDI) et de se connaître, si bien que certaines situations et certaines rencontres partenariales ont été travaillées conjointement.

Les espaces permettent de développer des actions collectives au bénéfice des personnes accompagnées, au sein du service (ateliers cuisine, jeux de société, café partagé). La situation géographique facilite la venue des personnes, de manière autonome. De ce fait, les DIPC sont signés au service, avec l'intervenant et la direction. Cette démarche permet de présenter la FMS, de resituer le cadre d'intervention et de prendre connaissance des locaux.

Ce lieu d'accueil est un support et outil pour travailler les objectifs d'accompagnement.

Les espaces permettent donc de travailler en collectif, ou en individuel. Ils permettent aussi d'accueillir des partenaires, notamment pour présenter le service.

## **2 : Les relations partenariales**

Les partenariats se créent et s'entretiennent, notamment en accompagnant des personnes à découvrir de nouvelles structures. Les projets de vie de chacun guident les rencontres et visites (GEM, ESAT, FH, FAS, habitat inclusif, accueil de jour, SESSAD, dispositif ULIP...). L'interconnaissance, entre services, permet de passer des relais auprès des partenaires du territoire.

De plus, pour faciliter la continuité de parcours, les passages de relais sont préparés en amont, afin de préparer la fin d'accompagnement SAVS (Pass'Âge, PSAD, habitat inclusif...).

Des projets de séjour sont travaillés avec l'ODCVL. Ces projets permettent de proposer des actions ouvertes sur l'environnement proche des personnes, qu'elles pourront réinvestir à l'avenir, mais aussi de découvrir de nouveaux sites. Des séjours vacances ont été proposés aux personnes accompagnées. Il a été construit au niveau départemental, en sollicitant l'ensemble des SAVS, dans la mesure où des projets de séjours sont communs.

Des actions collectives en interne et des rencontres entre services (SAVS, Pass'Âge, Tri'Logis, Voisin'Âge) permettent de diversifier l'offre d'accompagnement extérieur et de proposer des moments conviviaux, en respectant les choix et lieux de sortie des personnes.

En 2024, plusieurs rencontres partenariales ont eu lieu avec le CLIC de Remiremont, l'IME de Saint Amé, l'intermédiation locative de l'AVSEA, et le SIAO.

## **3. Démarche qualité et gestion des risques**

L'écriture du projet de service 2025-2029 a été faite collectivement, en équipe, en s'appuyant sur la RBPP relative à l'élaboration, la rédaction et l'animation du projet de service. Elle a également été réalisée de manière participative avec les personnes accompagnées.

L'auto-évaluation nous guide quant au travail à réaliser, notamment sur la révision des outils 2002-2. A ce titre, l'équipe a fait un travail conséquent cette année encore en mettant à jour le projet de service. La priorité donnée en 2025 sera l'actualisation du règlement de fonctionnement.

Nous expérimentons la création d'un classeur qui est remis aux nouvelles personnes qui signent leur DIPC, dans lequel l'ensemble des documents est transmis. Chaque personne garde, à son domicile, l'ensemble des outils mais aussi son projet d'accompagnement afin de voir l'avancée des projets.

L'équipe a également mis en place une meilleure traçabilité du travail réalisé (réunion, actions collectives, point de situation, réunions partenariales...).

Trois réunions d'expression sont proposées chaque année aux personnes accompagnées (pour se caler au rythme des CVS). L'accent sera mis, en 2025, sur les comptes-rendus de ces réunions d'expression.

Autoévaluation : la dernière autoévaluation a été réalisée en novembre 2024, où les 5 professionnels du service étaient présents, ainsi que 2 personnes accompagnées.

Les résultats par chapitre sont les suivants :

Chapitre 1, les personnes accompagnées : 3,83 / 4

Chapitre 2, les professionnels : 3,80 / 4

Chapitre 3, l'ESSMS : 3,46 / 4

Plusieurs critères impératifs ne sont, actuellement, pas atteints :

- cartographie de la maltraitance à définir,

- plan de gestion de crise à finaliser, diffuser aux équipes, en réunion de personnes accompagnées, au CD,

- traitement des événements indésirables à systématiser avec Ageval : réclamation, dysfonctionnement et violences / maltraitance.

L'équipe a travaillé sur la révision de certains outils tels que le DIPC, le livret d'accueil, le projet personnalisé. Le projet de service 25-29 a été rédigé en 2024, en lien avec les exigences du référentiel et des besoins des personnes accompagnées. Il a été présenté aux personnes accompagnées avant validation de la commission projet d'établissement, du CA et du CSE qui se réuniront début 2025. La rédaction du règlement de fonctionnement est une priorité pour le premier semestre 2025.

Les personnes accompagnées expriment un accompagnement bienveillant dans le respect des besoins individuels, en termes d'objectifs et de temporalité. Le déploiement des actions collectives permet de renforcer la création de lien social et favorise l'expression des personnes (sur des questions relatives au fonctionnement du service, des questionnements éthiques). Reste à créer un outil de communication qui permettra d'apporter des réponses aux questionnements posés sur les temps collectifs.

La procédure de recueil et le traitement de fiches d'évènements indésirables (réclamation, maltraitance et dysfonctionnement) seront renforcés par le déploiement du logiciel qualité Ageval.

## Conclusion

L'année 2024 a montré la plus-value des actions collectives dans la démarche d'accompagnement. Les accompagnements proposés, d'une part en individuel, et d'autre part en collectif, donnent du sens et permettent d'élargir son cercle de connaissance. La pair-aidance se développe et permet, à chacun, de partager des parcours de vie.

L'équipe va maintenant axer son travail sur la mise en œuvre des fiches actions. Il convient de prioriser la mise à jour du règlement de fonctionnement afin qu'il soit validé pour le mois de juin 25 (période d'évaluation externe).

*ARTEL Séverine*

# Etablissements & services

**SERVICE EDUCATIF VOSGIEN**

**MAISON D'ENFANT A CARACTERE SOCIAL**

- **LA PASSERELLE**
- **LA COURT'ECHELLE**
- **LES BRIN'BELLES**

**PLACEMENT EDUCATIF A DOMICILE**

**SERVICE D'ACCUEIL EDUCATIF SEQUENTIEL**

**S'POIR - ACCUEIL MINEUR NON ACCOMPAGNE**

**T'MESIRA - MINEUR NON ACCOMPAGNE EN  
SITUATION DE RECOURS**

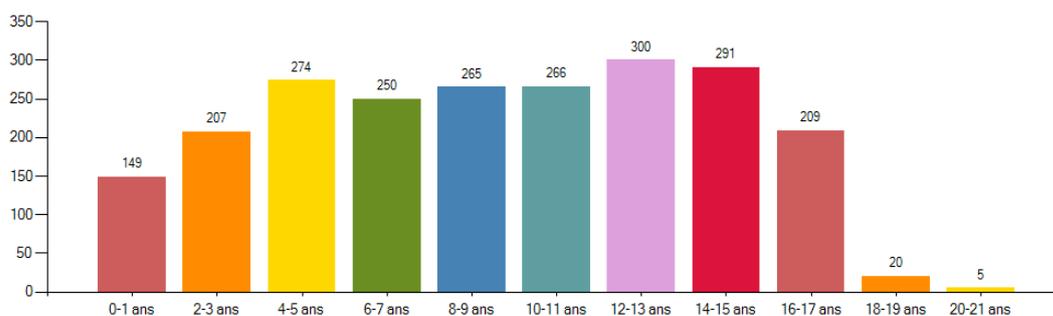
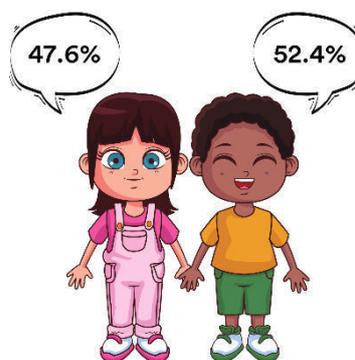
**DISPOSITIF EVALUATION MNA**

## Introduction

Le Service Éducatif Vosgien (S.E.V.) remplit une mission essentielle de protection de l'enfance et de soutien à la parentalité. Son action vise à garantir le respect des droits fondamentaux de chaque enfant tout en accompagnant les parents dans l'exercice de leurs responsabilités, avec autonomie et discernement. Afin de répondre aux besoins des mineurs et jeunes majeurs vosgiens, le S.E.V. déploie aujourd'hui cinq types d'accompagnements (AEMO – AED – ESP – VEPT – MJIE), complémentaires les uns des autres. Ces interventions peuvent s'inscrire dans un cadre administratif, favorisant la collaboration et la co-construction avec les familles, ou dans un cadre judiciaire, défini par le Juge des Enfants. Par ailleurs, la Direction Territoriale de la Protection Judiciaire de la Jeunesse a décidé de prolonger l'expérimentation permettant le déploiement d'un équivalent temps plein d'Éducatrice de Jeunes Enfants. Cette initiative vise à renforcer l'accompagnement des mineurs de moins de six ans bénéficiant de Mesures Judiciaires d'Investigation Éducative. Ce rapport d'activité rend compte des actions menées par le S.E.V. au cours de l'année écoulée, en mettant en lumière les évolutions, les enjeux et les perspectives de développement du service.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### Répartition par genre et par âge



### 1 : La participation des personnes

- o 620 enquêtes de satisfaction pour les missions AEMO / AED / MJIE > 10 % de retours
- o 38 enquêtes de satisfaction ESP remises aux familles > 57.89 % de retours

Cette année encore, nous avons déployé divers outils afin de favoriser une participation plus active des usagers tout au long de leur parcours.

Un groupe de travail dédié à l'élaboration du livret d'accueil, conçu pour et par les adolescents, a permis d'identifier, grâce à un questionnaire en ligne, les supports de communication les plus adaptés à ce public. Des usagers volontaires seront prochainement mobilisés pour co-construire ces outils, garantissant ainsi une meilleure appropriation et adéquation à leurs besoins.

Dans une démarche collaborative, une mère d'usager a été associée à la construction du projet de camp, apportant son regard et ses propositions, illustrant ainsi notre volonté d'inclure directement les familles dans nos actions.

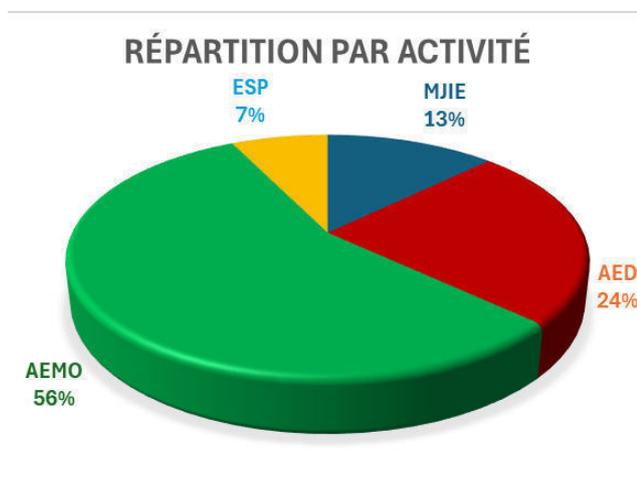
Sur un plan plus global, un groupe de travail dédié au développement des espaces de participation des familles s'est réuni en fin d'année. Ses premières propositions seront partagées en 2025, ouvrant ainsi de nouvelles perspectives pour renforcer le dialogue entre professionnels et familles.

Dans une logique d'amélioration continue, nous avons également engagé un travail sur la refonte des documents essentiels à la communication entre les familles et les professionnels, notamment le DIPC et le PPE. Cette révision a été menée avec l'objectif d'en améliorer la clarté et l'accessibilité pour tous.

Enfin, l'année a été marquée par une attention particulière portée à la gestion des situations de tension. Dans un premier temps, 39 professionnels ont suivi des formations spécifiques sur cette problématique. Forts de ces nouveaux acquis, un groupe de travail a été constitué afin de développer des outils dédiés à la gestion des conflits parentaux intenses.

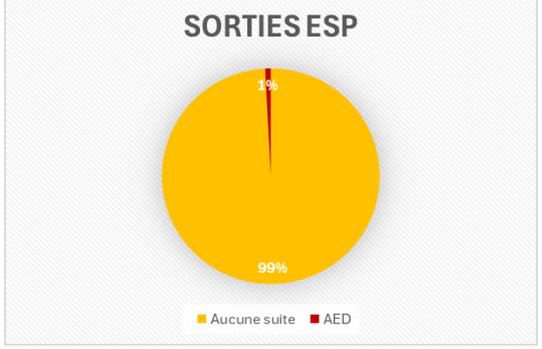
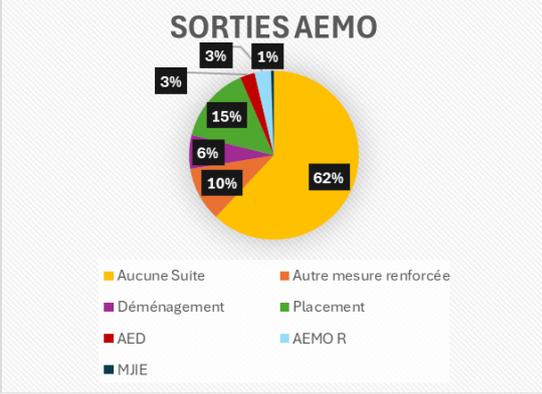
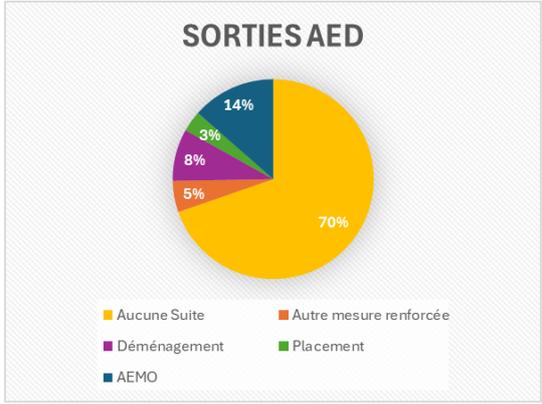
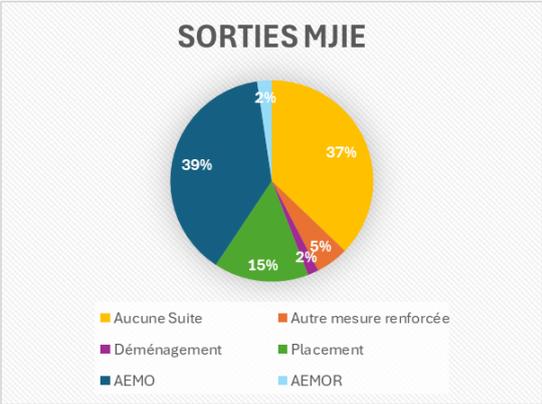
Enfin, nous veillons toujours à ce que le livret d'accueil et les affichages dans les salles d'attente soient à jour.

## 2 : Les activités



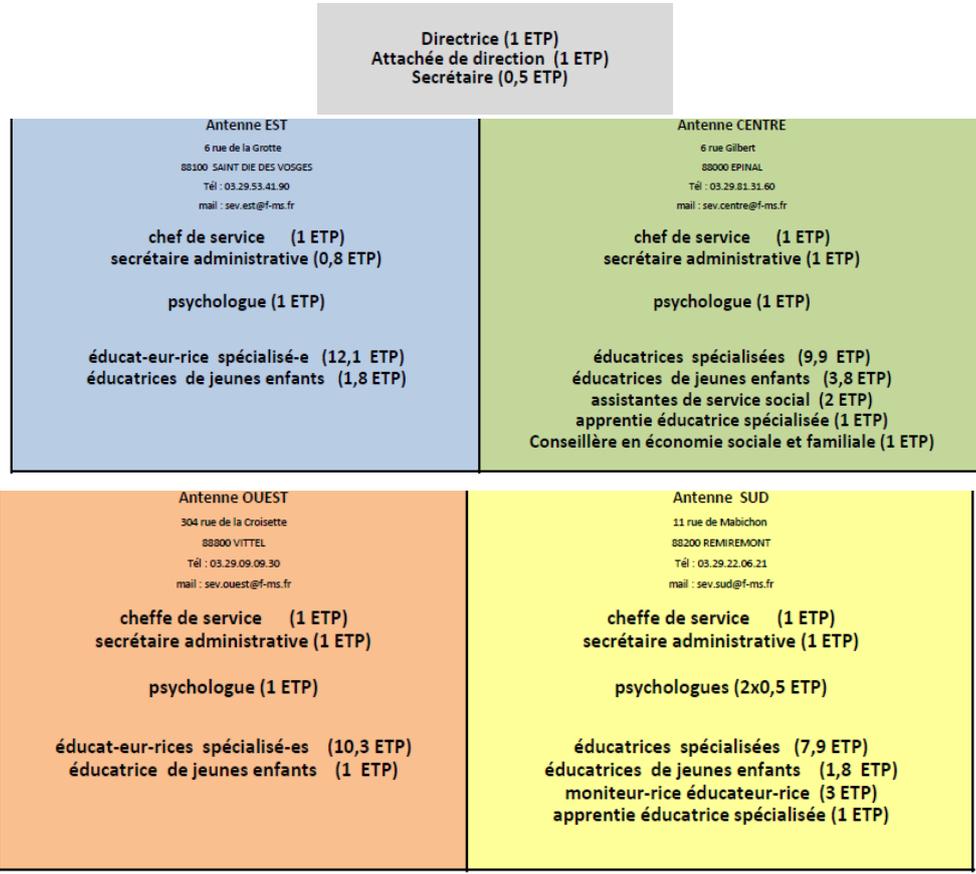
Au 31 décembre 2024, nous avons en attente :

- o 52 MJIE (Mesure Judiciaire d'Investigation Educative)
- o 78 AEMO (Assistance Educative en milieu Ouvert)
- o 83 AED (Aide Educative à Domicile)
- o 31 ESP (Eveil et Soutien à la Parentalité)



Le soutien aux étudiants des Ecoles Supérieures des Arts de Lorraine (ESAL) s'est accentué en 2024 avec 175 accompagnements réalisés (contre 120 en 2023). Une éducatrice spécialisée du service (0,2 ETP) intervient sur les deux sites d'Epinal et de Metz.

**Axe 2 : Les professionnels**  
**1 : Le personnel**



En 2024, 94 professionnels ont participé à la vie du service et :

- o 17 professionnels ont quitté le service dont 3 collègues pour partir en retraite
- o 12 nous ont rejoints, en CDD ou CDI

### Amélioration des conditions de travail et renforcement de la cohésion d'équipe

Cette année, nous avons poursuivi nos efforts pour améliorer les conditions de travail des professionnels de terrain. Ainsi, l'ensemble des équipes a été équipé d'ordinateurs portables, avec la possibilité d'un double écran pour un meilleur confort de travail au bureau. Comme chaque année, des temps de convivialité ont été organisés afin de renforcer la cohésion d'équipe, à travers des petits-déjeuners réguliers et des activités de team building ponctuelles. Par ailleurs, le télétravail a été reconduit dans le cadre des dispositions prévues par la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO).

Les initiatives locales sont également encouragées, à l'image du partenariat entre l'antenne de Remiremont et APS Vosges (Activité Physique Santé Vosges), favorisant le bien-être des professionnels.

### Développement professionnel et amélioration continue

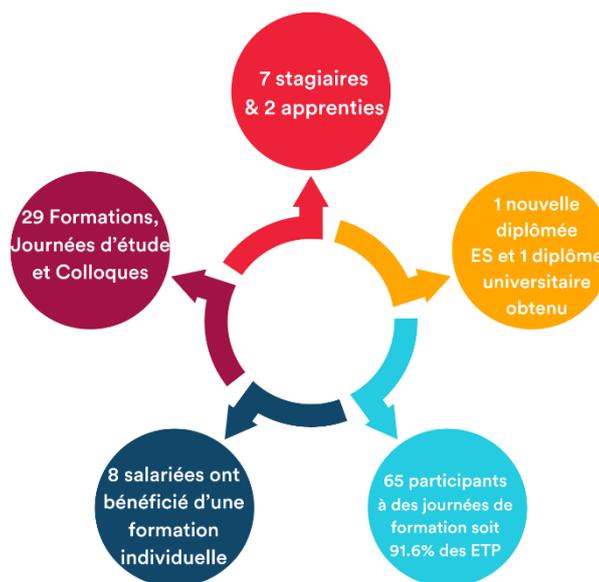
Comme l'année précédente, l'Analyse de la Pratique Professionnelle (APP) a été proposée aux travailleurs sociaux volontaires, avec l'intervention de deux professionnelles différentes.

Par ailleurs, plusieurs groupes de travail ont été mobilisés pour améliorer la qualité de vie au travail. Les fiches de postes par exemple ont été soit validées (Assistant de direction, Secrétaire) soit travaillées en vue d'une validation prochaine (Travailleur social, Psychologue).

Un autre groupe de travail, dédié à l'accueil des nouveaux salariés, a mis à jour les outils facilitant la prise de poste, notamment le mémo et les procédures associées.

Enfin, une nouvelle initiative a vu le jour avec la création d'un groupe de travail dédié à l'élaboration d'une boîte à outils du travailleur social. Ce projet vise à enrichir et harmoniser les compétences et les connaissances des équipes, en mettant à disposition des ressources adaptées aux besoins du terrain.

## 2 : Les compétences



## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

#### Amélioration des infrastructures et développement des initiatives innovantes

Des améliorations ont été apportées sur plusieurs antennes du Service Éducatif Vosgien (SEV') afin d'optimiser les espaces d'accueil et de travail. Parmi ces aménagements, on peut citer le réaménagement de la salle famille à Saint-Dié, désormais équipée d'un mobilier adapté pour favoriser les rencontres dans un cadre chaleureux et fonctionnel. L'antenne de Remiremont a bénéficié d'un nouvel équipement pour sa cuisine, et l'antenne d'Épinal a vu le remplacement de ses Velux, améliorant ainsi le confort thermique et acoustique d'une salle de réunion très sollicitée.

#### Un engagement fort dans l'innovation et les projets éducatifs

Le SEV' s'inscrit dans une dynamique d'innovation, notamment par sa participation active à des appels à projet dans le domaine de l'Enfance. Cette année, cette mobilisation a permis d'offrir une opportunité

unique à nos usagers : assister à des épreuves des Jeux Olympiques de Paris et de Lyon. Ces voyages ont constitué une expérience exceptionnelle, favorisant l'ouverture culturelle et l'inclusion sociale. Sur le plan local, nous avons participé à un tournoi de football inter-institutions, rassemblant les différentes structures du secteur de l'Enfance autour d'un moment de partage et de convivialité.

### **Des accompagnements de fond pour un impact durable**

Au-delà de ces événements ponctuels, nous poursuivons notre engagement dans des accompagnements de long terme, visant à offrir aux jeunes des perspectives éducatives et sociales solides. À ce titre, nous continuons à développer notre partenariat avec France Parrainage, favorisant des liens de soutien durables pour les enfants et les jeunes. Par ailleurs, l'initiative @fun permet d'accompagner les usagers vers une utilisation responsable et sécurisée de l'informatique et d'Internet, renforçant ainsi leur autonomie numérique.

## **2 : Les relations partenariales**

Les acteurs du SEV' inscrivent leurs différentes missions dans un réseau partenarial très diversifié. Le service est adhérent aux associations nationales de la CNAPE, FN3S avec une référence Grand Est, France Parrainage et le CNAEMO.

Les quatre chefs de service participent alternativement à des commissions départementales (DSDEN). Les travailleurs sociaux participent régulièrement comme membres permanents aux commissions CEPPE sur chacune des MSVS.

La Semaine de la Parentalité organisée par la CAF est aussi l'occasion pour le service de se faire connaître et d'organiser des ateliers, notamment sur l'antenne SUD.



Cette année, nous avons poursuivi le développement de partenariats, notamment avec le camping de Vagney, où nous avons organisé un camp dédié au renforcement du lien parent-enfant. Cette initiative visait également à offrir un temps de déconnexion, propice à l'observation des dynamiques familiales et à l'accompagnement des relations intrafamiliales. En septembre, nous avons pris part à une mobilisation historique pour la protection de l'Enfance, initiée par la CNAPE. Cet engagement collectif a permis de mettre en lumière les enjeux majeurs du secteur et d'affirmer notre position en faveur d'une meilleure prise en charge des enfants et des familles. Dans une démarche de transversalité et de mutualisation des pratiques, nous avons franchi une nouvelle étape dans notre partenariat interne à la FMS.

La généralisation du Dossier Unique, désormais déployé dans nos établissements, représente une avancée significative : chaque usager dispose désormais d'une fiche unique, garantissant une continuité et une fluidité optimales dans son parcours d'accompagnement.

## **3. Démarche qualité et gestion des risques**

### **Sécurité/hygiène**

- Ouvertures de droits de formation de formation PSC1 sur la base du volontariat à 14 professionnels du SEV'
- Implication d'une majorité des salariés des 4 antennes dans la mise à jour du DUERP 2024, en septembre.
- Exercices incendie réguliers sur les 4 antennes
- Mise en place d'un système de sécurité (badge Garentel) sur les 4 antennes

### **Projet de service et autoévaluation**

- 3 juin 2024, premier passage en commission du projet de service 2023 - 2027
- 26 novembre 2024 : autoévaluation et finalisation du plan d'action SEV', entre la gouvernance et Aline HARTMANN, Directrice QHSE – RGPD, sur le logiciel AGEVAL, en lien avec le rétroplanning du projet de service.

Rétroplanning de la mise en œuvre des fiches actions par années					
	2023	2024	2025	2026	2027
<b>Axe 1 : GARANTIR ET RENFORCER LES DROITS DES PERSONNES ACCOMPAGNEES</b>					
Fiche Action n°1 : Développer et créer des espaces de participation enfants, parents					
• Fiche Action n°1 a : <b>Mise en œuvre du projet de livret d'accueil numérique par et pour les ados</b>					
Fiche Action n°1 b : <b>Autre formes d'actions de participation des familles</b>					
Fiche Action n°2 : <b>Mise à jour du DIPC et du PPI</b>					
<b>Axe 2 : LA BOUSSOLE DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>					
Fiche Action n°3 : <b>Mise à jour des fiches de postes</b>	CDS et secrétaires	TS et psychologues			
Fiche Action n°4 : Doter le service d'outils					
• Fiche Action n°4 a d' <b>outils de suivi des plaintes</b>					
Fiche Action n°4 : Doter le service d'outils					
• Fiche Action n°4 b des <b>événements indésirables</b>					
Fiche Action n°5 <b>Formaliser une procédure pour apporter un soutien hiérarchique, collectif, psychologique et juridique aux professionnels victimes</b>					
<b>Axe 3 : DEVELOPPEMENT D'UNE CULTURE COMMUNE DE LA VALORISATION ET DE L'EVALUATION DES ACTIONS CONDUITES</b>					
Fiche Action n°6 : <b>Mise en place d'un travail de gestion et d'analyse des enquêtes de satisfaction</b>					
Fiche Action n°7 : <b>Apurement des procédures DAC existantes. Mise en place d'un classeur regroupant les « 10 procédures essentielles »</b>					
<b>Axe 4 : DEVELOPPER L'OFFRE DE SERVICE</b>					
Fiche Action n°8 : <b>Mise à disposition d'un hébergement famille (lieu de répit)</b>					
Fiche Action n°9 : <b>Aide à la formalisation de projets</b>					
<b>Axe 5 : VALORISER ET DEVELOPPER LES PARTENARIATS</b>					
Fiche Action n°10 : <b>Finalisation et mise en œuvre du nouveau cahier des charges CD-SEV</b>	Appropriation		Point étape		

Rétroplanning de la mise en œuvre des fiches actions par quadrimestre						
	2023			2024		
	Janvier - avril	Mai - août	Septembre - Décembre	Janvier - avril	Mai - août	Septembre - Décembre
<b>Axe 1 : GARANTIR ET RENFORCER LES DROITS DES PERSONNES ACCOMPAGNEES</b>						
Fiche Action n°1 : Développer et créer des espaces de participation enfants, parents			Mise en place du groupe de travail	Mise en œuvre du projet		Présentation et diffusion aux équipes
• Fiche Action n°1 a : <b>Mise en œuvre du projet de livret d'accueil numérique par et pour les ados</b>						
Fiche Action n°2 : <b>Mise à jour du DIPC et du PPI</b>		Mise en place groupe de travail	Mise en œuvre du projet	Présentation et diffusion aux équipes		
<b>Axe 2 : LA BOUSSOLE DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>						
Fiche Action n°3 : <b>Mise à jour des fiches de postes</b>	CDS		Secrétaires	TS		Psychologue
Fiche Action n°4 : Doter le service d'outils				Mise en place du groupe de travail		Mise en œuvre du projet
• Fiche Action n°4 a d' <b>outils de suivi des plaintes</b>						
Fiche Action n°4 : Doter le service d'outils		Mise en place du groupe de travail	Mise en œuvre du projet	Présentation et diffusion aux équipes		
• Fiche Action n°4 b des <b>événements indésirables</b>						
Fiche Action n°5 <b>Formaliser une procédure pour apporter un soutien hiérarchique, collectif, psychologique et juridique aux professionnels victimes</b>				Mise en place du groupe de travail		Mise en œuvre du projet
<b>Axe 4 : DEVELOPPER L'OFFRE DE SERVICE</b>						
Fiche Action n°8 : <b>Mise à disposition d'un hébergement famille (lieu de répit)</b>	Réponse appel à projet	Premiers séjours au camping	Lien avec constructeur Jijy house		Premiers hébergements en Jijy house	
<b>Axe 5 : VALORISER ET DEVELOPPER LES PARTENARIATS</b>						
Fiche Action n°10 : <b>Finalisation et mise en œuvre du nouveau cahier des charges CD-SEV</b>	Diffusion aux équipes		Bilan semestriel		Bilan semestriel	

- Décembre 2024, réflexion et rédaction d'un plan bleu

## Conclusion

En 2024, le Service Éducatif Vosgien (SEV') a poursuivi son engagement en faveur de la protection de l'enfance et du soutien à la parentalité, en développant de nouvelles actions et en consolidant ses dispositifs existants.

Le développement du Dossier Unique de l'Usager, l'attention portée sur l'accès au numérique et l'amélioration de la participation des familles et des jeunes illustrent cette volonté d'adaptation et d'innovation. Parallèlement, nous avons renforcé nos partenariats, modernisé nos infrastructures et accompagné nos équipes dans un contexte marqué par des défis de recrutement toujours plus présents. Attirer et fidéliser de nouveaux professionnels reste un enjeu essentiel pour garantir la continuité et la qualité de nos accompagnements.

Grâce à l'engagement de chacun, nous veillons à relever ces défis et à maintenir des conditions d'accueil et de travail de qualité. Nous remercions l'ensemble des professionnels et partenaires qui ont contribué à ces avancées. En 2025, nous continuerons à développer cette dynamique avec la même exigence et la volonté d'apporter des réponses adaptées aux besoins des enfants, des jeunes et des familles.

Une attention particulière sera portée aux enjeux actuels, en lien avec la loi Taquet, notamment le parrainage de proximité, l'accompagnement des jeunes confiés à un tiers digne de confiance, ainsi que le suivi des visites en présence de tiers dans le cadre de l'assistance éducative.



**GALMICHE Julie-Anne**  
Directrice

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Galmiche', is written over a light grey rectangular background.

# MAISON D'ENFANTS A CARACTERE SOCIAL – LA PASSERELLE

## Introduction

La maison d'enfants à caractère social *LA PASSERELLE*, gérée par la FMS, a pour vocation d'accueillir des enfants placés par les services de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) dans le cadre d'une mesure de protection administrative ou judiciaire.

Agréée pour accueillir 35 enfants âgés de 6 à 21 ans, *LA PASSERELLE* est composée de trois groupes de vie : Opales (6-11 ans), Émeraudes (11-16 ans) et Topazes (16-21 ans). Implantée au 40 allée des Rapailles à Épinal depuis 2007, elle s'ouvre également sur l'extérieur et le centre-ville grâce à trois appartements de semi-autonomie, destinés aux jeunes majeurs et intégrés à leur projet personnalisé. Conformément au Schéma Départemental de la Prévention et de la Protection de l'Enfance, l'internat éducatif offre aux enfants un cadre de vie sécurisant tout en veillant à préserver les liens avec leur milieu d'origine. La famille est encouragée à jouer un rôle actif dans l'évolution de l'enfant.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

Nous avons accueilli 51 enfants, 30 garçons et 21 filles composé comme suit :



TOPAZES	OPALES	EMERAUDES
Règlement de fonctionnement	Règlement de fonctionnement	Règlement de fonctionnement
Réécriture du livret d'accueil	Réécriture du livret d'accueil	Réécriture du livret d'accueil
Réunion d'enfant une fois par mois	Réunion d'enfant une fois par mois	Réunion d'enfant une fois par mois
Commission menu	Commission menu	Commission menu
Finalisation du règlement du groupe de vie	Finalisation du règlement du groupe de vie	Finalisation du règlement du groupe de vie

Les règlements (règlement de fonctionnement, règles de vie) mis en place sur chaque groupe ont été lus à tous les enfants. Ces règlements ont été distribués à l'ensemble des enfants et une copie se trouve dans leur dossier. Lors de l'admission, l'ensemble des documents affairant au fonctionnement de la MECS (charte des droits et libertés, règlement de fonction et de vie) sont expliqués et donnés à l'enfant ainsi qu'aux parents. Le dossier d'admission de la MECS a également été réécrit et actualisé.

Lors de l'accueil de l'enfant, la planification de l'ensemble des rendez-vous médicaux nécessaires est assurée par l'éducateur référent. Afin de garantir les soins, un cabinet infirmier vient deux fois par jour afin de préparer les piluliers, d'administrer les traitements et de faire les soins quand nécessaire. Les équipes accompagnent les plus jeunes aux différentes consultations. Dans une démarche d'autonomisation des plus grands, l'accompagnement aux soins se fait plus à distance. L'accompagnement psychologique est assuré par deux psychologues.

**Mme B.M** : Embauchée en février 2024 à 50 %, en complément d'une collègue à temps plein, son intervention concerne les groupes Émeraudes (12-16 ans) et Topazes (17-20 ans). Un planning d'entretiens mensuel est affiché pour Émeraudes, garantissant à chaque jeune un rendez-vous, même sans demande explicite ou en présence d'un suivi extérieur. Certains peuvent bénéficier de deux entretiens mensuels selon leurs besoins. Pour Topazes, plus autonomes, les rencontres sont plus souples mais régulières.

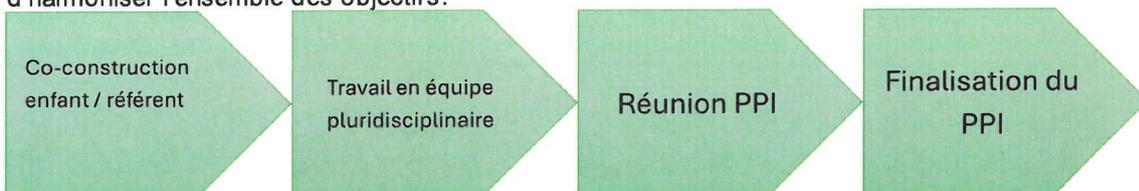
Un repas mensuel est organisé pour favoriser les échanges informels. Il est intégré également « Sniffle », chien médiateur, dans ses interventions une à deux fois par semaine. Des entretiens psycho-éducatifs peuvent être menés avec certains parents et éducateurs référents. Enfin, elle participe autant que possible aux concertations, synthèses, préadmissions et réunions institutionnelles pour assurer la cohérence du suivi.

**Mme D.N** : Sur le groupe Opales, elle assure un accompagnement psychologique pour les enfants sans suivi extérieur, à raison d'un entretien toutes les deux semaines, voire hebdomadaire selon leurs besoins. Pour ceux bénéficiant d'un suivi externe, des rencontres ponctuelles permettent de maintenir un lien institutionnel.

L'accompagnement s'adapte à chaque enfant, en mobilisant divers outils : entretiens psychologiques ciblés, passation de tests projectifs si nécessaire, ou ateliers thérapeutiques facilitant l'interaction. Chaque intervention est tracée dans les transmissions.

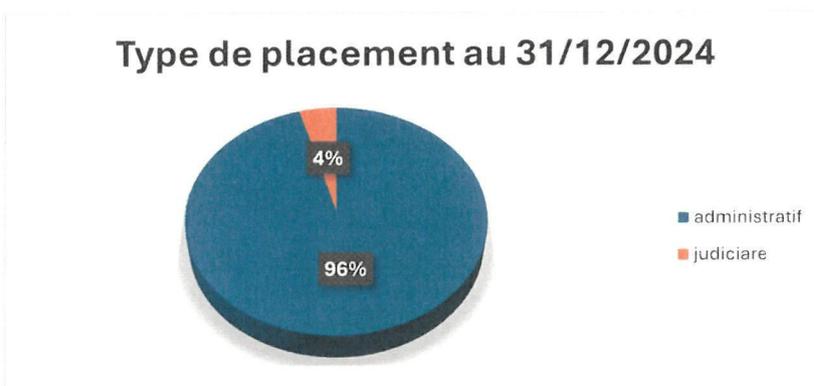
L'année 2024 a été marquée par une sensibilisation à la vie affective et sexuelle dispensée par la PJJ auprès de 6 enfants et adolescents.

Le projet personnalisé est coconstruit par l'éducateur référent et l'enfant. Il est ensuite retravaillé lors des réunions d'équipe. Le jour du PPI, les parents, les DASE, l'enfant sont conviés à ce temps d'échange afin d'harmoniser l'ensemble des objectifs.

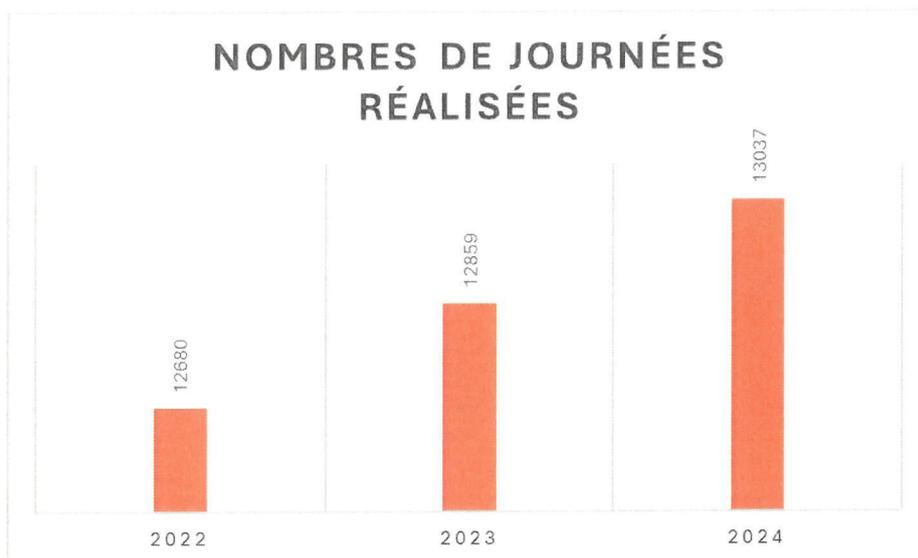


Nous favorisons la participation active des enfants à leur prise en charge en respectant leurs choix et décisions, et mettons en place des procédures pour prévenir et gérer les situations de maltraitance ou de négligence selon, les recommandations des Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) de la HAS. Cette approche vise à garantir le respect des droits et de la dignité des enfants, en leur offrant un environnement sécurisé et bienveillant.

**2 : Les activités**



13 037 journées réalisées en 2024  
 Ce qui représente une activité de 102%



**Entre 2023 et 2024, plus 178 journées au sein de la MECS**

#### Groupes Opales

6 sorties en 2024  
5 arrivées en 2024

#### Groupes Emeraudes

7 sorties en 2024  
8 arrivées en 2024

#### Groupes Topazes

5 sorties en 2024  
8 arrivées en 2024

- o Sur le groupe Opales : 1 enfant retour en famille, 3 sur le groupe Emeraudes, 2 au SAES
- o Sur le groupe Emeraudes : 5 enfants retour en famille, 1 en tiers digne de confiance, 1 en CER
- o Sur le groupe Topazes : 2 jeunes retours en famille, 1 jeune en appartement à son nom, 1 jeune en appartement avec son ami.

La liste d'attente se compose sur le groupe Emeraudes de deux enfants, trois sur le groupe Topazes et aucun enfant sur Opales.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

Depuis notre dernier rapport d'activité, la MECS a :

- Procédé à deux licenciements
- Une Maitresse de Maison a démissionné
- Un départ en retraite d'un salarié.

En parallèle, nous avons également effectué quatre embauches éducatives, deux sur le groupe Opales composé d'une EJE et une CAP petite enfance. L'équipe du groupe Emeraudes s'est également étoffée de deux personnes, un éducateur spécialisé et une enseignante. Un Chef de Service Educatif a été recruté afin de consolider l'équipe cadre pour les groupes Emeraudes et Topazes.

Ainsi, fin 2024, l'internat éducatif de la MECS La Passerelle compte 38 professionnels répartis comme suit :

- o 1 directeur, CDI temps plein, mutualisé avec le SAES
- o 2 chefs de service, CDI temps plein
- o 1,5 psychologue, CDI (dont un ventilé 0,8 MECS, 0,2 SAES)
- o 19,5 éducateurs, éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs et aide éducateurs à temps variables en CDI
- o 3 maitresses de maison en CDI pour un total de 3 ETP
- o 5 surveillants de nuit, en CDI dont une à 80 %
- o 2 cuisiniers temps plein
- o 1,5 secrétaires CDI temps plein dont un CDI 50% SEV et 50% La Passerelle
- o 1 agent d'entretien CDI temps plein
- o 1 apprenti ES 2ème année

Enfin, tous les professionnels ont eu l'opportunité de participer à des temps d'échange et d'analyse de pratiques professionnelles. Des temps de droits d'expression ont également été organisés, chaque équipe a une réunion hebdomadaire et mensuellement une réunion générale rassemblant l'ensemble du personnel.

Les nouveaux salariés sont accueillis avant leur prise de poste par un cadre. A cet entretien, sont remis à la personne, les documents institutionnels suivants :

- o Projet d'établissement
- o Règlement de fonctionnement
- o Règlement intérieur
- o Planning prévisionnel

Une vigilance est apportée à l'accueil et à la découverte de l'organisation et du fonctionnement du service concerné.

L'accueil de la nouvelle personne est organisé par la mise en place d'un accompagnement les premiers jours de prise de poste, assuré par les professionnels de l'équipe déjà en place et ce sous forme de doublon voire en triplon.

2024 a vu un bénévole venir dans le cadre d'une opération « lire et j'aime lire » sur le groupe Opales les mercredis après-midi.

## 2 : Les compétences

- o Formation incendie : 10 personnes
- o Journée du Conseil Départemental des Vosges : 1 personne
- o PSC 1
- o Parents en situation de conflits : 2 personnes
- o L'enfant dans son environnement au cœur du PPI : 21 personnes
- o VAE Moniteur Educateur validé : 2 personnes



L'ensemble des personnels de la MECS ont eu leur entretien professionnel en 2024.

Les temps d'échange lors des réunions générales ont été l'occasion d'aborder les points sur la bientraitance, les RBPP. L'ensemble des fiches de postes a été finalisé pour l'ensemble des salariés et des fonctions.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

Dans le cadre de la vie en MECS, l'entretien des locaux s'avère essentiel en raison des dégradations récurrentes observées au sein des trois groupes. Dès lors, le rôle de l'agent d'entretien revêt une importance capitale pour assurer la réalisation progressive des réparations nécessaires et prévenir ainsi toute détérioration accrue du cadre de vie.

Afin de garantir la continuité de ce service, un contrat à durée déterminée a été mis en place pour assurer le remplacement de l'agent d'entretien lors de ses congés. Parallèlement, l'organisation du travail des Maîtresses de Maison a été repensée afin d'assurer la continuité de l'ensemble des tâches qui leur sont dévolues. Dans cette même logique de continuité, un remplacement est également prévu en cas d'absence de ces dernières.

Dans la continuité de l'année 2023, les travaux se poursuivent :

- o Groupe OPALES : Rénovation complète du pôle (30 000 euros), remplacement des chaises (500 euros)
- o Groupe Emeraude : Projet salle d'activités porté par les éducateurs (300 euros), remplacement des chaises (500 euros), remplacement de la télévision (200 euros)
- o Personnel : Achat et pose de casier individuel (1500 euros), aménagement de salle du personnel (200 euros)
- o Sécurité : Pose de luminaire extérieur (1200 euros), contrôle d'accès (6000 euros)
- o Amélioration du cadre de vie : Projet SWAPPER dessin sur les façades (3000 euros)
- o Des dépenses ont également été réalisées et se répartissent comme suit :



Vacances - Loisirs

Environ 8000 euros

Environ 30 000 euros  
30 enfants ont bénéficié de colonie sur l'année et un transfert dans le Jura



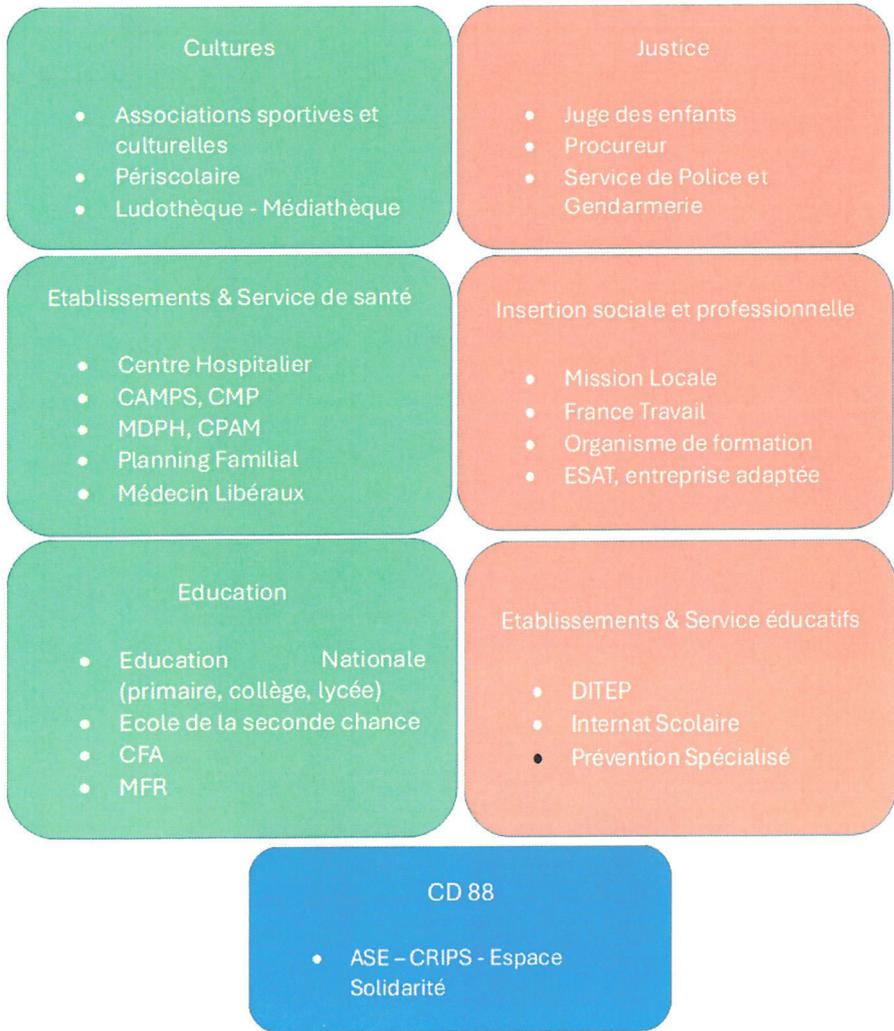
L'année 2024 a été rythmée par divers événements festifs, favorisant la convivialité et le renforcement des liens entre les acteurs de la structure. Parmi eux, un grand barbecue estival a réuni nos différents partenaires institutionnels, tels que la police, l'Aide Sociale à l'Enfance et l'Éducation Nationale, témoignant ainsi de la richesse des collaborations engagées. Par ailleurs, la visite de Saint Nicolas, accompagné du Père Fouettard, a marqué un temps fort pour le groupe Opales, apportant une dimension traditionnelle et chaleureuse à la vie du collectif.



Enfin, l'année s'est achevée par un repas rassemblant 38 membres du personnel, illustrant l'importance accordée à la cohésion d'équipe et à la reconnaissance du travail accompli.

La MECS La Passerelle s'appuie sur les services du siège pour assurer sa communication sur les réseaux sociaux, notamment Facebook et LinkedIn. Cette collaboration permet de renforcer la visibilité de l'établissement, de valoriser ses actions auprès d'un large public et d'attirer les talents.

**2 : Les relations partenariales**



**3. Démarche qualité et gestion des risques**





Contrôles de  
conformité du  
matériel

Exercices et/ou  
formations incendie

La démarche qualité au sein de notre structure vise à garantir un accompagnement optimal en favorisant l'amélioration continue des pratiques et des outils mis à disposition des usagers et des professionnels. Dans ce cadre, un travail de réécriture du livret d'accueil et du règlement de fonctionnement a été entrepris afin d'assurer une meilleure lisibilité, une mise en conformité avec les évolutions réglementaires et une adaptation aux besoins spécifiques des enfants et de leurs familles. Ces documents, véritables supports d'information et de référence, permettent d'instaurer un cadre clair et structurant dès l'arrivée des jeunes au sein de l'établissement. Cette révision s'inscrit dans une dynamique plus large de réflexion sur l'accompagnement et la participation des usagers, en intégrant leurs retours et ceux des professionnels pour une amélioration continue du service proposé.

L'autoévaluation a été effectuée du 6 novembre 2023 au 8 novembre 2023. Elle a été suivie par une évaluation qui a eu lieu le 19 et 20 juin 2024. Les points à améliorer sont :

- Réécriture du livret d'accueil enfants
- Réviser le Livret d'accueil des salariés
- Modification du formulaire de recueil de droit à l'image
- Déploiement d'un plan de gestion de crise et de continuité de l'activité
- Déploiement d'un Logiciel dédié au recueil des plaintes et réclamations
- Un plan d'action a été retravaillé pour les années à venir pour répondre à ces critères impératifs.

## Conclusion

L'année 2024 a été particulièrement exigeante pour la MECS La Passerelle, dans un contexte où le dispositif de Protection de l'Enfance fait face à une saturation croissante. Cette situation engendre des défis significatifs pour nos établissements, notamment face à l'accompagnement d'enfants aux parcours complexes et aux vulnérabilités multiples, pouvant mettre les professionnels à rude épreuve.

Parallèlement, la difficulté à attirer et fidéliser les professionnels est devenue un enjeu majeur du secteur social. Travailler dans l'accompagnement éducatif est une mission de sens, un engagement à la fois exigeant et essentiel, qui contribue au bien-être et à l'avenir des enfants qui nous sont confiés. Malgré les défis, les équipes de la MECS ont su maintenir une dynamique d'échanges réguliers pour garantir la qualité de l'accompagnement et ont été forces de proposition sur de nombreux projets.

Dans ce contexte, il est essentiel de saluer l'engagement de l'ensemble des professionnels – éducateurs, maîtresses de maison, secrétaires et tous les acteurs de la MECS – dont le travail et les efforts constants ont permis de relever les nombreux défis de l'année 2024 et d'assurer un accompagnement de qualité aux enfants.

### Perspectives

- o Mise en place de copil pour l'écriture du projet d'établissement.
- o Mise en place de l'instance CVS.
- o Utilisation des outils de la loi de 2002-2 qui ont été réécrits en 2024
- o Création d'un poste d'aide-soignante afin d'être dans une démarche d'amélioration de la qualité des soins prodigués aux enfants.
- o Accompagner les équipes dans la co-construction de projets novateurs et adaptés, permettre des ponts pour favoriser l'intégration des jeunes dans la vie citoyenne.
- o Décloisonner les pratiques professionnelles, mutualisation des compétences.
- o Réflexion sur le bien-être au travail

**« Chaque enfant est une promesse, un potentiel infini. Notre rôle est de lui offrir les outils pour s'épanouir, quels que soient les obstacles. »**

Auteur inconnu

Ayadi CHIAB

# MAISON D'ENFANT A CARACTERE SOCIAL – LA COURT'ECHELLE

## Introduction

L'internat éducatif de la Résidence La Court'Echelle de la FMS est une Maison d'Enfants à Caractère Social (M.E.C.S) qui a pour mission d'accueillir les enfants confiés par les services de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) dans le cadre de la protection administrative ou judiciaire. Habilité pour 15 enfants âgés de 4 à 14 ans, il est depuis le 25.02.19, situé à Raon l'Etape, 2 rue du 8 Mai 1945. Conformément au Schéma Départemental de la Prévention et de la Protection de l'Enfance, l'internat éducatif « propose un cadre de vie sécurisant aux enfants tout en veillant à assurer le maintien des liens avec le milieu d'origine et la famille qui est invitée à prendre une part active à l'évolution de l'enfant ».

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

- **Participation des usagers**

Au cours de l'année 2024, la moyenne d'âge des enfants a considérablement baissé. Ainsi, le groupe composant l'internat est majoritairement âgé de moins de 11 ans. En l'état, le conseil de la vie sociale sous sa forme initiale n'a pas obligation à être mis en place. Toutefois, la loi prévoit que l'établissement doit mettre en place des moyens d'expression à destination des enfants et de leurs familles.

Les questionnaires de satisfaction ont été, au cours de l'année, envoyés sous format électronique et non plus papier comme les années précédentes. Le format utilisé – google forms- ne permet pas une extraction des données de qualité. Ainsi, un format plus adapté est recherché afin d'améliorer l'exploitation des données recueillies. Le déploiement du logiciel AGEVAL permettra probablement de centraliser les outils.

Concernant les temps d'expression des enfants et de leurs parents, ils se sont poursuivis sur l'année 2024.

En effet, au cours de l'année, ce sont trois réunions d'expression d'enfants qui ont eu lieu. Les réunions sont parfois partagées en plusieurs groupes afin de s'adapter aux différents âges d'enfants accueillis.

Les cafés parents, initiés en 2022 et poursuivis en 2023 ont été réitérés courant 2024. Ce temps collectif propose de réunir tous les parents des enfants accueillis sur la MECS autour d'un temps d'échanges animé par la direction et la psychologue. Les parents sont alors libres de s'exprimer sur leur vécu quant au placement. Est aussi questionnée la notion de respect de leurs droits, leur place de parent malgré la séparation de leur enfant au quotidien, l'écoute qu'ils peuvent avoir de la part des professionnels, etc. En 2024, *les cafés parents* ont été communs aux parents MECS et PEAD. Ces temps ont permis de renforcer les partages déjà amorcés durant les ateliers parents animés au cours de l'année. Aussi, le fait de mêler les deux services permet aux parents de pouvoir s'imaginer les évolutions de parcours possibles dans le projet de leur enfant.

- **Projet personnalisé et individualisé**

Suite au travail engagé en 2022 sur les projets personnalisés individualisés, la méthode s'est poursuivie pour l'année 2024. En effet, trois mois après l'accueil des enfants, le projet personnalisé est initié par le référent, travaillé en équipe, présenté à l'enfant puis signé sur l'établissement avec les parents. Il est ajusté tous les six mois en équipe puis réévalué chaque année, et ainsi le processus se réitère tous les ans. Aussi, si le projet évolue de façon considérable avant l'année écoulée, il peut être réajusté en fonction des besoins repérés de l'enfant et de sa famille. En 2024, tous les enfants accueillis ont eu un PPI rédigé par le référent éducatif. Plus de la moitié ont pu le signer en présence des parents. Pour les autres, soit les parents ne se sont pas mobilisés, soit ils n'ont pas le droit de venir sur l'établissement. Cet axe de travail demeure un objectif majeur travaillé avec le service gardien.

- **Accompagnement à la santé**

Lors de l'accueil d'un enfant, la planification des RDV médicaux de contrôle, (dentiste, ophtalmo, pédiatre) fait partie intégrante de la procédure d'admission. Ainsi, chaque référent doit se saisir de ces temps pour amorcer le projet de soin des enfants. Le suivi doit être assidu au fil des mois, voire années, durant lesquels l'enfant sera accueilli. Lorsque la situation le permet (cadre des droits par le Juge des enfants) les parents sont associés et invités aux diverses consultations. Ainsi, les éducateurs accompagnent l'enfant et son/ses parents aux consultations.

Au quotidien, le partenariat avec le cabinet des IDE libérales demeure un soutien qualitatif dans l'accompagnement des enfants accueillis. Ces professionnelles restent des personnes ressources dans la délivrance de traitements, mais aussi dans divers questionnements quotidiens autour de la santé des enfants.

Cependant, il apparaît des réalités qui viennent ternir ces objectifs. En effet, sur le secteur de Raon L'étape-St Dié, force est de constater une réelle pénurie de certains praticiens qui retardent les réponses aux besoins des enfants (médecine générale, orthophonie, pédo psychiatrie). Un travail étroit de lien partenarial a été fait courant 2024 avec d'une part la *Clinique alpha* de St Dié qui a accepté de prendre en consultation les enfants lors des besoins urgents. Aussi, une nouvelle médecin s'étant installée sur Raon L'étape, la direction est allée à sa rencontre. La professionnelle accepte d'absorber la liste d'enfants accueillis dans sa patientèle mais il demeure de grandes difficultés en termes de réactivité lorsque les plages de consultation sont saturées.

Aussi, courant 2024, la télémédecine s'est développée sur le secteur de Raon l'étape. Ce dispositif a pu dépanner l'équipe à plusieurs reprises mais demeure à conforter dans l'efficacité de la réponse apportée aux enfants. Il serait opportun qu'une IDE formée puisse accompagner et guider ces rendez-vous.

## 2 : Les activités

- **Effectifs enfants**

Sur l'année 2024, 5458 journées ont été réalisées pour le service MECS de la Résidence La Court' Echelle, contre 5465 en 2023. L'activité est donc restée stable d'une année à la suivante. En effet, l'effectif de l'internat a été maintenu à son maximum tout au long de l'année. Compte tenu des besoins de place sur le département, un travail étroit d'anticipation des mouvements d'enfants est réalisé entre la cellule orientation de la direction Enfance Famille du département et la direction de la Court' Echelle.

Au cours de l'année 2024, 26 enfants ont été accueillis sur l'internat. Sur cet effectif, treize enfants sont arrivés en cours d'année, trois ont été présents toute l'année et le sont encore début 2025, et onze enfants ont quitté l'établissement.

La moyenne d'âge observée des enfants atteint 9.07 ans, avec un âge minimum porté à 2.5 ans et un maximum à 14 ans.

Sur les onze enfants ayant quitté l'établissement, cinq ont été réorientés en famille d'accueil, un dans une autre MECS, un autre dans un lieu de vie, une enfant a rejoint le domicile d'un tiers digne de confiance et trois sont retournés en famille.

Après une année 2023 plutôt stable dans la composition du groupe de vie, l'année 2024 a été marquée par plusieurs départs et accueils qui ont demandé à l'équipe éducative de s'adapter et de repenser leur pratique, notamment face à la moyenne d'âge ayant considérablement baissé, et donc aux besoins des enfants changeants entre le premier et le second semestre.

- **Temps forts 2024**

Au cours de l'année 2022, la dynamique de travail avec les familles et la mise en place d'évènements collectifs ont été initiées. Ces projets se sont poursuivis et ont pris en ampleur tout au long de l'année 2024. Ils font à présent, partie intégrante des missions et pistes de travail.

Ces événements collectifs organisés par les professionnels, réunissent parents, enfants et professionnels de la résidence, que ce soit pour le service MECS ou PEAD. Pleinement inscrits dans le quotidien de l'établissement, le souhait est de proposer des temps collectifs à chaque vacance scolaire, avec des supports suivant le calendrier civil et les saisons.

En 2024, ce sont six temps collectifs *parents-enfant-professionnels* qui ont été organisés sur l'établissement :

- Après-midi médiation animale en février
- Sortie Fraispertuis en avril
- Olympiades des familles en été
- Halloween des familles
- Atelier bien-être parent-enfant
- Noël des familles

A ces temps forts, les professionnelles ajoutent des ateliers uniquement à destination des parents, afin de travailler la parentalité autour de supports autres que les simples entretiens ou visites à domicile. Ateliers chemin des parents (4 dans l'année).

Tous ces temps, bien que fondés sur des supports ludiques, permettent un travail étroit avec les parents des enfants accueillis sur les services. Ces événements deviennent alors une source d'observations dans les axes de travail autour de la relation parents-enfants.

Outre ces temps parents-enfants, les enfants de la MECS ont pu profiter de deux séjours estivaux organisés par l'équipe éducative : l'un en Baie de Somme avec d'autres enfants du PEAD ; ce séjour a permis à certains enfants de découvrir l'environnement marin. Le second, au Lac de la Madine durant lequel diverses activités sportives ont ponctué le séjour afin de travailler la cohésion de groupe et le dépassement de soi.

Dans le cadre d'un appel à projet porté par la CNAPE, la FMS a bénéficié de plusieurs places pour assister à des épreuves des jeux olympiques. Ainsi, le 6 août 2024, quatre enfants de la Court'Echelle ont pu se rendre à l'épreuve d'athlétisme. Les professionnels volontaires pour accompagner avaient élaboré un projet mutualisé avec le service S POIR. Les enfants se sont donc retrouvés avec les jeunes MNA pour vivre ce séjour. Tous sont restés une nuit sur Paris, ce qui a permis une visite de la capitale le lendemain. La ville étant particulièrement calme à cette période, les enfants ont pu découvrir tous les lieux symboliques. Petits et grands sont revenus ravis de cette expérience unique.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

L'année 2024 a été plutôt stable dans la gestion des ressources humaines de l'établissement. Seule une salariée a quitté l'équipe pour rejoindre un autre service de la FMS. Le recrutement d'une personne diplômée a eu lieu et le poste a ainsi été remplacé. En 2023, le département a accordé l'accueil d'un apprenti de façon pérenne. La professionnelle accueillie en 2023 pour sa seconde année de formation, a finalisé et obtenu son diplôme de moniteur éducateur en juillet 2024. Un poste étant vacant à ce moment-là, la professionnelle a pu rejoindre l'équipe en CDI à l'issue de sa formation. Au cours de l'été, une nouvelle apprentie éducatrice spécialisée a rejoint l'équipe.

Au cours de l'année 2024, les services enfance ont connu une nouvelle réorganisation. Ainsi, le choix a été fait de renforcer les directions de proximité. Il n'y a donc plus de directeur commun aux services enfance, mais des directions propres à chaque établissement.

Ainsi à la fin de l'année 2024, l'équipe de l'internat est composée comme suit :

- 1 directrice, CDI temps plein, mutualisée avec le PEAD
- 1 psychologue, CDI (à temps plein ventilé 0.7 MECS, 0.3 PEAD)
- 1 coordinatrice éducative CDI à temps plein
- 6 éducateurs spécialisés CDI temps plein,
- 2 monitrices éducatrices
- 1 éducatrice jeunes enfants en CDI temps plein
- 2 maîtresses de maison en CDI pour un total de 2 ETP.

- o 2 surveillants de nuit, en CDI temps plein
- o 1 assistante de direction CDI temps plein, mutualisée avec le PEAD
- o 1 agent d'entretien pour lequel le poste est scindé en 0.5 agent d'entretien et 0.5 aide animateur
- o 1 apprentie éducatrice spécialisée

## 2 : Les compétences

Malgré les difficultés de recrutement qui ternissent actuellement le secteur social et médico-social, l'équipe pluri-disciplinaire de la MECS est quasi entièrement diplômée aux niveaux attendus.

Afin d'étayer les pratiques et les réflexions, l'équipe éducative a poursuivi les groupes d'analyse de la pratique professionnelle à raison d'une fois par mois.

Aussi, trois formations collectives ont été réalisées sur cette année 2024 :

- Formation parentalité et handicap en deux jours et demi
- Formation du développement affectif du jeune enfant sur une journée
- Formation : les ressorts de la motivation chez les jeunes sur deux jours

Outre ces formations collectives, le plan de développement de compétences pour l'année 2024 a permis le suivi de formations individuelles pour certains salariés ainsi que des colloques et/ou journées d'études :

- PSC1 pour plusieurs salariés de façon à maintenir chaque professionnel formé
- La participation aux journées nationales de l'ANMECS pour quatre professionnelles
- Gestion du stress en milieu professionnel
- L'assertivité pour des relations professionnelles réussies - S'affirmer positivement dans le respect de soi et des autres
- Communication non violente (inter) : mieux communiquer pour mieux coopérer
- Démarrage du CAFERUIS en octobre 2024 pour la coordinatrice de l'établissement.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

En 2023, face à la chaleur subie par les enfants dans leur espace de vie, un système de climatisation réversible a été installé à l'étage. Au cours de l'année 2024, ce projet a été dupliqué au rez-de-chaussée. Ainsi les espaces collectifs sont à présent munis de cellules de climatisation permettant de maintenir une température acceptable lors des fortes chaleurs.

En parallèle à cette installation, des volets ont été ajoutés sur plusieurs baies vitrées fortement exposées au soleil. Ceci permettant en premier lieu de limiter la hausse des températures intérieures.

Les professionnels ont été sensibilisés à la bonne utilisation des appareils de climatisation afin d'éviter au maximum les déperditions et gaspillages énergétiques. L'agent d'entretien vérifie régulièrement les modalités d'utilisation et les réglages. Les enfants sont régulièrement éduqués aux bonnes pratiques d'économie d'énergie, que ce soit en été ou en hiver. (Fermeture des portes, radiateurs éteints si fenêtres ouvertes etc.) Tous ont pu souligner une réelle amélioration du cadre de vie lorsque la région est soumise à des températures élevées.

Tout au long de l'année, à chacun des départs des enfants accueillis, l'agent d'entretien assure une réfection des peintures des chambres, en ciblant des couleurs neutres et apaisantes afin de favoriser un accueil chaleureux et attendu des enfants arrivants. Ceci permet également de maintenir tant que faire se peut l'établissement dans un état correct.

Fin 2024, la réfection des peintures du rez-de-chaussée a été amorcée. D'une part, pour y mettre de la peinture de meilleure qualité et lavable sur la partie basse des murs, mais aussi pour changer les couleurs et apporter un peu de nouveauté six ans après l'ouverture de l'établissement. Les travaux se poursuivent début 2025.

Aussi, l'une des éducatrices partie en retraite fin 2022, vient régulièrement, dans le cadre de bénévolat, agrémenter les murs et fenêtres de peintures et fresques aux thématiques diverses et variées, selon le

rythme des saisons et des événements. Ainsi, elle met à profit ses talents artistiques pour colorer et agrémenter la résidence.

## 2 : Les relations partenariales

La notion de partenariat et de réseau reste un fil conducteur du travail réalisé en internat et en milieu ouvert. De natures différentes (Ecoles, infirmières, centres de loisirs, LECLERC de Raon L'étape, CH St Charles, associations diverses) tous les partenaires tendent à étayer le quotidien des enfants. Ainsi, les professionnels l'alimentent au fil des mois et l'adaptent selon les besoins et projets des enfants accueillis.

La directrice ayant intégré le conseil d'administration de l'ANMECS courant 2022, plusieurs temps de travail ont permis de riches échanges sur les pratiques en MECS, les innovations ainsi que l'attendu décret sur les taux et normes d'encadrement. Ce collectif permet aussi des retours d'expériences qui peuvent être diffusés au cœur des équipes lorsque des sujets se croisent.

En 2024, l'établissement a été tiré au sort pour se voir attribuer un don d'une valeur de 500 euros par l'association *Les amis de Marcel*. Cette association recueille des fonds pour les distribuer aux établissements et services accompagnant des enfants dans le département des Vosges. Le 29 mars dernier, trois membres de l'association sont venus pour remettre aux enfants ce lot composé de matériel de sport et jeux de société, petits et grands ont partagé le goûter.

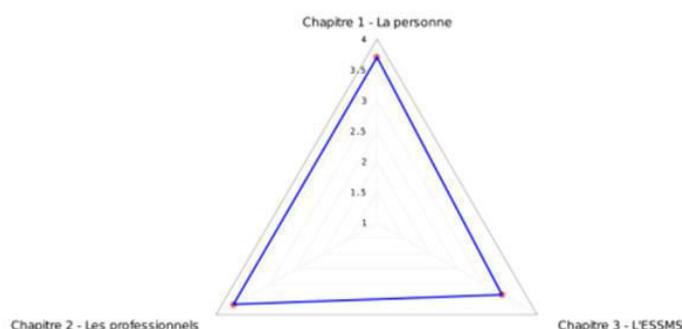
## 3. Démarche qualité et gestion des risques

Déployé fin 2023, le logiciel *Inter Consult* est à présent pleinement investi et appréhendé par les professionnels. Cet outil permet une centralisation des données efficiente.

Dans le cadre de la réforme de l'évaluation de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux, l'établissement a été soumis à ladite évaluation. Ainsi, le cabinet 4 As est venu les 18 et 19 juin 2024 pour remplir cette mission. Gouvernance, professionnels et personnes accompagnées ont pleinement participé à cette évaluation qui a permis de mettre en avant 7 critères impératifs à améliorer, principalement autour de la démarche qualité et gestion des risques. Depuis, le plan d'action a été déployé pour répondre à ce besoin.

Bien que des points d'amélioration aient été mis en lumière, les retours sont plutôt positifs. La conclusion du rapport mentionne les éléments suivants :

### Niveau global atteint par l'ESMS :



### Appréciation générale :

« La MECS La Court'Echelle de Raon-l'étape est perçue comme un service familial. Convivial, avec des professionnels proches des jeunes accompagnés, nous avons ressenti une qualité de

*service dans sa globalité avec une écoute des jeunes. L'environnement est rassurant et propose un cadre sécurisant et individualisé aux jeunes accueillis. La dynamique d'auto-évaluation déployée au sein de cet établissement apporte une cohérence dans la planification des actions, en lien avec les services du siège. Les bonnes pratiques observées mériteraient d'être mises en évidence à travers une formalisation des stratégies. D'autre part, les professionnels assurent une traçabilité des informations intéressantes, il semble opportun d'accompagner les professionnels, à ce sujet, afin de fluidifier le circuit de l'information. Les professionnels ont démontré toute la cohérence des actions menées à travers les projets des jeunes ainsi que la continuité du parcours de ces derniers. Cette continuité est facilitée par le travail partenarial avec les acteurs du territoire. La qualité des réflexions éthiques menée au sein de la MECS encourage l'approche individualisée des accompagnements avec une recherche de solution qui se veut évolutive. La direction se questionne quant à la pertinence de renforcer les groupes d'expression ou la mise en place d'un CVS, au regard de l'âge des enfants. »*

Le plan d'action élaboré et les retours faits par le cabinet d'évaluation seront un support précieux dans le déploiement de la démarche qualité de l'établissement pour l'année à venir.

## Conclusion

L'année 2024 a été marquée par une continuité des actions engagées pour améliorer la prise en charge des enfants accueillis sur le groupe de vie internat de la Résidence. Malgré un effectif fluctuant et l'accueil d'enfants aux profils multiples, les équipes éducatives ont su s'adapter aux besoins changeants des enfants, en particulier en ce qui concerne le soutien à leur bien-être et à leur développement, notamment à travers des projets personnalisés individualisés et un accompagnement soigné en matière de santé. Les initiatives collectives telles que les temps forts avec les familles ont renforcé les liens et soutenu l'implication des parents, élément essentiel dans le parcours des enfants accueillis.

L'accent mis sur l'amélioration du cadre de vie, avec des installations de climatisation et des rénovations, a contribué à offrir un environnement plus agréable et confortable. Les partenariats locaux et le travail avec les autres services sociaux ont facilité une prise en charge cohérente et adaptée aux besoins des enfants.

L'évaluation de la qualité menée en juin 2024 a permis d'identifier des axes de progression, tout en soulignant la qualité de l'accompagnement des enfants sur l'établissement. Les retours positifs sur l'écoute et la qualité des accompagnements incitent à poursuivre les efforts, tout en développant une démarche qualité toujours plus rigoureuse. En 2025, les priorités resteront centrées sur l'amélioration continue de l'accompagnement des enfants, la communication avec les familles, ainsi que le renforcement des outils de gestion la qualité et gestion des risques.

**Lauriane PETIT, directrice**

FMS RESIDENCE LA COURT'ECELLE  
 Mme PETIT Lauriane  
 Directrice  
 2 rue du 8 mai 1845  
 88110 BAON L'ÉVAPE  
 ☎ 07.77.97.45.47  
 @ l.petit@f-ms.fr  
 SIRET N°783 439 169 00419



# MAISON D'ENFANT A CARACTERE SOCIAL – LES BRIN'BELLES

## Introduction

La Résidence Les Brin'Belles est une Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS) gérée par la Fédération Médico-Sociale (FMS). Elle a pour mission d'accueillir des enfants et adolescents confiés par les services de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) dans le cadre de la protection administrative ou judiciaire. Située au 39 route du Haut du Tôt à Vagny, la résidence a ouvert ses portes en mars 2024. Elle propose un cadre de vie sécurisant aux enfants tout en veillant à maintenir les liens avec leur milieu d'origine et leur famille.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

#### Participation des usagers

Le nombre réduit de jeunes accueillis (5 garçons) ne permet pas d'organiser des élections formelles de délégués selon les modalités légales (exigence de 2 titulaires et 2 suppléants). Des réunions jeunes sont cependant mises en place pour recueillir leurs avis sur la vie collective et les décisions institutionnelles.

#### Information des droits

Les enfants sont informés de leurs droits comme l'accès au dossier administratif par l'équipe éducative lors d'échanges individualisés ou collectifs.

#### Accompagnement à la santé et à l'autonomie

- **Suivi médical** : Médecin traitant attitré, complété par des interventions de kinésithérapeutes ou psychomotriciens selon les besoins.
- **Bilans spécialisés** : Coordination avec un pédiatre à Remiremont pour des évaluations globales.
- **Logistique** : L'équipe assure les trajets vers les rendez-vous ponctuels (dentiste, spécialistes).
- **Autonomie** : Travail différencié selon l'âge :
  - **8-12 ans** : Apprentissage des gestes quotidiens (hygiène, rangement).
  - **13-15 ans** : Gestion de temps libre à l'extérieur sous supervision.

#### Personnalisation du projet d'accompagnement

Actuellement, les enfants sont consultés lors des réunions avec l'aide sociale à l'enfance mais la formalisation de projets personnalisés reste à renforcer.

#### Démarche de bientraitance

Bien que non formalisée, la structure s'appuie sur :

- **Échanges d'équipe** : Réunions hebdomadaires pour ajuster les postures éducatives.
- **Formations** : Modules par exemple sur la santé mentale ou le quotidien en internat
- **Perspectives** : Le déménagement à Cornimont offrira l'opportunité de structurer ces axes (CVS formalisé, charte de bientraitance) en lien avec l'évolution des effectifs et des locaux.

### 2 : Les activités

En 2024, la Résidence Les Brin'Belles a accueilli un groupe stable de 5 garçons âgés de 8 à 15 ans (8, 10, 12, 14 et 15 ans). Ce groupe est resté inchangé depuis juin 2024, avec un seul changement depuis l'ouverture de la MECS en mars 2024.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

L'équipe de la Résidence Les Brin'Belles est composée de :

- 6 éducateurs à temps plein
- 2 veilleurs de nuit à temps plein
- 1 maître de maison à temps plein
- 1 secrétaire à mi-temps
- 1 chef de service

Cette équipe pluridisciplinaire assure un accompagnement adapté aux besoins des enfants et adolescents accueillis.

### 2 : Les compétences

#### Qualifications et formations

L'équipe de la Résidence Les Brin'Belles est composée de professionnels majoritairement novices dans le secteur médico-social, avec une expérience préalable limitée dans ce domaine spécifique. Les compétences actuelles s'appuient principalement sur des savoir-faire transversaux (gestion de groupe, communication) acquis dans d'autres secteurs (éducation, animation, services généraux). Aucun diplôme spécifique à la protection de l'enfance n'est encore validé, mais des formations sur les méthodologies éducatives et les cadres légaux de l'ASE sont en cours.

#### Parcours professionnels

- **Entretiens annuels** : Les entretiens se sont déroulés en juin 2024 notamment sur les thématiques clés du médico-social :
  - Accompagnement des publics vulnérables
  - Gestion des situations de crise
  - Droits des enfants protégés
- **Absence d'entretiens professionnels formalisés** : La jeunesse de l'équipe (recrutée lors de l'ouverture en mars 2024) ne permet pas encore ces échanges.

Au quotidien et au fil de l'année, les recommandations de bonnes pratiques professionnelles demeurent un support lors des réunions d'équipe pour ajuster l'accompagnement des enfants et leur famille.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

#### Aménagement des locaux

- **Chambres individuelles** : Chaque enfant dispose de sa propre chambre, offrant un espace personnalisable pour préserver l'intimité et favoriser l'appropriation du lieu.
- **Espaces communs** :
  - **Pièce de vie** : Lieu convivial pour les repas et activités collectives.
  - **Coin apaisement** : (en travaux sur la MECS) : Espace dédié au calme ou à la détente (bibliothèque, jeux vidéo).
  - **Jardin** : Espace extérieur pour les loisirs et les activités éducatives (jardinage, jeux en plein air).
- **Cadre naturel** : Proximité immédiate d'une forêt, utilisée pour des activités éducatives (promenade, activité cabane) et comme ressource apaisante.

#### Modifications et conformité

- **Adaptations récentes** : Mise aux normes des équipements de sécurité
- **Optimisation** : Réaménagement des espaces communs pour renforcer les interactions entre enfants et professionnels.

#### Innovations et propositions

- **Collaborations** : Partenariat avec un centre d'équitation, une ferme pédagogique, une SPA

## 2 : Les relations partenariales

### Ancrage territorial et mobilisation des ressources

La Résidence Les Brin'Belles s'appuie sur un réseau local structuré :

- **Éducation** : Collaboration avec l'écoles et le collège de Vagney pour un suivi scolaire adapté.
- **Santé** : Partenariat avec l'hôpital de Remiremont et un pédiatre référent pour les bilans globaux, complété par des interventions de kinésithérapeutes ou psychomotriciens en fonction des besoins individuels.
- **Loisirs et inclusion** : Utilisation des infrastructures sportives locales (club de football, cours de trompette, boxe, tir à l'arc, centre aéré).

### 3. Démarche qualité et gestion des risques

L'évaluation interne est prévue prochainement

### Conclusion

La Résidence Les Brin'Belles incarne une structure émergente en pleine structuration, qui s'inscrit dans les enjeux contemporains de la protection de l'enfance. Son modèle d'accompagnement, bien que récent, se caractérise par une volonté d'adapter ses pratiques aux besoins spécifiques des jeunes accueillis, tout en répondant aux exigences légales et éthiques du secteur médico-social.

Le maintien des liens familiaux, la personnalisation progressive des projets éducatifs et l'ancrage territorial via des partenariats diversifiés (scolaires, sanitaires, ludiques) constituent des leviers essentiels pour sécuriser les parcours des enfants.

Toutefois, certains axes méritent d'être consolidés : la formalisation des démarches participatives (CVS, charte de bientraitance), le renforcement des compétences spécifiques des professionnels et l'optimisation des outils d'évaluation interne.

Le déménagement prochain à Cornimont représente une opportunité pour intégrer ces améliorations, en s'appuyant sur l'évolution des effectifs et des locaux.



# PLACEMENT EDUCATIF A DOMICILE

## Introduction

Le service de Placement Educatif A Domicile (PEAD), créé en 2014 à la suite de besoins repérés sur le territoire, est un service intégré à la Résidence pour Enfants de la FMS. Il constitue une alternative au placement traditionnel, alliant protection judiciaire ou administrative, maintien au domicile familial avec engagement d'un travail de collaboration avec les parents. La décision de placement s'inscrit ainsi dans le cadre d'un placement judiciaire (art 375-3 et -7 du code civil) ou administratif. Les modalités de ce placement autorisent un droit de visite et d'hébergement quotidien au domicile du/ou des parents, droit pouvant être modulé en fonction des circonstances.

Le PEAD bénéficie d'un agrément pour 12 places. Depuis février 2019 les bureaux sont situés dans les locaux de la Résidence La Court'Echelle, 2 rue du 8 Mai 1945 à Raon L'Etape.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

Les questionnaires de satisfaction ont été au cours de l'année envoyés sous format électronique et non plus papier comme les années précédentes. Le format utilisé – google forms- ne permet pas une extraction des données de qualité. Ainsi, un format plus adapté est recherché afin d'améliorer l'exploitation des données recueillies. Le déploiement du logiciel AGEVAL permettra probablement de centraliser les outils.

Concernant les temps d'expression des enfants et de leurs parents, ils se sont poursuivis sur l'année 2024.

Les réunions d'expression d'enfants ont été proposées à deux reprises mais seule une a pu se tenir faute d'annulation par les participants de la seconde.

Les cafés parents, initiés en 2022 ont été réitérés courant 2024. Ce temps collectif propose de réunir tous les parents des enfants accueillis sur le PEAD autour d'un temps d'échanges animé par la direction et la psychologue. Les parents sont alors libres de s'exprimer sur leur vécu quant au placement. Est aussi questionnée la notion de respect de leurs droits, leur place de parent malgré la séparation de leur enfant au quotidien, l'écoute qu'ils peuvent avoir de la part des professionnels etc.

En 2024, *les cafés parents* ont été communs aux parents MECS et PEAD. Ces temps ont permis de renforcer les partages déjà amorcés durant les ateliers parents animés au cours de l'année. Aussi, le fait de mêler les deux services permet aux parents de pouvoir s'imaginer les évolutions de parcours possibles dans le parcours de leur enfant.

### 2 : Les activités

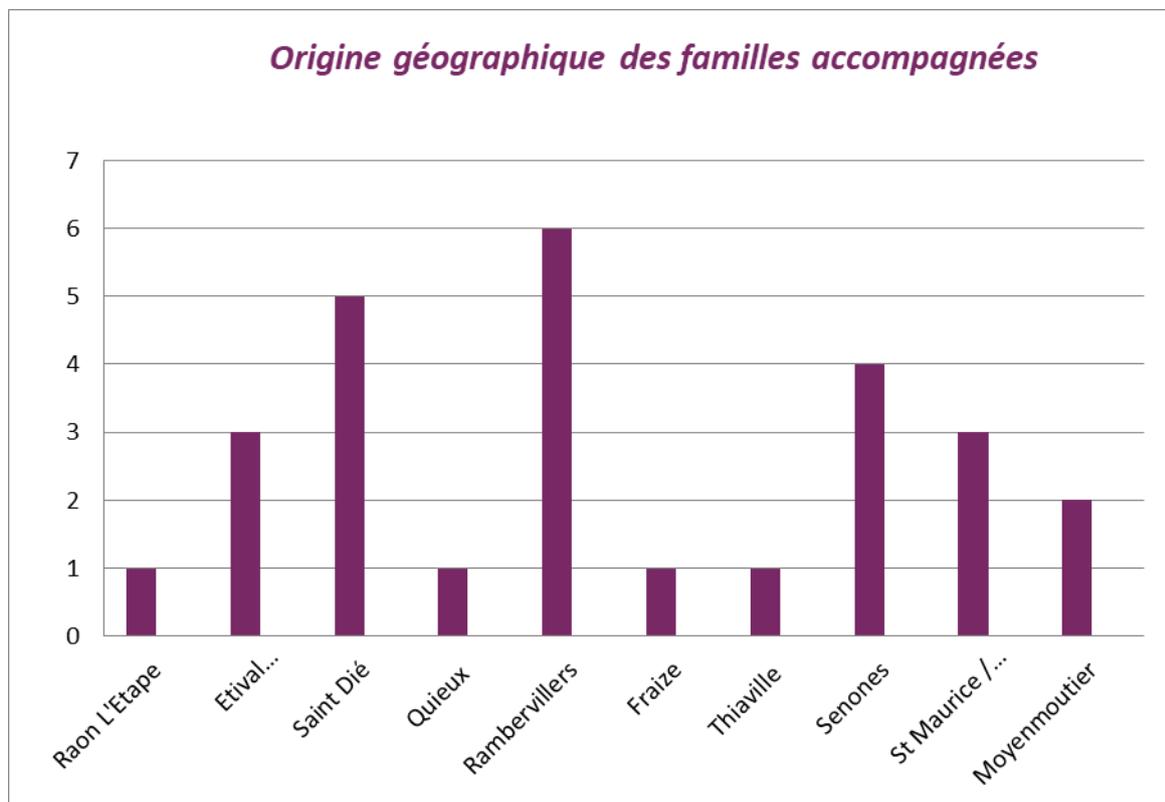
- *Effectifs familles accompagnées*

Sur l'année 2024, 4155 journées ont été réalisées contre 3652 en 2023. Soit une hausse considérable de l'activité par rapport à 2023. En effet, l'année précédente avait connu une période creuse faute de demandes du département. En 2024, la situation du secteur de Saint Dié – Raon L'étape s'étant améliorée, les demandes d'orientation ont pu être faites et les accueils sur le service ont été formalisés.

Au cours de l'année 2024, 27 enfants ont été accompagnés par le service. La moyenne d'âge observée sur cette année s'élève à 8.4 ans. Le plus jeune enfant accompagné était âgé de 2 ans, le plus grand quant à lui avait 14.5 ans. Tous deux ont été accueillis par mesure dérogatoire ; l'agrément s'étendant de 3 à 14 ans. Il est à noter que les demandes d'accompagnement pour les enfants en bas âge sont de plus en plus fréquentes. Durant l'année, 15 enfants ont intégré le dispositif et 13 enfants en sont sortis. Concernant les projets de sortie, 3 enfants ont intégré un lieu de placement, 4 sont retournés en famille avec une mesure AEMO, 5 sont retournés en famille sans mesure et une enfant a intégré le domicile d'un tiers digne de confiance.

Sur les 27 mesures, quatre étaient de nature administrative, contre 23 judiciaires.

Le PEAD exerçant ces mesures à domicile, une attention particulière est portée à l'origine géographique des familles. En effet, le fait que le domicile des parents soit situé à moins de 30 km de la résidence fait partie intégrante des critères d'admission afin que l'accompagnement reste de proximité. A noter qu'au cours de l'année 2024, un enfant de la Meurthe et Moselle a été accompagné. En effet, les parents ayant déménagé sur Thiaville sur Meurthe en cours de mesure, la proximité a permis la poursuite de l'accompagnement, et ce, dans l'intérêt de l'enfant et de sa famille.



#### • Temps forts 2024

Tout comme le service internat, au cours de l'année 2022, la dynamique de travail avec les familles et la mise en place d'évènements collectifs ont été initiées. Ces projets se sont poursuivis et ont pris en ampleur tout au long de l'année 2024. Ils font à présent partie intégrante de nos missions et pistes de travail.

Ces temps d'évènements collectifs organisés par les professionnels, réunissent parents, enfants et professionnels de la résidence, que ce soit pour le service MECS ou PEAD. Pleinement inscrits dans le quotidien de l'établissement, le souhait est de proposer des temps collectifs à chaque vacance scolaire, avec des supports suivant le calendrier civil et les saisons.

En 2024, ces six temps collectifs *parents-enfant-professionnels* qui ont été organisés sur l'établissement

- Après-midi médiation animale en février
- Sortie Fraispertuis en avril
- Olympiades des familles en été
- Halloween des familles
- Atelier bien-être parent-enfant
- Noël des familles

A ces temps forts, les professionnelles ajoutent des ateliers uniquement à destination des parents, afin de travailler la parentalité autour de supports autres que les simples entretiens ou visites à domicile. Ateliers chemin des parents (4 dans l'année).

Tous ces temps, bien que fondés sur des supports ludiques, permettent un travail étroit avec les parents des enfants accueillis sur les services. Ces évènements deviennent alors une source d'observations dans les axes de travail autour de la relation parents-enfants.

Au cours de l'été 2023, une des éducatrices de l'équipe PEAD a accompagné l'un des camps organisés pour l'établissement. Une enfant accompagnée par le service a été associée à ce séjour et a pu ainsi partager le programme d'activité avec les enfants accueillis sur l'internat.

Tout au long de l'année, l'équipe du PEAD organise des temps collectifs à destination des enfants sur des thèmes préventifs ; ateliers des émotions, prévention du numérique, corps et intimité...

Depuis plus d'un an maintenant, les ateliers et sorties sont régulièrement mutualisés entre les deux services. Ceci permettant d'une part de renforcer les moyens mais également de décroisonner et de faire se rencontrer les familles pour qui les projets évoluent régulièrement vers l'un ou l'autre des services. Cette dynamique entre pleinement dans une démarche de continuité des parcours de l'enfant.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

Au cours de l'année 2024, les services enfance ont connu une nouvelle réorganisation. Ainsi, le choix a été fait de renforcer les directions de proximité. Il n'y a donc plus de directeur commun au service enfance, mais des directions propres à chaque établissement. C'est le seul changement qui s'est opéré pour le PEAD courant 2024. En effet, l'équipe est restée stable et a pu consolider la dynamique mise en place en 2023.

Ainsi, au 31.12.2024, le PEAD compte 5 salariés :

- 1 directrice (commune MECS et PEAD)
- 2 éducatrices spécialisées en CDI temps plein
- 1 psychologue à 30% (mutualisée avec la MECS qui occupe les 0.7 restant)
- 1 assistante de direction à 20% (mutualisée avec la MECS)

### 2 : Les compétences

Les trois professionnelles composant l'équipe sont toutes diplômées au niveau attendu. Dans le cadre du plan de développement des compétences, commun à l'ensemble de l'établissement, les professionnelles ont pu suivre les formations prévues :

- Formation parentalité et handicap en deux jours et demi
- Formation du développement affectif du jeune enfant sur une journée
- Formation : les ressorts de la motivation chez les jeunes sur deux jours
- Une des salariées a suivi la formation PSC1.

En outre, les professionnelles de l'équipe PEAD bénéficient d'analyse de la pratique professionnelle et de réunions d'équipe régulières avec la direction afin de travailler les projets des familles accompagnées.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

Dans le cadre de l'accompagnement proposé par le PEAD, l'intervention éducative se fait majoritairement à domicile. Toutefois, les locaux de la MECS sont régulièrement investis par l'équipe du PEAD, notamment par le biais des temps collectifs (enfants ou parents-enfants) proposés à chacun des services.

Il est donc à noter que tous les travaux et aménagements faits sur l'établissement profitent aux deux services. (climatisation du rez-de-chaussée, réfection des peintures etc.)

### 2 : Les relations partenariales

Au quotidien et dans le cadre de la coordination du parcours de l'enfant accueilli, l'équipe intervient régulièrement en lien avec les praticiens du domaine de la santé, les professionnels de l'éducation nationale et les différents partenaires sociaux. Aussi, afin de favoriser l'ouverture sur l'extérieur des enfants accompagnés, les prestataires de loisirs présents sur le lieu de résidence des familles sont régulièrement sollicités, ceci pour permettre l'inscription des enfants dans un sport ou un loisir régulier, ainsi que dans des centres aérés, le temps des vacances scolaires.

Aussi, les professionnelles intervenant pour la majeure partie du temps, seules, au cœur de la famille, un lien étroit est entretenu entre le PEAD et les professionnels du service gardien. En effet, il demeure important que l'accompagnement proposé par le service puisse être harmonisé avec les professionnels de secteur, qui continueront à accompagner la famille une fois l'échéance de la mesure atteinte.

Aussi, pour favoriser la coordination de parcours des enfants et accompagner les familles vers l'après-mesure, courant 2024, les professionnelles ont eu des échanges réguliers avec le centre social de Rambervillers, le service IERD de l'AVSEA et les Résidences Abel Ferry.

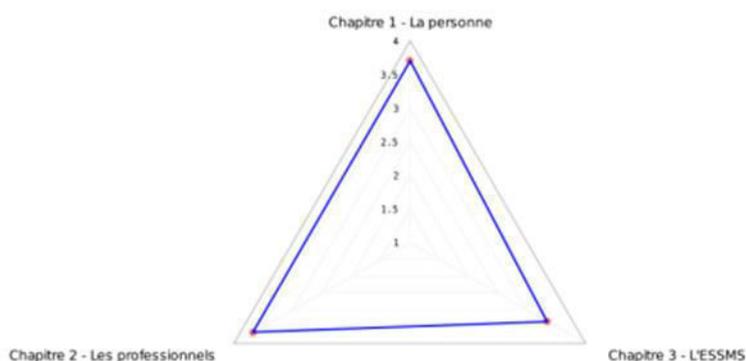
### 3. Démarche qualité et gestion des risques

Déployé fin 2023, le logiciel *Inter Consult* est à présent pleinement utilisé et appréhendé par les professionnels. Cet outil permet une centralisation des données efficiente.

Tout comme le service internat, dans le cadre de la réforme de l'évaluation de la qualité des établissements et des services sociaux et médico-sociaux, l'établissement a été soumis à ladite évaluation. Ainsi, le cabinet 4 As est venu les 18 et 19 juin 2024 pour remplir cette mission. Gouvernance, professionnels et personnes accompagnées ont pleinement participé à cette évaluation qui a permis de mettre en avant 7 critères impératifs à améliorer, principalement autour de la démarche qualité et gestion des risques. Depuis, le plan d'action a été déployé pour répondre à ce besoin.

Bien que des points d'amélioration aient été mis en lumière, les retours sont plutôt positifs. La conclusion du rapport mentionne les éléments suivants :

#### Niveau global atteint par l'ESMS :



#### Appréciation générale :

« La MECS La Court'Echelle de Raon-l'étape est perçue comme un service familial. Convivial, avec des professionnels proches des jeunes accompagnés, nous avons ressenti une qualité de service dans sa globalité avec une écoute des jeunes. L'environnement est rassurant et propose un cadre sécurisant et individualisé aux jeunes accueillis. La dynamique d'auto-évaluation déployée au sein de cet établissement apporte une cohérence dans la planification des actions, en lien avec les services du siège. Les bonnes pratiques observées mériteraient d'être mises en évidence à travers une formalisation des stratégies. D'autre part, les professionnels assurent une traçabilité des informations intéressantes, il semble opportun d'accompagner les professionnels, à ce sujet, afin de fluidifier le circuit de l'information. Les professionnels ont démontré toute la cohérence des actions menées à travers les projets des jeunes ainsi que la continuité du parcours de ces derniers. Cette continuité est facilitée par le travail partenarial avec les acteurs du territoire. La qualité des réflexions éthiques menée au sein de la MECS encourage l'approche individualisée des accompagnements avec une recherche de solution qui se veut évolutive. La direction se questionne quant à la pertinence de renforcer les groupes d'expression ou la mise en place d'un CVS, au regard de l'âge des enfants. »

Le plan d'action élaboré et les retours faits par le cabinet d'évaluation seront un support précieux dans le déploiement de la démarche qualité de l'établissement pour l'année à venir.

### Conclusion

En 2024, le service de Placement Educatif A Domicile a continué de se développer, renforçant ses actions auprès des familles et des enfants avec une dynamique positive d'accompagnement, de formation professionnelle et de partenariats renforcés. Les activités collectives et les projets d'accompagnement ont favorisé l'échange et la cohésion entre les parents et les enfants, contribuant ainsi à une approche plus personnalisée et préventive. Cependant, un climat d'incertitude plane sur

l'avenir du PEAD, notamment à la lumière des discussions actuelles autour de l'arrêt de la Cour de cassation, qui pourrait remettre en question la pérennité de ces services. Si cette décision se concrétise, elle risquerait de transformer en profondeur l'offre de placement éducatif à domicile, ce qui suscite des craintes quant à l'impact potentiel sur les enfants et les familles accompagnés. Dans ce contexte, le service devra se préparer à d'éventuelles évolutions législatives et adapter ses pratiques pour continuer à répondre aux besoins croissants des familles tout en garantissant la qualité de l'accompagnement.



**Lauriane PETIT**  
**Directrice**

**FMS RESIDENCE LA COURT'ECELLE**

Mme PETIT Lauriane

Directrice

2 rue du 8 mai 1945

88110 BAONVETASSE

☎ 07.77.97.45.47

@ l.petit@f-ms.fr

SIRET N°783 439 169 00419

# Service d'Actions Educatives Séquentielles

## Introduction

Le schéma départemental de protection de l'enfance préconise la diversification des modes de prises en charge. Afin de répondre au mieux aux besoins des enfants et à l'accompagnement des parents en difficultés sociales ou éducatives, la FMS a créé "Le Service d'Actions éducatives séquentielles" au sein même de la MECS "La Passerelle".

Véritable alternative au placement, le SAES est une mesure éducative en milieu renforcé et associée à une possibilité d'accueil sur la structure collective en cas de difficultés rencontrées par les parents dans la prise en charge de leur enfant. L'accueil séquentiel permet également une prise en charge quotidienne par des éducateurs, qui peuvent être force de propositions par leur expertise professionnelle et qui permet un croisement de regard sur la situation de l'enfant.

Ce service est une proposition intermédiaire entre deux dispositifs distincts que sont le soutien à domicile et le placement. Il s'agit d'une nouvelle forme d'intervention prenant en compte la ou les problématiques familiales nécessitant un suivi psycho-éducatif plus intensif.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

Après une phase d'observation et des entretiens, le projet personnel individualisé est formalisé en équipe en présence de l'enfant et des parents, c'est un outil collaboratif qui permet d'établir des objectifs de travail pour l'enfant, entre les différents acteurs professionnels ou non.

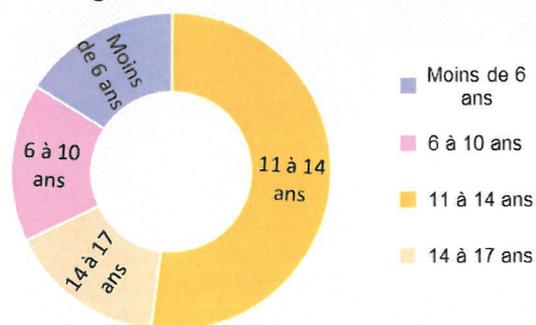
Le livret d'accueil rédigé en 2025, intégrera « la charte des droits et libertés des personnes accueillies ». Celle-ci vise à garantir le respect des droits fondamentaux de l'enfant à savoir la non-discrimination, le droit à une prise en charge, le droit à l'information, le libre choix et le droit au respect des liens familiaux. Ces deux documents fondamentaux seront élaborés en équipe et fournis aux parents lors de l'admission de leur enfant.

### 2 : Les activités

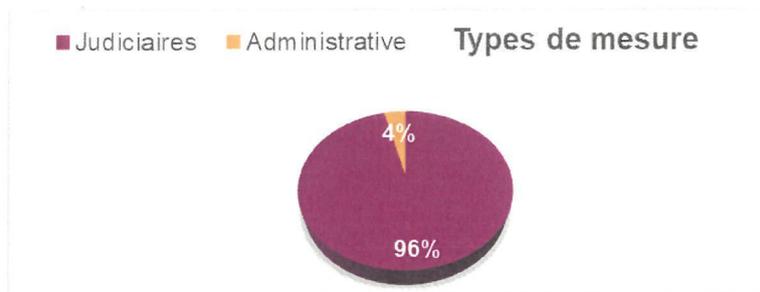
Au cours de l'année 2024, 25 enfants ont pu bénéficier d'un accompagnement SAES, ce qui représente 16 familles :



### Âges des enfants du SAES



Sur 25 prises en charge en 2024, 24 sont des mesures judiciaires et 1 administrative.



Le Service d'Actions Educatives Séquentielles a su montrer son adaptabilité, puisque 4 enfants de moins de 6 ans ont été accompagnés par le service, et ce malgré notre habilitation pour des enfants 6 ans et plus.

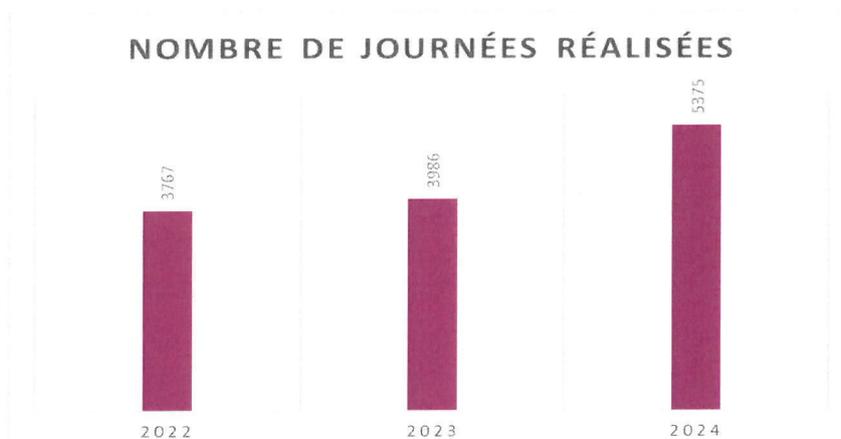
Deux adolescentes ont été accueillies sur le groupe "Emeraudes" dans le cadre de l'accueil séquentiel.

Sur les 12 situations d'enfants, qui concernent 6 familles, l'ensemble des fins de mesures correspondent à des placements institutionnels. La liste d'attente pour une admission dans le service tend à s'accroître et les délais pour une admission sont longs.

En 2024, **5375 journées ont été réalisées**, contre 3986 en 2023 et 3767 en 2022. On constate une nette amélioration par rapport aux années précédentes.

Cette augmentation de 1389 journées peut s'expliquer par :

- 👉 Une meilleure anticipation des départs.
- 👉 Flexibilité de l'équipe avec l'accueil de fratrie en surcroît d'activité pour travailler les situations familiales.



## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Les salariés :

En 2024, l'équipe du SAES est composée de deux éducateurs à temps plein, d'une psychologue et d'un chef de service à 0,25%.

Lors de l'admission d'un mineur, l'ensemble de l'équipe est présent ( Cse ; Psy, équipe éducative) pour l'accueillir. Si le mineur a bénéficié d'une mesure éducative au préalable, le partenaire est invité. L'objectif étant de comprendre au mieux le parcours de l'enfant et de sa famille et de présenter les modalités de notre service.

### Les éducateurs spécialisés :

Les professionnels interviennent à minima une fois par semaine auprès des enfants, par le biais d'entretiens réalisés à domicile ou à l'extérieur afin de parler de l'accompagnement. Ils sont en lien de manière régulière avec tous les partenaires qui gravitent autour de la situation du/des mineurs accompagnés.

Enfants et parents bénéficient d'un accompagnement pluridisciplinaire, puisque des entretiens psycho-éducatifs sont régulièrement organisés au service. Ces entretiens sont programmés tous les 4 à 6 semaines avec les parents. Un temps d'échange très riche où chacun peut faire état du chemin de la situation, des points forts et des points de progrès.

#### **La psychologue :**

Le mineur est rencontré pour un entretien psychologique en début et en fin de mesure afin de l'évaluer et de comprendre au mieux son évolution psycho-affective au sein de la constellation familiale. En moyenne, la psychologue se rend environ tous les deux mois au domicile, En fin de mesure, la psychologue rédige un bilan pour le juge des enfants en vue de l'audience.

La psychologue permet également un lien facilité avec les structures de soins telles que CMP, CMPP, DITEP...

**Le chef de service :** Elle assure l'organisation pour une continuité de service éducative. Elle anime et assure l'encadrement de l'équipe, ainsi que la mise en œuvre des projets de l'enfant.

## **2 : Les compétences**

Le Service d'Actions Educatives Séquentielles est constitué de deux éducateurs spécialisés diplômés d'Etat. Si le service venait à se déployer, un profil d'un troisième éducateur ES ou une conseillère en économie sociale et familiale ou d'assistante sociale pourrait venir compléter l'équipe pluridisciplinaire et apporter une aide administrative et budgétaire aux parents en difficultés économiques et sociales.

Au cours de l'année 2024, ces trois salariés ont pu bénéficier de formations diverses :

- 👉 Parents en situation de conflit intense : quelles stratégies d'intervention pour l'exercice d'une parentalité. 2 jours.
- 👉 L'enfant et son environnement au cœur du PPI. 3 jours.
- 👉 Premier secours de la santé mentale. Modules jeunes.
- 👉 Prévention de la violence. 3 jours.

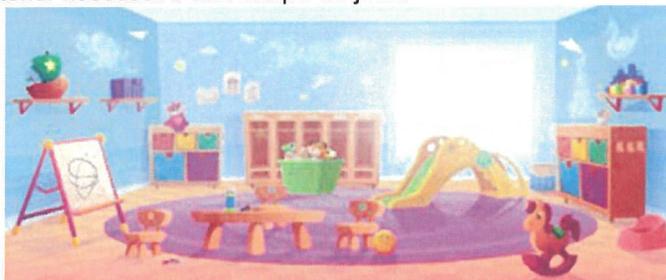
Cette année, une nouvelle direction a été prise concernant les groupes d'analyse professionnelle. En effet, jusque-là, les professionnels du SAES étaient associés aux éducateurs d'internat pour ce temps de réflexion. Pour être au plus proche de leur quotidien de travail, les professionnels du SAES bénéficient dorénavant d'un accompagnement de la pratique professionnelle avec les salariés du SEV.

## **Axe 3 : L'établissement ou service**

### **1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie**

Le SAES étant dans les locaux de la MECS "La Passerelle", les salariés bénéficient du support des salariés transversaux, à savoir, secrétaires, agent d'entretien et cuisine. Les deux éducateurs travaillent dans un bureau partagé. Pour le respect de la confidentialité dans le cadre des entretiens, la psychologue bénéficie d'un espace individuel.

**Projet de transformation de la salle d'activités à l'initiative des enfants :** Un espace est réservé pour les activités collectives dédiées aux enfants au sein du service. Ces derniers ont pu faire part de leurs envies par l'intermédiaire des éducateurs et ont rédigé un projet afin d'en rénover eux-mêmes l'espace et d'acheter le matériel nécessaire aux temps de jeux.



**Projet d'organisation de « Cafés à thème » :** Il s'agit de proposer dans un cadre informel, un temps d'échanges entre parents d'enfants bénéficiant d'une mesure SAES, sur des thématiques liées à la parentalité, à l'éducation et aux liens d'affection entre parents et enfants. Ces temps auraient pour objectifs de libérer la parole face aux difficultés que peuvent rencontrer les parents dans leur éducation et de confronter les différents points de vue. Il s'agit, sur ces temps, de permettre aux parents de se sentir moins isolés dans leurs fonctions parentales, de travailler la distanciation et la prise de recul par rapport aux problèmes rencontrés.



**2 : Les relations partenariales**

Dans le cadre d'un accompagnement global de l'enfant, les partenaires du SAES sont nombreux et variés.

Ils sont tous en lien avec le maintien de l'équilibre de la vie de l'enfant au sein de son contexte familial et recouvrent plusieurs aspects :

<b><u>Dispositifs de droits communs</u></b>	CAF, CPAM, MSVS
<b><u>Scolarité/insertion professionnelle</u></b>	Etablissements scolaires, CFA, Ecole de la deuxième chance, CIO, Mission locale.
<b><u>Santé</u></b>	Médecin traitant, CMP, CMPP, orthophoniste INICEA, Hôpital de jour
<b><u>Handicap</u></b>	MDPH
<b><u>Culture/ Ouverture vers l'extérieur</u></b>	Centres sociaux, ODCVL, Vacances pour tous, Jeunesse et culture

**3. Démarche qualité et gestion des risques**

En 2024, **le règlement de fonctionnement de la MECS et du SAES** a été rédigé pour définir les règles de vie indispensables à une collectivité, pour favoriser les apprentissages sociaux et les droits et devoirs de chacun. En cas de transgression de ces règles, les sanctions et réparations sont également prévues par le règlement de fonctionnement.

Dans un souci d'amélioration de la qualité des interventions éducatives du service, nous avons élaboré **un questionnaire de satisfaction**, qui est en cours de validation. Ce questionnaire est composé de cinq items : L'admission, l'accompagnement et le suivi, le soutien psychologique, l'ouverture vers l'extérieur et l'implication, visent à prendre en compte l'avis des usagers et à réajuster notre pratique professionnelle le cas échéant.



Durant l'année 2025, **le livret d'accueil sera rédigé**. Des groupes de travail réguliers sont mis en place, afin de le concevoir collectivement. Remis au tout début de l'accompagnement, lors de l'accueil de la personne son objectif est de rassurer, d'informer et de mettre en avant les valeurs du service et d'informer de leurs droits les personnes accueillies.

**Focus sur l'évaluation du 19 et 20 juin 2024 :**

Sur 6 enfants évalués sur l'ensemble de la Passerelle, un enfant du SAES a été auditionné avec ses grands-parents désignés Tiers Digne de confiance.

**≥ Les résultats moyens par chapitre concernant la MECS et le SAES :**

<b><u>Chapitre 1</u></b>	<b>La personne</b>	3.49/4
<b><u>Chapitre 2</u></b>	<b>Les professionnels</b>	3.17/4
<b><u>Chapitre 3</u></b>	<b>L'établissement et services sociaux et médico-sociaux</b>	2.67/4

**≥ Plan d'action synthétique sur les critères impératifs :**

Droits de la personne accompagnée	Réviser le livret d'accueil
	Etablir un questionnaire de satisfaction
Démarches qualité et gestion des risques	Procédure concernant les faits de maltraitance et de violence spécifiques à la structure
	Création d'un support de recueil de plaintes et de réclamations adapté.
	Rédiger la procédure de gestion de crise et d'un plan de continuité d'activités

L'autoévaluation a été effectuée du 6 novembre 2023 au 8 novembre 2023. Elle a été suivie par une évaluation qui a eu lieu le 19 et 20 juin 2024. Les points à améliorer sont :

- Réécriture du livret d'accueil enfants
- Réviser le Livret d'accueil des salariés
- Modification du formulaire de recueil de droit à l'image
- Déploiement d'un plan de gestion de crise et de continuité de l'activité
- Déploiement d'un Logiciel dédié au recueil des plaintes et des réclamations
- Un plan d'action a été retravaillé pour les années à venir pour répondre à ces critères impératifs.

## Conclusion

Aujourd'hui encore et ce malgré la conjoncture actuelle, nous pouvons compter sur l'expertise de nos professionnels, travailleurs sociaux, psychologue, cheffe de service et toutes les fonctions support pour répondre aux défis auxquels nous faisons face, toujours dans l'intérêt des usagers. Nos écrits, nos interventions et notre mobilisation influent fortement sur la trajectoire de vie des familles accompagnées, guidées et notre professionnalisme doit de fait être à la hauteur des attentes de chacun.

Même s'il reste toujours des aspects à améliorer, à retravailler, nous bénéficions d'une base de travail et d'une expérience solide. Les réflexions amorcées en 2024 vont donc se poursuivre en 2025 en lien avec un nouveau projet de service, de nouvelles interventions le week-end. Les situations de conflits familiaux qui interrogent sur notre place et la pertinence de nos interventions ; l'évolution des besoins des familles, des nouvelles actions à développer à mettre en concordance avec les budgets alloués. Les situations complexes rencontrées, les événements dramatiques, les situations qui nous font nous interroger chaque jour doivent nous pousser sans cesse à trouver des solutions et à innover.

## Perspectives

- 👉 Mise en place d'un questionnaire de satisfaction enfants / parents
- 👉 Utilisation des outils de la loi de 2002-2 qui ont été réécrits en 2024
- 👉 Accompagner l'équipe dans la co-construction de projets novateurs et adaptés, permettre des ponts pour favoriser l'intégration des jeunes dans la vie citoyenne.
- 👉 Décloisonner les pratiques professionnelles, mutualisation des compétences.
- 👉 Réflexion sur le bien-être au travail
- 👉 Revisiter les procédures internes en lien avec la qualité de vie au travail
- 👉 Diversification des supports d'accompagnement des mineurs et des familles
- 👉 Action de formation visant à permettre aux professionnels du SAES notamment de :
  - Mettre à jour leurs connaissances juridiques
  - Travailler sur les écrits professionnels
- 👉 Au niveau des risques professionnels, construction et actualisation de notre DUERP en utilisant un nouvel outil à savoir le logiciel AGEVAL.

Ayadi CHIAB

# ACCUEIL MINEUR NON ACCOMPAGNE

## S'POIR

### Introduction

“Un mineur non accompagné se définit comme une personne âgée de moins de dix-huit ans qui se trouve en dehors de son pays d'origine sans être, temporairement ou durablement, accompagnée d'un parent ou d'une autre personne exerçant l'autorité parentale, c'est-à-dire sans quelqu'un pour la protéger et prendre les décisions importantes la concernant.”

Le service S'POIR, dédié à l'accueil et à l'accompagnement des Mineurs Non Accompagnés (MNA), a ouvert ses portes en avril 2022. Implanté en colocation à Saint-Dié-des-Vosges et Raon-l'Etape, ce service dispose d'un agrément de 200 places. Grâce à une montée en charge progressive, le service a atteint 116 accueils en 2024, avec des entrées et des sorties régulières notamment par les mises à l'abri.

Le service S'POIR a deux missions principales :

- L'accueil avant évaluation et décision du tribunal : assurer un premier accueil sécurisé et bienveillant en attendant la décision judiciaire. Durant cette période, le service propose un accompagnement médical et dans la récupération des documents d'état civil du pays.
- L'accueil après évaluation : accompagner les jeunes en leur offrant un cadre adapté à leurs besoins et à leur situation (scolarité, finances, autonomie, etc.).

En 2024, le service a accueilli un total de 116 jeunes ainsi que plusieurs nouveaux salariés : deux animateurs et quatre intervenantes sociales.

### Axe 1 : Les personnes accompagnées

#### *1 : La participation des personnes*

Le service S'POIR a poursuivi la rédaction de son projet de service. Bien que l'idée d'une instance de CVS (Conseil de la Vie Sociale) ait été envisagée, elle n'a pas encore été concrétisée. La mise en place de cet outil figure parmi les objectifs à atteindre dans les cinq prochaines années.

Dans le cadre de l'élaboration de ce projet, l'équipe éducative a organisé divers groupes de discussion sur des thèmes variés, tels que le déroulement de l'accompagnement des jeunes et les horaires du service. Ces sessions d'échanges ont offert aux adolescents l'opportunité d'exprimer leurs opinions sur la vie quotidienne ainsi que sur les outils à développer. Il en ressort une satisfaction générale des jeunes, qui apprécient d'être consultés et écoutés.

L'arrivée de nouveaux professionnels au sein du service a apporté une diversité de perspectives, permettant ainsi de repenser et d'ajuster le projet de service en conséquence. Ce projet révisé sera présenté au Conseil d'Administration au début de l'année 2025.

- L'accompagnement à la santé : Une infirmière est arrivée sur le service en fin d'année 2023 et son travail auprès des jeunes a fortement porté ses fruits sur l'année 2024 et structuré l'organisation. En effet, différents partenariats ont été développés avec les pharmacies, l'hôpital et un cabinet médical. Ces liens privilégiés ont permis que chaque jeune ait un médecin traitant et l'établissement d'un protocole de dispensation de médicaments permettant la continuité des soins. Ce sont près de 700 rendez-vous médicaux qui ont été honorés durant l'année 2024. L'autonomisation des jeunes majeurs dans leur parcours de soin est un des axes qui s'est amorcé cette année et qui se poursuivra, ainsi que des ateliers de prévention et d'information.

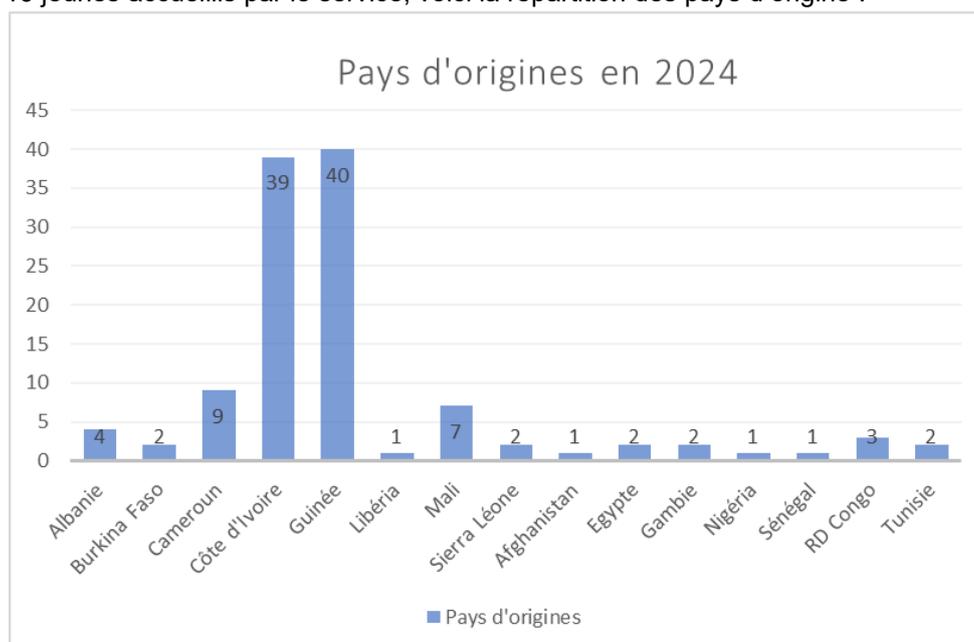
- L'accompagnement à l'autonomie : Il a été significativement renforcé grâce au soutien accru de l'équipe, permettant aux intervenantes sociales de se concentrer davantage sur les aspects essentiels de la vie quotidienne des jeunes. En particulier, des efforts ont été déployés pour améliorer la gestion du ménage, l'élaboration de budgets, le suivi de la scolarité, ainsi que l'accompagnement vers la majorité. Les intervenantes ont activement soutenu les jeunes dans leurs démarches administratives, notamment en réalisant les demandes de titres de séjour et en contractualisant des contrats jeunes majeurs avec le Conseil Départemental. Ces actions ont permis de développer et de mettre en œuvre des projets personnalisés, favorisant ainsi l'autonomie et l'épanouissement des jeunes accompagnés.
- Dans le cadre de notre engagement pour une prise en charge de qualité, plusieurs outils ont été mis en place pour promouvoir la bientraitance et améliorer l'accompagnement des jeunes. Le livret d'accueil a été enrichi avec l'intégration de la charte des droits et libertés de la personne accueillie, disponible en version originale et en version simplifiée. Cette initiative vise à garantir que chaque jeune comprenne pleinement ses droits et libertés, indépendamment de son niveau de lecture ou de compréhension. Par ailleurs, nous avons fait appel à une société d'interprétariat afin de faciliter la communication avec les jeunes allophones. Cette démarche a permis de surmonter les barrières linguistiques, favorisant ainsi un dialogue plus fluide et une meilleure compréhension des besoins et attentes des jeunes.
- Enfin, une bénévole dévouée a dispensé tout au long de l'année des cours de Français Langue Étrangère (FLE) aux jeunes non scolarisés. Ces cours ont joué un rôle crucial dans l'intégration linguistique et sociale des jeunes, en leur offrant les compétences nécessaires pour mieux s'intégrer dans leur environnement quotidien et scolaire. Ces initiatives conjuguées ont permis de créer un cadre bienveillant et inclusif, propice à l'épanouissement personnel et à l'autonomie des jeunes accueillis.

## 2 : Les activités

Le service S'POIR propose un accompagnement des MNA en fonction de leur situation administrative : avant évaluation (mise à l'abri) ou après évaluation (confié).

L'année 2024 a été marquée par une augmentation significative du nombre de jeunes accueillis avec le statut de confiés au département, avec un total de 97 jeunes, contre 19 mises à l'abri. Cela porte à 116 le nombre total de jeunes accueillis, parmi lesquels 8 sont des filles.

Sur les 116 jeunes accueillis par le service, voici la répartition des pays d'origine :

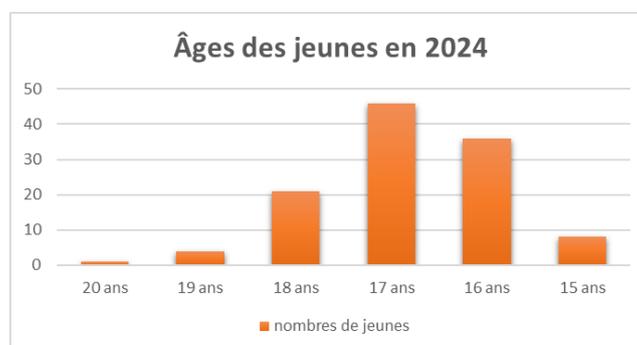


L'âge des jeunes joue un rôle déterminant dans les démarches à prioriser lors de leur accompagnement. Par exemple, pour un jeune atteignant l'âge de 18 ans, il est impératif d'entamer rapidement les démarches pour obtenir un titre de séjour et de contractualiser un contrat jeune majeur avec le Conseil départemental. Ces étapes sont essentielles pour assurer la continuité de leur prise en charge et leur intégration légale sur le territoire.

Pour un jeune de 15 ans, l'accent est mis sur le respect de l'obligation scolaire, garantissant ainsi qu'il bénéficie d'une éducation structurée et adaptée à son âge. À cet âge, l'accompagnement se concentre principalement sur le soutien scolaire, la réussite éducative et la vie quotidienne dans le logement.

En revanche, pour un jeune de 16 ans, l'accompagnement peut s'élargir pour inclure, en plus du suivi scolaire, les démarches administratives nécessaires à l'obtention des documents d'état civil et du passeport. Cette anticipation permet de préparer sereinement les documents requis avant l'âge de 18 ans, facilitant ainsi les procédures futures liées à l'obtention du titre de séjour. Cette approche proactive vise à garantir que chaque jeune dispose de tous les documents nécessaires en temps voulu, favorisant une transition en douceur vers l'âge adulte.

Voici les âges des jeunes accueillis sur le service pour l'année 2024.



L'arrivée de plusieurs intervenantes sociales a permis de renforcer l'équipe et de proposer un accompagnement de qualité aux jeunes accueillis.

Les animateurs, spécialement dédiés aux jeunes mis à l'abri, ont mis en place diverses activités et sorties tout au long de l'année : ateliers de peinture, tournois sportifs, sortie en forêt, etc.

Jeux Olympiques : les jeunes MNA confiés ont pu participer aux finales et demi-finales d'athlétisme lors des Jeux Olympiques de Paris, avec 4 enfants de la MECS La Court'echelle. Ce séjour leur a permis de découvrir la ville et l'ambiance des Jeux Olympiques, à moindre coût grâce à la CNAPE, la fédération des associations de protection de l'enfance qui a offert des places via le programme "Tous aux Jeux".

Dans le cadre de la Résidence Hip-hop, les jeunes ont eu l'opportunité de participer à des séances de hip-hop animées par un professionnel pendant les périodes de vacances scolaires. Ces sessions, organisées en partenariat avec le Conseil départemental, se sont déroulées à raison de trois ou quatre après-midi pour les mois de février et avril.

Projet en partenariat avec le musée de l'Image d'Epinal : durant l'été, 12 jeunes MNA et 6 résidents de l'EHPAD de la FMS ont été accueillis au Musée de l'Image. Ensemble, ils ont gravé les portraits de célébrités représentant leur culture respective. En quelques traits gravés, les icônes de leur génération et/ou de leur pays d'origine se sont exposées.

À l'occasion de Noël, une salle de fête à Saint-Dié a été réservée pour organiser, pour la première fois, une grande célébration réunissant tous les jeunes du service ainsi que l'ensemble des professionnelles. Pour marquer cet événement, un repas a été commandé auprès de deux traiteurs différents afin de satisfaire au mieux les diverses coutumes culinaires de chacun. De plus, chaque Mineur Non Accompagné a reçu un cadeau, ajoutant une touche festive et chaleureuse à cette journée spéciale.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

En 2024, l'année a été rythmée par les embauches de nouveaux professionnels, à savoir : 2 ETP d'animateurs et 4 ETP d'intervenantes sociales.

Ces professionnels ont permis d'améliorer la prise en charge des jeunes accueillis mais aussi le quotidien des professionnels déjà présents.

Ainsi, au 31 décembre 2024 l'équipe se composait de :

- 6 ETP d'intervenantes sociales
- 2 ETP animateurs
- 1 ETP infirmière
- 1 ETP secrétaire
- 0.65 ETP directrice

Les mouvements de personnel devraient se stabiliser, permettant à chaque membre de l'équipe de trouver sa place. Pour renforcer cette dynamique, un repas de Noël réunissant les professionnelles de tous les services dédiés aux MNA a été organisé.

La qualité de vie et les conditions de travail sont des priorités pour le service. C'est pourquoi l'équipe a pris part à quatre sessions de groupe d'analyse des pratiques professionnelles avec un autre service dédié aux MNA, de septembre à décembre, à raison d'une session par mois. Ces rencontres ont permis de renforcer les compétences, de partager les meilleures pratiques, d'améliorer la qualité de l'accompagnement offert aux jeunes et de renforcer l'esprit d'équipe.

### 2 : Les compétences

En 2024, le service a renforcé son équipe en recrutant de nouveaux professionnels pour répondre aux besoins croissants des jeunes accueillis. Deux animateurs ont été spécifiquement affectés aux jeunes mis à l'abri, et quatre intervenantes sociales ont rejoint l'équipe. Ces nouveaux intervenants possèdent des qualifications variées, incluant des diplômes spécialisés, de moniteur éducateur, de conseillère en économie sociale et familiale ainsi qu'une licence professionnelle de sciences, technologies, santé et un diplôme d'éducateur sportif.

Ainsi, l'équipe se compose désormais de six intervenants sociaux, deux animateurs, une infirmière, une assistante de direction et une directrice, qui est mutualisée avec les autres services MNA. Cette équipe pluridisciplinaire est dédiée à l'encadrement et au soutien des 85 jeunes présents au 31 décembre 2024.

Une éducatrice spécialisée recrutée en 2023 possède un diplôme universitaire à dimensions multiples du psycho-traumatisme : diagnostic et expertise. Celle-ci a partagé ses connaissances sur ce sujet auprès de ses collègues à raison de 2 groupes informés sur une demi-journée chacun.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

Les locaux ont été progressivement aménagés avec du mobilier neuf, en parallèle des nouvelles embauches, afin de créer un environnement de travail plus agréable et fonctionnel.

Un espace dédié aux jeunes a été spécialement installé dans les locaux, équipé de poufs confortables et d'une machine à eau offrant à la fois de l'eau chaude et froide. Cet aménagement vise à offrir aux jeunes un lieu accueillant et convivial, propice à la détente et aux échanges. En investissant dans du mobilier neuf et en créant des espaces adaptés, le service démontre son engagement à améliorer le bien-être des jeunes et des professionnels, favorisant ainsi un cadre propice à un accompagnement de qualité.

Dans le but d'enrichir les activités proposées aux jeunes, deux abonnements à des magazines ont été souscrits. Ces magazines, soigneusement sélectionnés pour leur contenu éducatif et divertissant, visent

à stimuler la curiosité intellectuelle des jeunes et à les tenir informés sur divers sujets d'actualité. En complément, plusieurs jeux de société ont été acquis pour diversifier les moments de loisirs.

Les jeunes continuent d'être accueillis en colocation, avec deux ou trois jeunes par appartement. Le service s'efforce de proposer des chambres individuelles et met tout en œuvre pour transformer les quelques chambres doubles restantes en espaces individuels, afin de garantir un meilleur confort et une plus grande intimité pour chacun. Par ailleurs, pour répondre à l'arrivée de nouvelles professionnelles, des voitures de service supplémentaires ont été louées, facilitant ainsi les déplacements nécessaires à l'accompagnement des jeunes.

Pour la première année, le service a dû faire face à une problématique nécessitant l'intervention d'un désinsectiseur. Afin de garantir un environnement sain et sécurisé pour les jeunes et les professionnelles, le service a financé ces services spécialisés. Cette démarche proactive visait à éradiquer tout problème potentiel lié à la présence d'insectes nuisibles, assurant ainsi des conditions d'hygiène optimales au sein des locaux et des appartements.

## **2 : Les relations partenariales**

En 2024, des logements ont de nouveau été obtenus via Le Toit Vosgien, bien que les disponibilités soient devenues plus rares. Pour pallier cette situation, le bailleur Vosgelis a également été sollicité, ce qui a permis l'attribution de plusieurs logements supplémentaires.

Des projets enrichissants avec les enfants de la MECS La Court'Échelle ont vu le jour cette année, notamment à travers une participation commune aux Jeux Olympiques de Paris. Cette expérience a permis aux enfants de vivre un moment unique et fédérateur. De plus, un tournoi de football inter-services de l'enfance a renforcé les liens entre les jeunes et les différents services. En parallèle, une collaboration avec un EHPAD a été mise en place dans le cadre d'un projet autour du musée de l'Image, favorisant les échanges intergénérationnels et l'ouverture culturelle des jeunes. Ces initiatives ont contribué à enrichir le parcours des jeunes tout en créant des moments de partage et de convivialité.

En 2024 encore, la cellule MNA du Conseil Départemental est restée un interlocuteur privilégié. Les professionnelles de la cellule MNA interviennent lors des accueils, lors des départs mais également lors des scolarisations des adolescents confiés, et lors de leur arrivée à la majorité pour les contrats jeunes majeurs, etc. La direction du service met un point d'honneur au maintien du dialogue et des échanges réguliers avec elles afin de maintenir une qualité dans la prise en charge et dans le suivi des MNA.

En fonction du lieu d'hébergement des jeunes et de leurs besoins spécifiques, les associations sportives locales ont été sollicitées, permettant ainsi plusieurs inscriptions. En 2024, le service a financé de nombreuses licences dans divers sports tels que le football, le basketball, la boxe, entre autres. Plusieurs jeunes, inscrits à l'équipe SRDK de Saint-Dié en catégorie U19, ont d'ailleurs remporté la Coupe des Vosges, pour leur plus grande joie et fierté.

Une parfaite collaboration avec les services de la Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale (DSDEN) a permis la mise en place d'une FOQUALE (formation qualification emploi), spécialement conçue pour étudier les situations scolaires des MNA au sein du département. Cette foquale a permis d'étudier plusieurs situations et d'y apporter diverses solutions.

Les partenariats se développent en fonction des besoins des jeunes accueillis, ainsi la dynamique est ponctuée par les envies et choix des jeunes accompagnés.

## **3. Démarche qualité et gestion des risques**

A l'ouverture du service et afin de proposer un accueil de qualité, un livret d'accueil avait été rédigé et il a été ajusté en 2024 afin de s'adapter aux différents changements et dans une démarche d'amélioration continue. Dans ce livret d'accueil se trouve également la Charte des droits et des libertés de la personne accueillie, avec un dictionnaire charte simplifié pour aider à l'explication et à la compréhension de tous les jeunes et les règles de vie.

Les PPI ont été écrits durant l'été 2023 et ils ont doucement été contractualisés avec les adolescents en 2024.

Le projet de service a été rédigé avec les professionnels lors de groupes de travail et il sera présenté au Conseil d'Administration de la FMS en début d'année 2025. Ce projet intègre l'ensemble des perspectives et des projets à venir, soulignant l'engagement du service S'POIR à améliorer continuellement ses pratiques et à offrir un soutien optimal aux jeunes sous sa responsabilité.

En fin d'année 2023, le service avait bénéficié d'une évaluation interne. Cette évaluation a permis d'identifier les points à améliorer et a offert à l'évaluatrice l'opportunité de rencontrer les jeunes et d'établir un premier bilan d'amélioration. Cette démarche s'inscrit dans une perspective d'une future évaluation externe, dont la date reste à déterminer.

## Conclusion

En conclusion, l'année 2024 a été marquée par des avancées significatives et des initiatives enrichissantes pour le service et les jeunes accompagnés. Grâce à une collaboration étroite avec divers partenaires, à l'amélioration des infrastructures et à l'engagement des professionnels, nous avons pu offrir un accompagnement de qualité, adapté aux besoins spécifiques de chaque jeune. Les projets mis en place, qu'ils soient sportifs, culturels ou éducatifs, ont permis de créer un environnement stimulant et bienveillant, favorisant l'épanouissement personnel et collectif.

La présentation du projet de service permettra de définir des axes de travail pour les cinq années à venir. Le service va poursuivre ses efforts pour offrir des conditions d'accueil optimales, en mettant l'accent sur l'autonomie, la bienveillance et l'inclusion. Ensemble, un avenir prometteur sera construit pour les jeunes, en leur offrant les outils nécessaires pour devenir des adultes responsables et épanouis.

Stéphanie RENAUD  
Directrice



# ACCUEIL MINEUR NON ACCOMPAGNE

## T'MESIRA

### Introduction

T'MESIRA est un service dédié à l'accueil de 15 jeunes en situation de recours, situé dans la ville d'Épinal. Ces jeunes sont hébergés en logements diffus, sous forme de colocation. Le service a ouvert ses portes le 1er juillet 2023.

Initialement accueillis dans les structures de mise à l'abri au sein du département, ces jeunes se retrouvent sans statut de Mineur Non Accompagné (MNA) à la suite d'une décision du procureur. Ils ont alors le droit de faire appel auprès du Juge des Enfants d'Épinal. En fonction des disponibilités, le Conseil départemental les oriente vers le service T'MESIRA.

### Axe 1 : Les personnes accompagnées

#### 1 : La participation des personnes

Le service T'MESIRA accueille 15 jeunes en situation de recours, initialement pris en charge par des structures de mise à l'abri au sein du département. Pour donner suite à la non-reconnaissance de leur statut de Mineur Non Accompagné (MNA) par le Procureur, ces jeunes ont la possibilité de faire appel auprès du Juge des Enfants d'Épinal.

Lorsque le Conseil Départemental oriente un jeune vers le service T'MESIRA, celui-ci doit avoir déjà formalisé une demande de recours auprès du Juge des Enfants. Cette démarche est une condition préalable à l'orientation vers le service. Dans les rares cas où cette formalité n'a pas été accomplie, l'éducatrice du service accompagne le jeune dans cette procédure.

L'éducatrice joue un rôle central en soutenant les jeunes accueillis dans leurs démarches juridiques. Elle les aide à établir des liens avec des avocats, assure la continuité des soins initiés par les services précédents, et collabore avec la Ligue des Droits de l'Homme d'Épinal, qui accompagne également les jeunes dans leur recours. De plus, elle assiste les jeunes lors des audiences devant le Juge des Enfants.

Parallèlement, l'éducatrice travaille avec les jeunes sur leur autonomie, étant donné qu'ils vivent en logement diffus. Elle les accompagne dans des tâches quotidiennes telles que la création de listes de courses, l'apprentissage des règles d'hygiène au sein du logement, et d'autres compétences essentielles à la vie autonome.

Une fois la décision du juge rendue, l'éducatrice, en collaboration avec le Conseil Départemental, organise soit la sortie du jeune du dispositif, soit son intégration dans une structure d'accueil pour MNA au sein du département.

Parallèlement, l'éducatrice oriente régulièrement les jeunes vers des cours de français dispensés par des associations locales. Ces cours favorisent leur socialisation et leur permettent d'acquérir des compétences linguistiques essentielles, en prévision d'une éventuelle scolarisation future.

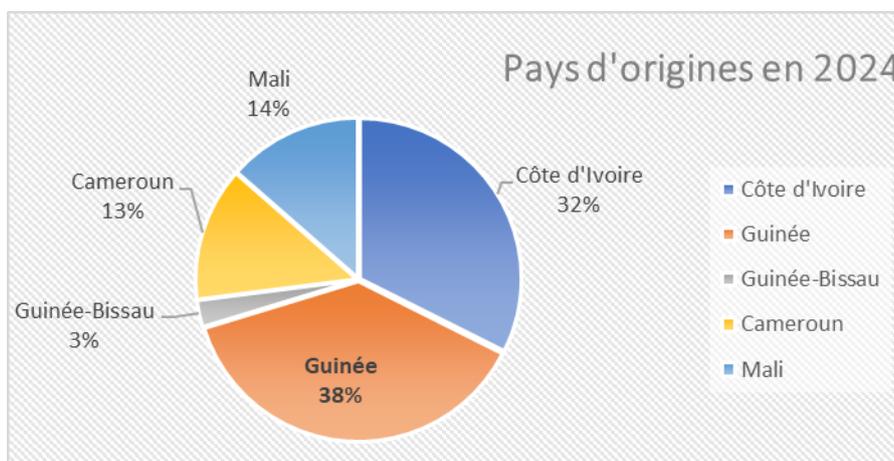
#### 2 : Les activités

Les jeunes en situation de recours sont tous hébergés en colocation sur la commune d'Épinal, dans des logements fournis par Epinal Habitat. Concernant les repas, plusieurs solutions s'offrent à eux :

- En semaine, à midi, ils ont la possibilité de se rendre dans les locaux de la MECS La Passerelle à Épinal, où un repas complet leur est proposé. Ils doivent s'inscrire chaque semaine. Ils ont également la possibilité de manger chez eux grâce aux denrées alimentaires distribuées par l'éducatrice.

- Le soir et les week-ends, l'éducatrice du service effectue les courses (alimentaires, produits d'hygiène, etc.) pour eux chaque semaine et les leur livre dans les logements. Chaque jeune est consulté pour établir une "liste de courses" adaptée à ses besoins.

En 2024, un total de 37 jeunes a été accueilli sur le service, dont 6 filles et voici les pays d'origine des adolescents :



Sur ces 37 jeunes :

- 13 ont été reconnus mineurs et confiés au département,
- 10 ont été de nouveaux reconnus majeurs et sortis du dispositif,
- 2 sont partis avant la réponse du Juge des Enfants
- 12 toujours en recours au 31 décembre 2024.

Sur les 13 jeunes reconnus mineurs :

- 10 ont été accueillis sur le service S'POIR
- 3 ont été accueillis par Adali Habitat

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

Une seule éducatrice à temps plein, présente en journée et en semaine, compose le service. Elle dispose d'un bureau situé au sein de la MECS La Passerelle à Épinal. Pour donner suite à l'ouverture d'un nouveau service dédié aux Mineurs Non Accompagnés (MNA) à Épinal, son bureau a été déplacé en novembre 2024 pour intégrer des espaces mutualisés, partagés entre les deux services. La directrice est mutualisée avec les autres services MNA.

La qualité de vie et les conditions de travail sont au cœur des préoccupations du service, c'est pourquoi l'éducatrice a participé à quatre sessions de groupe d'analyse de la pratique professionnelle avec un autre service MNA, de septembre à décembre, à raison d'une fois par mois. Ces sessions ont permis de renforcer les compétences, d'échanger sur les meilleures pratiques et d'améliorer la qualité de l'accompagnement offert aux jeunes.

A la suite du déménagement des bureaux, l'environnement de travail a été aménagé avec soin, et avec du mobilier neuf afin de favoriser le bien-être au travail.

### 2 : Les compétences

L'éducatrice détient un BEP et est en cours de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour obtenir le titre d'éducatrice spécialisée.

La directrice, mutualisée avec d'autres services MNA, entamera une formation de Dirigeant de l'économie médico-sociale de niveau 7 à partir de mars 2025, visant à consolider ses compétences en management et en gestion des structures médico-sociales.

La sensibilisation à la bientraitance est intégrée dans les pratiques du service. Des groupes d'analyse de la pratique ont été réalisés en 2024 pour favoriser une réflexion continue et une amélioration des procédures. Ces initiatives visent à garantir une prise en charge respectueuse et bienveillante des jeunes accueillis.

### **Axe 3 : L'établissement ou service**

#### ***1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie***

Le service offre un hébergement réparti en un logement pour filles et trois logements pour garçons, avec une capacité totale de 15 places. Chaque jeune bénéficie d'une chambre individuelle, à l'exception d'un logement qui dispose d'une chambre double pour quatre personnes. À chaque arrivée, un nécessaire de toilettes est fourni pour assurer le confort et l'hygiène de chacun.

Les jeunes sont accompagnés à chaque rendez-vous lié à leur procédure ou à leurs rendez-vous médicaux.

Le service finance une carte de bus mensuelle pour chaque jeune, leur permettant de se restaurer, de rencontrer l'éducatrice ou de se déplacer en toute autonomie dans la ville.

Chaque semaine, une « liste de courses » est élaborée avec chaque jeune par logement, en fonction de leurs besoins, de leurs envies et du budget alloué.

L'éducatrice applique les recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) de la Haute Autorité de Santé (HAS) dans son accompagnement des jeunes en situation de recours MNA. Elle aide les jeunes à récupérer leurs documents d'état civil, une démarche essentielle pour sécuriser leur situation administrative, conformément aux RBPP qui prônent un soutien administratif rigoureux. Elle leur offre également un soutien quotidien, en créant un environnement sécurisant et bienveillant, en ligne avec les principes d'accompagnement global et individualisé recommandés.

En 2024, un goûter de Noël a été organisé dans les nouveaux locaux du service. Ce moment convivial a permis aux jeunes accueillis de partager des collations, d'écouter un peu de musique pour se détendre, et chacun a reçu un cadeau de Noël pour la joie de tous.

#### ***2 : Les relations partenariales***

La cellule MNA du Conseil Départemental est un interlocuteur privilégié, responsable des orientations vers le service et des annonces de décisions, qu'elles soient positives ou négatives.

Les membres de la Ligue des Droits de l'Homme sont également en lien régulier avec la structure pour poursuivre les démarches engagées avec certains jeunes, ensuite accueillis au sein du dispositif. Les échanges avec l'éducatrice et les différents membres se font en fonction des besoins et des situations.

L'éducatrice continue d'orienter les jeunes vers une association offrant des cours de français hebdomadaires.

Deux cabinets d'avocats sont sollicités par le service pour défendre les adolescents dans leurs demandes de recours auprès du Juge des Enfants. Des rencontres sont organisées, et des contacts sont régulièrement établis par téléphone ou par mail.

Enfin, des liens réguliers sont maintenus avec les structures d'accueil de MNA pour organiser les transferts des jeunes une fois reconnus mineurs.

#### ***3. Démarche qualité et gestion des risques***

Pour l'ouverture du service et afin de proposer un accueil de qualité, un livret d'accueil a été rédigé, incluant les règles de vie ainsi que la Charte des droits et des libertés de la personne accueillie. Ce livret d'accueil a été modifié pour s'adapter aux modifications et permettre une amélioration continue.

Un Document Individuel de Prise en Charge et de Fin de Prise en Charge a également été élaboré afin de contractualiser les entrées et les sorties du dispositif.

Aucune évaluation n'a encore été réalisée. Le service ayant ouvert en juillet 2023, il est encore en phase de mise en place, d'organisation et d'amélioration.

## Conclusion

En 2024, le service a démontré un engagement continu à offrir un accueil de qualité et à soutenir les jeunes en situation de recours dans leur parcours. Avec une capacité totale de 15 places, chaque jeune bénéficie d'un environnement adapté pour assurer leur confort.

La collaboration avec la cellule MNA du Conseil Départemental et les membres de la Ligue des Droits de l'Homme a permis de garantir un suivi et un accompagnement appropriés pour chaque jeune. En outre, des liens réguliers ont été maintenus avec les structures d'accueil pour organiser efficacement les transferts des jeunes une fois reconnus mineurs.

L'amélioration continue a été une priorité, comme en témoigne la mise à jour du livret d'accueil et la mise en place de groupe d'analyse de la pratique professionnelle.

Enfin, les initiatives comme le goûter de Noël organisé dans les nouveaux locaux ont renforcé le sentiment de communauté et de convivialité au sein du service, apportant joie et réconfort à tous les jeunes accueillis.

RENAUD Stéphanie  
Directrice



# EVALUATION MNA

## Introduction

Face à l'augmentation du nombre d'arrivées de jeunes se déclarant Mineurs Non Accompagnés (MNA), le Conseil Départemental a lancé un appel à projet pour externaliser l'évaluation de la minorité et de l'isolement de ces jeunes. Ayant remporté cet appel à projet, le service a ouvert ses portes le 15 novembre 2024.

Les bureaux sont situés à Épinal, afin d'être centralisés dans le département et accessibles aux structures accueillant les jeunes mis à l'abri pour l'évaluation.

Ce service est dédié à l'évaluation des jeunes se déclarant MNA arrivant sur le département, en tenant compte de leur situation spécifique : leur mode de vie au pays, leur parcours migratoire, leur projet en France, etc.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### *1 : La participation des personnes*

Lors de leur arrivée dans le département, les jeunes se déclarant mineurs non accompagnés sont accueillis par une structure de mise à l'abri. Pendant cette période, la procédure d'évaluation des jeunes est initiée.

Le Conseil Départemental saisit le service d'évaluation via une fiche navette. Le service contacte ensuite la structure de mise à l'abri pour organiser le premier entretien d'évaluation. Quelques jours plus tard, un second entretien est programmé. Ces entretiens sont réalisés dans un cadre bienveillant, conformément à la Recommandation de Bonne Pratique Professionnelle (RBPP), et sont menés dans la langue maternelle du jeune. L'évaluatrice confronte les informations recueillies, effectue des recherches et rédige un rapport d'évaluation, qui est ensuite transmis au Conseil Départemental pour être communiqué au Procureur.

Conformément au guide des bonnes pratiques en matière d'évaluation de la minorité et de l'isolement des jeunes se déclarant mineurs et privés temporairement ou définitivement de la protection de leur famille, l'évaluatrice rappelle aux jeunes, lors des entretiens, les objectifs et les enjeux de l'évaluation : vérifier leur minorité et leur isolement sur le territoire français en vue d'une demande de placement au titre de l'Aide Sociale à l'Enfance. Elle les informe également qu'ils pourront être pris en charge par le service de l'Aide Sociale à l'Enfance d'un autre département s'ils sont reconnus mineurs et privés de la protection de leur famille à l'issue de l'évaluation.

### *2 : Les activités*

Le service a débuté ses activités en novembre 2024, se concentrant sur la mise en place du nouveau service d'évaluation pour les jeunes se déclarant Mineurs Non Accompagnés. Cette année a été marquée par l'installation des locaux à Épinal et le recrutement de l'équipe, composée d'une évaluatrice, d'une secrétaire, et d'une directrice mutualisée avec les services MNA.

L'évaluatrice a bénéficié d'une formation interne ainsi que du soutien du Conseil Départemental. L'équipe a développé des outils d'évaluation adaptés et a étudié les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP), ainsi que divers rapports nationaux sur la mission MNA. L'évaluatrice s'est également présentée aux structures de mise à l'abri pour établir des collaborations et assurer une prise en charge fluide des jeunes.

En fin d'année, bien que peu de jeunes aient été évalués, le service a posé des bases solides pour être pleinement opérationnel dès 2025. En effet, l'évaluatrice a réalisé 8 entretiens pour un total de 4 jeunes,

soit 2 entretiens chacun. Au 31 décembre, les rapports d'évaluation étaient en cours de rédaction par l'évaluatrice.

## **Axe 2 : Les professionnels**

### **1 : Le personnel**

Le service a structuré son organisation autour d'une équipe dédiée, composée d'une évaluatrice à temps plein, d'une secrétaire à mi-temps présente tous les après-midis, et d'une directrice mutualisée avec les autres services MNA.

L'évaluatrice bénéficiera d'une formation conforme aux Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) en 2025, afin de renforcer ses compétences et d'assurer une évaluation de qualité.

La qualité de vie et les conditions de travail sont au cœur des préoccupations du service, c'est pourquoi deux sessions d'analyse de la pratique professionnelle de deux heures chacune, en collaboration avec un autre service MNA ont été organisées. Ces sessions permettent aux membres de l'équipe de discuter des situations rencontrées et de partager leurs expériences.

L'environnement de travail a été aménagé avec soin, incluant de nouveaux bureaux et une salle d'entretien, afin de favoriser le bien-être au travail.

### **2 : Les compétences**

Le service met un point d'honneur à valoriser les qualifications et les parcours professionnels de ses membres. L'évaluatrice, titulaire d'un diplôme de niveau 4, apporte une riche expérience de 25 ans en tant que coordinatrice dans le secteur des adolescents. Elle suivra une formation spécifique sur l'évaluation des jeunes se déclarant Mineurs Non Accompagnés en 2025, afin de renforcer ses compétences dans ce domaine. La secrétaire, quant à elle, est diplômée d'un BTS en gestion de la PME, assurant ainsi une gestion administrative efficace. La directrice, mutualisée avec d'autres services MNA, entamera une formation de Dirigeant de l'économie médico-sociale de niveau 7 à partir de mars 2025, visant à consolider ses compétences en management et en gestion des structures médico-sociales.

L'appropriation des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) est une priorité : l'évaluatrice a étudié le guide de bonnes pratiques en matière d'évaluation de la minorité et de l'isolement dès son arrivée, et ce document est mis à disposition dans les bureaux du service. Une trame de rapport d'évaluation a été élaborée en collaboration avec le Conseil Départemental, s'inspirant de modèles d'associations reconnues comme France Terre d'Asile et la Croix-Rouge.

La sensibilisation à la bientraitance est intégrée dans les pratiques du service. Des groupes d'analyse de la pratique ont été réalisés en 2024 pour favoriser une réflexion continue et une amélioration des procédures. Ces initiatives visent à garantir une prise en charge respectueuse et bienveillante des jeunes se déclarant MNA.

## **Axe 3 : L'établissement ou service**

### **1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie**

Les espaces ont été conçus pour répondre aux besoins des jeunes évalués et pour les professionnels. Les locaux sont mutualisés avec B'FOR, ce qui permet une utilisation optimale des ressources et une synergie entre les services. L'installation du matériel neuf a été réalisée pour équiper les bureaux des professionnels ainsi que la salle d'entretien, assurant ainsi des conditions de travail modernes et adaptées.

### **2 : Les relations partenariales**

En entretenant des liens réguliers avec la cellule MNA du Conseil Départemental, le service assure une coordination optimale pour les évaluations, tout en collaborant étroitement avec les structures de mise à l'abri pour la planification des entretiens.

### 3. Démarche qualité et gestion des risques

Des outils ont été développés et mis en place en conformité avec les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP). Ces outils, bien que déjà opérationnels, restent évolutifs et peuvent être ajustés pour mieux répondre aux besoins spécifiques et aux attentes des évaluations, garantissant ainsi une amélioration continue du processus.

Aucune évaluation n'a encore été réalisée. Le service ayant ouvert en novembre 2024, il est encore en phase de mise en place et d'organisation.

## Conclusion

En conclusion, le service a su poser des bases solides pour l'évaluation des jeunes se déclarant Mineurs Non Accompagnés, en s'appuyant sur des outils conformes aux Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles et en favorisant une collaboration étroite avec la cellule MNA du Conseil Départemental. L'aménagement des locaux, la formation continue des membres de l'équipe et l'engagement envers la bienveillance témoignent d'une volonté d'offrir une prestation de qualité.

À l'avenir, le service anticipe une augmentation du nombre d'arrivées, ce qui impliquera une hausse des évaluations à réaliser. Pour répondre à ce défi, des formations spécifiques seront proposées à l'équipe afin de renforcer leurs compétences et d'assurer une prise en charge toujours plus adaptée et bienveillante. Ces perspectives prometteuses permettront au service de continuer à jouer un rôle clé dans la procédure d'accueil et d'évaluation des jeunes se déclarant MNA sur le territoire.

Stéphanie RENAUD  
Directrice



# Etablissements & services

**PLATEFORME DE SERVICES - PASS'AGE**

**PENSIONS DE FAMILLE**

**SPINA RESIDENCE - MON REPOS - LES FONTAINES - LE BELVEDERE**

**PENSION DE FAMILLE LA BALLASTIERE**

**RESIDENCE SOCIALE - LE BELVEDERE**

**RESIDENCE MON REPOS - SAINT-ANTOINE**

**RESIDENCE MICHEL WEYERMANN**

**RESIDENCE DESPINETTE**

**HABITAT INCLUSIF - TRI'LOG!S**

**HABITAT INCLUSIF - VOISIN'ÂGE**

**CENTRE D'HEBERGEMENT ET DE REINSERTION SOCIALE**

**ACTI'LOGE**

**ACCOMPAGNEMENT VERS ET DANS LE LOGEMENT**

**MAÎTRISE D'OEUVRE URBAINE ET SOCIALE**

**DISPOSITIF VIF ACCUEIL**

# Plateforme Pass'Âge

## Introduction

Pass'Âge est une expérimentation qui a débuté en novembre 2019. Elle émane de plusieurs constats :

- l'avancée en âge des ouvriers d'ESAT,
- de situations de ruptures au moment de la retraite (à l'âge légal ou de façon anticipée au titre du handicap),
- de fins de contrats de soutien et d'aide par le travail avant l'âge légal de départ à la retraite.

Ces situations ont pu être source de rupture de parcours.

Pass'Âge a donc pour objectifs d'accompagner, d'une part, la période de transition retraite des ouvriers d'ESAT et, d'autre part, les projets d'avenir par le biais d'actions de prévention, de passage de relais vers les partenaires du territoire, ou de veille.

A ce jour, 185 personnes ont sollicité Pass'Âge (personnes issues des associations FMS, AVSEA, ADAPEI, RAPADI et APF).

Le service est basé à Darney, au sein des locaux de France Services et du tiers lieu.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

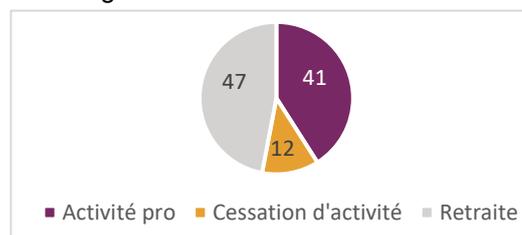
### 1 : La participation des personnes

Pass'Âge s'adresse à des personnes, ouvriers d'ESAT, à partir de l'âge de 50 ans.

Répartition des personnes rencontrées :

- 41% sont en activité professionnelle et se questionnent quant à leurs droits à la retraite,
- 12% sont en cessation d'activité, avant l'âge légal de la retraite,
- 47% sont en retraite.

Cette répartition reste stable d'une année sur l'autre.



Afin de garantir une continuité de parcours, Pass'Âge rencontre les personnes en individuel et/ou en collectif.

#### En individuel

Les rencontres en individuel concernent principalement les démarches liées à la cessation d'activité. C'est, bien souvent, la porte d'entrée pour aborder l'accès aux droits par rapport à la retraite (écoute des attentes, informations, étude du relevé de carrière, mise en lien avec la CARSAT). C'est également de cette façon que les nouvelles personnes apprennent à connaître les professionnelles de Pass'Âge et peuvent ainsi les solliciter par la suite.

En individuel, les demandes des personnes peuvent également concerner les thèmes du logement, de la vie sociale, de l'accès à la santé, de la citoyenneté, des droits, des loisirs... Les besoins identifiés de manière individuelle nous permettent de proposer des actions de prévention en collectif.

Les besoins identifiés lors de ces temps de rencontre en individuel nous permettent de passer des relais auprès des partenaires du territoire (CLIC, MSVS, France Service, SAVS, GEM, centres sociaux, habitat inclusif...).

#### En collectif

Les actions collectives peuvent prendre plusieurs formes :

- Actions de prévention en faveur du bien vieillir à domicile. Pour ce faire, nous répondons en équipe à des appels à projet,
- Actions d'information sur les droits à la retraite,
- Moments de convivialité initiés par les personnes.

Les actions collectives sont perçues comme un outil permettant aux personnes d'exprimer leurs souhaits et envies. Se retrouver, passer du temps ensemble permet de favoriser le lien social. Ces actions sont souvent réalisées en lien avec d'autres partenaires. Elles sont riches de sens, notamment pour faciliter le passage de relais.

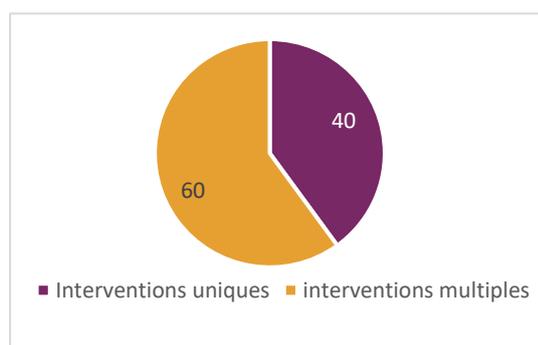
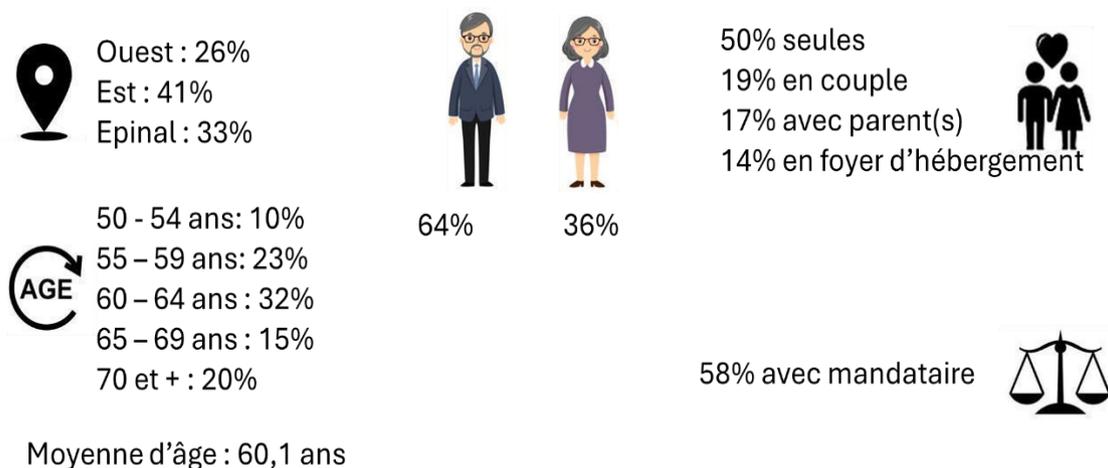
Identifier et créer un lien avec les personnes qui souhaitent arrêter leur activité à l'ESAT, les accompagner durant la période de transition vers la retraite, recenser les attentes et besoins, faciliter un passage de relais avec le service adéquat (contacts téléphoniques et/ou VAD commune), assurer une veille si besoin sont autant de missions réalisées par Pass'Âge.

Ainsi, s'inscrire dans une logique de plateforme de services, c'est d'abord et avant tout s'attacher à développer l'autonomie des personnes accompagnées, leur permettre d'exercer leurs droits et d'être actrices de leur vie.

Répondre aux besoins identifiés ce n'est pas faire à la place des personnes, mais c'est avant tout leur donner les moyens de faire leurs propres choix de vie, en tenant compte de leurs attentes et de leurs compétences, puis, mettre en œuvre des stratégies pour qu'elles parviennent à réaliser leurs projets.

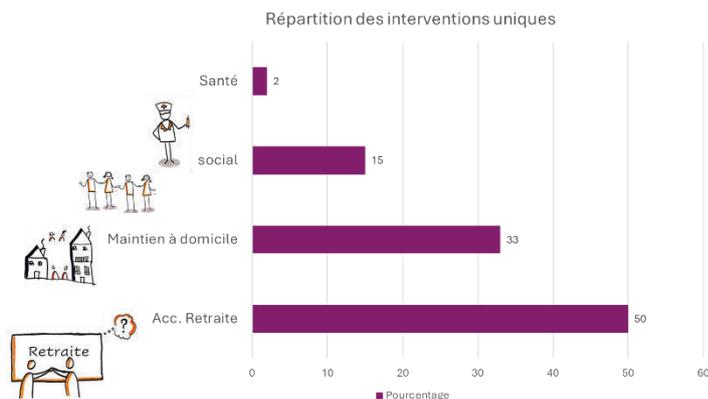
## 2 : Les activités

Sur les 185 personnes qui ont connaissance du service, 56% d'entre elles ont sollicité Pass'Âge en 2024.



Précisons également que :

- 40% d'entre elles ont été rencontrées pour un seul motif et ont connaissance du service,
- 60% d'entre elles ont bénéficié de plusieurs interventions (logement, santé, administratif, vie sociale, maintien à domicile, amélioration du cadre de vie).



66 interventions uniques se sont déroulées en 2024. Elles concernent principalement l'accompagnement dans les démarches retraite (mise à jour de la carrière, entretien avec la CARSAT pour prendre connaissance de ses droits).

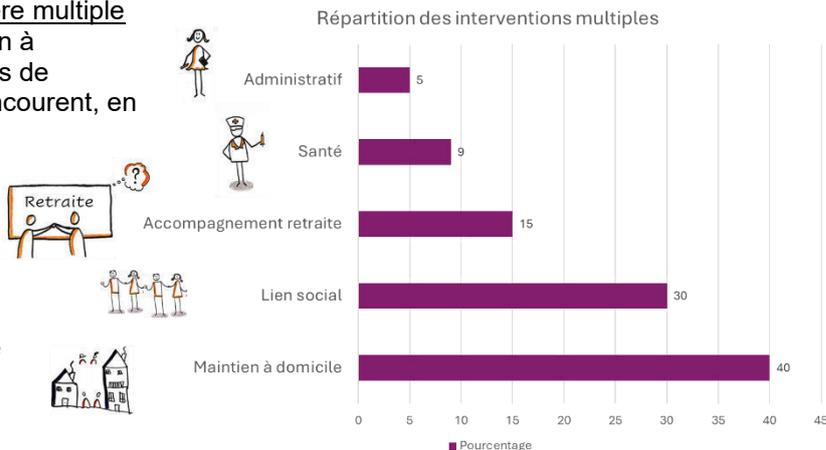
71% des personnes qui nous sollicitent pour ce type d'intervention sont encore en activité professionnelle, 9% d'entre elles sont en cessation d'activité et 20% sont retraitées.

99 interventions sollicitées de manière multiple

sont principalement liées au maintien à domicile et au lien social. Les actions de prévention séniors de la CFPPA concourent, en partie, à ces interventions.

En 2024, l'axe maintien à domicile s'est développé notamment grâce aux visites des logements pédagogiques de Vosgélis et aux aménagements de logements.

Ces temps collectifs permettent aux personnes de se retrouver et de créer de nouveaux liens entre elles et d'avoir des pistes d'amélioration de leurs conditions de vie.



**Axe 2 : Les professionnels**

**1 : Le personnel**

Pass'Âge c'est une petite équipe de deux collaboratrices. La bienveillance est mutuelle et les attentions réciproques.

Le territoire d'intervention est partagé en deux secteurs (Est / Ouest). Les déplacements sur le territoire vosgien sont nombreux. Pour uniformiser nos pratiques, mais aussi pour limiter le risque d'isolement, certaines interventions sont réalisées en commun, notamment sur le territoire central d'Epinal. Être présentes en binôme sur une situation permet d'enrichir les accompagnements.

Les actions de prévention proposées aux personnes accompagnées sont également réalisées conjointement.

Pour éviter le sentiment d'isolement et faciliter le travail de partenariat, Pass'Âge partage un bureau avec les équipes du SAVS – CRDI et HUDA à Remiremont. Un autre bureau est partagé à Darney avec l'équipe de l'habitat inclusif Tri'Logis. Par ailleurs, d'autres espaces sont propices au travail et à l'interconnaissance entre les services (B'For, CRDI d'Epinal, ESAT, ATV...).

Des temps de travail en commun permettent de faciliter des passages de relais, ou d'échanger sur des situations, notamment avec Pass'Âge, le SAVS, la Résidence Tri'Logis et l'habitat inclusif Voisin'Âge. De plus, les visites de structures sont réalisées conjointement, cette démarche développe le sentiment d'appartenance à l'équipe et contribue au bien-être au travail.

Le territoire d'intervention est vaste, aussi, nous travaillons régulièrement au sein de services, en inter associatif. Cette démarche facilite les actions conjointes (passage de relais, actions collectives, visites conjointes...).

Cette année, Pass'Âge a pu accueillir une stagiaire en immersion. C'est l'occasion de faire connaître davantage notre service et d'avoir un regard extérieur constructif dans la proposition d'axes d'amélioration.

## 2 : Les compétences

Cette année, l'équipe a participé à plusieurs formations telles que « gestion du stress et dépassement de soi » avec l'EPSAT, « précarité et addictions » avec Addictions France, « prévention suicide, module sentinelle », « mieux connaître les troubles psychiatriques avec le CH Ravenel / CLSM. L'équipe a également participé à 2 webinaires « accompagnement à domicile des personnes qui vivent avec des troubles psychiques » avec santé mentale France et « santé mentale à tout âge » avec le CEAPSY, l'habilitation familiale, la santé du majeur / ATV

En plus des formations, la RBPP liée à l'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes est un guide de travail qui permet d'évaluer et faire évoluer les pratiques d'accompagnement des personnes en situation de handicap, avançant en âge.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

Pass'Âge a emménagé, en 2024, dans de nouveaux locaux situés au cœur de Darney, pour un travail de proximité avec l'ESAT et l'habitat inclusif. Situé au sein de France Services et du tiers lieu, il permet de côtoyer de nombreux partenaires.

Pass'Âge est actuellement financé sur les fonds propres associatifs de la FMS. Aussi, dans le cadre du plan 50000 solutions, un appel à manifestation d'intérêt a été déposé.

En matière d'innovation, nous avons souhaité poursuivre un travail initié aux côtés de la retraite complémentaire AGIRC-ARCCO afin de proposer un accompagnement du parcours retraite en lien avec la CARSAT.



### EXPÉRIENCE

L'objectif de cette démarche innovante est de pouvoir proposer un parcours facilitant lors de l'entrée en retraite en simplifiant les démarches administratives d'accès aux droits.

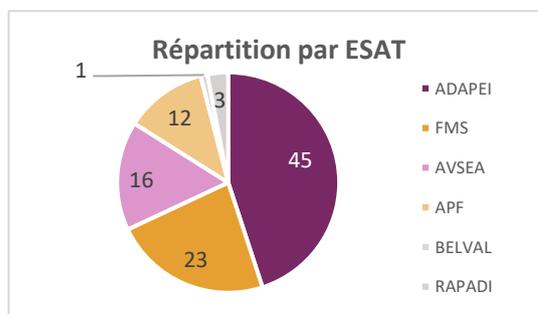
Auparavant, plusieurs rendez-vous étaient nécessaires pour déposer le dossier retraite puis celui de la retraite complémentaire. Maintenant un rendez-vous unique facilite les démarches. Ce parcours coordonné est initié conjointement par AGIRC-ARCCO et la CARSAT pour accompagner un public fragile.

Précisons également que notre service a été mis en valeur grâce au magazine Direction[s]. Cet article fait suite au Trophée obtenu fin 2023. Deux journalistes sont venus rencontrer les personnes accompagnées par Pass'Âge et plusieurs partenaires avec lesquels nous travaillons afin de mettre en valeur le travail collaboratif.

## 2 : Les relations partenariales

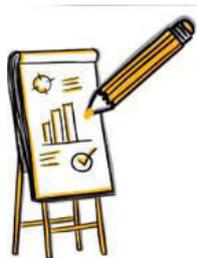
Les ESAT : être présentes au sein des ESAT permet de réaliser des temps d'échange avec les personnes, et de faire connaissance avec elles, tant qu'elles sont encore en activité professionnelle. Ce lieu est rassurant et sécurisant pour aborder avec elles la période de transition retraite. Pass'Âge collabore aux côtés des 6 associations qui portent des ESAT. Ces derniers sont répartis sur 15 sites géographiques.

La CARSAT : deux gestionnaires de situation sont nos interlocutrices uniques pour évoquer les droits à la retraite. Les collaboratrices de la CARSAT peuvent être sollicitées en visio ou directement à l'agence retraite. En 2024, 15 personnes ont souhaité mettre à jour leur relevé de carrière et ont bénéficié d'un entretien pour connaître leurs droits. Cette démarche permet aux personnes de se projeter davantage vers la cessation d'activité professionnelle.



Brain-Up : un partenariat s'est mis en place au cours de l'année 2024. Cette association propose des actions de formation liées à la préparation retraite. Aussi, nous avons pu bénéficier d'une formation « bienvenue à la retraite » qui s'est déroulée à Darney. Nous avons également pu participer à une seconde formation, sur le territoire Est, à Remiremont, en lien avec le GEM.

**ZOOM** sur quelques chiffres



- 15 mises à jour carrière,
- 8 visios CARSAT,
- 8 dépôts de dossier retraite,
- 64 personnes ont visité le logement pédagogique de Vosgélis,
- 5 actions de prévention « maintien à domicile » financées par la CFPPA ont permis à 45 personnes d'y participer,
- 13 séances d'action de prévention « lien social » ont permis à 10 personnes ont réalisé une pièce de théâtre qui a rassemblé 120 spectateurs
- 22 personnes se sont rendues aux actions des vill'âges du bien vieillir.
- 2 visites individuelles en médecine préventive
- 62 actions collectives (maintien du lien social)
- 6 actions organisées avec FASIBAO
- 2 formations « bienvenue à la retraite » dispensées par l'association Brain-Up pour 12 personnes (retraitées ou futures retraitées d'ESAT)
- 4 dépôts d'appels à projets
- 1 article de presse du magazine Direction[s]

Pass'Âge collabore avec de nombreux partenaires qui œuvrent dans les domaines de la santé, des loisirs, de la prévention, du domicile, des transports, de l'administratif, de la vie sociale...

Pour continuer à se faire connaître, Pass'Âge a poursuivi les présentations du service faites aux partenaires spécialisés ou de droit commun (CLIC, SIAO, IML, ADALI). Ces temps d'échanges facilitent le passage de relais vers les partenaires de territoire : services de tutelle, médecine préventive, portage de repas, Vosgelis, CCAS, Monalisa, Ligue de l'enseignement, SAD, France Services, Maison de santé, MDPH, SAVS, PFIDAS, UPHV, Agirc Arrco, DAC, ...Des prestations conjointes sont activées pour faciliter/résoudre une situation (assistante sociale MSA, mutuelle complémentaire, mandataires, famille, conciliateur...).

C'est en accompagnant des situations en commun, avec les partenaires, que Pass'Âge a pu être force de proposition dans les interventions proposées à destination des personnes en situation de handicap vieillissantes. Cette expérimentation a permis de faire connaître et reconnaître le service, comme acteur de territoire. Pass'Âge est inscrit dans le schéma autonomie Vosges 2023 – 2027.

### 3. Démarche qualité et gestion des risques

La plateforme Pass'Âge garde son statut de service expérimental et n'a pas encore développé de démarche QHSE. Pour autant, des outils de recueil de données et de suivi sont créés pour mesurer l'impact produit par la création de ce service.

L'impact social mesuré dès le début de l'expérimentation auprès des personnes permet de :

- Pour les personnes qui sont encore en activité professionnelleS
  - Se projeter plus facilement vers l'avenir,
  - Réduire le risque de rupture,
  - Atténuer les craintes liées à la cessation d'activité,
  - Offrir une meilleure lisibilité de l'existant,
  - Se préparer à la cessation d'activité
  - Aborder des thèmes transverses (logement, santé, administratif, retraite, formation, lien social, maintien du domicile).

- Pour les personnes en retraite :
  - Réduire le sentiment d'isolement,
  - Renforcer leur autonomie,
  - Porter à leur connaissance les aides et services activables,
  - Permettre le maintien à domicile, et une meilleure qualité de vie.

Le service informatique de la FMS a créé un tableau de bord afin de suivre l'évolution du service. Ce tableau est revu chaque année et affiné en fonction des données attendues.

Autoévaluation :  
Ce service n'est actuellement pas soumis à l'autoévaluation

## Conclusion

Les besoins d'accompagnement retraite des ouvriers d'ESAT sont grandissants, les chiffres liés à l'avancée en âge en témoignent. Aussi, plusieurs partenaires d'ESAT nous ont sollicités pour proposer à leurs ouvriers des temps de formations collectives de préparation à la retraite. 2024 a permis d'expérimenter un nouveau partenariat avec l'association Brain-up qui va, semble-t-il, se poursuivre en 2025 afin de proposer plusieurs actions de formation sur le territoire vosgien.

Les demandes concernant les actions collectives de prévention et de lien social sont également grandissantes. Pour les mettre en œuvre, il convient de répondre à des appels à projets, régulièrement.

Ce service constitue une plus-value territoriale puisque les personnes accompagnées et les partenaires de territoire nous aident, dans une démarche participative, à construire Pass'Âge. Pour autant, Pass'Âge est financé, depuis deux ans, sur les fonds propres associatifs. Même si des perspectives d'évolution et d'agrandissement sont demandées, il convient avant tout de trouver un mode de financement pérenne qui apportera un statut juridique à ce service.

*ARTEL Séverine*

# PENSION DE FAMILLE

## Introduction

Les pensions de famille peuvent accueillir 100 personnes. Les places sont réparties comme suit : 30 places à Rupt sur Moselle, 25 places à Epinal, 18 places à Charmes et 27 places à Raon-l'Étape. Chaque pension de famille propose des actions diversifiées et complémentaires pour permettre aux personnes accueillies de bénéficier d'un accompagnement qui correspond à leurs attentes et à leurs besoins.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

Les personnes sont informées de leurs droits par une lecture et une transmission des différents documents à leur arrivée. Toutes ces informations sont affichées dans les communs sur les tableaux prévus à cet effet.

Dans chaque Pension de Famille, des groupes d'expression sont organisés. Sur la base du volontariat, des résidents s'expriment sur la vie collective, les règles de fonctionnement, les activités proposées ou suggérées. Des temps de partage et d'écoute sont également proposés aux résidents pour échanger et s'exprimer sur les sujets qui leur tiennent à cœur. Un accompagnement social individuel adapté est proposé. Des projets personnalisés sont mis en place pour toutes les personnes des pensions de famille. Le but étant de fixer des objectifs à court terme mais également à long terme. L'autonomie des résidents est visée. Des réunions des locataires sont réalisées une fois par trimestre. La pension de famille de Charmes bénéficie de représentants des locataires élus.

### 2 : Les activités

114 personnes sont logées et accompagnées. Au sein de chaque résidence, les résidents bénéficient d'un accompagnement personnalisé tant au niveau santé, qu'administratif. Chaque structure propose des activités en fonction des personnes accueillies, du bâti et du territoire dans lequel elle se trouve. Des activités communes aux 4 pensions de famille ont été organisées comme une sortie pêche, participation de la semaine des Pensions de Famille...

#### Résidence "Mon Repos"

La pension de famille "Mon Repos" est implantée à Rupt-sur-Moselle.

Nous accueillons 30 résidents en pension de famille dont 20 hommes et 10 femmes.

Pour l'année 2024 : 20 résidents retraités, 4 résidents bénéficiaires du RSA, 1 résident à l'ASS, 1 résident pension d'invalidité, 4 résidents bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé"

La moyenne d'âge pour 2024 est de 68 ans :

Entre 50 et 60 ans	Entre 60 et 70ans	Entre 70 et 80 ans	Entre 80 et 90 ans
6 résidents	12 résidents	10 résidents	2 résidents

Il y a 30 personnes qui ont été accompagnées au quotidien. Il y a eu 3 entrées, 2 sorties dû à des décès. Le taux d'occupation est de 93.25% et 10239 nuitées.

Les différentes actions proposées sur la pension de famille de Rupt sur Moselle sont Jeux de société, Atelier cuisine, Mandala, Atelier pâtisserie, Sortie cinéma, Vœux du maire, Activité manuelle, Atelier confiture, Sortie jonquille, Art thérapie, Sortie biberonnage chèvre, Activité numérique, Sortie pique-nique, Visite des autres PF, Vélo calèche, Art floral, Harmonica, Concert de Sardou, Théâtre du peuple, Réunion des résidents, Sortie bateau et calèche, Sortie marché, Visite musée, Paradis du pêcheur, Sortie pétanque, Sortie poney, Gym douce, Atelier joli mômes, Sortie restaurant, Vivre en jeux, Atelier petit déjeuner, Bougeons discutons (santé mentale), Visite des locaux ATV, Atelier diabète, Concours de belotte avec l'ehpad du Thillot, Animation country, Marché de Noël, Ergothérapie, Réveillon ensemble. Un total de 166 animations a été proposé sur l'année 2024 avec 918 participants.

Nous avons une forte proposition d'animation grâce aux différents appels à projet que nous avons pu bénéficier. (CFPPA 2024, fondation Bruneau, ARS)

Nous accompagnons les résidents à leurs différents RDV médicaux cela représente 247 accompagnements soit 234h et 15 minutes en temps pour une année.

#### Résidence "Les Fontaines"

La pension de famille est implantée sur la commune de Raon l'Etape.

Nous avons accueilli et accompagné sur l'année 2024, 34 personnes (4 femmes / 30 hommes) soit 7956 nuitées.

Nous avons eu 10 entrées et 11 sorties avec un taux d'occupation de 80.51%.

Nous avons accompagné cette année : 5 personnes retraités, 17 demandeurs d'emploi et 12 personnes sans activité.

La moyenne d'âge est 49 ans.

25-30 ans	30-40 ans	40-50 ans	50-60 ans	60-70 ans	70-80 ans
3 personnes	7 personnes	9 personnes	7 personnes	7 personnes	1 personne

Nous avons proposé tout le long de l'année de nombreuses animations et ateliers, soit 398 au total : Groupes de parole, Café ensemble (tous les matins), Marches & Randonnées, Méditations, Ateliers cuisine, ateliers ludiques ou sportifs, entretien et aménagement des jardins (floraux & potagers), ateliers décoration, sorties à l'extérieur comme les pique-niques au bord du lac De Celles ou la visite du marché de Noel de Colmar.

La plupart de ses activités ont pour objectif de lutter contre l'isolement, de favoriser l'écoute, le dialogue et l'esprit de cohésion de groupe mais aussi d'aider les résidents vers le bien-être mental, la confiance de soi, le retour aux bonnes habitudes quotidiennes et l'ouverture vers l'extérieur.

#### Résidence le Belvédère

La pension de famille est implantée sur la commune de CHARMES. Nous avons accueilli sur l'année 2024 18 personnes (2 femmes et 16 hommes)

4 résidents retraités, 9 résidents sans activité, 3 résidents pension d'invalidité ,1 résident en AAH

20-30 ans	30-40 ans	40-50 ans	50-60 ans	60-70 ans	70-80 ans
1 personne	2 personnes	8 personnes	6 personnes	3 personnes	3 personnes

La moyenne d'âge sur la pension de famille de CHARMES est de 52 ans.

Nous avons accompagné 23 personnes sur l'année 2024. Soit 5803 nuitées.

6 entrées / 7 sorties. Taux de remplissage de 88.08%.

Les différentes activités proposées : atelier bricolage, atelier jardinage, activité sportive, jeux de société, atelier cuisine (repas et petit déjeuner), activité manuelle, réveillons ensemble, temps d'échange collectif et ou individuel, café partagé....

Nous avons répondu à un appel à projet CPAM, l'achat de 2 tablettes et d'un rétroprojecteur a pu être fait.

Un total de 260 animations de proposées sur l'année 2024 avec 906 participants.

#### Spina Résidence

La spina résidence est implantée sur le plateau de la justice à Epinal.

Nous accueillons 25 locataires dont 19 hommes et 6 femmes, 16 bénéficiaires du RSA, 2 retraités, 2 bénéficiaires. La moyenne d'âge est de 52 ans

Nous avons accompagné 26 personnes ce qui représente 9023 nuitées.

3 sorties et 6 entrées ont eu lieu. Le taux d'occupation de la résidence est de 92%

Les activités proposées :

Les résidents sont invités à venir dans la salle commune de la pension de famille pour établir avec l'équipe éducative le planning de la semaine.

Ils participent chaque semaine à des ateliers cuisine, des repas et des petits déjeuners partagés. L'équipe profite des temps forts de l'année tels que la galette ou la chandeleur pour mobiliser les échanges entre résidents.

Aussi un espace est réservé aux jeux de société, fléchettes, billard japonais pour ceux qui le souhaitent. Des activités sont mises en place telles que l'atelier jardin et différentes sorties (atelier vannerie, atelier numérique, bowling, pêche, randonnée, bricolage, marché de Noel, planétarium, pyrogravure, feu d'artifice, festival jeux et compagnie)

Un total de 220 activités proposées (64 ateliers et 156 cafés temps d'échanges).

Une bonne dynamique et un bon lien social, grâce à la diversification des animations, la participation des résidents est constante, nous touchons des personnes habituellement peu présentes.

L'objectif des animations est de rompre l'isolement, de créer un lien social, de se maintenir en autonomie chez soi.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

L'équipe des 4 pensions de famille est constituée de 9 salariés.  
Le temps de direction et de secrétariat est mutualisé.

Les entretiens individuels et professionnels ont été effectués pour les différents sites.

Qualification du personnel :

Trois responsables de structure, dont deux avec l'obtention du diplôme "Responsable de Logements Accompagnés" en juillet 2024

Une chargée d'accompagnement

Une gestion locative sociale

Quatre animatrices

Un référent santé

Une apprentie BTS ESF

### 2 : Les compétences

Formations suivies :

- Formation prisme pour les 3 salariés
- Formation management transversal pour deux salariés
- Formation responsable du logement accompagné pour deux salariés
- Formation AFGSU-2 pour un salarié

2 salariés et la direction ont participé à la semaine des pensions de famille organisée l'UNAF0 à Metz le 2,3 et 4 décembre 2024.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

Le cadre de vie et les conditions d'accueil sont en fonction du bâti de chaque pension de famille. Cependant, toutes les structures sont implantées en cœur de ville, les services et commerces sont proches et accessibles. A la Spina Résidence, le bâtiment est situé dans le quartier de la Justice, avec des logements gérés par Epinal habitat. La Pension de Famille loue 2 bureaux pour l'accueil mais l'étroitesse des locaux ne permet que des animations/actions éducatives avec un petit nombre de résidents. Le Belvédère et Les Fontaines disposent, outre des locaux neufs et des salles de convivialité de 40 m<sup>2</sup>, d'un grand terrain clos qui permet de développer de nombreuses activités extérieures. La Résidence Mon Repos, propriété de Vosgelis, bénéficie d'un programme de travaux conséquent afin de rafraîchir le bâtiment. Des travaux de réhabilitation ont commencé en 2022 avec le remplacement des baignoires par des douches. Ensuite, les combles et les sous-sols ont été isolés en début 2024, avec une économie visible sur les factures de gaz. En cette fin d'année 2024, tous les autres travaux ont commencé et devrait se finir courant l'été 2025. Les travaux en cours sont l'isolation extérieure de la façade, le changement des tuiles, le changement des radiateurs, la VMC, l'électricité à neuf des logements et des communs, toutes les fenêtres, porte coupe-feu, mur coupe-feu dans les logements ainsi que la peinture des communs et réfection de la salle commune.

La Résidence "Les Fontaines" :

- 👉 Investissement dans le matériel sportif de la salle de bien-être.
- 👉 Aménagement floral des jardins.
- 👉 Matériel d'outillage pour la confection des tables de pique-nique et des bancs extérieurs"
- 👉 Aménagement du hangar en atelier espace-vert et établis de bricolage.

Résidence le Belvédère :

- 👉 Aménagement floral et du jardin, création d'un poulailler.

### Les temps forts cette année 2024 :

- 👉 Porte ouverte et inauguration de la résidence "Les Fontaines",
- 👉 Porte ouverte à la pension de Famille le 5 décembre 2024 dans le cadre des journées du logement accompagné avec l'UNAF0,
- 👉 Porte ouverte lors de la semaine nationale des pensions de famille à Rupt-Sur-Moselle,
- 👉 Vœux du maire à la résidence Mon Repos,

- Barbecue et tournoi de pétanque à la Spina Résidence pour la semaine nationale des pensions de famille.

## 2 : Les relations partenariales

Les partenaires sont nombreux et variés pour un meilleur accompagnement des personnes accompagnées. Ce réseau est sensiblement le même pour toutes les Pensions de Famille, les interlocuteurs différent cependant en fonction du territoire et des projets mis en place.

Nous pouvons citer de manière non-exhaustive :

« Santé » : CMP, CSAPA, La Croisée, CAARUD, cabinets médicaux, cabinet d'IDE, pharmacies...

« Justice » : SPIP, Gendarmerie, TGI, Police municipale

« Représentants légaux » : services de tutelles (ATV, AVSEA, MJPM...),

« Collectivités » : MSVS de secteur (Conseil Départemental), Mairie et CCAS, MSAP (Maison de Service Au Public), Communauté de Communes,

« Emploi – Formation » : Pôle Emploi, référents RSA, CAP Emploi

« Financeurs » : DDETSPP (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations), CAF/MSA,

« Logement » : bailleurs publics et privés, l'association ABRI, EHPAD, AVDL, MSVS, Conseillères logement, pensions de familles,

« Hébergement » : SIAO, Foyer de Vie, CHR, ACT, Coalia, LOGEMA,

« Administration » : CAF, CPAM, Conseil Départemental (MDPH, MAS (Maison de l'autonomie et de la Solidarité)), CARSAT, les mutuelles, Assistants sociaux, service social des hôpitaux de proximité, la Banque de France, les notaires...

« Sécurité » : 15, 112, 18, gendarmerie, police municipale, nationale,

« Partenaires divers » : Croix Rouge, restos du cœur, D'MAIN, associations d'aide à la personne, Solidaction, Secours Catholique, les commerçants de secteurs, banque alimentaire...

## 3. Démarche qualité et gestion des risques

La structure n'est pas soumise à la Loi 2002-2. Cependant, il existe un livret d'accueil et un règlement de fonctionnement.

Une 1ère auto-évaluation s'est déroulée sur les sites de Charmes, Rupt, Raon et Epinal.

Les professionnels des Pensions de Famille visitées ont pu exprimer leur sérieux et leur investissement pour fournir un accompagnement de qualité aux résidents en apportant des réponses au plus proche de leurs besoins dans le respect de leurs droits fondamentaux.

Les résidents expriment en retour être satisfaits des services rendus et soulignent la disponibilité des professionnels ainsi que leur qualité d'écoute.

Il ressort de cette autoévaluation quelques axes d'amélioration notamment la formalisation des projets d'accompagnement qui permettra de définir conjointement des objectifs, de les ré-évaluer et de valoriser les acquis des personnes accompagnées.

### Points forts :

Accompagnement individualisé

Identification des besoins et réponses adaptées

Maintien d'un lien étroit et d'une proximité avec les résidents permettant d'identifier des besoins, des risques de rupture, d'isolement ou en matière de santé

Partenariat fort sur les territoires pour mener des actions communes et avec les professionnels et organismes ressources

Transmissions d'informations/échanges avec les autres intervenants dans l'accompagnement

Forte implication dans la mise en œuvre d'actions innovantes (AAP)

Activités proposées diversifiées et en réponse aux attentes des résidents

Maintien de l'autonomie favorisé en responsabilisant les résidents dans leurs démarches

Participation des résidents dans la vie des structures

Locaux et espaces exploités pour répondre aux besoins de manière conviviale et agréable

Accompagnement en lien avec la nutrition (Ateliers culinaires, jardins partagés...)

Gestion des situations d'abus de faiblesse

Accompagnement vers un parcours professionnel

Anticipation et préparation des situations de transition et/ou de rupture

Adaptation des postes et formation des professionnels pour répondre aux évolutions du public

Charmes : PPI, Réunions d'expression

Rupt : Implantation sur le territoire très développée pour de nombreuses actions communes, gestion données personnelles

Raon: Communication des infos par texto avec les résidents, bénévolat, réunions d'expression

Autonomie favorisée grâce à des partenariats forts sur le territoire (transports, démarches administratives)

Epinal : accompagnement personnalisé des résidents (suivi administratif, médical, coordination avec les différents accompagnants).

Mobilité (bus à proximité), proche centre-ville, hôpital.

Ré- Inscription aux jardins familiaux d'Epinal, continuation du projet jardin.

### Axes d'amélioration :

Mettre en place ou formaliser les réunions d'expression pour notamment intégrer les résidents dans la révision des règles de vie collective (règles spécifiques aux structures à formaliser et diffuser aux résidents)

Formaliser les projets d'accompagnement pour définir conjointement des objectifs, suivre la feuille de route et valoriser les acquis ou ré-évaluer les objectifs

Données personnelles : Favoriser l'autonomie des résidents dans la conservation de leur dossier administratif et leur accès aux portails administratifs dématérialisés

Formation gestes de secours en santé mentale à généraliser + autres formations (Autonomie, risque d'isolement, bientraitance...)

Stratégie bientraitance à préciser dans le PE après diffusion de la politique associative

Formaliser un processus d'accueil des nouveaux salariés RBPP méconnues

Espaces de discussion et de partage pour les professionnels et des temps de soutien psychologique et/ou éthique à renforcer

Fiches d'évènements indésirables à systématiser pour les réclamations, maltraitances et dysfonctionnements

Charmes : RGPD, livret d'accueil

Rupt : Réunions d'expression avec un représentant des locataires.

Raon: Communication avec les tuteurs sur les prestations de la PF

## Conclusion

L'année 2024 a été riche et dynamique. L'ensemble des équipes s'est mobilisé avec engagement et bienveillance pour accompagner au quotidien plus d'une centaine de personnes, dans un cadre à la fois sécurisant, respectueux et ouvert sur l'extérieur. Chaque structure a su développer des actions adaptées à son territoire et à son public.

Les nombreux projets menés, les animations proposées, l'entretien constant du lien social et les partenariats renforcés traduisent notre volonté commune de faire des pensions de famille de véritables lieux de vie, d'accueil et de reconstruction.

En fonction des sites différents projets ont pu être travaillé et vont permettre d'améliorer l'accueil des personnes :

Résidence les Fontaines : installation d'un chenil, création d'un poulailler et aménagement du puit.

Résidence Mon Repos : réaménagement du salon bibliothèque, aménagement extérieur et recrutement d'un "référent santé".

Résidence le Belvédère : projet extérieur et jardin.

Spina Résidence : mise en place du projet de déménagement aux Magnolias, participation des résidents à l'élaboration du projet (réunion avec architecte, visite).

En 2025, certaines pensions de famille vont procéder à l'élection du conseil des représentants des résidents et nous envisageons de diffuser un questionnaire de satisfaction. Différents temps de travail en commun nous permettrons d'harmoniser nos pratiques professionnelles.

*Stéphanie MOREL*

# PENSION DE FAMILLE LA BALLASTIERE

## Introduction

Après une année de fonctionnement presque complète (ouverture début janvier 2023), la pension de famille, les personnes accueillies et les chargées d'accompagnement ont trouvé leurs marques. La vie de la résidence a été rythmée par les travaux de rénovation du bâtiment principal. Le collectif a été difficile à mettre en place en raison du manque d'espace commun. Les accompagnements individuels ont cependant été menés en fonction des besoins et des attentes des personnes accueillies.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### *1 : La participation des personnes*

Les personnes sont informées de leurs droits par une lecture des différents documents à leur arrivée et toutes ces informations sont affichées dans les communs sur les tableaux prévus à cet effet.

Un conseil de concertation a été organisé, sur la base du volontariat, les résidents devaient s'exprimer sur la vie collective, les règles de fonctionnement, les activités proposées ou suggérées. Mais seule 1 personne est venue.

Cependant, des temps de partage et d'écoute ont été également proposés aux résidents pour échanger et s'exprimer sur les sujets qui leur tiennent à cœur. Un accompagnement social adapté est proposé, en fonction de chacun. Des projets personnalisés sont mis en place dans les 6 mois de l'arrivée des personnes, le but étant de fixer des objectifs à court terme mais également à long terme. Nous visons toujours l'autonomie des résidents. Ils sont acteurs de leur projet, ils nous sollicitent, tout est fait avec eux.

La charte éthique et bientraitance élaborée par la FMS, pour transmettre ses valeurs et principes fondamentaux, est affichée. L'objectif est que tous les professionnels puissent s'en inspirer et l'utiliser comme référence dans la construction de leur posture professionnelle et dans leurs accompagnements au quotidien auprès des résidents.

### *2 : Les activités*

La Résidence de la Ballastière a accompagné 27 résidents en 2024 dont 23 hommes et 4 femmes. L'année a été marquée par 1 départ définitif au Maroc pour cause de santé, 1 décès et 2 départs vers d'autres structures. Le taux d'occupation pour cette année 2024 était de 97,16%.

Toutes les personnes ont été orientées par le SIAO 70 lors de réunions bi-mensuelles incluant tous les partenaires du secteur médico-social de la Haute-Saône.

Les activités/animations sont toujours proposées en fonction des souhaits et demandes de chacun. Les activités en lien avec les ateliers cuisine et les repas communs sont plus que jamais plébiscitées au sein de la pension de famille ainsi que les ateliers jardin qui évoluent en fonction de la demande et des possibilités de chacun.

Le partenariat avec le FABLAB, en œuvre depuis quelques années maintenant, permet aux résidents de confectionner des objets décoratifs pour leur logement (horloge, étiquettes de boîtes aux lettres...) mais également la confection de médailles et trophées pour le footing multicolore annuel de la FMS.

Des sorties pêche, randonnée, cinéma et restaurant sont régulièrement proposées aux résidents et un projet de bénévolat avec la SPA de Vesoul et/ou St-Sauveur est en cours d'élaboration dans le but de proposer de la médiation animale aux résidents.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

Le responsable de logement accompagné a démissionné en avril 2024.

Une nouvelle professionnelle a donc intégré l'équipe, chargée de le remplacer sur certaines missions. Les missions ont donc été réparties différemment entre les deux chargées d'accompagnement social, l'une intervenant à la résidence Despinette à Lure, l'autre sur le dispositif VIF Accueil. Les 2 se partagent l'accompagnement des résidents de la Pension de Famille.

Pour la période estivale, la stagiaire 1<sup>ère</sup> année CESF est venue en renfort puis a intégré l'équipe en tant qu'apprentie 2<sup>ème</sup> année BTS ESF à compter de septembre.

La directrice a rebasculé à mi-temps sur les structures de la Haute-Saône au 1<sup>er</sup> octobre

Sur l'année 2024, 6 stagiaires ont pu découvrir notre structure, nos métiers et nos missions.

Du 12/02/2024 au 25/02/2024 – du 11/03/2024 au 17/02/2024 – du 25/03/2024 au 31/03/2024	Beccalaureat Professionnel Technicien Conseil Vente en Animalerie pour une éventuelle reconversion
Du 04/03 au 08/03/2024	: stage de mise en situation professionnel dans le cadre d'une VAE de Moniteur Educateur
Du 29/04/2024 au 09/06/2024	BTS ESF Première année
Du 17 au 28 juin 2024	: stage d'observation en milieu professionnel de 2 <sup>nde</sup> Générale
Du 07 au 24/10/2024	: bac pro SAPAT
Du 25/11 au 20/12 2024	: 1 <sup>ère</sup> année Educateur Spécialisé

A chaque nouvelle arrivée, les divers documents, notamment le projet associatif et le projet d'établissement, sont donnés pour lecture. Les réponses aux divers questionnements se font tout au long des périodes de stages, en fonction des situations et des problématiques rencontrées.

### 2 : Les compétences

Les chargées d'accompagnement de la ballastière ont suivi de nombreuses formations telles que :

- la médiation active,
- les premiers secours civiques (PSC1),
- la gestion locative,
- le positionnement sur les emplois de l'inclusion,
- la mobilité inclusive,
- divers webinaires sur les pactes locaux des solidarités.

Les entretiens professionnels n'ont pas eu lieu cette année. Une des deux chargées d'accompagnement a également entamé une VAE DEES (Validation des Acquis de l'Expérience Diplôme d'État d'Educateur Spécialisé) en décembre 2024 afin d'obtenir un diplôme de niveau supérieur.

L'intégration des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) a été renforcée au sein des équipes grâce à la mise à disposition de ce document visant à garantir une mise en œuvre effective et homogène. Cette démarche d'intégration repose également sur plusieurs axes stratégiques, notamment la formation continue, la mise en place de protocoles standardisés et l'accompagnement des équipes dans l'appropriation des pratiques recommandées.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

Les travaux de rénovation terminés début 2023, ont laissé la place à 25 appartements neufs pour accueillir nos résidents. Le pavillon à l'entrée du site permet aux résidents de participer aux animations proposées et sert de bureaux aux professionnels pour mener des entretiens individuels.

La fin des travaux du bâtiment principal, dont la remise des clés a eu lieu le 09 décembre 2024, permettra d'accueillir, à terme, 34 résidents mais également d'offrir de nouvelles activités avec une salle d'activité de 50 m<sup>2</sup>. La structure met en avant la vie des résidents sur le site via le réseau social de la FMS. La chargée d'animation transmet à notre chargée de communication tous les événements mis en place. Les portes ouvertes ont eu lieu le 27 mai 2024, lors de la semaine nationale des pensions de famille de l'Unaf.

Afin d'améliorer les accompagnements, les professionnelles se partagent le suivi des résidents en fonction des besoins et des problématiques des résidents. En effet, chacune ayant des compétences spécifiques dans des domaines différents (santé, insertion professionnelle, droits des étrangers...), elles travaillent en complémentarité afin d'apporter une réponse globale dans l'accompagnement.

## 2 : Les relations partenariales

Les chargées d'accompagnement sont allées à la rencontre des partenaires locaux pour présenter la structure et découvrir leur territoire. Elles n'hésitent pas à recevoir les partenaires lors de visites d'établissement pour faire connaître la structure et leurs missions, ce qui permet à tous de mieux comprendre le fonctionnement et les attendus d'un partenariat avec la structure.

Plusieurs partenariats formalisés et non formalisés sont en œuvre à la résidence. Nous travaillons régulièrement avec les services de droits communs (Maison France Services, Centre Médico-social/ CCASC / etc...) qui accompagnent également les résidents sur l'accès aux droits, la vie quotidienne, la santé, etc...

Un partenariat avec le FABLAB est toujours en œuvre. De nombreux autres partenariats sont également mis en place avec l'Association Haut-Saônoise pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte, l'Association Hospitalière de Bourgogne Franche-Comté, la DDETSPP, le SIAO, le CMS, la Maison France Service, le CCAS de Luxeuil, le CCASC de St Loup, l'Association ELIAD, le CSAPA, les entreprises locales telles que la manufacture de usines réunies, l'école de production Avenir Bois, Lobotech, Aïis, la mission locale, France Travail, etc...

## 3. Démarche qualité et gestion des risques

La structure n'étant pas soumise à la Loi 2002-2, aucune évaluation d'un cabinet extérieur n'est prévue.

Une auto-évaluation a eu lieu du 11 au 18 septembre 2023 sur l'ensemble des pensions de famille (Vosges et Haute-Saône).

Plusieurs points forts ont été relevés (communs à tous les sites) mais pour la PF de la Ballastière, il était souligné que l'Autonomie était favorisée grâce à des partenariats forts sur le territoire (transports, démarches administratives)

A contrario, dans les axes d'amélioration, il était noté un manque de Traçabilité/formalisme et réunions d'expression.

L'ensemble des PF ont obtenu les notes suivantes :

**La Personne : 3.99**

**les Professionnels : 3.88**

**L'établissement : 3.38**

La conclusion générale : Cette 1<sup>ère</sup> auto-évaluation s'est déroulée sur les sites de Charmes, Rupt, Raon et St Loup.

Les professionnels des sites de pensions de famille visités ont pu prouver leur sérieux et leur investissement pour fournir un accompagnement qualitatif aux résidents en apportant des réponses au plus proche des besoins des résidents dans le respect de leurs droits fondamentaux. Les résidents expriment en retour être satisfaits des services fournis et soulignent la disponibilité des professionnels ainsi que leur qualité d'écoute.

La formalisation des projets d'accompagnement permettra de définir conjointement des objectifs, les ré-évaluer et valoriser les acquis des personnes accompagnées.

## Conclusion

La grande diversité de cette résidence, apporte une réponse adaptée aux besoins des personnes en situation de difficultés sociales et professionnelles.

Cette pension de famille se caractérise par des logements privatifs, avec petite terrasse individuelle. Le cadre convivial et accessible à toutes et à tous, favorise la vie collective entre les habitants, de manière spontanée ou lors des activités programmées, et permet de sortir les résidents de l'isolement et recréer des liens sociaux.

Le travail engagé sur les outils de la Loi 2002-2 est en constante évolution, du fait des divers travaux toujours en cours sur le site, travaux dont la fin est arrivée courant décembre 2024.

Dans cette perspective, 35 nouveaux résidents devraient intégrer le grand bâtiment sur le site de la pension de famille et donner une autre dimension à la vie du site.

La Directrice  
Marie-Eugénie CONDAMIN



# RESIDENCE SOCIALE – LE BELVEDERE

## Introduction

La résidence sociale le Belvédère a ouvert ses portes en fin d'année 2022, avec une capacité de 11 studios, elle est destinée à héberger pour une durée temporaire des personnes qui éprouvent des difficultés particulières pour accéder à un logement.

En cette année 2024, la Résidence Sociale a accueilli 5 personnes pouvant intégrer cet habitat spécifique de logement accompagné.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

Les personnes sont informées de leurs droits par une lecture des différents documents à leur arrivée et toutes ces informations sont affichées dans les communs sur les tableaux prévus à cet effet.

Au sein de la Résidence Sociale, des groupes d'expression sont organisés avec les résidents de la pension de Famille. Sur la base du volontariat, des résidents s'expriment sur la vie collective, les règles de fonctionnement, les activités proposées ou suggérées. Des temps de partage et d'écoute sont également proposés aux résidents pour échanger et s'exprimer sur les sujets qui leur tiennent à cœur. Un accompagnement social adapté est proposé, en fonction de chacun. Des projets personnalisés sont mis en place pour toutes les personnes de la Résidence. Le but étant de fixer des objectifs à court terme mais également à long terme. Nous visons toujours l'autonomie des résidents. Ils sont acteurs de leur projet, ils nous sollicitent, tout est fait avec eux et avec les professionnels de secteur afin de les orienter au mieux. Des réunions des locataires sont réalisées une fois par trimestre. La Résidence Sociale a élu un représentant des locataires.

### 2 : Les activités

La résidence a suivi 16 personnes au cours de cette année 2024. Tous ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé tant au niveau santé, qu'administratif. La structure propose des activités en fonction des personnes accueillies, du bâti et du territoire dans lequel elle se trouve. Des activités communes avec la pension de Famille sont proposées.

La Résidence Sociale est implantée sur la commune de CHARMES. Nous avons accueilli sur l'année 2024 11 personnes (2 femmes et 9 hommes), 1 résidents en pension d'invalidité, 5 résidents sans activité, 1 CDI, 1 résident France travail, 3 résidents en AAH.

La moyenne d'âge sur la Résidence Sociale de CHARMES est de 41 ans.

### Résidence "Le Belvédère"

Nous avons accompagné 6 personnes sur l'année 2024. Soit 3228 nuitées.  
5 entrées / 7 sorties. Taux de remplissage de 80.18%.

Les différentes activités proposées sont : atelier bricolage, atelier jardinage, activité sportive, jeux de société, atelier cuisine (repas et petit déjeuner), activité manuelle, réveillons ensemble, temps d'échange collectif et ou individuel.

Nous avons répondu à un appel à projet CPAM, l'achat de 2 tablettes et d'un rétroprojecteur a pu être fait.

Une bonne dynamique et un bon lien social grâce à la diversification des animations, la participation des résidents est constante, nous touchons des personnes habituellement peu présentes.

L'objectif des animations est de rompre l'isolement, de créer un lien social, de se maintenir en autonomie chez soi.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

La dotation d'Aide à la Gestion Locative Sociale ne permettant pas la présence d'un salarié à temps plein, l'accompagnement proposé est mutualisé avec la Pension de Famille.

La GLS permet l'accueil, la médiation, l'accès des résidents aux dispositifs locaux de droit commun et de favoriser les relations des résidents avec les bailleurs. Cette mission est donc dévolue aux salariés sur place qui sont mutualisés à savoir une responsable de résidence (diplôme obtenu en juillet dernier), une animatrice, ainsi qu'une chargée de gestion locative.

Parallèlement, la prévention et la gestion des impayés (suivi des dossiers d'aide au logement et du paiement des loyers, suivi rapproché des dettes et plan d'apurement) sont menés par la chargée de gestion locative qui intervient sur plusieurs sites.

Un secrétariat et une direction de dispositif sont aussi mutualisés avec d'autres services.

Des entretiens individuels ont été réalisés pour l'ensemble des salariés.

### 2 : Les compétences

Il n'y a pas de formations/ journée d'information/colloques spécifiques aux résidences sociales. Tout est commun avec les Pensions de Famille.

Ainsi, les formations suivies ont été :

- Formation management transversal pour la responsable
- Formation responsable du logement accompagné pour la responsable du site

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

Le cadre de vie et les conditions d'accueil sont en fonction du bâti et du projet d'établissement. La structure est implantée en cœur de ville, les services et commerces sont proches et accessibles. La Résidence Sociale dispose de locaux neuf avec un grand terrain clos qui permet de développer de nombreuses activités extérieures. Depuis son ouverture en 2022, la Résidence Sociale a eu l'occasion d'ouvrir ses portes sur l'extérieur à plusieurs reprises. Dans le but de faire découvrir et de valoriser le travail des résidents.

### 2 : Les relations partenariales

Les partenaires sont nombreux et variés pour un meilleur accompagnement des personnes accompagnées. Nous pouvons citer de manière non-exhaustive :

« Santé » : CMP, CSAPA, La Croisée, CAARUD, cabinets médicaux, cabinet d'IDE, pharmacies...

« Justice » : SPIP, Gendarmerie, TGI, Police municipale

« Représentants légaux » : services de tutelles (ATV, AVSEA, MJPM...),

« Collectivités » : MSVS de secteur (Conseil Départemental), Mairie et CCAS, MSAP (Maison de Service Au Public), Communauté de Communes,

« Emploi – Formation » : France Travail, référents RSA, CAP Emploi

« Financeurs » : DDETSPP (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations), CAF/MSA,

« Logement » : bailleurs publics et privés, l'association ABRI, EHPAD, AVDL, MSVS, Conseillères logement, pensions de familles,

« Hébergement » : SIAO, CHRS,

« Administration » : CAF, CPAM, Conseil Départemental (MDPH, MAS (Maison de l'autonomie et de la Solidarité)), CARSAT, les mutuelles, Assistants sociaux, service social des hôpitaux de proximité, la Banque de France, les notaires...

« Sécurité » : 15, 112, 18, gendarmerie, police municipale, nationale,

« Partenaires divers » : Croix Rouge, restos du cœur, D'MAIN, associations d'aide à la personne, Secours Catholique, les commerçants de secteurs, banque alimentaire...

### 3. Démarche qualité et gestion des risques

La structure n'est pas soumise à la Loi 2002-2. Cependant, il existe un règlement de fonctionnement. Une auto-évaluation s'est déroulée au sein de la résidence évaluant simultanément le dispositif pension de famille et résidence sociale.

Les professionnels de la résidence Sociale visitée ont pu exprimer leur sérieux et leur investissement pour fournir un accompagnement de qualité aux résidents en apportant des réponses au plus proche de leurs besoins dans le respect de leurs droits fondamentaux.

Les résidents expriment en retour être satisfaits des services rendus et soulignent la disponibilité des professionnels ainsi que leur qualité d'écoute.

Il ressort de cette autoévaluation quelques axes d'amélioration notamment la formalisation des projets d'accompagnement qui permettra de définir conjointement des objectifs, de les ré-évaluer et de valoriser les acquis des personnes accompagnées.

### Points forts

- Accompagnement individualisé
- Identification des besoins et réponses adaptées
- Maintien d'un lien étroit et d'une proximité avec les résidents permettant d'identifier des besoins, des risques de rupture, d'isolement ou en matière de santé
- Partenariat fort sur les territoires pour mener des actions communes et avec les professionnels et organismes ressources
- Transmissions d'informations/échanges avec les autres intervenants dans l'accompagnement
- Forte implication dans la mise en œuvre d'actions innovantes (AAP)
- Activités proposées diversifiées et en réponse aux attentes des résidents
- Maintien de l'autonomie favorisé en responsabilisant les résidents dans leurs démarches
- Participation des résidents dans la vie des structures
- Locaux et espaces exploités pour répondre aux besoins de manière conviviale et agréable
- Accompagnement en lien avec la nutrition (Ateliers culinaires, jardins partagés...)
- Gestion des situations d'abus de faiblesse
- Accompagnement vers un parcours professionnel
- Orientation vers les professionnels de secteur.
- Anticipation et préparation des situations de transition et/ou de rupture
- Adaptation des postes et formation des professionnels pour répondre aux évolutions du public, projet personnalisé et réunions d'expression

### Axes d'amélioration

- Formaliser les projets d'accompagnement pour définir conjointement des objectifs, suivre la feuille de route et valoriser les acquis ou ré-évaluer les objectifs
- Données personnelles : Favoriser l'autonomie des résidents dans la conservation de leur dossier administratif et l'accès aux portails administratifs dématérialisés.
- Espaces de discussion et de partage pour les professionnels et des temps de soutien psychologique et/ou éthique à renforcer
- Fiches d'évènements indésirables à systématiser pour les réclamations, maltraitances et dysfonctionnements
- Création du livret d'accueil
- RGPD

### Conclusion

Depuis son ouverture, la résidence le Belvédère a su s'inscrire sur le territoire en collaborant avec les acteurs locaux.

En 2025, la Résidence Sociale va renforcer l'intégration des représentants des locataires dans le quotidien avec une participation plus accrue. Nous envisageons de diffuser un questionnaire de satisfaction. Différents temps de travail en commun avec les Pension de Famille va nous permettre d'harmoniser et d'améliorer nos pratiques professionnelles.

*Stéphanie MOREL*

# RESIDENCES

## SAINT-ANTOINE & MON REPOS

### Introduction

La résidence Saint-Antoine se situe à Arches et la résidence Mon Repos à Rupt-Sur-Moselle. Ces résidences ont suivi respectivement 22 et 11 personnes.

Ces établissements n'entrent pas dans des dispositifs spécifiques. De ce fait, les résidences accueillent toute personne qui le demande à partir de 18 ans et ayant des ressources suffisantes pour honorer le loyer.

Sur la résidence de Rupt-Sur Moselle, les personnes de plus de 50 ans seront privilégiées. Sur l'année 2024, la moyenne d'âge est de 85 ans et pour la résidence d'Arches la moyenne d'âge est de 67 ans.

### Axe 1 : Les personnes accompagnées

#### 1 : La participation des personnes

La charte des personnes accueillies ainsi que le livret d'accueil sont distribués à l'arrivée des résidents. Ils sont également affichés à l'entrée des résidences. L'équipe reste disponible pour tout renseignement. Les 11 places de Rupt sur Moselle sont accolées aux logements de la pension de famille, les personnes sont associées aux réunions des résidents trimestriellement.

A Arches, la parole des résidents est recueillie individuellement et lors des temps collectifs organisés. Une fois par an une réunion d'expression est organisée.

Les accompagnements se font principalement par la famille ainsi que par différents partenaires (aides à domicile, mandataire, ...), exceptionnellement le relais est pris par notre service (courses, médecin, pharmacie...)

#### 2 : Les activités

9 personnes ont été accompagnées au sein de la résidence Mon Repos, soit 8 femmes et 1 homme avec un taux d'occupation de 99.45% (2 entrées et 1 sortie pour cette année).

Les 3 logements mis à disposition du service d'Hébergement d'Urgence des Demandeurs d'Asile ne sont pas inclus, ils bénéficient d'un accompagnement spécifique par l'équipe dédiée à ce service.

La résidence Saint Antoine, a accueilli 24 personnes, 14 femmes et 10 hommes, soit un taux d'occupation de 90.03% (4 sorties et 5 entrées pour cette année).

A Rupt-Sur-Moselle, les activités sont menées conjointement avec les personnes de la pension de famille qui ont un profil similaire.

Il a été proposé un total de 166 animations avec 213 participations : une bonne dynamique et un bon lien social. L'objectif de ses animations est de rompre l'isolement, de créer un lien social, de se maintenir en autonomie chez soi.

Il a été proposé diverses animations ce qui permet de toucher le plus grand nombre de résidents, cette diversité est possible aussi grâce aux différents appels à projet (CFPPA 2024, fondation Bruneau, ARS)

Il a été proposé pour l'année 2024 : Jeux de société, Atelier cuisine, Mandala, Atelier pâtisserie, Sortie cinéma, Vœux du maire, Activité manuelle, Atelier confiture, Sortie jonquille, Art thérapie, Sortie biberonnage avec des chèvres, Activité numérique, Sortie pique-nique, Visite des autres PF, Vélo calèche, Art floral, Harmonica, Concert de Sardou, Théâtre du peuple, Réunion des résidents, Sortie bateau et calèche, Sortie marché, Visite musée, Paradis du pêcheur, Sortie pétanque, Sortie poney, Gym douce, Atelier joli mômes, Sortie restaurant, Vivre en jeux, Atelier petit déjeuner, Bougeons discutons (santé mentale), Atelier diabète, Concours de belotte avec l'ehpad du Thillot, Animation country, Marché de Noël, Ergothérapie et Réveillon ensemble.

Plusieurs activités comme le concert de Sardou, vivre en jeux, repas commun, marché de Noël sont partagés avec les résidents de Arches.

A Arches, les activités sont diverses et variées selon les besoins et demandes de chacun. Il a été proposé : des ateliers nutritifs, des repas communs, brunch, sortie cinéma, restaurant, balade, marché de Noël, atelier Jolies Mômes, Vivre en Jeu, pique-nique, jeux de société, concert de Michel Sardou au cinéma, art thérapie, café ensemble, marché des commerçants, marché nocturne, dépistage gratuit, loto pour un total de 170 participations.



## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

A Arches, l'animatrice est une personne ressource pour les résidents et leur famille ainsi que l'agent d'entretien. La chargée de gestion locative de l'ensemble des pensions de famille et des résidences a son bureau au sein de la résidence.

A Rupt-Sur-Moselle, c'est le personnel de la pension de famille qui se rend disponible en cas de besoin. Il y a sur site une responsable de structure, une animatrice et un aide médico-psychologique.

Le temps de secrétariat et de direction est mutualisé avec d'autres services.

### 2 : Les compétences

A Arches, les personnels ont les qualifications suivantes :

- 👉 L'animatrice a un BEP Carrière Sanitaires et Sociales
- 👉 La chargée de gestion locative a un Certificat d'Aptitude aux Carrières Sociales et Socio-Culturelle Niveau 3.

L'animatrice et la chargée de gestion locative ont bénéficié d'un entretien professionnel.

Formation suivie en 2024 :

- Formation prisme pour l'animatrice
- Formation PSC1

A Rupt-Sur-Moselle,

- 👉 la responsable de structure a obtenu le diplôme Responsable de Logement Accompagné au cours de cette année.
- 👉 L'animatrice a un diplôme de maîtresse de maison et le "référént santé" est diplômé Aide Médico-Psychologique.

Formation suivie en 2024 :

- Formation prisme pour les 3 salariés
- Formation management transversal pour la responsable de site
- Formation responsable du logement accompagné pour la responsable de site
- Formation AFGSU-2 pour l'AMP

L'animatrice et la responsable de site ont bénéficié d'un entretien professionnel.

Les salariés sont accoutumés aux outils utilisés par les pensions de famille tels que les livrets d'accueil, règlement de fonctionnement et les recommandations de bonnes pratiques professionnelles auxquelles le service se réfère. (*"Expression et participation des usagers des établissements relevant du secteur de l'inclusion sociale", "les attentes de la personne et le projet personnalisé" et "concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement"*)

### Axe 3 : L'établissement ou service

#### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

Arches,

Le bâtiment est propriété de la FMS. Plusieurs interventions ont eu lieu : réfection de certains joints de dilation sur les coursives, réhabilitation d'une partie des pavés cour extérieur (risque de chute), changement des joints au niveau des compteurs d'eau dans tous les logements.

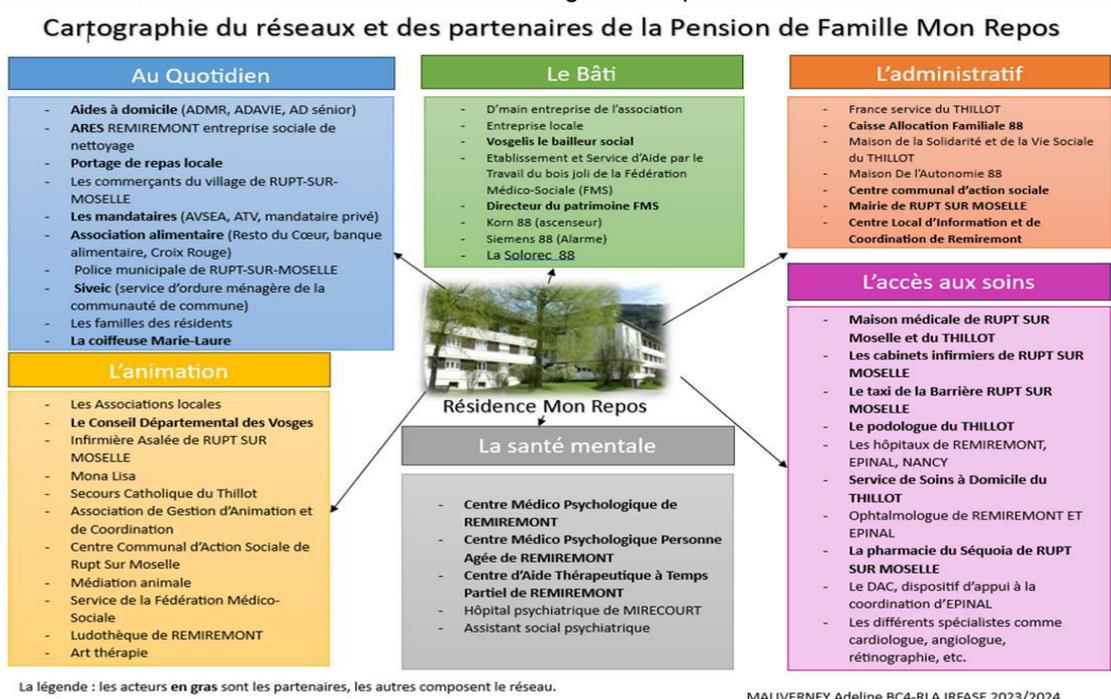
La résidence Mon repos, propriété de Vosgelis, a bénéficié de travaux de réhabilitation qui ont commencé en 2022 avec le remplacement des baignoires par des douches. Ensuite, les combles et les sous-sols ont été isolés en début 2024, avec une économie visible sur les factures de gaz. En cette fin d'année 2024, tous les autres travaux ont commencé. Les travaux en cours sont l'isolation extérieure de la façade, le changement des tuiles, le changement des radiateurs, le VMC, l'électricité à neuf des logements et des communs, toutes les fenêtres, les portes coupe-feu, les murs coupe-feu dans les logements, ainsi que les peintures des communs et la réfection de la salle commune sont aussi programmées.

À chaque événement, comme la porte ouverte qui est réalisée lors de la semaine nationale des pensions de famille ou activité particulière comme les vœux du maire, une communication est réalisée auprès du service communication de la FMS ainsi que des journalistes locaux.

#### 2 : Les relations partenariales

Pour Arches,

Les aides à domicile et les services de santé sont sollicités ou interviennent quotidiennement et permettent en lien avec les familles une bonne qualité de vie pour nos résidents à domicile. Le partenariat avec les mairies, les services de droit commun est également primordial.



Pour Rupt-Sur-Moselle, le réseau partenarial est le même que celui de la pension de famille :

Les actions d'ouverture pour 2024 ont été "joli même" avec le conseil départemental, l'Ehpad du Thillot ainsi que le collège de Rupt Sur Moselle. Ce partenariat va se poursuivre sur l'année 2025.

### **3. Démarche qualité et gestion des risques**

Les résidences ne sont pas soumises à la loi 2002-2. Cependant, il existe un livret d'accueil, un règlement de fonctionnement et des réunions des résidents.

Aucune évaluation d'un cabinet extérieur n'est prévue. Une auto-évaluation a eu lieu les 11 et 18 septembre 2023 sur le service du logement accompagné.

Bilan général de l'auto-évaluation :

Les professionnels des sites ont pu prouver leur sérieux et leur investissement pour fournir un accompagnement qualitatif aux résidents en apportant des réponses au plus proche des besoins des résidents dans le respect de leurs droits fondamentaux.

Les résidents expriment en retour être satisfaits des services fournis et soulignent la disponibilité des professionnels ainsi que leur qualité d'écoute.

## **Conclusion**

Les professionnels continuent l'accompagnement des résidents au mieux pour leur apporter du lien, des moments chaleureux et de la bonne humeur. Ils poursuivent les efforts de partenariat pour multiplier les différentes activités proposées.

La perspective pour Rupt-sur-Moselle est la fin des travaux pour avoir une structure chaleureuse. En projet, il y a une réhabilitation du salon commun et un aménagement des espaces extérieures.

La perspective pour Arches est de maintenir un lien avec le gestionnaire du patrimoine pour évaluer les besoins de réhabilitation de la structure selon les possibilités financières, mais aussi de créer et d'aménager un extérieur plaisant, convivial, et chaleureux.

*Stéphanie MOREL*

# RESIDENCE SOCIALE

## Michel Weyermann

### Introduction

En 2018, la Fédération Médico-Sociale (FMS) a repris la gestion du Foyer de Travailleurs Migrants (FTM) de Saint-Loup-sur-Semouse. Cette reprise s'inscrivait dans un projet de restructuration et de transformation du foyer, qui avait été identifié comme une priorité nationale par l'État dans le cadre du plan de traitement des foyers de travailleurs migrants en Franche-Comté.

Le FTM a été renommé "Résidence La Ballastière" et a fait l'objet d'importants travaux à partir de 2019. Ces travaux comprenaient la démolition de deux bâtiments anciens et la construction de nouveaux logements adaptés pour accueillir des résidents en pension de famille et en résidence sociale.

L'ouverture des 25 places de Pension de Famille a eu lieu en décembre 2022.

Les travaux de réhabilitation de la Résidence Sociale ont débuté dans la foulée pour se finir avec la remise des clés par Habitat 70 le 9 décembre 2024.

### Axe 1 : Les personnes accompagnées

#### 1 : La participation des personnes

En 2024, malgré les travaux en cours, les professionnels ont poursuivi l'accompagnement des personnes relogées dans des logements diffus, tous anciens résidents du Foyer de Travailleurs Migrants (FTM). Au début de l'année, neuf personnes étaient concernées, mais un départ définitif vers le Maroc a eu lieu en mars.

Un accompagnement social adapté continue d'être proposé, personnalisé selon les besoins de chacun. L'objectif est de définir des projets à court et long terme, tout en favorisant l'autonomie des résidents. Ces derniers sont pleinement impliqués dans leur parcours, sollicitant activement les professionnels pour coconstruire leurs projets.

Par ailleurs, une charte éthique et de bientraitance a été élaborée par la FMS pour promouvoir ses valeurs fondamentales. Ce document sert de guide aux professionnels, leur offrant une référence pour adopter une posture professionnelle respectueuse et bienveillante dans leurs accompagnements quotidiens auprès des résidents.

#### 2 : Les activités

L'activité du service a porté sur l'accompagnement de :  
9 personnes dans le cadre du relogement le temps des travaux.  
1 départ définitif au Maroc.

### Axe 2 : Les professionnels

#### 1 : Le personnel

Les ressources humaines et matérielles sont mutualisées avec la Pension de Famille de la Ballastière. En avril 2024, le responsable de logement accompagné a quitté ses fonctions. Pour assurer la continuité des services, une nouvelle professionnelle a rejoint l'équipe, reprenant une partie des missions du poste vacant.

Face à ce changement, l'organisation a été adaptée : la chargée d'animation a élargi son champ d'action en participant à l'accompagnement social des résidents de la pension de famille. Cette mesure visait à épauler la nouvelle recrue dans ses fonctions.

Pour la période estivale, une stagiaire de première année CESF (Conseiller en Économie Sociale Familiale) est venue renforcer l'équipe. Son implication s'est prolongée, puisqu'elle a ensuite été intégrée en tant qu'apprentie en deuxième année de BTS ESF à partir de septembre.

Au cours de l'année 2024, la structure a accueilli six stagiaires. Cette démarche leur a permis de découvrir :

- le fonctionnement de l'organisation
- les différents métiers exercés
- l'éventail des missions accomplies

Du 12/02/2024 au 25/02/2024 – du 11/03/2024 au 17/02/2024 – du 25/03/2024 au 31/03/2024	Baccalauréat Professionnel Technicien Conseil Vente en Animalerie pour une éventuelle reconversion
Du 04/03 au 08/03/2024	: stage de mise en situation professionnel dans le cadre d'une VAE de Moniteur Educateur
Du 29/04/2024 au 09/06/2024	BTS ESF Première année
Du 17 au 28 juin 2024	: stage d'observation en milieu professionnel de 2 <sup>nd</sup> e Générale
Du 07 au 24/10/2024	: bac pro SAPAT
Du 25/11 au 20/12 2024	: 1 <sup>ère</sup> année Educateur Spécialisé

A chaque nouvelle arrivée, les divers documents, notamment le projet associatif et le projet d'établissement, sont donnés pour lecture. Les réponses aux divers questionnements se font tout au long des périodes de stages, en fonction des situations et des problématiques rencontrées.

## 2 : Les compétences

Les chargées d'accompagnement de la ballastière ont suivi de nombreuses formations, toujours en lien avec la mutualisation des moyens avec la Pension de Famille :

- \_ la médiation active,
- \_ les premiers secours civiques (PSC1),
- \_ la gestion locative,
- \_ le positionnement sur les emplois de l'inclusion,
- \_ la mobilité inclusive,
- \_ divers webinaires sur les pactes locaux des solidarités.

L'intégration des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) a été renforcée au sein des équipes grâce à la mise à disposition de documents visant à garantir une mise en œuvre effective et homogène. Cette démarche d'intégration repose également sur plusieurs axes stratégiques, notamment la formation continue, la mise en place de protocoles standardisés et l'accompagnement des équipes dans l'appropriation des pratiques recommandées.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

La rénovation du bâtiment principal s'est achevée en novembre 2024, offrant 34 nouveaux logements allant du T1 au T1' pour les résidents. Une salle d'activité de 50 m<sup>2</sup> est également créée, élargissant l'offre d'activités pour les occupants. Les locataires actuellement logés dans divers endroits de la commune de Saint-Loup emménageront dans la résidence rénovée début janvier 2025. Cependant, certains résidents ont choisi l'option du bail glissant et ne reviendront pas vivre dans la nouvelle résidence.

La structure met en avant la vie des résidents sur le site via le réseau social de la FMS. La chargée d'animation transmet à notre chargée de communication tous les événements mis en place. Les portes ouvertes ont eu lieu le 27 mai 2024, lors de la semaine nationale des pensions de famille de l'Unaf.

Afin d'améliorer les accompagnements, les professionnelles se partagent le suivi des résidents en fonction des affinités et des problématiques des résidents. En effet, chacune ayant des compétences spécifiques dans des domaines différents (santé, insertion professionnelle, droits des étrangers...), elles travaillent en complémentarité avec les nombreux partenaires et structures de droits communs afin d'apporter une réponse globale dans l'accompagnement.

### 2 : Les relations partenariales

Les responsables de l'accompagnement ont adopté une approche proactive en allant à la rencontre des acteurs locaux. Cette initiative a un double objectif :

- 👉 Présenter leur structure et ses missions
- 👉 Se familiariser avec le territoire d'intervention

Pour renforcer cette démarche, elles accueillent volontiers les partenaires au sein de l'établissement. Ces visites permettent de :

- 👉 Faire découvrir concrètement la structure
- 👉 Clarifier les attentes et le fonctionnement d'un partenariat potentiel

La résidence a développé un vaste réseau de collaborations, à la fois formelles et informelles. Ce réseau inclut :

- Des services publics essentiels :
  - Maison France Services
  - Centre Médico-social (CMS)
  - Centre Communal d'Action Sociale (CCAS)

Ces partenaires contribuent à l'accompagnement des résidents dans divers domaines : accès aux droits, vie quotidienne, santé, etc.

- Des partenaires spécialisés :
  - FABLAB (partenariat continu)
  - Association Haut-Saônoise pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte
  - Association Hospitalière de Bourgogne Franche-Comté
  - Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations (DDETSPP)
  - Association ELIAD
  - Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie (CSAPA)
- Des acteurs de l'insertion professionnelle :
  - Mission locale
  - France Travail (anciennement Pôle Emploi)
- Des entreprises locales :
  - Manufacture des usines réunies
  - École de production Avenir Bois
  - Lobotech
  - Aiis

Cette diversité de partenariats permet / permettra à la structure d'offrir un accompagnement complet et adapté aux besoins variés des résidents.

### 3. Démarche qualité et gestion des risques

La structure n'étant pas soumise à la loi 2002-2, les outils inhérents seront construits progressivement, en lien avec ceux du Logement Accompagné.

Aucune évaluation d'un cabinet extérieur n'est prévue. Une auto-évaluation sera à mettre au programme dans le cadre du projet associatif

## Conclusion

Après une période de rénovation qui a duré quatre ans, le calme va enfin revenir sur le site, sans le va-et-vient incessant des camions et des équipes de construction. La restauration intégrale du complexe s'est achevée juste à temps pour la fin de l'année, permettant aux habitants, qui avaient été temporairement relogés ailleurs, de s'installer dans leurs nouveaux appartements fraîchement rénovés.

L'inauguration officielle a eu lieu le 6 février 2025, rendant hommage à Monsieur Michel Weyermann, qui a joué un rôle crucial dans l'initiation et la réalisation de ce projet de réhabilitation.



## Résidence "Michel Weyermann"

Partenaires financiers de l'opération :



Ainsi, l'ouverture de la Résidence Sociale Michel Weyermann, marque une étape cruciale dans notre mission d'offrir un logement digne et abordable à ceux qui en ont le plus besoin.

Les premières années d'activité de la Pension de Famille ont démontré le besoin réel et pressant de ce type de structure sur le territoire. La demande croissante pour nos logements témoigne de la pertinence de notre projet et de son adéquation avec les besoins du territoire. Cependant, notre travail ne s'arrête pas là. Notre objectif principal pour l'année à venir est clair : atteindre rapidement un taux d'occupation de 100%.

Pour y parvenir, les perspectives sont nombreuses :

- Intensifier nos efforts de communication et de partenariat avec les acteurs locaux du secteur social et de l'insertion.
- Optimiser nos processus d'accueil et d'accompagnement pour faciliter l'intégration des résidents.

L'ouverture de cette résidence marque le début d'une nouvelle phase passionnante. Les professionnelles sont convaincues que grâce à l'engagement de notre équipe, au soutien de nos partenaires et à la confiance de nos résidents, nous atteindrons rapidement notre objectif de remplissage complet, tout en maintenant la qualité de l'accompagnement qui fait notre force.

Cette prochaine année d'activité va poser les bases solides pour l'avenir. L'équipe souhaite continuer à faire une différence positive dans la vie de ceux que nous servons.

La Directrice  
Marie-Eugénie CONDAMIN



# RESIDENCE DESPINETTE

## Introduction

Depuis l'ouverture en juillet 2023, la résidence Despinette a pour vocation de proposer de l'Intermédiation Locative (IML) au sein de la ville de Lure.

Cette action s'inscrit dans le cadre d'une politique publique issue de la conférence contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, en faveur de l'hébergement et de l'accès au logement des personnes sans abri ou mal logées - Circulaire n°2013-02 du 4 janvier 2013 - Circulaire du 5 mars 2009 du ministère de l'écologie de l'énergie du développement durable et de l'aménagement du territoire pour la relance relative à l'hébergement

L'intermédiation locative est un procédé qui permet, grâce à l'intervention d'un tiers social (opérateur, organismes agréés par l'État ou association agréée par l'État), de sécuriser et de simplifier la relation entre le locataire et le bailleur. Elle repose sur un principe solidaire : les logements sont loués à des ménages en grande précarité, sortant par exemple des dispositifs d'hébergement et ne trouvant pas de logement sur le marché.

Dans le cadre de l'IML, le dispositif est mobilisé pour la mise en œuvre du dispositif de sous-location en évaluant le projet logement et l'entrée dans le logement.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

En 2024, 13 personnes, dont 6 femmes et 7 hommes, ont été accueillies au sein de la résidence, avec un taux de remplissage de 76,50 %. Le taux de 100 % n'a pas pu être atteint cette année, car deux logements ont été utilisés comme hébergements temporaires afin de permettre la réalisation des travaux dans les appartements des locataires.

Les résidents présents sur le site de Despinette peuvent venir s'exprimer librement auprès de la professionnelle en charge de la structure et profiter de ses conseils en matière de gestion et de préparation au relogement.

A chaque nouvelle admission, il est remis au résident :

- Un livret d'accueil accompagné de la liste des personnes qualifiées
- La Charte des Droits et Liberté des personnes adaptée à la structure
- Un règlement intérieur
- Un contrat de résidence
- Une fiche de renseignements
- Documents annexes : autorisation d'entrer en cas d'urgence, autorisation de photographe
- Consentement pour la conservation des données personnelles
- Un état des lieux d'entrée dans le logement
- Une demande d'aide au logement
- Les clés du logement

Le déploiement de la bientraitance au sein de ce dispositif s'appuie sur plusieurs modalités visant à garantir le respect, la dignité et le bien-être des parties prenantes :

- 👉 Soutien aux locataires par le biais d'un accompagnement adapté aux besoins des locataires, incluant une aide à la gestion budgétaire, et une médiation en cas de conflits.
- 👉 Des actions préventives, telles que des visites régulières, des échanges sur les éventuelles problématiques rencontrées et la recherche d'aides financières en cas d'impayés, permettent de maintenir une relation équilibrée entre locataire et propriétaire.
- 👉 Proposer des formations/ journées d'information aux salariés sur les questions liées aux principes de bientraitance, incluant l'écoute active, le respect de l'autonomie des ménages et la gestion éthique des relations.
- 👉 Mise en place de contrats clairs qui définissent les droits et devoirs de chaque partie, favorisant ainsi une collaboration respectueuse et transparente.
- 👉 Garantie de logements décents répondant aux critères de décence définis par la loi (absence d'insalubrité, équipements essentiels) pour assurer un cadre de vie digne aux locataires.
- 👉 Suivi et évaluation continue permettant d'évaluer l'efficacité du dispositif et d'ajuster les pratiques pour mieux répondre aux besoins des locataires.

## 2 : Les activités

Le dispositif IML n'a pas vocation à proposer des activités / animations en tant que telles.

L'équipe propose un accompagnement social, modulable et elle oriente vers les services de droits communs pour rendre les personnes actrices de leurs parcours.

Cependant certaines activités peuvent être mises en œuvre :

- 👉 Gestion locative adaptée : accompagnement technique pour les locataires (état des lieux, explication des contrats, aide à la prise en main du logement),
- 👉 Accompagnement social : soutien aux ménages pour leur insertion dans le logement, aide à l'ouverture des droits (allocations logement, assurances), prévention des difficultés locatives (impayés, gestion des conflits), suivi social personnalisé pour permettre une transition vers un logement autonome et stable. Le tout en lien étroit avec les partenaires du secteur.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

La chargée d'accompagnement social est disponible sur site chaque mercredi et sur rendez-vous à la demande des résidents. En dehors de ces horaires, elle reste joignable par téléphone et courriel.

En raison des contraintes budgétaires, le poste est budgété à 0,20%. L'accompagnement est donc mutualisé avec la pension de famille de la Ballastière.

Les missions principales de l'accompagnement comprennent l'accueil, la médiation, l'aide à l'accès aux dispositifs locaux de droit commun, et le soutien des relations entre résidents et bailleurs.

La professionnelle a été formée spécifiquement pour la prévention et la gestion des impayés. Cela inclut le suivi des dossiers d'aide au logement, le contrôle du paiement des loyers, ainsi que le suivi et l'établissement de plans d'apurement pour les dettes.

En complément, la chargée de gestion locative, l'assistante administrative des Pensions de Famille et la directrice apportent leur soutien à l'équipe lorsque nécessaire.

### 2 : Les compétences

La professionnelle intervenant sur la structure a suivi la formation "Parcours Gestion locative + Prévention et gestion des impayés" dispensé par l'UNAFO.

Conformément au cadre réglementaire et opérationnel, le Service Intégré d'Accueil et d'Orientation (SIAO) joue un rôle central dans l'orientation des ménages vers l'IML.

Le public cible doit répondre à des critères spécifiques en termes de situation administrative et de ressources. La professionnelle travaille donc en lien étroit avec le SIAO.

Les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) de la Haute Autorité de Santé (HAS) peuvent être particulièrement utiles dans le cadre de l'Intermédiation Locative (IML) pour structurer et améliorer les pratiques des professionnels intervenant dans ce dispositif :

#### • Accompagnement vers et dans l'habitat :

- Objectifs : fournir des repères aux professionnels pour accompagner les ménages dans leur parcours d'accès et de maintien dans un logement.
- Recommandations clés :

∞ Préparer l'entrée dans le logement par le biais d'apprentissage des règles de vie quotidienne, de la gestion administrative, et préparation à l'autonomie.

∞ Soutenir les locataires pour prévenir les ruptures de parcours : suivi personnalisé et interventions adaptées en cas de difficulté.

#### • Projet personnalisé d'accompagnement :

- Objectifs : coconstruire avec les bénéficiaires un projet réaliste et adapté à leurs besoins.
- Recommandations clés : définition claire des objectifs d'accompagnement en lien avec l'accès au logement et la stabilisation sociale.
- 

#### • Prévention des ruptures :

- Objectifs : anticiper et gérer les situations à risque pour éviter les expulsions ou abandons.
- Recommandations clés :

∞ Mettre en place un suivi régulier pour détecter rapidement les difficultés (impayés, conflits locatifs).

∞ Mobiliser un réseau d'acteurs locaux pour intervenir en cas de crise.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

La résidence Despinette, propriété de Néolia (entreprise sociale pour l'habitat) connaît actuellement une transformation majeure de son cadre de vie. Depuis plusieurs mois, des travaux sont en cours pour améliorer le confort des résidents et rénover le bâtiment. A ce jour, 11 des 13 appartements ont été entièrement rénovés, tandis que les parties communes restent à finaliser.

L'isolation thermique extérieure a également été réalisée, permettant de réduire les pertes de chaleur tout en combinant performance énergétique et esthétique, sans empiéter sur la surface habitable.

### 2 : Les relations partenariales

La résidence, située à proximité du centre de Lure, bénéficie d'un accès privilégié à tous les services de proximité pour répondre au mieux aux besoins des résidents.

La professionnelle a poursuivi son travail avec les partenaires locaux afin de promouvoir le dispositif et de développer des projets communs. Parmi ces partenaires figurent la mission locale, l'UDAF 70, l'AVDL, la mairie de Lure, la CAF, le SIAO pour les demandes de logement, ainsi que NEOLIA, propriétaire du bâtiment.

De nouveaux partenariats ont été établis, notamment avec le CMP, la permanence CSAPA, Maison France Service, MSVS et diverses associations telles que Les Restos du Cœur, la Croix-Rouge et le Secours Catholique.

Comme l'année précédente, les relations ont été maintenues avec l'ensemble du territoire de Lure et ses environs. La chargée d'accompagnement social s'investit dans la continuité des collaborations avec les partenaires locaux et sollicite également les entreprises d'insertion pour favoriser le retour à l'emploi des résidents.

### 3. Démarche qualité et gestion des risques

La structure n'étant pas soumise à la loi 2002-2, les outils inhérents seront construits progressivement, en lien avec ceux du Logement Accompagné.

Aucune évaluation d'un cabinet extérieur n'est prévue. Une auto-évaluation sera à mettre au programme dans le cadre du projet associatif.

## Conclusion

L'année écoulée a marqué une étape significative dans le développement de notre structure d'intermédiation locative. Grâce à l'engagement des professionnelles et à la collaboration avec nos partenaires institutionnels, nous avons pu répondre efficacement aux défis liés à l'accès au logement pour les publics en situation de précarité.

Cependant, les besoins en matière de logement restent considérables, et notre rôle s'avère plus que jamais essentiel dans un contexte où les inégalités d'accès au logement persistent.

Dans cet optique, les axes de développement envisagés pour les années à venir, sont :

- Le renforcement de l'accompagnement social en intensifiant notre soutien aux locataires pour favoriser leur autonomie et leur insertion durable.
- L'augmentation du nombre de logement : les travaux s'achevant ce début d'année 2025, les 2 logements mis à disposition vont pouvoir être occupés.
- La sensibilisation en sensibilisant les acteurs locaux sur l'importance de l'intermédiation locative comme levier d'inclusion sociale.

En 2025, nous poursuivrons nos efforts pour renforcer les partenariats avec les acteurs locaux, car une mobilisation collective est essentielle afin de relever les défis liés au logement.

La Directrice, Marie-Eugénie CONDAMIN



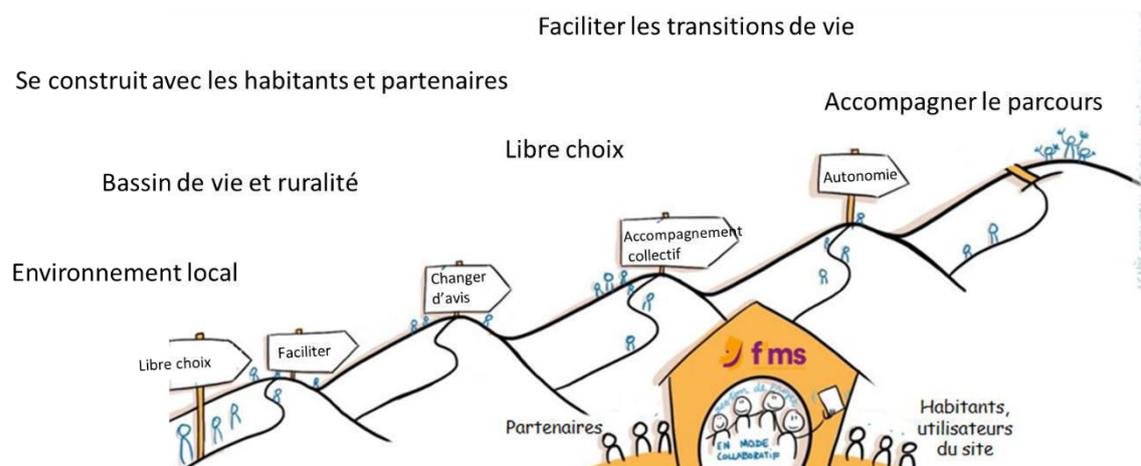
# HABITAT INCLUSIF - RESIDENCE TRI'LOGIS

## Introduction

La résidence Tri'Logis est le nom donné au premier habitat inclusif porté par la FMS. Située à Darney, la FMS a fait l'acquisition du site des « anciens pavillons ». Après réhabilitation du lieu, la Résidence Tri'Logis a ouvert en octobre 2022.

L'habitat inclusif de la FMS est un ensemble de petits logements qui s'adresse à des personnes isolées, à partir de 18 ans, en situation de handicap ou à des personnes âgées qui font le choix, à titre de résidence principale, d'un mode d'habitat regroupé entre elles. Ce mode d'habitat est assorti d'un projet de vie sociale et partagée.

Ainsi, douze logements privatifs sont proposés à la location. Le site bénéficie d'espaces collectifs tels qu'une salle de convivialité, une terrasse et 1000m<sup>2</sup> de terrain pour y développer des projets d'animation. De ce fait, les habitants disposent de leur espace de vie individuel (leur logement) et partagent des temps, des espaces de vie communs et des services avec les autres habitants, dans un environnement adapté et sécurisé. Aussi, pour favoriser le vivre-ensemble, une animatrice coordinatrice est présente aux côtés des habitants pour animer le projet de vie sociale et partagée et réguler la vie quotidienne au sein de la résidence. L'habitat inclusif, c'est avant tout un projet de vie.



En octobre 2024, l'habitat inclusif a bénéficié de 6 AVP (Aide à la Vie Partagée) supplémentaires. Aussi, l'habitat inclusif « Tri 'Logis » compte maintenant 18 personnes (12 locataires de la résidence et 6 personnes qui vivent sur le territoire).

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

Un projet de vie sociale et partagée se met en place au sein de la résidence Tri'Logis. Il a pour vocation de faciliter la participation sociale et citoyenne des habitants, et a pour objectifs de :

- Favoriser le "vivre ensemble" au sein de Tri'Logis et à l'extérieur, non seulement entre les habitants, mais aussi entre les habitants et leur environnement (voisins, amis, famille, services de proximité, intervenants, ...),
- Permettre aux habitants de participer à la vie du quartier, de la commune, pour limiter le risque d'isolement.

Le projet de vie sociale et partagée se caractérise par la mise en place d'actions et d'activités (de convivialité, de prévention, sportives, ludiques ou culturelles) effectuées au sein ou à l'extérieur de Tri'Logis. Sa gouvernance est réalisée par les personnes.

**Des envies partagées** : les personnes nous font partager leurs parcours, leurs envies, leurs passions mais aussi leurs regrets lors d'entretiens de récits de vie. Ces temps d'échanges sont précieux dans la mesure où ils permettent de connaître les motivations et aspirations de chacun. Des valeurs communes émergent de ces échanges, des valeurs liées à la ruralité, au besoin d'être ensemble, de partager des moments simples et authentiques. Aussi, ce sont ces valeurs partagées qui nourrissent le projet de vie sociale et partagée.

- Des activités pour « **aller vers** » :

Aller vers les acteurs de territoire, répondre présents aux activités et manifestations proposées localement (au tiers lieu, au Traversier, à la MPT, au sein de l'EHPAD ou par les associations locales, cinéma itinérant) permet aux habitants de Tri'Log!s de participer à la vie citoyenne de la commune et/ou de la communauté de communes.

Aller vers les autres habitats inclusifs qui s'ouvrent, faire de nouvelles rencontres et élargir le cercle de connaissances permet de se sentir appartenir à un groupe en réalisant des actions collectives conjointes (GEM, SAVS, Pass'Âge). Ces activités « aller vers » ont pour vocation d'échanger avec d'autres personnes sur leur lieu de vie, de pouvoir interagir avec des publics qu'ils ne connaissent pas, (de représenter avec fierté Tri'Log!s), de (re)découvrir d'autres territoires/secteurs. Les habitants de Tri'Log!s tiennent à soutenir les actions des territoires voisins.

- Des activités pour « **faire venir** » :

Faire venir les personnes au sein de l'habitat inclusif permet d'être identifié par les acteurs du territoire, mais aussi par les habitants de Darney. Aussi, plusieurs actions se sont déroulées à Tri'Log!s pour faire découvrir le site ; notamment en invitant les enfants de l'accueil périscolaire, les personnes d'autres habitats inclusifs, de Pass'Âge, des anciens collègues, amis, voisins...



- Des activités qui rassemblent, des activités qui nous ressemblent, des activités pour « **être ensemble** » :



L'envie de planter, de jardiner, de consommer ses productions fait partie des valeurs partagées des habitants. Aussi, pour y répondre, un premier appel à projet intitulé « initiatives citoyennes » proposés par la région Grand Est a permis d'équiper le site en bacs de jardinage à hauteur, nichoirs, mangeoires à oiseaux, bacs de récupération des eaux pluviales... Un second appel à projet, avec la Fondation Rustica, a permis, en 2024, d'installer de nouveaux bacs de jardinage et un hôtel à insectes. Par ailleurs, un concours organisé par la CCVCSO a permis aux habitants de gagner plusieurs prix (arbres fruitiers, livres, produits du terroir, bons d'achat).

Et c'est avec fierté que les habitants ont accueilli, en 2024, un représentant de la région Grand-Est pour expliquer les choix d'aménagement réalisés grâce à l'AAP Biodiversité intitulé « Happy Culture », puis, un second représentant de la Fondation d'Entreprise Rustica pour montrer les aménagements liés au projet « Cultivons l'Avenir » avec, notamment, la mise en place d'un jardin en permaculture.



A Tri'Log!s, ce sont les habitants qui font visiter leur lieu de vie. Ils sont force de proposition dans les choix qui les concernent, ils émettent leurs idées et les plannings d'animation s'élaborent au gré de leurs envies et en tenant compte de leurs rythmes de vie.

Les habitants sont également impliqués dans la rédaction des appels à projets ou de l'aménagement du site. Leur demander leur avis, devoir faire des choix, trouver des compromis et faire consensus permet d'investir l'ensemble des personnes dans les choix qui les concernent. Les habitants se mobilisent dans les projets en fonction de leurs aspirations. Chacun apprend à se connaître, à connaître les limites des uns et des autres afin de vivre ensemble en privilégiant les valeurs d'entraide.

**2 : Les activités**

Cette deuxième année de déploiement a été riche. Nous avons fait le choix de continuer à faire connaître l'habitat inclusif aux partenaires (sanitaire, social, médico-social), partager les valeurs de ce mode d'habitat, travailler ensemble, accompagner conjointement le parcours de personnes sont des missions essentielles pour permettre d'intégrer Tri'Log!s dans le paysage local. Ainsi, les nombreuses présentations partenariales réalisées cette année ont permis à Tri'Log!s d'être identifié comme acteur de territoire.

2024, c'est :

7 emménagements  
2 déménagements  
5 AVP extérieures

4 stagiaires en immersions  
durant 14 semaines dans  
le logement témoin

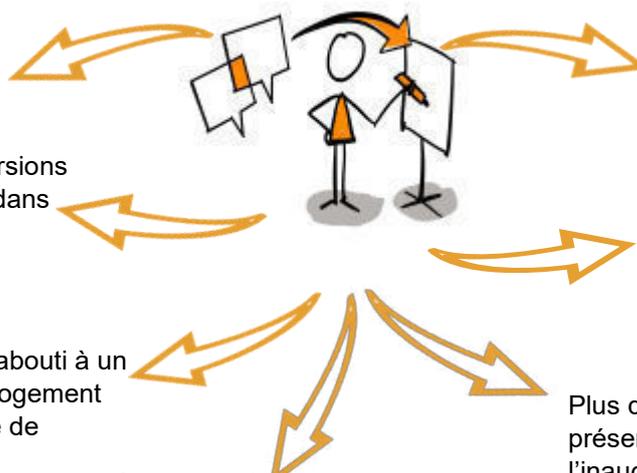
3 visites n'ont pas abouti à un  
emménagement (logement  
trop petit / absence de  
stockage)

200 demi-journées  
d'animation

96 personnes,  
partenaires, sont  
venues visiter Tri'Log!s

124 personnes ont pris  
connaissance de l'habitat  
inclusif lors de  
présentations collectives,

Plus de 100 personnes  
présentes lors de  
l'inauguration du  
13.09.24



Au printemps, les travaux du cheminement piéton ont été achevés et l'engazonnement a été réalisé par l'ESAT. Les aménagements extérieurs ont été finalisés.

2024, c'est aussi l'année de l'inauguration de Tri'Log!s avec la participation active des habitants. Plus de 100 personnes se sont déplacées pour soutenir les habitants lors de leurs discours. Les Pep Lor'Est avec le Traversier sont venus animer la journée, l'association Fasibao était présente avec le Bao Pao pour accueillir les invités en musique, l'atelier restauration de l'ESAT a confectionné un buffet.



A l'automne, les financements FIR ont pris fin au profit des AVP (Aide à la Vie Partagée). Aussi, chaque personne qui souhaite intégrer l'habitat inclusif doit, maintenant, rédiger un courrier au Président du Conseil Départemental pour expliquer ses motivations. Un document de demande d'AVP doit être complété en y joignant des pièces justificatives.

Les exigences liées à ce nouveau mode de financement (à la place) nous contraignent à ne plus garder le logement témoin. Ce dernier permettait, jusqu'à présent, d'accueillir des personnes en immersion afin de vérifier si leur projet de vie est réaliste et/ou réalisable dans l'environnement proposé. Ce logement témoin était aussi un outil permettant aux personnes qui ont besoin d'un temps de répit, de pouvoir en disposer. Ce logement est maintenant loué.

Depuis fin 2024, l'ensemble des 12 logements de la Résidence est loué (gestion locative).

Nous avons aussi bénéficié d'une extension de 6 AVP supplémentaires dans la mesure où, depuis l'ouverture, plusieurs personnes isolées, habitant Darney, se rendent à Tri'Log!s régulièrement pour bénéficier des animations du projet de vie sociale et partagée.

Avec l'arrivée de ces nouvelles personnes, un poste supplémentaire d'animateur a été ouvert.

Les activités de loisirs, les sorties sont également une opportunité pour développer les actions collectives avec d'autres partenaires, et initier des rencontres (SAVS, habitat inclusif, FMS, Vill'âge du bien vieillir, le Traversier, le tiers lieu, la ligue de l'enseignement, l'association L'Odyssée, l'association Les Colporteurs...). L'habitat inclusif est également partie prenante dans les animations organisées en interne (footing multicolore solidaire, Handy Kart, Meeting Boom, ateliers numériques, Olympiades...), tout comme celles organisées sur le territoire (marché du terroir, Vill'âge du bien vieillir, marche rose, représentations théâtrales, micro-folies) ou par les institutions locales (ergo vélo, mini ferme pédagogique, cinéma, lecture, gym douce, ateliers du tiers lieu, bibliothèque...). Les habitants ont également participé à des actions de prévention (visite du logement pédagogique de Vosgélis, journée cyber malveillance, visites des vill'âges du bien vieillir...) et ont souhaité participer à des animations/sorties (aux Archives Départementales, à Xaronval, à Fraispertuis, au sein d'autres habitats inclusifs...).

Le projet de vie sociale et partagée au sein de l'habitat inclusif se met en place progressivement avec, pour optique, de le développer sous la forme d'une gouvernance partagée avec l'ensemble des 18 personnes présentes.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

Une animatrice coordinatrice est présente pour mettre en place le projet de vie sociale et partagée au sein de la résidence Tri'Logis. Elle accompagne, au quotidien, les moments collectifs. Elle est présente pour faciliter le lien social entre les habitants. Son rôle est de :

- Proposer des moments conviviaux,
- Aller vers les acteurs locaux et partager des projets de territoire,
- Faire venir les habitants de la cité pour partager les projets collectifs de Tri'Logis.

Ce poste de travail demande, entre autres, des capacités d'autonomie. Le risque principal de ce poste est l'isolement. Aussi, un travail de collaborations internes s'est rapidement mis en place, notamment avec la plateforme Pass'Âge, l'ESAT et le SAVS FMS. Les acteurs du territoire, sollicités régulièrement, y concourent également.

Par ailleurs, lors d'une création de poste, au sein d'un nouveau dispositif, un temps de travail au côté des partenaires du territoire est nécessaire pour connaître les limites d'intervention de chacun. C'est, bien souvent, en accompagnant une situation commune que le cadre d'intervention se met en place.

Ainsi, le poste d'animatrice coordinatrice est dédié à la mise en œuvre du projet de vie sociale et partagée des habitants (accueil des nouveaux habitants, facilitation de l'intégration au groupe, choix et mise en œuvre des activités, sorties). Ce poste n'a pas pour mission l'accompagnement individuel des habitants, ni la coordination des intervenants sanitaires, sociaux et médico-sociaux au sein de la résidence. Pour autant, le travail en partenariat est essentiel pour le passage de relais.

Cette année, un jardinier bénévole est venu prêter main forte aux habitants pour créer le jardin en permaculture et pour donner des conseils sur l'association des végétaux.

En décembre 2024, une animatrice a été recrutée afin de proposer des animations supplémentaires suite à l'extension des AVP. Une nouvelle organisation de travail est à définir entre la coordinatrice en poste depuis l'ouverture de Tri'Logis, l'animatrice récemment arrivée sur le site et notre collègue arrivée à Saint Nabord depuis mi-octobre 2024, où un nouvel habitat inclusif se déploie également sur ce territoire. Aussi, une organisation de travail conjointe est à mettre en œuvre.

### 2 : Les compétences

Plusieurs formations et journées d'information ont été suivies, telles que : l'habilitation familiale, l'ouverture de mesure puis la santé du jeune majeur avec l'ATV - PSSM, prévention suicide module sentinelle et mieux connaître les troubles psychiatriques avec le CH Ravenel / CLSM – stress et estime de soi avec l'EPSAT.

Plusieurs webinaires ont été suivis : « retentissement des troubles psychiques », « vieillir avec les troubles psychiques », avec le CEAPSY.

Dans le cadre de son évolution professionnelle, l'animatrice coordinatrice en poste souhaite se former en tant que responsable de logement accompagné. Ce souhait fait partie de ses perspectives de formation à court terme, évoquées notamment lors de son entretien professionnel.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

La résidence Tri'Logis propose :

- Un espace privatif, le logement,
- Des espaces de rencontres collectifs (espaces de vie partagée) tels qu'une salle de convivialité avec une cuisine équipée, une terrasse aménagée, des espaces-verts extérieurs.

Les espaces collectifs ont été aménagés afin d'accueillir les habitants dans des lieux de vie chaleureux.

Cette année, de nouveaux aménagements ont été mis en place pour poursuivre le PVSP (bacs de jardinage, hôtel à insectes). Ils ont été rendus possibles grâce au financement de la Fondation Rustica. Un article a été consacré à Tri'Logis dans le magazine Rustica.

Tri'Logis a fait le choix de louer un bureau mutualisé avec Pass'Âge. Situé au sein de France Services et du tiers lieu, il permet de disposer d'un espace de travail et de côtoyer de nombreux partenaires.

## 2 : Les relations partenariales

Le Conseil Départemental a initié des réunions avec l'ensemble des animateurs des habitats inclusifs, mais également avec les porteurs de ces dispositifs. Elles permettent de fédérer les différents acteurs et de partager des projets, ensemble.

Le travail en partenariat se développe également auprès des acteurs locaux :

- Visites organisées au sein de Tri'Log's : CLIC, Aptitude, habitats inclusifs, SAVS ADAPEI - APF – FMS, ligue de l'enseignement, Mandataires AVSEA – ATV et indépendant, services FMS (CRDI, Autonom'toit), tiers lieu, périscolaire de Darney, conseil départemental, MSVS, DAC, dispositif adultes et handicap de l'AVSEA, mission locale...
- Visites extérieures, vers les partenaires de territoire : appartement pédagogique Vosgélis, MPT Darney, maison de santé, habitats inclusifs, Vill'âge du Bien Vieillir, Ligue de l'enseignement, FMS, ADALI, tiers lieu, DAC, ATV, AVSEA, ODCVL...

Ces partenaires, variés, montrent la diversité des besoins des personnes présentes à Tri'Log's, mais aussi l'intérêt pour ce nouveau dispositif, par les partenaires.

Tri'Log's s'est investi dans l'organisation du forum du bien vieillir de Monthureux s/ Saône.

Cette année, Tri'Log's a pu accueillir une collaboratrice FMS en immersion. C'est l'occasion d'avoir un regard extérieur constructif dans la proposition d'axes d'amélioration.

## 3. Démarche qualité et gestion des risques

L'habitat inclusif est assorti d'un projet de vie sociale et partagée qui est formalisé par le biais d'une charte, élaborée par les habitants et le porteur de projet. Le projet de vie sociale et partagée est un élément constitutif de projet d'habitat inclusif qui, lui, est plus englobant puisqu'il caractérise aussi l'habitat, son environnement et les partenaires (du logement, de l'aménagement du territoire, de la vie sociale et culturelle, de l'offre sociale, sanitaire et médico-sociale ...).

Ces documents sont à réinterroger à chaque nouvel emménagement au sein de Tri'Log's. Un travail entre les habitats inclusifs présents sur le territoire, et avec le conseil départemental se met en œuvre pour développer une communication globale autour de l'habitat, avec des outils qui ont du sens pour les personnes.

Le règlement intérieur « habiter autrement » doit être finalisé. Il a pour but d'expliquer les règles de vie dans la résidence et autour de Tri'Log's pour favoriser les bonnes relations de voisinage. Ces règles de vie expliquent aussi le respect de tous en matière d'hygiène, de salubrité, de tranquillité et de sécurité.

Le DUERP a également été mis en place au cours de l'année 2024.

Autoévaluation : Ce service n'est actuellement pas soumis à l'autoévaluation

## Conclusion

L'habitat inclusif, un « chez soit parmi les autres ».

Le Projet de Vie Sociale et Partagée compte 12 locataires de Tri'Log's et 6 personnes habitant le territoire. L'environnement proposé est sécurisant et les animations permettent de limiter le risque d'isolement. Les personnes ont des envies communes. Resserrer les liens entre voisins, favoriser le lien social, participer aux actions locales et faire connaître leur lieu de vie : Tri'Log's . C'est sans aucun doute une réponse aux besoins des personnes et une opportunité pour le territoire.

En 2025, une nouvelle organisation du travail sera à mettre en place entre les habitats inclusifs de Darney et de Saint Nabord.

Avec l'arrivée de 6 nouvelles personnes, les habitants sont en attente de nouveaux bacs de jardinage en hauteur. Aussi, il conviendra de trouver de nouveaux appels à projets pour finaliser l'aménagement du site

ARTEL Séverine

# HABITAT INCLUSIF

## VOISIN'ÂGE

### Introduction

La FMS porte, depuis fin 2024, un nouveau projet d'habitat inclusif. Il se développe sur le territoire de Saint Nabord, et plus précisément sur le quartier des Breuchottes. Pour ce faire, la FMS s'est associée au bailleur social Vosgélis pour le mettre en œuvre. Cet habitat porte le nom de « Voisin'Âge ».

Voisin'Âge s'adresse à des personnes isolées, en situation de handicap ou des personnes âgées qui souhaitent vivre chez elles sans être seules. Elles font le choix, au titre de résidence principale, d'un mode d'habitat regroupé entre elles. Ce mode d'habitat est assorti d'un Projet de Vie Sociale et Partagée (PVSP). Il n'y a pas de condition de ressource, ni de critère d'éligibilité requis pour y habiter.

L'habitat inclusif Voisin'Âge est un logement ordinaire où les habitants :

- Partagent des locaux communs tout en bénéficiant d'espaces de vie privés,
- Participent au projet de vie sociale et partagée qu'ils construisent ensemble,
- Vivent à proximité de transports, de commerces et de services diversifiés,
- Peuvent solliciter comme dans tout logement à domicile, s'ils le souhaitent, un accompagnement social ou une offre de services sanitaire, sociale ou médico-sociale individualisée en fonction de leurs besoins.

Les caractéristiques de l'habitat inclusif ont été définies par la loi de l'évolution du logement, de l'aménagement et de la transition numérique, dite loi ELAN, du 23.11.2018 dans un arrêté et un décret paru le 24.06.2019. Fondé sur le principe du libre choix, l'habitat inclusif s'inscrit en dehors de tout dispositif d'orientation sociale ou médico-sociale.

L'Aide à la Vie Partagée (AVP) est déployée avec le soutien technique et financier de la CNSA. L'AVP est une aide individuelle qui est versée par le Conseil Départemental aux porteurs de projet, c'est-à-dire à la FMS. Octroyée à tout habitant d'un habitat inclusif, cette aide est destinée à financer le PVSP mis en œuvre dans l'habitat :

- Elle finance l'animation, mais aussi la coordination du PVSP ou la régulation du vivre ensemble,
- Elle ne finance pas l'accompagnement individuel de la personne pour réaliser des activités de la vie quotidienne.

Voisin'Âge est financé pour 15 AVP.

Les commissions des financeurs de l'habitat inclusif, animées et présidées par le Conseil Départemental, définit les stratégies territoriales de développement de cette offre. Elle se coconstruit entre financeurs, bailleurs et porteurs, animateurs et personnes.

Pour un langage commun :



Source : les cahiers pédagogiques : l'habitat inclusif

L'animatrice a pris ses fonctions mi-octobre 2024. Pendant deux mois, elle a pu présenter le dispositif aux partenaires locaux et aux personnes intéressées par Voisin'Âge.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

Le projet de vie sociale et partagée va se construire avec 15 personnes, sous forme de gouvernance partagée.

Installés au sein du quartier des Breuchottes de Saint Nabord, ce lieu de vie favorise la mixité. Il est inséré dans la cité, dans un environnement facilitateur, de manière à permettre la participation sociale et citoyenne des habitants et à limiter le risque d'isolement.

A l'heure actuelle, le logement mis à disposition par Vosgélis n'est pas encore finalisé. Il reste quelques travaux et aménagements avant de pouvoir l'investir. Aussi, les animations se déroulent au sein des locaux du SAVS, ou en extérieur.

### 2 : Les activités

Le projet de vie sociale et partagée sera à formaliser avec l'ensemble des habitants de Voisin'Âge.

Il a pour objectifs de :

- Favoriser le vivre-ensemble
- Développer la vie collective au sein de l'habitat
- Permettre aux habitants de participer à la vie du quartier et de la commune.

Le projet de vie sociale et partagée doit satisfaire les habitants sur le long terme. Pour ce faire, ils en échangeront régulièrement afin de le faire évoluer, si nécessaire.

Plusieurs animations, activités de convivialité, sorties ont déjà été effectuées pour permettre aux personnes de se connaître. Depuis mi-octobre 2024, plusieurs activités ont eu lieu :



17 partenaires rencontrés pour présenter l'habitat inclusif

- En interne FMS (SAVS, Pass'Âge, CRDI, Mon Repos...)
- En externe (CLIC, Vosgélis, MSVS, habitat inclusif, bibliothèque, GEM, Monalisa...)

11 animations réalisées

- En interne FMS (Olympiades, Théâtre avec Pass'Âge, jeux de société à Mon Repos...)
- En externe (Bao-Pao, jeux de société, repas partagé, sorties avec Pass'Âge, GEM, SAVS, habitats inclusifs, bowling, marché de Noël, cinéma...)



3 réunions collectives avec les personnes intéressées pour présenter Voisin'Âge et évoquer les envies et projets de chacun.



6 AVP signées en décembre 2024.

Pour bénéficier des animations et participer au PVSP, chaque personne doit rédiger un courrier au Président du Conseil Départemental pour exposer ses motivations, compléter la demande d'AVP et joindre les pièces justificatives demandées. Une commission d'attribution permet, au Conseil Départemental, de valider les demandes.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

L'animatrice a été recrutée par un des futurs habitants. Il a souhaité prendre part aux entretiens d'embauche, a posé des questions liées aux savoir-faire en termes d'animation, de sécurité dans les locaux ou de premiers secours à porter aux personnes. Il a fait le choix de l'embauche.

Ainsi, une animatrice est présente pour animer le PVSP des habitants, pour gérer les relations entre eux, entre les habitants et le quartier, entre les partenaires (bailleurs, commune...). L'animatrice n'a pas en charge l'accompagnement individuel des habitants, ni la coordination des intervenants sociaux, médico-sociaux et sanitaires. Elle assure un accompagnement collectif des habitants.

Arrivée depuis mi-octobre 2024, elle a été intégrée au sein de l'équipe des habitats inclusifs FMS, du SAVS et de Pass'Âge. Cette intégration permet, à une nouvelle collaboratrice, de ne pas se sentir seule sur ce type de poste puisque le risque principal de ce poste est l'isolement. Précisons également qu'elle a fait une immersion sur ces trois services, un an avant l'ouverture de ce poste.

L'habitat inclusif Voisin'Âge se coconstruit avec celui de Tri'Logis. Une nouvelle organisation de travail est à définir entre la coordinatrice en poste depuis l'ouverture de Tri'Logis, les animatrices récemment arrivées sur les sites de Darney et Saint Nabord. Aussi, une organisation de travail conjointe est à mettre en œuvre.

Lors d'une création de poste, au sein d'un nouveau dispositif, un temps de travail aux côtés des partenaires du territoire est nécessaire pour connaître les limites d'intervention de chacun. C'est, bien souvent, en accompagnant une situation commune que le cadre d'intervention se met en place.

### 2 : Les compétences

L'animatrice est diplômée d'un DE CESF. Elle exerce à hauteur de 70% au sein de l'habitat inclusif et à 30% pour le CRDI. Ses compétences en termes de logements sont un réel atout pour développer la partie sécurisation du logement. Ses compétences en animation permettent de développer des partenariats sur le territoire. Le travail de collaboration avec les professionnels FMS permet d'élargir le champ des possibles en termes de prestations à proposer.

De plus, la complémentarité entre les professionnelles des habitats inclusifs permet de construire de nombreux projets en commun, et facilite l'interconnaissance entre les services.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

Le service vient d'ouvrir, le logement est réservé au sein du quartier des Breuchottes. Le bailleur social Vosgélis doit finaliser quelques travaux d'embellissement avant de pouvoir emménager.

Pour permettre de meubler la salle d'activité, Voisin'Âge a bénéficié de dons de meubles et de petit électroménager grâce à la mobilisation de collègues. De plus, la FMS a répondu à un AAP CARSAT afin de réaliser des acquisitions de matériel et de meubles.

Précisons également qu'au printemps, Vosgélis réalisera des travaux d'aménagements extérieurs notamment avec la mise en place d'une terrasse et d'un accès PMR.

Une fois installés, les projets au sein du quartier pourront être développés.

### 2 : Les relations partenariales

Le Conseil Départemental a initié des réunions avec l'ensemble des animateurs des habitats inclusifs, mais également avec les porteurs de ces dispositifs. Elles permettent de fédérer les différents acteurs et de partager des projets, ensemble. C'est ainsi que plusieurs échanges ont pu être initiés avec les habitats inclusifs portés par l'Adapei88 (qui accompagnent également un public de personnes en situation de handicap), et celui de la FMS.

Le travail en partenariat se développe également auprès des acteurs locaux. Plusieurs rencontres avec des partenaires ont permis à Voisin'Âge de présenter l'habitat inclusif (CLIC, MSVS, SIAO, IML...). Cet axe sera développé tout au long de l'année à venir, afin d'intégrer ce nouveau dispositif sur le territoire.

### 3. Démarche qualité et gestion des risques

L'habitat inclusif n'est pas soumis aux outils de la loi 2022-2. Il est assorti d'un projet de vie sociale et partagée qui est formalisé par le biais d'une charte, élaboré par les habitants et le porteur de projet. Le projet de vie sociale et partagée est un élément constitutif de projet d'habitat inclusif qui, lui, est plus englobant puisqu'il caractérise aussi l'habitat, son environnement et les partenaires (du logement, de l'aménagement du territoire, de la vie sociale et culturelle, de l'offre sociale, sanitaire et médico-sociale ...). Ce document sera donc à élaborer au cours de l'année à venir. Il sera également à réinterroger à chaque nouvelle arrivée de personne.

Un travail entre les habitats inclusifs présents sur le territoire, et avec le Conseil Départemental se met en œuvre pour développer une communication globale autour de l'habitat, avec des outils qui ont du sens pour les personnes.

Le règlement intérieur « habiter autrement » devra être écrit. Il a pour but d'expliquer les règles de vie dans et autour l'habitat inclusif pour favoriser les bonnes relations de voisinage. Ces règles de vie expliquent aussi le respect de tous en matière d'hygiène, de salubrité, de tranquillité et de sécurité.

Le DUERP devra aussi être mis en place au cours de l'année 2025.

Autoévaluation : l'habitat inclusif n'est pas soumis aux auto-évaluations.

## Conclusion

Voisin'Âge s'est ouvert fin 2024.

Les personnes ont des envies communes : resserrer les liens entre voisins, favoriser le lien social, participer aux actions locales et faire connaître leur lieu de vie. C'est sans aucun doute une réponse aux besoins des personnes et une opportunité pour le territoire.

2025 s'annonce être une année riche et intense :

- Rédiger le PVSP, la charte, le règlement intérieur, le DUERP
- Emménager dans les locaux mis à disposition par Vosgélis au sein du quartier des Breuchottes
- Faire connaître Voisin'Âge auprès des habitants du quartier
- Continuer à communiquer auprès des partenaires locaux
- Accompagner les personnes dans la signature de l'ensemble des 15 AVP
- Développer des projets d'animation coconstruits avec les personnes
- Initier la gouvernance partagée
- Créer des tableaux de bord (suivi d'activités, entrées et sorties des personnes) pour le suivi de la performance
- Développer une organisation du travail entre Tri'Logis et Voisin'Âge
- Se projeter vers l'inauguration
- ...

ARTEL Séverine

# CENTRE D'HEBERGEMENT ET DE REINSERTION SOCIALE – LE BEILLARD

## Introduction

Le Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale "Le Beillard" ouvre ses portes en 1984 sur la commune de Gérardmer. Depuis 2012, la capacité d'accueil est de 56 places en insertion dont 6 places "hors les murs" situées à Saint Dié des Vosges. En 2019, 12 places pour l'hébergement d'urgence ont été pérennisées.

Le centre "accueille et accompagne des personnes qui se trouvent de manière permanente ou temporaire dans une situation de besoin ; des personnes et des familles qui connaissent de graves difficultés économiques, familiales, de logement, de santé, d'insertion, en vue de les aider à accéder ou à recouvrer leur autonomie personnelle et sociale" (art. L.345-1 du CASF). Sont aujourd'hui accueillis des jeunes adultes en rupture familiale, des femmes victimes de violence, des hommes et des femmes qui travaillent mais qui se retrouvent en difficultés financières pour se loger, des anciens détenus, des personnes qui souffrent de pathologies graves... l'accueil est inconditionnel.

En lien avec le référentiel national des prestations du dispositif : Accueil Hébergement et Insertion, 4 prestations sont délivrées : alimenter, héberger, accueillir et orienter et construire un parcours d'autonomie.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

Afin de faciliter la vie en collectivité, une "réunion des résidents" animée par la Directrice et l'équipe en poste a lieu tous les lundis matin à 9h. L'ordre du jour est élaboré par les résidents et les salariés en fonction de l'actualité. L'objectif est de désamorcer les tensions du collectif, de communiquer des informations sur les activités de la semaine qui débute et d'organiser le planning des tâches à réaliser par les résidents pour le fonctionnement de cette grande maison.

3 groupes d'expression sont proposés par an. Ils ont pour objectifs d'échanger sur le fonctionnement de l'établissement et permettent d'adapter le règlement de fonctionnement aux besoins des résidents.

Chaque résident à son arrivée se voit remettre et expliquer le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement de l'établissement. Un contrat de séjour est signé avec un chargé d'accompagnement social référent. Ce dernier propose un accompagnement personnalisé qui sera construit avec la personne. Les objectifs doivent être atteignables et respecter le rythme de la personne. Afin d'assurer un suivi régulier du parcours d'insertion, des entretiens sont proposés régulièrement. Ces derniers permettent de repérer les freins et les leviers à la mise en œuvre du parcours d'insertion.

Chaque résident se voit proposer un accompagnement social global qui a pour finalité le renforcement de l'autonomie. Il ne s'agit pas de faire à la place mais de contribuer à garantir l'accès aux droits par le biais des entretiens individuels, d'action collective, d'information sur les dispositifs et de l'orientation vers les partenaires. L'accès et le maintien des droits sociaux et des ressources, la citoyenneté ; l'accès aux soins et à la promotion de la santé, l'accompagnement vers l'emploi, l'accompagnement vers et dans le logement, le soutien à la parentalité et l'accès aux pratiques culturelles, sportives et de loisirs sont les thèmes au cœur de l'accompagnement.

### 2 : Les activités

Le nombre de nuitées totale réalisées est de 17117 en 2024 (17287 en 2023).

150 personnes ont été hébergées au Beillard : 108 hommes, 35 femmes et 7 enfants. Sur les 116 personnes accueillies en 2024, 14 ont été orientées par le SIAO sur les places d'urgence soit 12 %. Les autres orientations soit 88 % sont réalisées par le SIAO en urgence ce qui signifie que l'accueil est réalisé le jour même de la sollicitation du 115.

La moyenne d'âge est de 37 ans, la majorité des personnes accueillies sont seules (79%). 2 familles ont été accueillies en urgence et 1 famille monoparentale en diffus à Saint Dié des Vosges.

11681 repas ont été servis au réfectoire, La banque alimentaire grâce aux 5 ramasses hebdomadaires permet de proposer des repas confectionnés par les résidents eux-mêmes et/ou avec la maitresse de maison. 19751 kilos de nourritures ont ainsi été récoltés et distribués aux résidents pour subvenir à leurs besoins.

Afin de renforcer l'accompagnement individuel et la convivialité sur le centre, 235 actions collectives ont été réalisées. Il s'agit d'actions liées à la santé, aux loisirs culturels, aux activités sportives, à l'accès à la vêtue "Beishop")... Ces activités sont proposées parfois grâce à des appels à projet lorsqu'un financement est nécessaire.

La durée moyenne de séjour est de 121 jours. 18 personnes ont accédé à un logement adapté, 46 départs volontaires et 28 fins de parcours ont été prononcés par la Direction.

## **Axe 2 : Les professionnels**

### **1 : Le personnel**

L'équipe éducative est composée de chargés d'accompagnement social et de surveillants de nuit. Le travail éducatif est renforcé pour certains résidents par un accompagnement psychologique réalisé par la psychologue du centre.

La maîtresse de maison permet de travailler le savoir-habiter en complémentarité des actions individuelles. Elle a en charge la gestion des denrées alimentaires et donc de certains repas. Elle intervient sur la préparation des chambres mises à disposition aux résidents.

Les fiches de postes vont être actualisées en 2025, afin de les adapter à la réalité de terrain.

L'équipe bénéficie de temps d'analyse de leur pratique professionnelle réalisés mensuellement par un intervenant extérieur.

Les réunions d'équipe permettent d'échanger sur des situations complexes et de créer et de maintenir une réflexion éthique. Elles permettent aussi d'aborder des points liés au fonctionnement de l'établissement.

L'assistante de direction et la direction travaillent en étroite collaboration. L'assistante de direction a un contact direct avec le public puisqu'elle a en charge la facturation de la participation à l'hébergement et la distribution du pécule pour les moins de 25 ans.

### **2 : Les compétences**

L'équipe bénéficie de compétences techniques hygiène et sécurité, de compétences de l'éducation spécialisée, du soin, d'animation...

L'accueil des animaux est facilité par la présence d'une éducatrice au sein de l'équipe qui détient une Attestation de Connaissances pour les Animaux Domestiques d'Espèces de Compagnie. Cette dernière a une formation nécessaire pour accéder à des activités et des professions d'élevage canin/félin, de vente en refuge, en magasin ou à domicile, de transit (ambulanciers / transporteurs d'urgence d'animaux de compagnie), de dressage, d'éducation et de présentation d'animaux de compagnie au public ...

L'ensemble de l'équipe éducative et administrative du centre a été formée en mai par Solivet afin de comprendre certains comportements canins, de se sentir en confiance avec les chiens (peur et conduites à tenir) d'échanger sur les aménagements et le mieux vivre ensemble...

L'équipe a participé à une formation "incendie" et certains ont bénéficié de la formation en premiers secours.

Les professionnels sont invités tous les 2 ans à échanger lors d'un entretien professionnel conduit par un cadre de direction de la FMS.

## **Axe 3 : L'établissement ou service**

### **1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie**

La situation géographique du centre permet un cadre de vie apaisant et qui permet de se retrouver au calme. Ce cadre de vie est approprié à l'accueil des animaux lorsque le résident a un compagnon domestique. Un parc à chiens a été mis à disposition afin de pouvoir les laisser en liberté en toute sécurité.

Les résidents peuvent profiter dès le petit déjeuner de la salle collective qui se situe à côté des bureaux éducatifs. Cette salle est aménagée afin de pouvoir regarder la télévision partager un moment de détente en lisant le journal ou en jouant aux cartes. Les résidents s'y retrouvent volontiers.

Un bureau équipé d'un ordinateur et d'un téléphone ouvert de 9h à 11h et de 15h à 17h facilite la réalisation de démarches administratives. Un éducateur est à disposition si besoin.

Une cuisine collective est ouverte pour la confection et la prise des repas pour ceux qui ne souhaitent pas manger au réfectoire et qui aiment cuisiner. Un salarié est présent pendant ces temps de repas.

Les travaux d'humanisation qui vont débiter en 2025 afin d'améliorer les conditions d'hébergement sont au cœur de certaines réunions et d'échanges en interne et en externe. Certains lots sont attribués et la date de préparation du chantier du bâtiment 1 se précise.

Pour la deuxième année, le CHRS a accueilli une exposition intitulée "les maux d'amour" de Jean-Pierre Léger. Les résidents ont été conviés à des ateliers animés par l'artiste. Certains voisins, partenaires et même touristes ont profité de ces œuvres colorées tout en échangeant avec des résidents.

## **2 : Les relations partenariales**

Le Centre, afin de répondre au mieux aux demandes et aux besoins des résidents, s'inscrit dans des processus partenariaux multiples. Certains partenariats sont formalisés dans le cadre de conventions.

Les partenaires sont invités en réunion d'équipe régulièrement afin de maintenir et/ou renforcer les liens et l'interconnaissance. La directrice est membre du conseil d'administration du CCAS de Gérardmer et de la Banque Alimentaire des Vosges.

Des partenariats privilégiés nous permettent de délivrer certaines prestations au sein du centre. Ainsi, un médecin de Gérardmer consulte toutes les semaines. Des infirmiers libéraux viennent à notre demande réaliser les soins à domicile. Nous avons une convention depuis fin 2023 avec une pharmacie pour la réalisation des piluliers afin de sécuriser le circuit du médicament. Des spécialistes tel que des dentistes, des ophtalmologues le CSAPA le CMP... nous permettent de garantir un parcours soin de qualité aux résidents qui le souhaitent. Une convention en septembre a été signée avec l'équipe mobile du service d'Hépatogastroentérologie. Le Centre Hospitalier Régional Universitaire de Nancy a permis à la structure mobile de venir au centre. L'accompagnement dans un parcours de soin est indispensable pour nos résidents qui sont physiquement et/ou mentalement en souffrance. Les modes de vie de certains favorisent l'apparition de certaines pathologies.

La prestation liée à l'alimentation en lien avec le projet d'humanisation est donc l'autonomie alimentaire nous fait augmenter le nombre de ménages bénéficiant des denrées alimentaires fournies par la Banque Alimentaire des Vosges. Pour cette année, nous avons adhéré pour 40 résidents. Les autres résidents préférant manger au réfectoire. Des conventions avec le "Match" et "Super U" de Gérardmer et la cuisine centrale "Elior" à Saint Dié des Vosges nous permettent de récupérer 4 fois par semaine des denrées alimentaires pour les résidents et occasionnellement pour les animaux. Les résidents hébergés à Saint Dié peuvent donc aussi le vendredi obtenir une aide alimentaire.

Le partenariat avec la mairie de Gérardmer nous fait bénéficier d'infrastructures sportives (hall des sports, terrain de football... Les activités culturelles, sportives et de loisirs sont proposées aux résidents essentiellement le week-end ou en soirée. Le cadre du centre est propice à l'organisation de randonnées et de sorties extérieures.

Lors de certaines manifestations (fête des jonquilles, fête de la biodiversité...), les résidents sont bénévoles. Cela permet à certains de se remettre en activité et pour d'autres de consolider des parcours vers l'insertion professionnelle.

Gérardmer, ville touristique permet à un certain nombre de travailler dans le domaine de la restauration. Concernant les moins de 25 ans, un accompagnement renforcé est proposé par la mission locale. La situation géographique permet de proposer la candidature de résidents sur des emplois en insertion à la recyclerie de l'Abri, à Regain...

La mobilité est facilitée cette année par l'adhésion du centre à "Mobilibre" qui permet lors d'une embauche le transport du salarié.

La sortie vers un logement adapté est possible grâce au partenariat avec Vosgelis. Certains résidents sont orientés vers un logement accompagné en pension de famille.

## **3. Démarche qualité et gestion des risques**

Le projet d'établissement 2020-2024 va devoir être révisé et actualisé en lien avec l'écriture du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) 2025-2029 travaillé et rédigé avec la DDETSP tout au long de cette année.

La simplification du livret d'accueil a été l'objet d'un groupe d'expression avec les résidents et d'une réunion d'équipe.

L'évaluation du CHRS qui a pour objectif d'apprécier la qualité des activités et prestations délivrées aux personnes accueillies a eu lieu le 25 et 26 janvier.

## Synthèse évaluation CHRS 25-26 janvier 2024

### Observations Générales

- CHRS actif
- Equipe intéressée, soudée et qui communique
- Partenariat développé et qui apporte une valeur ajoutée à l'accompagnement
- Animaux acceptés et intégration des animaux dans l'accompagnement
- Accompagnement en réponse aux besoins des personnes accompagnées et qui offre un temps de répit dans leurs parcours
- L'accompagnement à la santé est notifié comme point fort

### Remarques

- PPI : Renforcer la notion de parcours et renforcer le lien entre la traçabilité dans Tagalis et les objectifs définis dans le DIPC + accentuer les temps de bilan avec les résidents pour valoriser les acquis/compétences et redéfinir les nouvelles perspectives
- Dossier Tagalis : Définir les modalités de consultation du dossier par le résident (Avec qui ? quelles informations ?)
- DIPC à transformer en contrat de séjour
- Locaux : sanitaires dégradés - Travaux en attente
- DUERP : Version 2023 non disponible + insister sur les risques Psycho-Sociaux

### Focus par chapitre

- 3.11 : Plan de prévention de la maltraitance : Formaliser l'application de la procédure de déclaration dans la structure (Déclinaison de la charte éthique et bientraitance + Pro EI)
- 3.12 : Plaintes et réclamations : Défaut de retour aux parties prenantes. Définir plainte et réclamation dans la structure + modalité de déclaration (écrit ou oral ?)
- 3.13 : Evènements indésirables : Analyse et traitement à renforcer
- 3.14 : Plan de continuité d'activité : Formaliser un document type « Plan bleu »

Tous les critères impératifs sont atteints (Droits des personnes)

Points d'attention :

- Formulaire de droits à l'image à faire signer dès l'admission avec traçabilité si report + Connaître la liste des « refus »
- Charte des droits et libertés non disponible à l'affichage

### CHRS Le Beillard - Plan d'actions Critères impératifs

Objectifs	Critères	Remarques	Actions	Responsables	Délai
3.11 - L'ESSMS définit et déploie son plan de prévention des risques de maltraitance et de violence.	3.11.1 - L'ESSMS définit, avec les professionnels, un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées.	Procédure générale existante à compléter par une déclinaison opérationnelle spécifique à la structure	-Définir les conditions de déclinaison opérationnelles relatives à la gestion des faits de maltraitance et de violence spécifiques au CHRS	Direction CHRS	2 <sup>ème</sup> trimestre 24
3.12 - L'ESSMS assure le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations	3.12.1 - L'ESSMS organise le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations.	Manque d'appropriation par les équipes	- Organisation de temps de sensibilisation des équipes à l'utilisation et au traitement des fiches de signalement des évènements indésirables de la déclaration à la définition des actions d'amélioration	Direction QHSE Direction CHRS	2 <sup>ème</sup> trimestre 24
3.12 - L'ESSMS assure le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations	3.12.2 - L'ESSMS communique sur le traitement des plaintes et des réclamations aux parties prenantes.	Manque d'appropriation par les équipes	- Organisation de temps de sensibilisation des équipes à l'utilisation et au traitement des fiches de signalement des évènements indésirables de la déclaration à la définition des actions d'amélioration	Direction QHSE Direction CHRS	2 <sup>ème</sup> trimestre 24

3.12 - L'ESSMS assure le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations	3.12.3 - Les professionnels analysent en équipe les plaintes et les réclamations et mettent en place des actions correctives.	Manque d'appropriation par les équipes	- Organisation de temps de sensibilisation des équipes à l'utilisation et au traitement des fiches de signalement des événements indésirables de la déclaration à la définition des actions d'amélioration	Direction QHSE Direction CHRS	2 <sup>ème</sup> trimestre 24
3.13 - L'ESSMS assure le recueil et le traitement des événements indésirables.	3.13.2 - L'ESSMS communique sur le traitement des événements indésirables auprès des parties prenantes.	Manque de communication auprès des résidents	- Organisation de temps de sensibilisation des résidents relatifs à la procédure de gestion des fiches de signalement des événements indésirables ainsi qu'une synthèse	Direction CHRS	3 <sup>ème</sup> trimestre 24
3.13 - L'ESSMS assure le recueil et le traitement des événements indésirables.	3.13.3 - Les professionnels déclarent et analysent en équipe les événements indésirables et mettent en place des actions correctives.	Manque d'appropriation par les équipes	- Organisation de temps de sensibilisation des équipes à l'utilisation et au traitement des fiches de signalement des événements indésirables de la déclaration à la définition des actions d'amélioration	Direction QHSE Direction CHRS	2 <sup>ème</sup> trimestre 24
3.14 - L'ESSMS est doté d'un plan de gestion de crise et de continuité de l'activité.	3.14.1 - L'ESSMS définit, avec les professionnels, un plan de gestion de crise et de continuité de l'activité et le réactualise régulièrement.	Plan de continuité d'activité non actualisé	- Réviser et actualiser la procédure de gestion de crise et le plan de continuité d'activité	Direction QHSE Direction CHRS	3 <sup>ème</sup> trimestre 24
3.14 - L'ESSMS est doté d'un plan de gestion de crise et de continuité de l'activité.	3.14.2 - L'ESSMS communique son plan de gestion de crise en interne et en externe.	Absence de communication du plan de continuité d'activité	- Communiquer la procédure de gestion de crise et le plan de continuité d'activité aux autorités de contrôle et de tarification - Ajouter la présentation de la procédure de gestion de crise et le plan de continuité d'activité à l'ordre du jour des réunions de résidents au moins une fois par an et dès que nécessaire	Direction QHSE Direction	3 <sup>ème</sup> trimestre 24

## Conclusion

L'année 2024 a permis de poursuivre la dynamique d'amélioration continue de la qualité des prestations délivrées en débutant en janvier par l'évaluation.

Le démarrage des travaux d'humanisation est très attendu afin d'améliorer les conditions de vie des résidents et de travail des salariés.

Stéphanie MOREL

## Introduction

Le service ACTI'LOGE est un service créé en juillet 2019, à la suite d'un conventionnement de partenariat avec Action Logement Services. En 2024, nous en sommes à la 5<sup>ème</sup> convention reconduite mais cette dernière est renouvelée pour 2 ans jusqu'au 1 janvier 2026. Durant l'année écoulée, le nombre d'accompagnements est stable, il s'élève à 121 (124 en 2022 et 111 en 2023).

Les missions du service sont d'accompagner et de proposer un soutien auprès des salariés en difficultés en lien avec le dispositif Action Logement (anciennement le 1% logement) qui se traduit notamment par une prise en charge globale des problématiques ayant une incidence sur le logement.

Le service se déploie toujours sur 5 départements : l'Aube, la Meurthe et Moselle, la Meuse, Les Vosges et la Haute Marne.

La personne peut bénéficier d'un accompagnement, si et seulement si son entreprise cotise auprès du dispositif Action Logement.

Les missions du service sont :

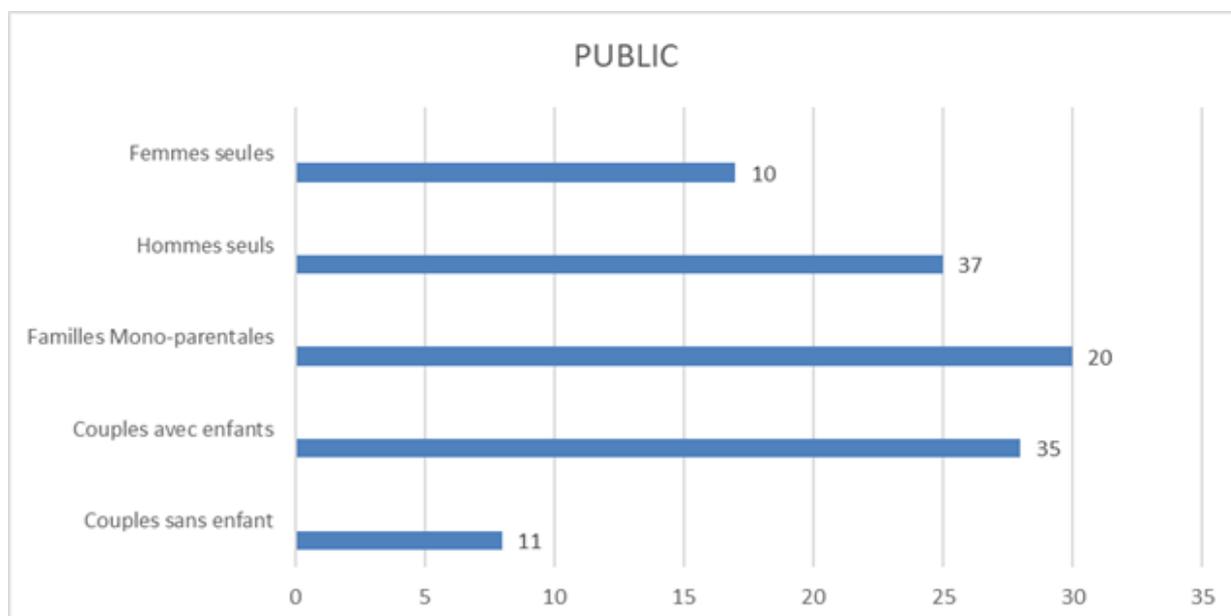
- 👉 Aide éducative budgétaire,
- 👉 Prévention des expulsions et médiation locative,
- 👉 Recherche de logement adapté à la situation familiale et financière,
- 👉 Instructions de dossiers d'aides financières (Banque De France, Fonds Solidarité Logement, Caisse de retraite, prévoyance...),
- 👉 Ouverture des droits,
- 👉 Accompagnement dans les différentes démarches administratives,
- 👉 Mise à l'abri de personnes victimes de violences intra-familiales,
- 👉 Et dans certains cas, mise en place de bail glissant.

La durée de l'accompagnement est de 6 mois renouvelable jusqu'à 18 mois après accord de la Conseillère Sociale d'Action Logement. Les rencontres avec les familles se font essentiellement en visite à domicile au moins 1 fois dans le mois et en fonction des besoins.

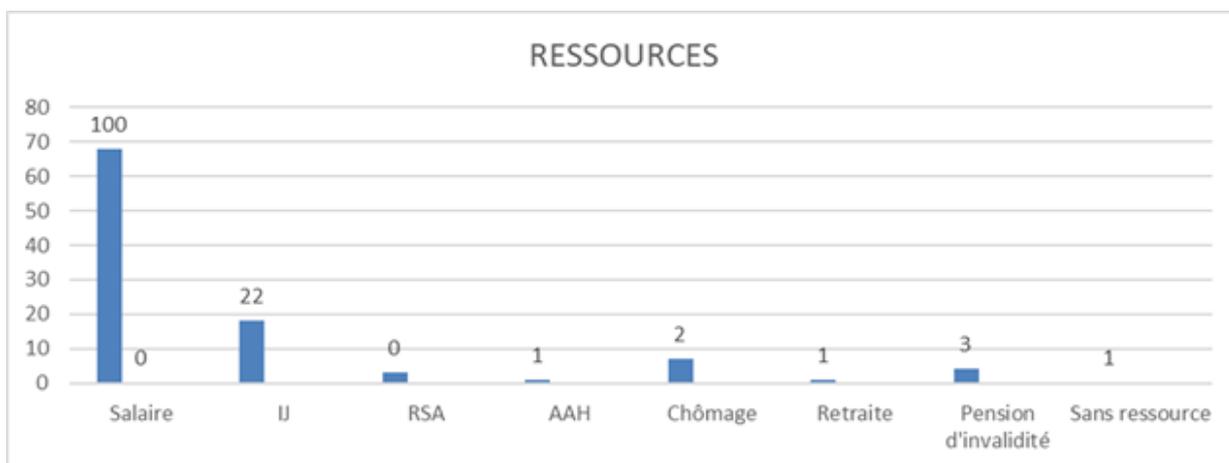
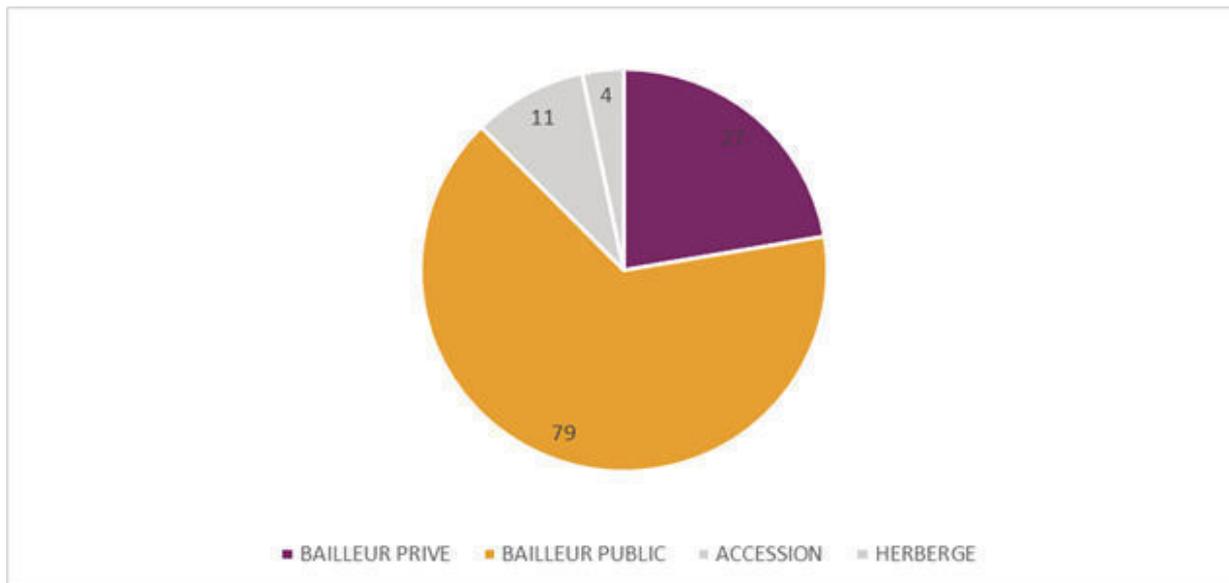
## AXE 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

Le public d'ACTI'LOGE se compose majoritairement d'hommes seuls et de couples avec enfants.



Les usagers sont essentiellement locataires de leur logement chez un bailleur social.



Dans la majorité des cas, les personnes accompagnées ont un emploi durable, mais connaissent régulièrement un accident de la vie : décès, arrêt maladie, incapacité...

Actuellement, le service accompagne 121 personnes, la majorité des accompagnements est réalisée dans les départements de l'Aube et des Vosges mais le département de Meurthe et Moselle se développe actuellement. La problématique récurrente est le manque de ressources liées à un accident de la vie.

Un contrat d'engagement est signé au début de la mesure entre le service Acti'Loge et la personne accompagnée. Ce document précise les objectifs à atteindre. Ainsi qu'un document sur le RGPD.

Lors de nos entretiens, la bienveillance est au centre de nos préoccupations : confiance, rassurance, disponibilité, écoute et empathie.

## 2 : Les activités

L'accompagnement ne peut se mettre en place qu'avec l'accord de la personne, et le service à un rôle de conseil et ne se substitue pas à la personne.

En 2024, le service a réalisé 121 mesures d'accompagnement réparties sur les 5 départements avec une moyenne d'une visite par mois soit environ 486 rendez-vous honorés annuellement.

Il existe trois types de mesures :

- 👉 Accompagnement social de niveau 1 – Léger (Faciliter l'accès au logement (AL) ou S'installer dans son logement (IL) ou Se maintenir dans son logement (ML).
- 👉 Accompagnement Social Lié de niveau 2 : Moyen – (Faciliter l'accès au logement (AL) ou S'installer dans son logement (IL) ou Se maintenir dans son logement (ML).
- 👉 Accompagnement social de niveau 3 – Renforcé – (Faciliter l'accès au logement (AL) ou S'installer dans son logement (IL) ou Se maintenir dans son logement (ML).
- 👉 La Mission de bail glissant.
- 👉 Les missions complémentaires spécifiques : financement pour une expertise médicale ou le recours à un interprète.

La majorité des accompagnements sont de niveau 2.

## **Axe 2 : Les professionnels**

### **1 : Le personnel**

Le service est composé de deux Conseillères en Economie Sociale et Familiale, embauchées en CDI avec un temps de travail à 100% dont une qui occupe le poste de directrice du service en parallèle de son activité de CESF.

Une est basée à Saint-Dizier et la seconde sur l'ouest des Vosges. Ce qui permet d'être au centre des interventions, d'agir encore plus rapidement et de répondre au mieux aux difficultés des personnes. Elles accompagnent environ 30 mesures en moyenne chacune réparties sur les 5 départements.

Depuis septembre 2023, le service accueille une apprentie BTS ESF pour une durée de 2 ans.

Une relation d'écoute, d'entraide et de soutien est mise en place entre les deux collaboratrices.

Les horaires aménageables donnent une certaine qualité de vie mais aussi une certaine disponibilité pour les familles accompagnées.

### **2 : Les compétences**

L'équipe se forme en continu, en recherche permanente de nouvelles informations sur les différents thèmes de la vie quotidienne pour répondre au mieux à l'accompagnement social.

Un échange régulier est effectué entre notre service et les conseillères sociales d'Action Logement afin d'accompagner au mieux les personnes.

Un point régulier est effectué entre les 2 salariés d'ACTI'LOGE afin d'échanger sur les situations mais aussi sur les pratiques professionnelles afin d'être performant au quotidien.

## **Axe 3 : L'établissement ou service**

### **1 : Les relations partenariales**

Notre intervention est réalisée sur les 5 départements, cela nécessite une bonne connaissance du réseau local et notamment une recherche de partenaires constante.

Il s'agit notamment : Action Logement, BDF, Pôle emploi, CAF, CPAM, Bailleurs sociaux, Conseil Départemental action sociale, MDPH, associations diverses, caisses de retraites complémentaires...

### **2. Démarche qualité et gestion des risques**

Le service n'est pas soumis à la Loi 2002.2 et aux évaluations mais a pour projet la création d'une plaquette d'information à destination des partenaires et des personnes accompagnées, la démarche est en cours.

## Conclusion

Le service est moins sollicité depuis le deuxième semestre 2024 mais cette tendance est nationale et liée au resserrement des conditions d'accès au service Action Logement mais aussi aux différentes absences des conseillères sociales présentes dans les différentes antennes départementales d'Action Logement.

L'activité est tout de même de 100%.

On note par ailleurs, que les problématiques des familles accompagnées sont de plus en plus complexes.

De SILVESTRI Véronique  
Directrice MOUS/AVDL/ACTI'LOGE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'V. Silvestri', written in a cursive style.

# ACCOMPAGNEMENT VERS ET DANS LE LOGEMENT

## Introduction

Le travail d'accompagnement vers et dans le logement, se déploie pour l'année 2024 avec une activité soutenue et adaptée aux besoins des personnes accompagnées. 41 mesures ont été mises en place, avec 19 en cours, témoignage de l'implication continue et de l'importance de cet accompagnement pour les personnes en situation de précarité. Le poste est financé à 100% par le dispositif état.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

L'accompagnement vers et dans le logement repose sur la participation active des usagers, garantissant que leurs besoins et leur projet de vie soient au cœur de l'accompagnement.

Les usagers sont informés de leurs droits dès le début de leur parcours d'accompagnement. Cette information est systématiquement délivrée par la professionnelle lors de l'entrée dans le dispositif d'accompagnement (documents, entretiens...) L'accompagnement est conçu pour être transparent avec des explications claires et précises.

L'accompagnement vers et dans le logement ne se limite pas à la simple recherche d'un logement, mais inclut également un suivi en matière de santé, différentes démarches sont mises en place (accès aux soins, consultations de spécialistes, hospitalisation...) afin de garantir un suivi médical adapté et une prise en charge globale de l'usager.

L'accompagnement vers le logement est construit sur la base d'une évaluation personnalisée des besoins de chaque usager. Elle se fait en concertation avec la personne accompagnée, en tenant compte de son parcours, de ses attentes et de ses capacités. Chaque usager participe activement à son projet d'accompagnement et la personnalisation permet de répondre à des problématiques spécifiques.

Le respect des personnes, les bonnes conditions d'accueil, un accompagnement adapté, une écoute bienveillante et un suivi des usagers réguliers durant l'accompagnement permettent un déploiement de la démarche de bienveillance.

### 2 : Les activités

Durant l'année 2024, le service a accompagné 41 personnes sur l'ensemble du département.

La convention prévoit 20 accompagnements mensuels, et la collaboratrice suit entre 15 et 20 personnes par mois. L'activité est soutenue.

Les sorties positives s'élèvent à 22, tandis que 19 sont toujours en cours.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

Le service emploie une collaboratrice à temps plein.

Depuis septembre 2024, un comité de suivi est mis en place une fois par mois afin de faire le point sur les situations, mais aussi pour lui permettre d'exprimer ses difficultés ou autres préoccupations. Elle suit des séances d'APP (Accompagnement Professionnel Personnalisé) une fois par mois, mais celles-ci prendront fin en février 2025.

Une attention particulière à l'accompagnement de la collaboratrice est activement mise en œuvre. Des entretiens individuels réguliers sont réalisés afin de faire le point et d'adapter les éléments nécessaires pour un accompagnement efficace et un bien être au quotidien.

### 2 : Les compétences

La collaboratrice possède un diplôme de technicienne de l'intervention sociale et professionnelle. Une réflexion est en cours concernant une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). Durant l'année 2024, elle a suivi deux formations : précarité et santé mentale, ainsi qu'une matinée sur les ateliers d'aides financières du CD 88.

Une VAE est en réflexion.

Les collaborateurs sont sensibilisés aux procédures et référentiels spécifiques à leur domaine d'intervention.

### **Axe 3 : L'établissement ou service**

#### **1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie**

Le bureau de l'AVDL se trouve dans le même bâtiment que LOGEMA, HUDA, MOUS et SAAGV. Cependant, ce dernier ne permet pas d'accueillir des usagers.

Une réflexion est en cours pour trouver d'autres bureaux adaptés. Une salle de repos ainsi qu'une cuisine sont mises à disposition des collaborateurs.

Le service met en place régulièrement des actions pour promouvoir ses missions et ses services auprès du public et des partenaires.

Les réseaux sociaux et le site internet permettent aux usagers potentiels et aux familles de découvrir les services proposés, de poser des questions et d'échanger directement avec l'équipe.

L'équipe rencontre les partenaires ou autres à la demande pour faire connaître le service de l'AVDL.

#### **2 : Les relations partenariales**

L'accompagnement s'effectue en lien étroit avec de nombreux partenaires afin d'assurer un suivi complet et coordonné. La collaboratrice effectue une recherche constante et se renseigne régulièrement pour identifier les interlocuteurs appropriés. L'expérience acquise au fil des années, ainsi qu'une bonne connaissance du terrain, permettent d'être efficaces au quotidien.

À chaque fin d'accompagnement, un lien est établi avec la personne ayant instruit la demande ou, selon le besoin, avec un partenaire spécifique.

#### **3. Démarche qualité et gestion des risques**

Le service n'est pas soumis à la Loi 2002.2 et aux évaluations mais a pour projet la création d'une plaquette d'information à destination des partenaires et des personnes accompagnées ainsi qu'un projet de service.

### **Conclusion**

L'accompagnement mené permet une prise en charge complète, visant à accompagner les personnes dans la durée vers un logement stable. Si certaines difficultés persistent (accès au logement, ressources limitées, absence de garant), le travail réalisé permet néanmoins des avancées significatives dans la réinsertion sociale et professionnelle des bénéficiaires. L'accompagnement personnalisé et la relation de confiance instaurée avec chaque personne sont des atouts majeurs pour réussir ce parcours.

Pour l'année à venir, le service prévoit de développer ses compétences sur plusieurs axes :

Formation sur les problématiques psychologiques : afin de mieux accompagner les personnes présentant des troubles psychiques.

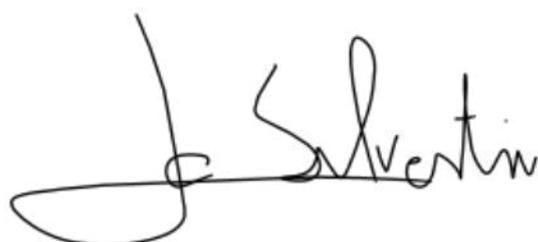
Approfondissement sur les addictions : la prise en charge des addictions nécessite une expertise renforcée pour mieux soutenir les personnes.

Accompagnement à l'affirmation de soi : développer l'aptitude à poser des limites, "savoir dire non", sera une priorité pour soutenir les personnes dans leur parcours.

Mise en place de la VAE.

Mais aussi de rédiger un projet de service ainsi qu'un dépliant.

De SILVESTRI Véronique  
Directrice MOUS/AVDL/ACTI'LOGE



# MAITRISE D'OEUVRE URBAINE ET SOCIALE

## Introduction

Le mal-logement constitue l'une des problématiques sociales les plus pressantes en France, affectant des milliers de familles et d'individus dans une précarité croissante. Comme le souligne l'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale (ONPES), "le mal-logement est un facteur aggravant de précarité, d'isolement social et de dégradation de la santé". Dans ce contexte, le Plan Départemental d'Action pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées (PDALHPD) du département des Vosges, ainsi que la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la protection des populations (DDETSPP) met en place des actions spécifiques pour lutter contre cette réalité. Le dispositif, financé à hauteur de 0,5 ETP par le Conseil Départemental et de 1,5 ETP par l'État, a pour but de promouvoir l'accès au logement pour les personnes et familles en situation de grande précarité. Ce bilan quantitatif et qualitatif se propose d'évaluer les actions mises en œuvre dans le cadre de la maîtrise d'œuvre urbaine sociale, en mesurant leur impact sur l'amélioration des conditions de logement et d'intégration des populations défavorisées dans le département des Vosges.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

La Maîtrise d'Œuvre Urbaine Sociale (MOUS) repose sur l'implication active des usagers, plaçant leurs besoins et leur projet de vie au centre de l'accompagnement.

Les usagers sont informés de leurs droits dès le début de leur parcours. Cette information est systématiquement fournie par le professionnel en charge de l'accompagnement, au moment de l'entrée dans le dispositif. L'accompagnement se caractérise par sa transparence, avec des explications claires et précises sur les démarches et droits des usagers.

La MOUS ne se limite pas à la recherche ou l'adaptation d'un logement, mais englobe également un suivi en matière de santé. Plusieurs démarches sont mises en place pour garantir un suivi médical adéquat, incluant l'accès aux soins, les consultations spécialisées, et les hospitalisations, assurant ainsi une prise en charge globale de l'usager.

L'accompagnement est construit à partir d'une évaluation individualisée des besoins de chaque usager, en concertation avec lui, en tenant compte de son parcours, de ses attentes et de ses capacités. Chaque usager est un acteur clé de son projet d'accompagnement, et la personnalisation des actions permet de répondre à des problématiques bien spécifiques.

Le respect des individus, des conditions d'accueil de qualité, un accompagnement adapté, une écoute bienveillante et un suivi régulier tout au long de l'accompagnement assurent le déploiement efficace de la démarche de bientraitance.

### 2 : Les activités

Le service a accompagné 32 personnes ou familles durant l'année 2024 sur l'ensemble du département des Vosges. Aucune mesure n'est en attente.

Les collaboratrices accompagnent environ 10 à 15 familles par mois, la convention prévoyant un maximum de 15 familles.

Les accompagnements sont validés en comité technique, qui se réunit une fois par mois. Il y a des entrées et des sorties en permanence.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

Le service emploie deux collaboratrices à temps plein.

Depuis septembre 2024, un comité de suivi est mis en place une fois par mois afin de faire le point sur les situations, mais aussi pour leur permettre d'exprimer leurs difficultés ou autres préoccupations.

Elles suivent des séances d'APP (Accompagnement Professionnel Personnalisé) une fois par mois, mais celles-ci prendront fin en février 2025.

Une attention particulière à l'accompagnement des collaboratrices est activement mise en œuvre. Des entretiens individuels réguliers sont réalisés afin de faire le point et d'adapter les éléments nécessaires pour un accompagnement efficace et un bien-être au quotidien.

## **2 : Les compétences**

Une collaboratrice a récemment obtenu son diplôme d'assistante de service social par la VAE, tandis que la seconde est en cours de VAE pour obtenir le diplôme de Conseiller en Économie Sociale et Familiale (CESF).

Au cours de l'année 2024, elles ont suivi diverses formations, notamment : France Service – service addiction, sensibilisation à la mallette Kezadom, illettrisme : mieux comprendre pour mieux agir, signalement des personnes âgées et des adultes vulnérables, signalement dans le cadre des violences intrafamiliales et sur les mineurs, ainsi qu'une matinée sur les ateliers d'aides financières du CD 88.

Les collaboratrices sont régulièrement sensibilisées aux procédures et aux référentiels spécifiques à leur domaine d'intervention.

Une collaboratrice a également passé son entretien professionnel, marquant ainsi le début de son cycle de 6 ans.

## **Axe 3 : L'établissement ou service**

### **1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie**

Le bureau de la MOUS se trouve dans le même bâtiment que LOGEMA, HUDA, AVDL et SAAGV. Cependant, ce dernier ne permet pas d'accueillir des usagers.

Une réflexion est en cours pour trouver d'autres bureaux adaptés. Une salle de repos ainsi qu'une cuisine sont mises à disposition des collaborateurs.

Le service met en place régulièrement des actions pour promouvoir ses missions et ses services auprès du public et des partenaires.

Les réseaux sociaux et le site internet permettent aux usagers potentiels et aux familles de découvrir les services proposés, de poser des questions et d'échanger directement avec l'équipe.

L'équipe rencontre les partenaires ou autres à la demande pour faire connaître le service de l'AVDL.

### **2 : Les relations partenariales**

Les principaux partenaires sont la MSVS, SIAO, chantiers d'insertion, ARS, PDLHI, France Services, bailleurs sociaux, ANAH, MDPH, CCAS pour répondre au mieux aux besoins suivants : recherche de logement, travaux, médiations en cas de logement indécemment, suivi de la santé, aides budgétaires et accompagnement des addictions.

La dimension partenariale est un travail de recherche, les interventions se font sur tout le territoire Vosgien. Les intervenantes recherchent donc les partenaires adaptés pour échanger et partager les perspectives sur les buts à atteindre. C'est un réseau qu'elles développent au fur et à mesure des interventions. Cela permet de mieux accompagner les personnes et de pouvoir les orienter vers l'un des partenaires si besoin.

Elles identifient également les personnes ressources telles que la famille, les amis et/ou les associations.

Depuis septembre 2024, un lien est fait régulièrement avec les MSVS par l'intermédiaire de la CESF logement ou de l'AS.

Les collaboratrices peuvent mettre en place des synthèses lorsqu'il y a plusieurs intervenants autour de la famille afin de répartir les tâches, de faire avancer les besoins et de réaliser la passation lors de l'arrêt de l'accompagnement.

### **3. Démarche qualité et gestion des risques**

Le service n'est pas soumis à la Loi 2002.2 et aux évaluations mais a pour projet la création d'une plaquette d'information à destination des partenaires et des personnes accompagnées ainsi qu'un projet de service.

## Conclusion

L'activité de la MOUS en 2024 a permis un suivi individualisé de qualité, avec des partenaires impliqués et une vision claire de l'accompagnement. Le rôle de la MOUS est essentiel pour apporter des solutions concrètes aux personnes en situation de grande précarité, avec des perspectives de développement adaptées aux besoins observés.

Pour 2025, plusieurs perspectives sont en cours :

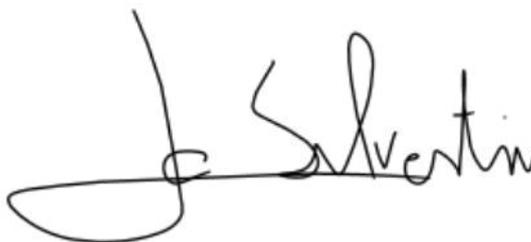
- Continuer à développer les pratiques autour du "savoir habiter", de l'entretien et de l'hygiène des logements, ainsi que du maintien par la gestion du budget.
- Recherche de formation par le professeur Montfort sur le thème du syndrome de Diogène.
- Rencontre cette année avec ADIL 88, ANAH et Urban Conseil.
- Rencontre avec les organismes tutélaires.
- Partenariat CAF à développer
- Un nouveau partenariat est en cours de développement avec le DAC, le CLIC, mais aussi le service APA du CD et le SMAS.

Le service MOUS est en cours de rédaction concernant son projet de service.

***"L'accès au logement décent est un droit fondamental, et l'absence de logement est un affront à la dignité humaine."***

**Ban Ki-moon**, ancien Secrétaire général de l'ONU.

De SILVESTRI Véronique  
Directrice MOUS/AVDL/ACTI'LOGE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'V. Silvestri', written in a cursive style.

## Introduction

Le 3 septembre 2022, la Première ministre annonçait l'ouverture de 1 000 places supplémentaires en 2023 pour les victimes de violences intrafamiliales. En 2024, notre dispositif VIF Accueil, en Haute-Saône a poursuivi sa mission essentielle, offrant un refuge et un soutien à celles et ceux qui en avaient le plus besoin. Doté de 3 places d'hébergement, ce service s'inscrit dans le cadre des efforts départementaux visant à lutter contre les violences faites aux femmes et à protéger les victimes.

Notre structure, bien que modeste par sa taille, joue un rôle crucial dans le maillage territorial des services d'aide aux victimes. Elle permet une prise en charge rapide et de proximité, essentielle pour réduire les risques liés à l'aggravation des violences et à l'isolement des victimes.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

#### Un accompagnement structuré et personnalisé

Les communes de Saint-Loup-sur-Semouse et de Lure, où sont implantés ces logements, disposent de services de proximité et médico-sociaux essentiels : assistants de service social, soins infirmiers à domicile, Gendarmerie Nationale, etc.

Dès leur arrivée, les personnes bénéficient d'un entretien avec un professionnel de la FMS, formé à l'accompagnement des victimes de violences intrafamiliales. Les personnes sont informées de leurs droits et devoirs, la mise en lien avec un avocat ou les juristes du CIDFF est proposée immédiatement par la professionnelle. Les structures partenaires sont sollicitées en fonction de la situation des victimes. Un projet d'accompagnement individualisé est alors co-construit, afin de renforcer leur sécurité et de répondre à leurs besoins spécifiques. Cet accompagnement vise à aider les victimes à mieux comprendre leur situation familiale et/ou conjugale et à construire leur projet de vie, tout en favorisant leur autonomie et le développement de leurs compétences personnelles. L'analyse des situations est primordiale dans l'élaboration du projet d'accompagnement personnalisé en vue d'orienter au mieux les victimes vers les dispositifs, structures et partenaires adaptés.

Dans le cadre de l'accompagnement à la santé, le dispositif vise à renforcer la prise en charge sanitaire des femmes victimes de violences, ainsi que l'accompagnement en matière de santé sexuelle. Cela inclut une collaboration avec les dispositifs hospitaliers et le CPTS de Luxeuil-les-Bains. Le dispositif envisage également la mise en place de groupes de parole pour offrir un espace d'expression et de soutien aux victimes. Pour ce faire, la professionnelle n'hésite pas à mobiliser son réseau de partenaires afin d'envisager la future mise en place de ces nouveaux accompagnements dans un avenir proche ou à moyen terme.

Une charte éthique et de bientraitance a été élaborée par la FMS pour transmettre ses valeurs et principes fondamentaux. L'objectif est que tous les professionnels puissent s'en inspirer et l'utiliser comme référence dans la construction de leur posture professionnelle et dans leurs accompagnements au quotidien auprès des victimes.

### 2 : Les activités

En 2024, le Dispositif VIF'Accueil a pris en charge trois familles et quatre femmes seules à Saint-Loup-sur-Semouse, ainsi qu'un homme à Lure.

À la suite de signalements en gendarmerie pour des faits de violences, ces personnes ont été orientées vers le dispositif par des professionnels spécialisés dans l'accompagnement des victimes. Leur prise en charge, précédée d'un accueil en urgence et d'une analyse de leur situation par la professionnelle, a été définie lors d'une commission SIAO. Cette concertation avec les partenaires a permis d'adapter l'accompagnement à leurs besoins spécifiques.

Grâce à l'octroi de financement supplémentaire, plusieurs ateliers ont été mis en place pour accompagner les victimes dans leur processus de reconstruction :

- Atelier de self-défense pour renforcer la confiance en soi.
- Atelier de photo-thérapie pour exprimer et surmonter les traumatismes.

- Ateliers de socio-esthétique et de coiffure pour favoriser le bien-être et la revalorisation de l'image de soi.

Ces actions permettent à chacun et chacune de choisir des activités en fonction de ses préférences, contribuant ainsi à un accompagnement global et personnalisé.

## **Axe 2 : Les professionnels**

### **1 : Le personnel**

Le dispositif a mis en place un partage de ressources humaines avec la pension de famille La Ballastière, déjà établie dans la région. Une animatrice de 2<sup>ème</sup> catégorie intervient désormais sur les deux structures, consacrant 20% de son temps de travail aux nouveaux accompagnements dans le cadre de ce dispositif. Cette mutualisation permet d'initier les premiers accompagnements en s'appuyant sur l'expérience existante de La Ballastière.

La professionnelle a suivi de nombreuses formations et continue à se perfectionner sur la thématique chaque fois que l'opportunité se présente. La FMS veille activement à ce que ses équipes bénéficient de formations professionnelles régulières. La professionnelle veille également de manière autonome à sa mise à jour professionnelle et juridique concernant les violences intrafamiliales, afin de garantir un accompagnement toujours conforme aux évolutions législatives et aux meilleures pratiques en la matière. Une psychologue de la FMS est disponible pour apporter un soutien psychologique à la professionnelle en charge du dispositif, car certaines situations d'accompagnement peuvent être particulièrement éprouvantes en raison de leur complexité et de l'intensité des répercussions des violences vécues. La professionnelle collabore activement avec l'ensemble des acteurs et partenaires impliqués dans la prise en charge, l'orientation et l'accompagnement des victimes, afin de sécuriser au mieux leur parcours et de garantir un suivi de qualité.

### **2 : Les compétences**

La professionnelle a suivi plusieurs formations et participé à divers événements pour renforcer ses compétences et son expertise dans l'accompagnement des victimes de violences :

- Formation sur la mise en réseau des professionnels pour le repérage et l'accompagnement des femmes victimes de violence.
- Formation sur le système prostitutionnel et les stratégies d'accompagnement à mettre en place.
- Participation à un colloque interdépartemental sur la prostitution et la traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle, sur le territoire de la Franche-Comté.
- Formation spécifique sur les victimes de violences en situation de handicap.
- Participation à de nombreux COPIL (Comités de Pilotage) et réunions sur la thématique des violences intrafamiliales.

Dernièrement, elle a assisté à une restitution des auteurs et victimes de violences, réalisée par les élèves de l'IUT de Vesoul sous la direction du CIDFF.

Cette veille continue lui permet de maintenir un haut niveau de compétence et d'adapter ses interventions aux enjeux actuels liés aux violences intrafamiliales.

Elle a également entamé une VAE DEES (Validation des Acquis de l'Expérience Diplôme d'État d'Educateur Spécialisé) afin d'obtenir un diplôme de niveau supérieur.

## **Axe 3 : L'établissement ou service**

### **1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie**

L'accompagnement s'effectue dans des logements en diffus. Ceux-ci doivent revêtir pour les victimes de violence certaines caractéristiques pour garantir la sécurité, le confort et le bien-être des victimes.

- Emplacement discret : Les logements diffus doivent être situés dans des endroits discrets et sécurisés, de préférence dans des quartiers résidentiels calmes et loin des zones à risque.
- Sécurité renforcée : Les logements doivent être équipés de serrures sécurisées et de dispositifs de sécurité supplémentaires pour assurer la sécurité des victimes qui y résident.
- Confidentialité et intimité : Les logements permettent de garantir la confidentialité et l'intimité des victimes qui y résident. Elles ont leur propre espace privé et sécurisé, avec une chambre et une salle de bain.

- Accessibilité aux services de base : ils doivent être situés à proximité des services de base tels que les épiceries, les pharmacies, les écoles, les transports en commun, les centres de santé, etc. pour faciliter la vie quotidienne.
- Mobilier et équipement de base : Les logements doivent être équipés de mobilier de base tels que des lits, des tables, des chaises, des armoires et des équipements ménagers tels que des réfrigérateurs, des cuisinières et des lave-linges pour répondre aux besoins essentiels.
- Accès à des services de soutien : ils doivent être situés à proximité tels que des centres de santé, des groupes de soutien pour les victimes de violence, etc. pour accompagner à la reconstruction.

Les communes de Saint Loup Sur Semouse et de Lure, où sont implantés ces logements bénéficient de tous les services de proximité et médico-sociaux favorisant l'accompagnement de ce public.

Le dispositif s'est doté de dépliants afin de mieux se faire connaître auprès des partenaires sur le territoire franc-comtois. Les professionnels ont également mobilisé leurs compétences et leur savoir-faire pour promouvoir le dispositif en renforçant les liens partenariaux.

Tout comme le partage en ressources humaines, le bureau est mutualisé avec la pension de famille de la Ballastière.

## 2 : Les relations partenariales

La FMS a développé de nombreux partenariats, formalisés ou non, sur ces territoires. Nous collaborons régulièrement avec les services de droit commun (Maison France Services, Centre Médico-Social, CCASC, CPTS, etc.), qui accompagnent sur des domaines tels que l'accès aux droits, la vie quotidienne, la santé, etc.

La FMS enrichit ses partenariats en fonction des besoins identifiés afin d'améliorer l'accompagnement des personnes orientées vers nos services.

Parmi nos partenaires figurent l'Association Hospitalière de Bourgogne Franche-Comté, le SIAO, la DDETSPP 70, la Préfecture de Haute-Saône, les CMS, Maison France Services, le CCASC, la Mairie, le CIDFF, les ISCG, le SAFED, la MPF, l'inspection académique et les écoles de secteur...

Pour donner suite à l'ouverture de ces places, la FMS a intégré le réseau partenarial des organismes spécialisés dans les violences intrafamiliales, porté par le CIDFF et la Déléguée départementale au droit des femmes et à l'égalité.

## 3. Démarche qualité et gestion des risques

Le dispositif n'étant pas soumis à la Loi 2002-2, aucune évaluation d'un cabinet extérieur n'est prévue. Toutefois, un projet de service a été travaillé ainsi que les principaux outils prévus dans le cadre de la Loi 2002-2 (livret d'accueil, règlement de fonctionnement, contrat d'hébergement et/ou d'engagement, projet d'accompagnement personnalisé, charte des droits et des libertés de la personne accueillie, charte éthique et de bientraitance...).

Aucune évaluation d'un cabinet extérieur n'est prévue. Une auto-évaluation sera à mettre au programme dans le cadre du projet associatif.

## Conclusion

Après une année de fonctionnement, VIF Accueil, dédié au soutien des victimes de violence intrafamiliale, souligne l'importance de ces services dans la prise en charge et l'accompagnement des victimes. Les actions menées visent à protéger les personnes vulnérables, à les soutenir dans leur parcours de reconstruction et à les aider à sortir de la spirale de la violence.

L'ampleur du phénomène de la violence intrafamiliale nécessite un renforcement des moyens et des actions pour lutter efficacement contre ces violences.

En 2025, l'une des priorités sera de poursuivre la formation des professionnels afin d'assurer un accompagnement respectueux et sécurisant pour les victimes. Par ailleurs, l'ouverture de nouvelles places pourrait être envisagée dans des zones proches du territoire actuel, ainsi que le développement de nouveaux ateliers et dispositifs d'accompagnement pour mieux répondre aux besoins grandissants des victimes.

La Directrice  
Marie-Eugénie CONDAMIN



Résidence de la ballastière  
33, rue des Ballastières  
70800 Saint Loup sur Semouse

# Etablissements & services

**CENTRE D'ACCUEIL POUR DEMANDEUR  
D'ASILE - ASCA**

**HEBERGEMENT D'URGENCE POUR  
DEMANDEUR D'ASILE**

**LOGEMA - DISPOSITIF D'HEBERGEMENT  
D'URGENCE - UKRAINE**

# CENTRE D'ACCUEIL POUR DEMANDEUR D'ASILE

## Introduction

2024 a été marquée par un accueil plus important de personnes isolées et de fait par la transformation des logements en colocation. Le service a su s'adapter rapidement et l'équipe a été force de proposition. Le CADA a également réalisé son évaluation externe en octobre 2024.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

Les missions et le fonctionnement du CADA sont strictement réglementés au niveau national par des textes législatifs et réglementaires. L'hébergement des demandeurs d'asile, l'accompagnement administratif, social et médical tout au long de la procédure sont la mission de ce dispositif. Dès l'entrée, les familles sont informées de leurs droits par le biais du contrat de séjour, du règlement de fonctionnement, du livret d'accueil et de la charte.

L'équipe travaille autour de la procédure de demande d'asile (respect des délais de procédure, préparation aux entretiens, recherche de documents, travail avec les avocats, l'OFII...) et des missions qui leur incombent (santé, scolarisation, droits, enfance...).

A ce titre, les professionnels veillent à la prise en charge individuelle des personnes. L'utilisateur est l'acteur principal et est au cœur du dispositif. Pour répondre à ses besoins, à ses objectifs, et l'accompagner de manière « personnalisée », les PPI sont réalisés dans les 3 premiers mois avec les familles et échangés, travaillés en équipe lors des réunions spécifiques PPI.

En 2024, 3 réunions d'expressions des usagers ont été réalisées. Ces réunions ont permis de mettre en avant par les résidents un isolement sur les secteurs et un besoin de se rencontrer. Lors des réunions les résidents ont pu échanger leurs coordonnées et l'équipe s'est attachée à travailler sur ce besoin.

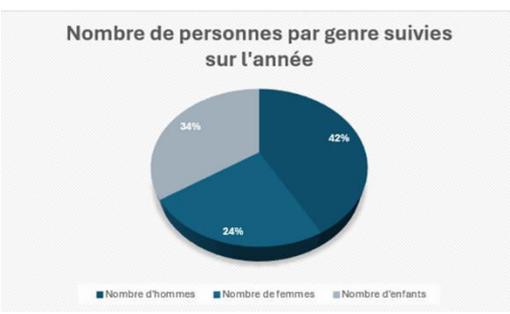
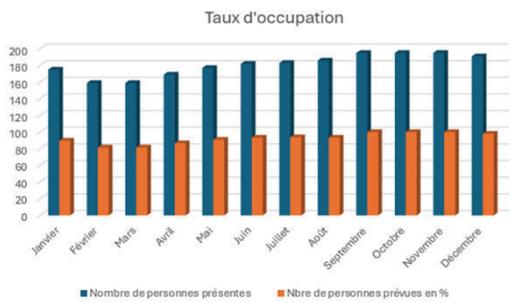
Les personnes accueillies ont pu participer aux activités proposées par l'animateur socio-culturel notamment :

- **Activités sportives** telles que randonnée Hautes Vosges, baignade et jeux d'eaux aux bases de loisirs, Thaon – Celles sur Plaine – Bouzey, trampoline parc, Initiation Football, Initiation Boxe, Marche culturelle
- **Activités occupationnelles** : Animoys Land, Bowling, Pratique de jeux de société, Activités manuelles : Peinture, Décoration de Noël, coloriage, Pêche
- **Activités culturelles** : Visite de différentes villes : Nancy – Gérardmer – Epinal, Visite du parc du château, Visite de la confiserie des Vosges, Visite de la forteresse (Chatel) Visite de musée, Visite de fermes pédagogiques, Cours de cuisine, cours de français
- **Activités d'immersions** : Boutique de fleur, Ehpad, Forteresse

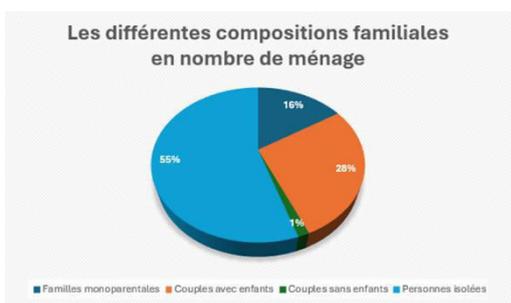
### 2 : Les activités

Pour l'année 2024, le service a suivi 305 personnes soit 136 ménages (128 hommes, 72 femmes et 105 enfants). Le taux d'occupation est de 92,56%

Les nationalités principales accueillies sont : afghans, congolais, albanais.



Concernant la typologie des ménages, le service a accueilli majoritairement des hommes isolés et des couples sans enfants. La tendance de l'année dernière se confirme.



53 personnes ont obtenu une protection internationale, dont 37 un statut de réfugié et 16 une protection subsidiaire. Cette année, 119 personnes dont 82 adultes et 37 enfants ont quitté la structure pour divers motifs dont 34,45% sont sorties vers un logement autonome et 31,93% ont été transférées dans une autre structure notamment vers des Centre Provisoire d'Hébergement (CPH).

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

L'équipe est composée de 12.1 équivalents temps plein soit 13 professionnels (3 hommes et 10 femmes). Elle est composée de travailleurs sociaux, d'une psychologue, d'un animateur, d'un secrétaire comptable, d'un gestionnaire de parc locatif (poste mutualisé avec l'HUDA et LOGEMA) et de la direction.

En 2024, 2 personnes ont été embauchées à la suite du départ de collègues, 3 stagiaires ont été accueillis. Le contrat d'apprentissage éducateur spécialisé a pris fin au 30 juin 2024 (félicitations à Mr G qui a obtenu son diplôme)

Une journée de cohésion d'équipe a été réalisée et a permis de renforcer l'équipe par la connaissance de l'autre et ce par le biais d'une activité sportive.

### 2 : Les compétences

Différentes formations ont été dispensées :

- Les Afghans : un peuple au destin mouvementé, un salarié
- Formation Anglais, un salarié
- Connaissance des droits de la personne accompagnée pour adapter sa posture professionnelle, 9 salariés
- Formation TICADI, banque alimentaire, 1 salarié
- Actualiser le projet d'établissement, 12 salariés
- Exploitation sexuelle des mineurs, rompre avec l'idée du consentement, 1 salarié
- Les émotions dans le travail social (webinaire)

Durant l'année, l'équipe participe à des journées d'informations, colloques, Visio... dont les thèmes sont variés (et en adéquation avec les besoins et l'évolution du public accueilli) : forum réfugié, UNAF0,.. Il est important de noter, que le/les salariés réalisant une formation fait un retour oral et écrit lors des réunions de service.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

Le service se doit d'offrir à chaque ménage des conditions convenables d'accueil et d'hébergement. Le CADA héberge les demandeurs d'asile en appartements diffus sur 9 communes et dispose de 55 logements. La qualité des hébergements fait l'objet d'un suivi régulier et les travaux de rénovation du parc locatif se sont poursuivis. Le remplacement du mobilier dans plusieurs logements a également été nécessaire.

De plus, le service a dû réaménager les logements pour répondre aux besoins de la colocation (lit, frigo,...)

### 2 : Les relations partenariales

Le CADA exerce sa mission en s'appuyant sur des logiques de proximité et de complémentarité avec les organismes et instances en mesure de contribuer à l'accompagnement social des personnes hébergées. Pour ce faire, il mobilise les ressources de son environnement pour répondre aux besoins particuliers d'accompagnement. L'ensemble de l'équipe entretient des relations privilégiées avec divers partenaires et développe.

La politique de partenariat est essentielle, les réunions et les rencontres diverses permettent de construire et d'améliorer les prestations proposées (OFII, CCAS, MSVS).

### 3. Démarche qualité et gestion des risques

L'évaluation externe du CADA s'est déroulée le 15 et 16 octobre 2024. L'ensemble des salariées a participé et 3 usagers ont été rencontrés.

Un plan d'action a été mis en place pour 2025 suite à celle-ci :

Critères	Remarques	Actions
2.2.3 - Les professionnels respectent la vie privée et l'intimité de la personne accompagnée.	Dans le livret d'accueil, il n'est pas précisé à la personne qu'elle peut refuser une visite des professionnels afin que son espace de vie et son intimité soient respectés selon ses souhaits	- Intégration de la notion de possibilité de refus ponctuel avec report des visites des professionnels dans le livret d'accueil des personnes accompagnées
2.2.4 - Les professionnels respectent la liberté d'opinion, les croyances et la vie spirituelle de la personne accompagnée.	Le service ne dispose pas d'une liste des différents ministères de cultes, dans le respect et le soutien de leur pratique	- liste des cultes annexée au livret d'accueil des personnes accompagnées
2.2.7 - L'ESSMS garantit la confidentialité et la protection des informations et données relatives à la personne accompagnée.	Présence d'informations nominatives centralisées sur un tableau accessible dans un bureau	- Modification du support de suivi des mesures en cours permettant de respecter la confidentialité
3.11.1 - L'ESSMS définit, avec les professionnels, un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées.	Bien que ce document ait pu être transmis, il n'existe pas, à ce jour, de réel plan de prévention des risques de maltraitance ou de violence à l'égard des personnes accompagnées	- Rédaction d'une cartographie de prévention de la maltraitance
3.11.2 - L'ESSMS traite les signalements de faits de maltraitance et de violence, et met en place des actions correctives.	Manque d'appropriation par les équipes	- Organisation de temps de sensibilisation des équipes à l'utilisation et au traitement des fiches de signalement des faits de maltraitance de la déclaration à la définition des actions d'amélioration avec déploiement d'un logiciel dédié
3.12.1 - L'ESSMS organise le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations.	Manque d'appropriation par les équipes	- Organisation de temps de sensibilisation des équipes à l'utilisation et au traitement des fiches de signalement des plaintes et réclamations de la déclaration à la définition des actions d'amélioration avec déploiement d'un logiciel dédié

3.12.2 - L'ESSMS communique sur le traitement des plaintes et des réclamations aux parties prenantes.	Synthèse des plaintes et réclamations non présentée en Réunion d'expression des usagers	- Ajouter la présentation d'une synthèse des événements indésirables issus de plaintes et réclamations à l'ordre du jour des réunions d'expression des usagers en systématique - Organisation de temps de sensibilisation des équipes à l'utilisation et au traitement des fiches de signalement des plaintes et réclamations de la déclaration à la définition des actions d'amélioration avec déploiement d'un logiciel dédié
3.12.3 - Les professionnels analysent en équipe les plaintes et les réclamations et mettent en place des actions correctives.	Manque d'appropriation par les équipes	- Organisation de temps de sensibilisation des équipes à l'utilisation et au traitement des fiches de signalement des plaintes et réclamations de la déclaration à la définition des actions d'amélioration avec déploiement d'un logiciel dédié
3.13.1 - L'ESSMS organise le recueil et le traitement des événements indésirables.	Manque d'appropriation par les équipes	- Organisation de temps de sensibilisation des équipes à l'utilisation et au traitement des fiches de signalement des événements indésirables de la déclaration à la définition des actions d'amélioration avec déploiement d'un logiciel dédié
3.13.2 - L'ESSMS communique sur le traitement des événements indésirables auprès des parties prenantes.	Synthèse des événements indésirables non présentée en Réunion d'expression des usagers	- Ajouter la présentation d'une synthèse des événements indésirables à l'ordre du jour des réunions d'expression des usagers en systématique - Organisation de temps de sensibilisation des équipes à l'utilisation et au traitement des fiches des événements indésirables de la déclaration à la définition des actions d'amélioration avec déploiement d'un logiciel dédié
3.13.3 - Les professionnels déclarent et analysent en équipe les événements indésirables et mettent en place des actions correctives.	Manque d'appropriation par les équipes	- Organisation de temps de sensibilisation des équipes à l'utilisation et au traitement des fiches de signalement des événements indésirables de la déclaration à la définition des actions d'amélioration avec déploiement d'un logiciel dédié
3.14.1 - L'ESSMS définit, avec les professionnels, un plan de gestion de crise et de continuité de l'activité et le réactualise régulièrement.	Date de révision du plan de gestion de crise non définie	- Intégration des plans de gestion de crise dans le module de gestion documentaire du logiciel AGEVAL avec revue systématique annuelle et révision dès que nécessaire
3.14.2 - L'ESSMS communique son plan de gestion de crise en interne et en externe.	Plan de gestion de crise non communiqué aux équipes et aux ATC	- Transmission des plans de gestion de crise des établissements et services aux ATC

**Conclusion**

2025 sera la poursuite de la mise en place de plan d'action suite à l'évaluation externe et son suivi et de travailler sur des axes d'amélioration du service notamment par le développement de nouveaux outils tels que la mise en place de livret d'information pour les familles.

Il faudra également travailler sur la cohésion d'équipe afin de renforcer le lien entre les deux CADA qui ont fusionné en 2023 par la mise en place de projet commun.

KEBA Sophie  
Directrice des services de l'asile



# HEBERGEMENT D'URGENCE POUR DEMANDEUR D'ASILE

## Introduction

L'année 2024 a débuté par une ouverture effective de 60 places en plus à la demande des services de l'Etat dont les ouvertures de logement et d'aménagement se sont faits progressivement fin 2023. Cette ouverture s'est concentrée principalement sur le secteur d'Épinal, Saint-Dié et Remiremont. Le flux migratoire est toujours aussi important, notamment en provenance du continent africain.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

L'Hébergement d'Urgence pour Demandeurs d'Asile (HUDA) a eu une autorisation d'ouverture de 420 places dont 60 nouvelles places en 2024. Il accueille aussi bien des familles que des personnes isolées avec ou sans enfant majoritairement en procédure accélérée ou en procédure Dublin.

Ce public est orienté via l'Office Français d'Immigration et d'Intégration (OFII) après leur enregistrement au Guichet Unique de la Préfecture de Moselle.

Les missions prévues par les textes législatifs sont axées sur :

- L'accueil, l'hébergement et la domiciliation
- L'accompagnement dans les démarches administratives et juridiques
- L'accompagnement sanitaire et social
- Le développement de partenariats dans le tissu associatif
- L'accompagnement à la sortie de l'hébergement

Le service propose un hébergement en logement diffus représentant 126 logements sur le département des Vosges : Contrexéville (5), Épinal (53), Rambervillers (9), Gérardmer (12), Remiremont (15), Rupt sur Moselle (3), Senones (6), Saint Dié (23)

Chaque famille a son propre logement et les personnes isolées sont en co-hébergement dans des logements de type F4.

Dès l'entrée, les familles sont informées de leurs droits par le biais du contrat de séjour, du règlement de fonctionnement, du livret d'accueil et de la charte.

Un livret est mis dans chaque hébergement regroupant plusieurs informations :

- Les numéros d'urgence, l'état des lieux, le livret d'accueil, la prévention des risques domestiques, des produits d'entretien, l'utilisation du lave-linge, la charte des droits et libertés, la liste des personnes qualifiées, les informations et préventions de nuisibles.

L'équipe rencontre les familles une à deux fois par semaine lors de visites à domicile. Ce moment leur permet d'informer les personnes sur leurs droits en France, de travailler sur la demande d'asile, de vérifier le savoir-habiter, de maintenir le lien de confiance.

En mai 2024, le "Café des résidents" a vu le jour. Il est proposé aux personnes accompagnées et hébergées dans les studios à côté des bureaux du service les 1ers vendredis de chaque mois.

Ce concept a pour objectif d'offrir un moment de convivialité afin de leur permettre de se retrouver autour d'un café, d'un thé et de douceurs, mais également d'accueillir les nouveaux arrivants et de faire le lien avec les autres résidents. Il permet de recueillir leur parole, leurs idées, leurs besoins.

Ce moment de partage est apprécié des résidents car il leur permet de se retrouver de manière informelle, d'échanger, de se connaître, et d'apprendre le vivre-ensemble. En moyenne, entre 10 et 25 personnes y participent.

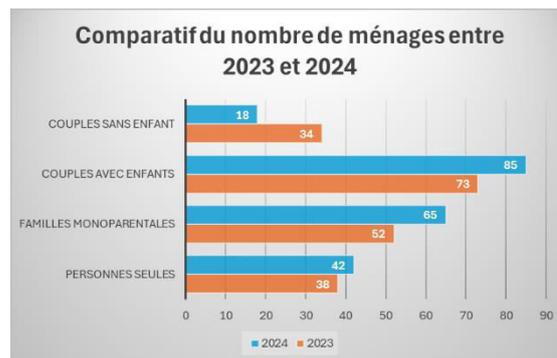
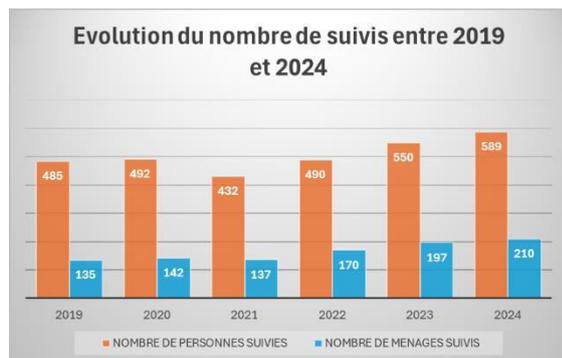
Les modalités de déploiement de la bientraitance passent par la déclaration des événements indésirables, qui se fait par le biais de la fiche de traitement des événements indésirables et par des signalements auprès des services de la préfecture.

## 2 : Les activités

Le service a accompagné, au cours de l'année 2024, 589 personnes soit 210 ménages avec un taux d'occupation en moyenne de 87,94%. Si le taux d'occupation n'est pas encore atteint cette année, il y a une augmentation réelle de l'activité par rapport à 2023.

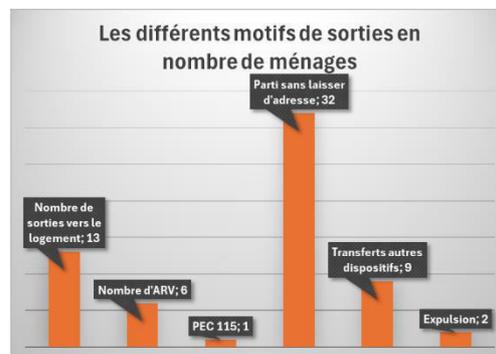
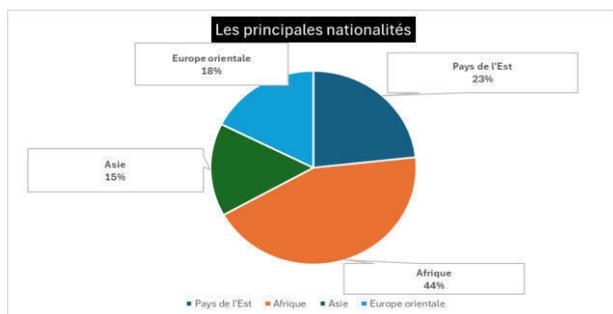
Le taux de logements vacants peut s'expliquer par divers facteurs notamment :

- Par un turn-over important dû aux personnes en procédure Dublin et aux abandons de personnes.
- La réfection des logements (remise en état) et la problématique des nuisibles qui perdure malgré les mises en place de protocoles et les nombreuses désinsectisations réalisées par des entreprises extérieures.



La typologie familiale accueillie voit une augmentation de familles avec enfants et de familles monoparentales. Cependant, par rapport à 2023, il y a une diminution d'arrivée de couple sans enfant sur le service.

La tendance de 2023 se confirme concernant l'accueil de personnes isolées sur le service qui continue de progresser. Elle oblige à transformer les logements afin de pouvoir les accueillir dignement et de respecter leur intimité et leur espace personnel. Cet aménagement fait diminuer le nombre de places. Par exemple, pour un logement avec deux chambres qui pourraient accueillir une famille de 4 personnes, il ne pourra accueillir que deux personnes isolées (une dans chaque chambre).



La majorité des familles proviennent d'Afrique et des Pays de l'Est.

L'accueil du public de nationalité africaine provenant d'Italie et souvent en procédure Dublin est un public qui est assez récent, cela peut s'expliquer par le contexte actuel.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

L'équipe en charge de l'accompagnement social global de la personne accompagnée, est pluridisciplinaire (Educateur spécialisé, assistante sociale, conseillère en économie et sociale).

Elle est composée de 11 travailleurs sociaux, d'un agent technique supérieur (son poste est mutualisé avec d'autres service de l'asile), d'une assistante de Direction, d'une cheffe de service sur l'Est du département (secteur Saint-Dié, Remiremont, Gérardmer), d'une directrice adjointe et d'une directrice qui sont mutualisées sur d'autres services de l'asile.

Un travailleur social a rejoint l'équipe en renfort pour l'accompagnement des familles suite à l'ouverture de places mais également pour la mise en place des actions collectives, notamment sur la résidence Trait D'Union sur le secteur (35 studios).

Un professionnel a diminué son temps de travail à 80% dans le cadre d'un congé parental et un autre fut remplacé dans le cadre de son congé maternité puis de ses congés pris à la suite de celui-ci pendant quelques mois.

Les travailleurs sociaux travaillent en binôme, permettant ainsi une continuité de service en cas d'absence du référent principal de la famille.

Une journée de cohésion d'équipe a été réalisée et a permis de renforcer l'équipe par la connaissance de l'autre et ce par le biais d'une activité sportive.

## **2 : Les compétences**

Dans le cadre du développement des compétences, la cheffe de service du secteur EST a obtenu un CAFERUIS et un diplôme EPDIS (Encadrement, Pilotage et Développement en Intervention Sociale). La cheffe de service du secteur d'Epinal est passé directrice adjointe suite à la validation de son diplôme de niveau 7.

Un travailleur social de l'équipe a effectué une formation de deux jours pour l'accompagnement juridique des personnes en procédure DUBLIN. Cette formation lui a permis de renforcer ses compétences dans ce domaine et d'en faire bénéficier l'équipe grâce au compte rendu effectué en réunion de service.

Plusieurs salariés du service ont pu suivre une formation PSC1.

L'équipe éducative a bénéficié d'un Accompagnement Professionnel Personnalisé à hauteur d'une séance de 2 heures par mois. Cet accompagnement est mis en place par un organisme agréé avec un professionnel formé. Ces analyses leur permettent d'échanger sur certaines situations complexes avec un regard extérieur et de les aider à prendre de la distance par rapport à certaines situations auxquelles ils peuvent être confrontés (maladie d'une personne accompagnée, violences intra-familiales...)

Certaines professionnelles ont pu profiter également de deux demi-journées d'information organisées par le Centre Hospitalier de Ravenel notamment sur :

- Signalement dans le cadre de violence intra familiale et sur les enfants
- Signalement pour les personnes âgées et les personnes vulnérables

## **Axe 3 : L'établissement ou service**

### **1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie**

Cette année, le service a entamé une réfection des bureaux du service d'Epinal qui n'avait pas été faite depuis plusieurs années. Chaque salarié a pu choisir la couleur pour son bureau.

Une remise aux normes électriques, à la suite du passage de l'APAVE, a été faite ainsi que le changement de luminaire.

Afin d'accueillir le public dans de bonnes conditions et dignement, certaines réfections de logements ont été effectuées au cours de cette année et se poursuivront l'année prochaine au vu du parc de logements important sur ce service (126)

L'achat de matelas ainsi que de lits en métal anti punaises sont privilégié lorsqu'ils ont besoin d'être changés afin de limiter la prolifération de nuisibles qui est un véritable fléau.

### **2 : Les relations partenariales**

Le service a établi et développé, au fil des années, un réseau de partenariats variés pour renforcer son action, notamment dans le domaine de l'asile. Ces partenariats incluent des acteurs directement liés à l'asile, comme des interprètes et des avocats, mais également des instances comme l'OFII (Office Français de l'Intégration et de l'Immigration), la SPADA (Service Premier Accueil des Demandeurs d'Asile).

Le service travaille en étroite collaboration avec des partenaires tels que la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), la Caisse d'Allocation Familiale (CAF), les Maisons de la Solidarité et de la Vie Sociale (MSVS), les centres sociaux, le milieu associatif de manière générale, ainsi que les écoles, collèges et lycées. Il collabore également avec des bailleurs sociaux et privés pour répondre aux besoins de logements.

Ancré sur différents territoires, le service favorise une approche locale en s'appuyant sur ces partenariats. Ces collaborations se concrétisent sous forme de réunions régulières qui permettent de coordonner les actions et d'assurer un suivi efficace des projets communs.

Focus sur des projets menés en 2024 :

- **Participation à la fête de quartier de Saint-Roch à Saint-Dié-des-Vosges** : Le service a contribué à l'organisation de cet événement en participant aux réunions préparatoires. Il a également mobilisé des personnes accompagnées pour participer à cette rencontre conviviale, rassemblant des habitants de tous âges et origines.
- **Réunions de coordination avec le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de Saint Dié**: ces réunions ont permis d'améliorer les conditions d'accès à l'Épicerie sociale de la ville. Elles ont abouti à une mise à jour de la convention et à un meilleur accompagnement des bénéficiaires de cette aide alimentaire.
- **Collaboration avec les Pupilles de l'Enseignement Public (PEP) Lorraine secteur de Senones** : Cette initiative a permis à des demandeurs d'asile de s'impliquer dans des actions collectives avec les habitants. Ils ont notamment animé une activité intitulée « portage d'enfant », partageant leurs savoir-faire et coutumes sur le portage avec des pagnes (carré de tissu en coton).
- **Atelier soin et bien-être en partenariat avec l'Association Banlieues Santé et la Fondation l'Oréal** : Banlieues Santé, association engagée dans la lutte contre les inégalités sociales de santé, mène depuis plusieurs années en partenariat avec la Fondation L'Oréal un projet de cabine de soins et de bien-être itinérante afin de proposer des ateliers de socio-esthétique à des femmes accompagnées par différentes structures sociales et associations partenaires sur les territoires. Ces soins de socio-esthétique, qui ont lieu au sein de la cabine, visent à offrir aux femmes des instants de répit et de rupture avec leur vie quotidienne, des temps de soin pour soi, favorisant le mieux-être, l'estime et la confiance en soi. Cet atelier a pu être mis en place en juillet 2024 et 16 femmes accompagnées par l'HUDA à la Résidence ont pu participer.



- **Atelier de sensibilisation aux cafards et aux punaises de lits (fléau des logements)**  
Action mise en place en mars et avril 2024 auprès des familles de la Résidence à Epinal et à Contrexéville par rapport au constat de l'équipe. 38 personnes y ont participé. Lors de ces différents ateliers, les familles ont surtout questionné sur les différentes possibilités de repérer des punaises de lit ou des cafards.
- **Participation à la semaine de l'intégration au Centre Léo Lagrange** : représentation du service afin de répondre aux éventuelles questions des personnes participantes.
- **Sensibilisation au Tri Sélectif à la Résidence Trait d'Union** : Action mise en place en mai 2024 par rapport au constat fait par l'équipe que le tri sélectif n'était pas acquis à la Résidence en Partenariat avec le Sicovad d'Epinal avec l'intervention d'une professionnelle : atelier, mise à disposition de sacs, goodies, conteneurs pour effectuer le tri sélectif. 29 personnes ont participé et pour celles qui ne pouvaient pas venir, sensibilisation faite à leur domicile grâce aux supports expliqués aux familles et traduits dans leur langue. Depuis, les bacs jaunes à l'extérieur sont utilisés, les personnes font le tri et l'équipe sensibilise les familles pour poursuivre cette action.
- **Les foulées Roses** : Action menée en octobre 2024 afin de : sensibiliser les femmes accueillies à la Résidence sur les cancers féminins, partager un moment de convivialité autour d'une action de sensibilisation et de se retrouver autour de valeurs communes, de partage, de solidarité, de prévention



### **3. Démarche qualité et gestion des risques**

#### **Réunion de service :**

Les réunions de service ont lieu une fois par mois ; Elles permettent de communiquer des informations d'ordre général, d'aborder des points sur certaines situations complexes concernant les personnes accompagnées. En dehors de celles-ci, des points familles sont réalisés auprès des équipes qui n'hésitent pas à solliciter la Direction si besoin à tout moment.

Le service HUDA n'est pas soumis à la loi 2002-2. Cependant, il a mis en place les outils de cette loi comme le règlement de fonctionnement, la charte des libertés individuelles, le livret d'accueil qui devait être actualisé en 2023. Cependant, le délai n'a pu être respecté encore cette année. Ce chantier sera une des priorités pour l'année 2025.

#### **Le projet d'établissement :**

Sous l'impulsion de la Direction générale, le service a entrepris l'élaboration de son premier projet d'établissement dans une démarche de co-construction. Pour garantir une approche collaborative, l'ensemble de l'équipe a suivi une formation spécifique, permettant de poser les bases d'un travail collectif. Ce projet devrait être finalisé fin 2025 avec la rédaction des fiches actions.

Cette réflexion collective a offert à l'équipe l'opportunité de redéfinir le sens de ses missions et d'approfondir leur portée. Le processus s'inscrit dans une dynamique participative, visant à mobiliser les compétences et les idées de tous les acteurs pour construire un projet cohérent et porteur d'avenir.

### **Conclusion**

L'année 2024 a été synonyme d'adaptabilité et de flexibilité face aux demandes de l'OFII afin d'aménager le parc locatif pour pouvoir accueillir un public isolé.

Des colocations inexistantes sur le service ont vu le jour et l'équipe a su s'ajuster et a mis en place de nouveaux outils pour accompagner au mieux les résidents.

L'année 2025, sera synonyme de poursuite concernant l'écriture du projet d'établissement et également la continuité de la mise en place d'actions collectives.

KEBA Sophie  
Directrice des services de l'asile

## Introduction

Le service d'Urgence Logema a une capacité de 134 places. Il propose un hébergement de 34 logements en diffus, principalement sur le secteur d'Épinal (23 dont 9 à la résidence Trait d'Union), Remiremont (5), Rambervillers (1), Contrexéville (4), Arches (1).

Auparavant, ce service était dédié à un public primo-arrivant en demande d'asile.

Au fur et à mesure du temps, cette principale activité a évolué pour se tourner vers un public régularisé, souvent débouté de sa demande d'asile mais ayant obtenu une Autorisation Provisoire de Séjour (APS) ou un titre de séjour temporaire.

Le dispositif ukrainien, ouvert depuis mars 2020, a une capacité de 130 places. Le flux migratoire est moins dense qu'à l'ouverture du service.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

#### Service Logema:

L'équipe accompagne les familles en demande d'asile dans leurs démarches administratives et juridiques.

L'accompagnement réalisé auprès des familles régularisées est un accompagnement global dont la mission principale est l'insertion professionnelle leur permettant de se maintenir en France et d'obtenir une carte de séjour permanente. Un poste a été ouvert pour cet accompagnement spécifique.

L'action visée est de préparer les bénéficiaires à une insertion durable dans la société française sans rupture de parcours par, notamment, l'accès à un logement locatif. Chaque famille qui entre dans ce dispositif se voit proposer un hébergement en logement individuel ou en colocation. Cette proposition d'hébergement est récente. Le service a transformé un logement pour pouvoir accueillir des femmes isolées accompagnées d'un enfant.

Le référent social construit, met en œuvre et évalue avec les personnes accompagnées leur projet personnalisé d'insertion. Il les soutient dans leur démarche de recherche d'emploi, de stages, ou de formation.

Les orientations se font en accord avec la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail de la Solidarité et de la Protection des Populations (DDETSPP) et en lien avec le Service Intégré d'Accueil et d'Orientation (SIAO).

Une participation aux frais d'hébergement est demandée si les résidents possèdent des ressources sur la base d'un pourcentage décidé par le Préfet.

La motivation des personnes à adhérer au projet est essentielle étant donné qu'elles ne peuvent bénéficier de minima sociaux et que seul le projet professionnel sera un vecteur de sortie du dispositif vers un logement autonome.

Dès l'entrée, les familles sont informées de leurs droits par le biais du contrat de séjour, du règlement de fonctionnement qui leur est expliqué avec un interprète si la personne n'est pas francophone et qu'elle signe.

Les modalités de déploiement de la bienveillance passent par la déclaration des événements indésirables qui se fait par le biais de la fiche de traitement des événements indésirables et par des signalements auprès des services de la préfecture.

#### Dispositif ukrainien:

Le travailleur social accompagne les personnes dans leur globalité.

Pour les démarches de l'asile, elle renvoie au service Logema qui a les compétences dans ce domaine.

Les personnes qui souhaitent déposer une demande d'asile doivent se faire pré-enregistrer auprès de la Spada pour pouvoir obtenir un rendez-vous auprès du Guichet Unique à Metz

**2 : Les activités**

**Pour le service LOGEMA:**

Le service a une capacité de 134 places en logement et il peut prendre en charge également des personnes en demande d’asile sur de l’hôtel en attente d’une orientation vers des dispositifs spécifiques à l’asile.

Le service a suivi pour l’année 2024 ,191 personnes représentant 63 ménages, dont 42 personnes, soit 18 ménages sont sortis.

Il connaît une forte baisse de son activité principale qui est d’accueillir et d’accompagner les primo-arrivants du fait des nouvelles missions imputées à la Structure de Premiers Accueil des Demandeurs d’Asile (SPADA). En effet, celle-ci domicilie et oriente les familles vers des dispositifs spécifiques tels que les Centres d’Accueil des Demandeurs d’Asile (CADA) et/ou Hébergement d’Urgence pour Demandeurs d’Asile (HUDA).

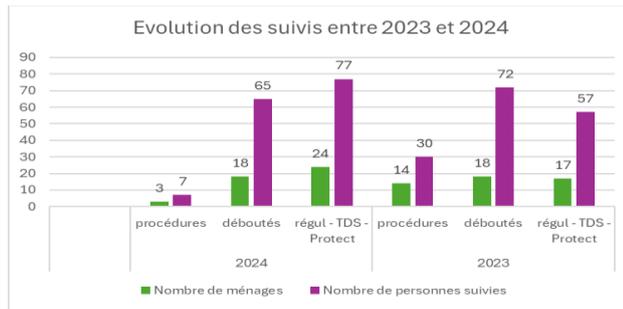
En parallèle, l’accueil des personnes régularisées principalement pour des raisons de santé ou des sorties de prostitution est en nette augmentation.

L’hébergement des personnes en parcours de sortie de prostitution est récent. Le service accompagne actuellement 6 familles monoparentales dont deux qui sont en colocation.

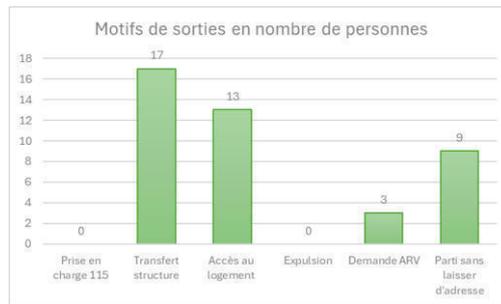
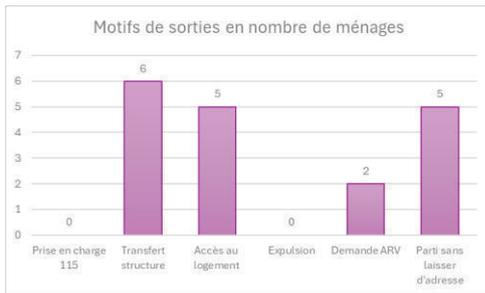
Une commission à l’initiative de la Préfecture se rencontre avec différents acteurs dont l’association ANTIGONE de Nancy pour étudier l’avancement de leurs parcours dans le Département notamment dans l’insertion professionnelle.

Le service accompagne aussi 2 familles pour lesquelles l’enfant mineur a obtenu une protection internationale.

Les personnes accueillies sont principalement des familles avec enfants ou des familles monoparentales.



Certaines familles déboutées depuis de nombreuses années sont sorties du dispositif mais la majorité se maintient dans l’hébergement d’urgence sans obtenir pour autant de cartes de séjour. Elles ne sollicitent pas le service pour des aides au retour volontaire et il y a peu de perspectives de sorties pour celles-ci.

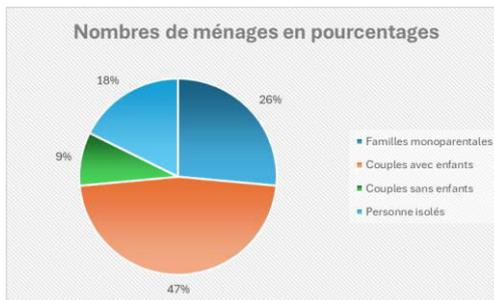


**Dispositif Ukraine :**

Le service a suivi 34 ménages soit 103 personnes au cours de l’année 2024.

La typologie des ménages est principalement des familles alors que les années précédentes, le service accueillait majoritairement des familles monoparentales.

Cela peut s’expliquer en partie par le fait que les hommes accompagnent leurs familles car ils ne veulent pas participer au conflit.

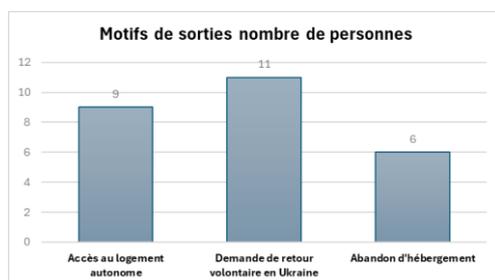


11 personnes ont quitté le service au cours de l'année pour repartir en Ukraine

9 sont sorties vers un logement autonome à la suite d'un bail glissant. Ces personnes, pour la plupart avaient trouvé un emploi en CDI ou obtenu une protection subsidiaire.

Au début de l'ouverture de ce service, les familles souhaitaient retourner dans leur pays. Aujourd'hui, certaines décident d'engager une demande d'asile afin d'obtenir une protection en France et de s'installer durablement.

Fin de l'année 2024, 20 familles représentant 64 personnes (adultes et enfants confondus) n'ont pas voulu déposer de demande d'asile et sont en cours de réflexion contre 8 familles qui ont fait ce choix, représentant 30 personnes (14 adultes et 16 enfants).



En 2024, 12 personnes ont suivi des cours de FLE au début de l'année. Cependant, elles n'ont pu se poursuivre faute de nouvelle ouverture de session.

Toutes les familles sont inscrites à France Travail ou à la mission locale afin qu'elles soient dans un parcours d'insertion professionnelle sauf les personnes séniors.

Certaines personnes travaillent sous contrat indéterminé (5), 2 sont en contrat à durée déterminée d'insertion, 1 en contrat déterminé.

Une famille a été déboutée de sa demande d'asile et souhaite faire une demande d'aide au retour volontaire dans son pays d'origine l'Arménie. Elle est en attente de passeport de l'enfant pour pouvoir concrétiser sa demande. Cette famille possédait la citoyenneté ukrainienne.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

#### Service Logema:

L'équipe est composée de deux travailleurs sociaux dont l'un a pour mission les personnes régularisées par la Préfecture au titre essentiellement pour étrangers malades, d'une assistante de Direction et d'une Directrice adjointe mutualisées avec le service HUDA, d'un agent d'entretien technique mutualisé avec les autres services de l'asile.

#### Dispositif Ukraine :

Un travailleur social est sur ce service. Il a dû être remplacé à la suite d'un arrêt maladie de plusieurs mois.

Pour une continuité de service, le travailleur social du service Logema a accompagné les familles le temps du recrutement. Elle s'est maintenue en binôme avec le nouveau professionnel afin d'assurer un accompagnement de qualité.

Une secrétaire en poste à 50% a démissionné en 2024, son poste n'a pas été remplacé pour l'instant. Les assistantes de Direction des autres services de l'asile gère le service.

## **2 : Les compétences**

### **Service Logema:**

Pour accompagner de manière efficiente les personnes régularisées, un travailleur social a suivi une formation sur 3 jours à Paris sur les fondamentaux du Droit des étrangers.

Cette formation lui a permis de renforcer ses compétences sur les différents titres de séjour et plus généralement sur le droit des étrangers.

Il a également suivi une formation concernant l'accompagnement vers l'emploi des personnes accompagnées dans le secteur de l'Accueil, Hébergement, Insertion (AHI). Les objectifs étaient de maîtriser le champ de l'emploi dans le secteur social par l'approche de la médiation active, d'appréhender les outils d'accompagnement vers l'emploi et de trouver des solutions concrètes en équipe, d'expérimenter les actions de médiations afin de permettre aux bénéficiaires de lever les freins de l'accès à l'emploi. Cette formation avait une durée de 3 jours.

L'équipe a bénéficié d'une formation PSC1.

Un travailleur social ainsi que la Directrice Adjointe ont bénéficié d'information par le CHU de Ravenel sur deux demi-journées sur les thématiques suivantes :

- Signalement dans le cadre de violence intra familiale et sur les enfants
- Signalement pour les personnes âgées et les personnes vulnérables

### **Dispositif Ukraine :**

Le travailleur social a pu bénéficier de la formation Psc1

## **Axe 3 : L'établissement ou service**

### **1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie**

#### **Service Logema et dispositif Ukraine :**

Cette année, le service a entamé une réfection des bureaux du service d'Epinal qui n'avaient pas été faites depuis plusieurs années. Chaque salarié a pu choisir la couleur pour son bureau.

Une remise aux normes électriques, à la suite du passage de l'APAVE, a été faite ainsi que le changement de luminaire.

Des travaux de rénovation ont été entrepris sur le parc locatif afin d'accueillir les personnes dans des conditions correctes.

Un kit d'accueil (produits ménagers, draps serviettes...) est mis dans le logement avant l'arrivée des familles.

Dès l'entrée, les familles sont informées de leurs droits par le biais du contrat de séjour, du règlement de fonctionnement, du livret d'accueil et de la charte des libertés.

Un livret est mis dans chaque hébergement regroupant plusieurs informations :

- Les numéros d'urgence, l'Etat de lieux, le livret d'accueil, la prévention des risques domestiques, les produits d'entretien, l'utilisation du lave-linge, la charte des droits et libertés, la liste des personnes qualifiées, les informations et préventions de nuisibles.

### **2 : Les relations partenariales**

L'accompagnement global s'inscrit dans un partenariat large qui se renforce notamment sur l'insertion professionnelle. Une immersion auprès de France Travail d'une demi-journée a permis au travailleur social de comprendre son organisation ainsi que l'outil informatique concernant l'espace personnel (curriculum vitae, parcours, projet professionnel) et d'accompagner au mieux les usagers.

L'accès à la plateforme IAE (Insertion par l'Activité Economique) permet de positionner les personnes sur les offres d'emploi.

### **3. Démarche qualité et gestion des risques**

Le service LOGEMA n'est pas soumis à la loi 2002. Cependant, il a mis en place les outils de cette loi comme le règlement de fonctionnement, la charte des libertés individuelles, le livret d'accueil. Certains de ces outils vont être retravaillés en équipe lors de réunions de service.

#### **Réunion de service :**

Les réunions de service ont lieu une fois tous les 15 jours afin d'améliorer les outils.

Elles permettent de communiquer des informations d'ordre générales, d'aborder des points sur certaines situations complexes concernant les personnes accompagnées.

En dehors de celles-ci, l'équipe n'hésite pas à solliciter la Direction si besoin à tout moment.

## Conclusion

L'accompagnement à l'insertion professionnelle est un axe de travail fondamental avec les personnes régularisées. La motivation est présente malgré des années d'inactivité au vu de leur parcours d'exil, d'attente dans le cadre de leur demande d'asile puis d'errance administrative. Cependant, elles n'ont pas toujours conscience du parcours qui leur reste à franchir, des exigences du marché du travail et de l'administration Française de manière générale. C'est pourquoi, l'année 2025 devra conforter le service régularisé et travailler principalement sur ces axes au vu de la baisse significative des primo-arrivants sur le service.

Le dispositif ukrainien, ouvert depuis mars 2020, voit son activité diminuer du fait que le flux migratoire de départ est en baisse et il est amené à fermer progressivement.

Le travailleur social va les accompagner dans leur insertion professionnelle afin qu'elles puissent quitter le service et accéder à un logement autonome. Parfois, il est confronté au déclassement social pour les personnes qui avaient une formation très qualifiée dans leur pays d'origine et dont l'équivalence en France ne correspond plus à leur activité professionnelle. L'action du travailleur social sera aussi de les accompagner à accepter leurs nouvelles conditions sociales.

Devant la charge de travail administratif, une réflexion est en cours pour un recrutement au départ en CDD d'un demi-poste de secrétariat afin de ne pas essouffler le personnel administratif en poste sur le service l'HUDA et le service Logema –Ukraine.

KEBA Sophie  
Directrice des services de l'asile



# Etablissements & services

**ETABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE  
PAR LE TRAVAIL - FLOREBOIS**

**CENTRE DE RESSOURCES POUR LE DEVELOPPEMENT  
DE L'INSERTION**

**SERVICE D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT DES  
GENS DU VOYAGE**

**CHANTIER D'INSERTION - C'2ACT**

# ETABLISSEMENT ET SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TRAVAIL - FLOREBOIS

## Introduction

L'année 2024 a été une période riche en événements marquants pour l'ESAT FLOREBOIS. En effet, nous avons continué de développer nos missions d'accompagnement et d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, tout en s'adaptant aux évolutions du contexte socio-économique.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

Les travailleurs sont impliqués dans le Conseil de la Vie Sociale (CVS) où 3 réunions ont eu lieu en 2024 :

- 👉 le 19 mars 2024 sur le site de Fraize
- 👉 le 12 septembre 2024 sur le site de Saint Nabord
- 👉 le 5 novembre sur le site de Darney

Le CVS est une instance essentielle au sein de l'ESAT, permettant aux personnes accompagnées de participer activement à la vie de l'établissement. Cette instance permet de faire le point et de réunir les 3 sites le temps d'une réunion pour échanger sur l'organisation.

Conformément au décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022, l'ESAT se prépare à la mise en place de l'instance mixte. Cette instance est composée de représentants des travailleurs et de représentants de l'équipe de l'ESAT. Elle a pour objectif de favoriser le dialogue et la concertation sur les questions relatives aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité des travailleurs.

L'ESAT FLOREBOIS va mettre en place l'instance mixte à partir de 2025 ; l'année 2024 a été consacrée à la présentation de l'instance auprès des travailleurs et des professionnels.

Les travailleurs sont informés de leurs droits par différentes formes :

- 👉 Collective : les informations sont affichées dans l'établissement et font l'objet d'explications par l'équipe professionnelle. Des réunions sont organisées afin d'informer les personnes ainsi que leurs représentants légaux et/ou familles.
- 👉 Individuelle : le coordinateur de parcours et la conseillère en insertion professionnelle rencontrent régulièrement les travailleurs et les informent de leurs droits. Les moniteurs référents sont également en lien avec les travailleurs de manière individuelle et échangent aussi sur les droits de façon individuelle.

Les travailleurs bénéficient d'informations et de temps de sensibilisation à la santé et à l'autonomie lors de leurs temps de présence à l'ESAT.

L'ESAT FLOREBOIS a travaillé sur la mise en place d'une mutuelle de groupe qui prendra en charge la moitié de la cotisation pour chaque travailleur de l'ESAT. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, elle deviendra obligatoire pour tout nouvel ouvrier de l'ESAT. Cette avancée témoigne la volonté de la FMS de toujours mieux accompagner les personnes accueillies.

Exemple : l'ESAT accueille des étudiants infirmiers sur des périodes où ils proposent des sensibilisations à la santé et à l'autonomie (hygiène bucco-dentaire, équilibre alimentaire.)

La conseillère en insertion propose également des ateliers permettant aux personnes d'accéder à ses droits en matière de santé et d'autonomie (ex : sensibilisation aux dangers du tabac, comment faire pour déclarer ses ressources pour percevoir la prime d'activité...)

Le coordinateur de parcours accompagne chaque travailleur de l'ESAT dans la construction de son projet d'accompagnement. Le projet est co-construit avec le travailleur, son moniteur référent, le coordinateur de parcours ; et le mandataire judiciaire ou la famille du travailleur s'il le souhaite. Il est évalué et revu chaque année. Le projet personnalisé du travailleur peut comprendre des actions de formation, des périodes de mise en situation professionnelle, des accompagnements spécifiques pour développer son autonomie ou renforcer ses compétences. Le projet personnalisé est un outil évolutif qui s'adapte aux progrès et aux besoins du travailleur tout au long de son parcours à l'ESAT.

La bientraitance est une démarche essentielle au sein de l'ESAT FLOREBOIS. Elle vise à promouvoir le bien-être des travailleurs en situation de handicap, dans le respect de leur dignité et de leurs droits. La FMS a écrit une charte "éthique et bientraitance" qui a été présentée sur les 3 sites de l'ESAT. Elle est affichée à plusieurs endroits afin d'être connue et déclinée au sein de l'ESAT. La bientraitance est déclinée à travers les projets personnalisés qui tiennent compte des capacités de chaque travailleur et de ses aspirations en termes d'activité professionnelle, d'atelier dans lequel il souhaite travailler. L'ESAT s'attache à être vigilant au bien-être et à l'épanouissement des personnes qu'il accueille. Les situations sont échangées lors des réunions d'activité, réunions de parcours. Les travailleurs sont informés qu'ils peuvent solliciter le moniteur d'atelier, le coordinateur de parcours, la conseillère en insertion ou encore le personnel administratif présent s'ils en ont besoin. La bientraitance est déclinée à travers 3 fiches actions du projet d'établissement.

**2 : Les activités**

176 personnes ont été accueillies sur l'année 2025 :  
 Darney : 16 femmes et 43 hommes soit 59 personnes  
 Saint Nabord : 20 femmes et 56 hommes soit 76 personnes  
 41 Stagiaires ont été accueillis sur l'année 2024 (34 hommes et 7 femmes)

Nombre de jours d'ouverture :

- Darney : 298 jours (l'atelier horticulture, maraîchage ; l'atelier restauration et l'atelier entretien des locaux fonctionnent du lundi au samedi) soit 17 586 journées réalisées  
 5 personnes sont arrivées en 2024 et 4 ont quitté les effectifs (1 changement d'Esat, 1 démission, et 2 fins de prise en charge non renouvelées)  
 1183 jours d'absence sont recensés dont 1150 jours d'arrêt maladie
- Saint Nabord et Fraize : 224 jours d'ouverture soit 16 128 journées réalisées  
 6 personnes sont arrivées en 2024, 3 personnes ont fait valoir leur droit à la retraite et 2 personnes ont démissionné  
 2 098 jours d'absence sont recensés dont 428 jours pour congé parental

Résultats commerciaux :

Sites géographiques	Ventes 2023	Ventes 2024
SAINT NABORD / FRAIZE	1 315 204 €	1 250 243 €
DARNEY	935 756 €	990 557 €

Concernant le site de Saint-Nabord et Fraize, l'activité fabrication de palettes neuves et l'atelier palettes d'occasion représentent 53 % des ventes. L'activité brasserie s'est bien développée avec un résultat en hausse de 19 % entre l'année 2023 et l'année 2024. Concernant le site de Darney, l'atelier horticulture / maraîchage et l'atelier restauration représentent 61% des ventes. L'atelier restauration a augmenté son résultat d'environ 12 % sur l'année 2024 par rapport à l'année 2023. L'atelier restauration a obtenu le renouvellement de son agrément en fin d'année 2024. L'agrément dépend également du développement d'un projet restauration qui consiste à construire un nouveau bâtiment qui accueillerait la partie restauration collective et self-service ; puis à restructurer l'existant qui accueillerait un restaurant traditionnel ; sans oublier la partie traiteur qui a donné des résultats encourageants.

**Axe 2 : Les professionnels**

**1 : Le personnel**

L'ESAT a bénéficié d'une direction de transition par un organisme agréé et spécialisé pendant 4 mois (de juillet à octobre 2024) afin de remédier à l'absence de la directrice en poste. Cela a permis de faire un diagnostic de la situation et de mettre en place une organisation harmonisée et posée correspondant aux besoins de la structure. Une réunion collégiale réunissant les professionnels des trois sites fin septembre a permis de présenter l'organisation proposée et a permis d'impliquer chaque professionnel.

Les professionnels de l'ESAT ont bénéficié d'un entretien professionnel afin de faire le point sur leur carrière et leur besoin en matière d'évolution, de formation. Cet entretien est mené tous les deux ans.

Les nouveaux collaborateurs sont accueillis et intégrés à l'établissement ; avec une période en doublon avec un professionnel en poste de manière à mieux appréhender l'activité et la connaissance du public. La directrice en poste a démissionné au 31 décembre 2024 et sera remplacée en 2025. La chef de service a fait valoir ses droits à la retraite et est remplacée par le chef d'atelier recruté en fin d'année 2023. L'établissement n'a pas accueilli de bénévoles sur l'année 2024.

## **2 : Les compétences**

Formations suivies :

- 🍷 Secourisme : 9 SST
- 🍷 CACES : 2 personnes ont suivi la formation CACES R482
- 🍷 Formation échafaudage : 1 professionnel a suivi la formation avec des travailleurs
- 🍷 HACCP : 1 formation initiale et 1 recyclage

Deux moniteurs d'atelier ont suivi la formation "Adapter ses pratiques managériales aux travailleurs d'Esat"

Un groupe de professionnels a suivi une formation collective sur l'autodétermination

Les RBPP ne sont pas suffisamment exploitées à l'ESAT ; c'est une culture qu'il nous faudra développer afin de garantir un accompagnement de qualité, respectueux des droits et du bien-être des travailleurs en situation de handicap. Les RBPP permettront d'harmoniser les pratiques au sein de l'ESAT, en s'assurant que tous les professionnels travaillent selon les mêmes principes et les mêmes objectifs.

## **Axe 3 : L'établissement ou service**

### **1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie**

Le site de Saint Nabord a mis l'accent sur la sécurisation et l'affichage par la signalétique remise à jour. Une étude de l'atelier "brasserie" a été menée mettant en avant le besoin de mettre en conformité les appareils qui deviennent vieillissants avec le risque de ne plus fonctionner correctement. Concernant la brasserie, 3 bières de l'Esat ont obtenu le label "Je vois la vie en Vosges" en fin d'année 2024.

Les bâtiments ont fait l'objet d'une inspection concernant la mise en sécurité du site.

Le site de Fraize a également été étudié afin d'améliorer les conditions de travail tout en réalisant des économies d'énergie. Cette étude débouchera sur le besoin d'aménager l'atelier en zones (stockage, atelier de fabrication / prestations).

L'opération DUODAY a été renouvelée en 2024 et a permis à des travailleurs de découvrir un autre métier le temps d'une journée. Ces moments sont enrichissants et valorisants pour les travailleurs ; cela permet une ouverture sur l'extérieur.

En décembre 2024, tous les travailleurs et les professionnels se sont retrouvés autour d'une bonne table dans un cabaret pour fêter l'année. Cet événement inoubliable a rassemblé environ 155 personnes en même temps, une première pour l'ESAT qui a permis de renforcer les liens et la cohésion.

### **2 : Les relations partenariales**

L'ESAT mobilise des partenaires sur les secteurs où il est implanté afin d'étoffer son activité et son offre de prestations.

Plusieurs entreprises sont des partenaires directs de l'établissement et confient du travail qui sera réalisé par les travailleurs.

En novembre 2024, l'ESAT (site de Saint Nabord) a mis fin à un partenariat avec une entreprise du secteur pour lequel nous intervenions depuis de nombreuses années. La prestation ne correspondait plus aux conditions de travail et de sécurité que nous devons avoir envers les personnes accueillies et qui sont en situation de handicap.

D'autres activités se sont mises en place et les travailleurs ont pu évoquer leurs souhaits d'aller dans un atelier correspondant à leurs projets et aspirations professionnelles.

Afin de garantir une continuité dans le parcours de nos travailleurs, nous maintenons nos partenariats avec les Foyers d'Hébergement (F.H), les Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (S.A.V.S), les E.S.A.T, les services de tutelle, PASS'AGE et l'habitat inclusif qui se développe sur les secteurs de Darney et Fraize. Ces services sont complémentaires et à disposition des personnes accueillies afin de pouvoir assurer une continuité de parcours.

Un partenariat avec le lycée hôtelier de Contrexéville a été engagé en fin d'année 2024 et va permettre de détacher des travailleurs de l'atelier restauration pour qu'ils puissent se former avec les élèves du lycée ; puis des élèves viendront à l'ESAT sur des temps de travaux pratiques encadrés dans un milieu de travail.

### 3. Démarche qualité et gestion des risques

Autoévaluation réalisée en octobre 2024 :

D'une manière générale, il est remarqué que l'ensemble de points d'amélioration relevés lors des précédentes évaluations ou auto-évaluations a fait l'objet d'actions soit déjà mises en place soit en cours de déploiement. L'ensemble des professionnels (moniteurs, encadrement, postes transversaux, ...) est impliqué dans la mise en œuvre de ces actions en transversalité. Cette synthèse énumère les évolutions observées qui permettent de répondre à l'ensemble des critères du référentiel HAS.

La dimension sociale de l'accompagnement est en cours d'intégration tout au long du parcours.

Lors de la définition des objectifs du PPI l'ensemble des thématiques est abordé avec redéfinition des missions de chacun tout en conservant un accompagnement global :

- Professionnels : Moniteurs
- Formations/stages : Coordonnateur de parcours
- Extra-professionnel : CIP
- Santé : Psychologue

Des ateliers de soutien de type 2 extra professionnel sont en cours de programmation avec un rythme de 2h/mois/travailleur en moyenne. Dans un 1<sup>er</sup> temps, les thématiques ont été fixées à partir des besoins identifiés dans les PPI et évolueront selon les besoins des TH. Des intervenants externes mèneront ces ateliers avec une évaluation du niveau d'autonomie de chaque participant. Attention à veiller à ce qu'il y ait une mise en pratique ou une continuité pour ne pas perdre le bénéfice de l'atelier.

Afin de développer l'offre sportive/socio-culturelle, le Projet AMI a été déposé en collaboration entre les Foyers et l'Esat avec mise en place de 4 ateliers encadrés.

L'accompagnement à la santé va être renforcé avec l'intégration dans les missions de la psychologue. Des interventions de partenaires vont également être déployées : étudiants IDE (Sexualité) + UDAF 54 (sexualité) + Médecine du travail (Surpoids) + CPAM + Hygiène/nutrition avec les foyers.

Pour mener à bien ces accompagnements et solliciter des ressources externes, le partenariat est en cours de développement et s'est déjà élargi.

Outils d'évaluation et de traçabilité :

Des temps dédiés aux référents sont programmés sur l'année pour réaliser le suivi des PPI.

Dans le cadre du déploiement du logiciel de suivi WIKICAP, des groupes de travail ont été constitués pour paramétrer les métiers et les compétences associées. Cet outil servira de support d'évaluation et de suivi des TH et des stagiaires. Il favorisera la transmission des informations entre professionnels, notamment pour les nouveaux moniteurs.

Les grilles ROCS sont utilisées sur besoin en cours d'année et seront substituée par Wikicap.

s

Les stagiaires font l'objet d'une évaluation avec un bilan permettant la sélection de l'atelier en cas d'intégration définitive. Il sera intéressant de mettre en place une définition des compétences à l'arrivée afin d'avoir une approche adaptée au niveau du stagiaire.

Le CVS est actif, une réélection est prévue début 2025 suite au départ d'un représentant TH. Cependant les explications des compte-rendus de CVS ne sont pas systématiques auprès des TH ce qui ne favorise pas la compréhension du rôle du CVS. La communication entre les familles et leurs représentants est à améliorer. D'une manière générale, le CVS fonctionne bien mais une dynamique est à créer.

Communication - transversalité :

De nombreux temps de travail ont été instaurés par la direction afin de permettre une meilleure communication et de cibler les objectifs de travail. Exemples :

- Réunions d'activités 1x/mois : Pratiques, matériel, budget, DUERP...
- Réunion d'équipe 1x/mois
- Réunion de parcours 1x/mois avec commission de recrutement 1x/trimestre
- Réunion pôle administratif 2x/an
- Réunion cadres 2x/mois
- Réunion intentionnelle 2x/an
- Réunions ESAT/Foyer

## Conclusion

Le travail engagé sur la fin de l'année 2024 a permis de structurer l'organisation pour évaluer les progrès des travailleurs accompagnés, le développement de leurs compétences, l'amélioration de leurs conditions de travail, la satisfaction des partenaires et des entreprises clientes. L'année 2025 sera axée sur la poursuite des objectifs de travail fixés en 2024 pour poursuivre la démarche d'amélioration de l'accompagnement des personnes accueillies et leur garantir une activité professionnelle adaptée et qui correspond à leurs besoins tout en s'adaptant au contexte économique des secteurs d'activités.

Les perspectives pour 2025 :

- Réaliser les élections pour renouveler le CVS,
- Mettre en place l'instance mixte sur l'ESAT,
- Réviser le projet d'établissement,
- Fêter les 50 ans de l'ESAT sur le site de Darney (ouverture en 1975)
- Regrouper les 3 sites autour d'un évènement festif comme en décembre 2024
- Poursuivre le partenariat engagé
- Développer le projet de restauration collective et restaurant attenant
- Renouveler le matériel de la brasserie et développer l'activité

Christelle CHEVALME



## CENTRE RESSOURCES POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'INSERTION

Depuis 2006, le CRDI répond chaque année à l'appel à projet insertion logement piloté par le Conseil Départemental des Vosges, chef de file de la politique insertion. Il répond également à la politique Européenne dans le cadre du Fond Social Européen. La Loi France Travail, dont sont attendus les décrets d'application en 2025, a conduit à reconsidérer l'accompagnement social des personnes bénéficiant du RSA. Le CRDI a participé en 2024 à l'expérimentation portée par le département des Vosges sur le territoire particulier de la MSVS Épinal 2. Si l'objectif final des parcours d'insertion est une sortie vers l'emploi, le cœur de métier des référents RSA- CRDI reste l'accompagnement à l'accès aux droits et aux devoirs. Maintenir une inclusion citoyenne à l'heure du numérique reste un enjeu significatif lorsque l'on observe l'augmentation du renoncement aux droits pour certains et une forme d'errance administrative pour d'autres face à la complexité des démarches administratives. L'action Développement Social Local a pu perdurer et montre tout son intérêt pour la remobilisation de publics désaffiliés par la mise en œuvre d'action individuelle et collective sur mesure. L'action d'accompagnement des familles monoparentales, avec conventionnement spécifique dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté, prendra fin en décembre 2025. L'évaluation de cette modalité d'accompagnement indique des effets satisfaisants pour des parents seuls cumulant de nombreux freins individuels et environnementaux à l'accès à l'insertion professionnelle. Concernant l'accompagnement social lié au logement, l'équipe poursuit son travail de conseil en économie sociale et familiale afin de soutenir les ménages orientés dans leur accès et/ou leur maintien dans un logement. Nous avons eu cette difficulté à lancer une dynamique opérante pour l'animation d'actions collective autour du logement, ce à quoi nous allons tenter de remédier en 2025. Par contre, dans le champ de l'insertion l'équipe a pu proposer des actions collectives diversifiées et concertées avec les personnes accompagnées.

Le Centre Ressource et Développement de l'Insertion, ce sont 33 travailleurs sociaux qui ont accompagné 3008 Vosgiens en 2024. Cet accompagnement nécessite une veille informationnelle soutenue par la dynamique référent réseau portée par les responsables territoriaux insertion et par le partage d'information sur les équipes numériques Teams du Conseil Départemental. Les dynamiques locales d'insertion portées par les délégués insertion et les conseillères logement du département sont des leviers sur lesquels les membres de l'équipe prennent appui. Si la politique d'insertion est nationale et laissée à l'organisation des Conseils Départementaux, l'équipe du CRDI s'inscrit dans les déclinaisons locales portées par les Maisons de la Solidarité et de la Vie Sociale. Notre dynamique interne permet de porter un regard réflexif sur nos pratiques dans une logique d'amélioration continue et de soutien à la qualité de vie au travail. Accompagner des hommes et des femmes en difficulté sociale nécessite de pouvoir interroger nos pratiques et postures professionnelles. Cette culture partagée du questionnement et de l'intelligence collective doit pouvoir nous soutenir dans l'instauration de relations d'accompagnement bienveillantes et respectueuses des équilibres individuels et sociaux.

### **Axe 1 : Les personnes accompagnées**

#### **1 : La participation des personnes**

La méthodologie d'accompagnement proposée au sein du CRDI se veut être dynamique et s'inscrit dans une logique d'engagement réciproque entre les travailleurs sociaux et les personnes bénéficiant de l'accompagnement. Cette posture s'inscrit dans les attendus du Conseil Départemental dans le cadre du référentiel de l'accompagnement et prend forme dans les contrats d'engagement réciproque dans le cadre du RSA et du logement. La mise en œuvre de l'accompagnement et de ses objectifs est élaborée et validée de manière concertée en fonction de la situation déclarée des personnes orientées vers le CRDI. Les étapes de l'accompagnement et les actions à réaliser sont définies lors des entretiens en face à face qui peuvent avoir lieu soit dans un bureau ou à domicile en fonction de la typologie de l'accompagnement. Le travail social et la personne accompagnée sont co-signataires du contrat d'engagement réciproque.

Lors du premier entretien, le cadre de l'accompagnement est communiqué afin de réactualiser les connaissances sur les droits et devoirs fixés par la loi RSA. En ce qui concerne le logement, les personnes adhèrent librement à la mise en œuvre de ce type d'accompagnement. Le cadre et les conditions de mise en œuvre sont abordés lors de la proposition et dès l'entrée dans la mesure. Les personnes ont la liberté de mettre fin à l'accompagnement logement.

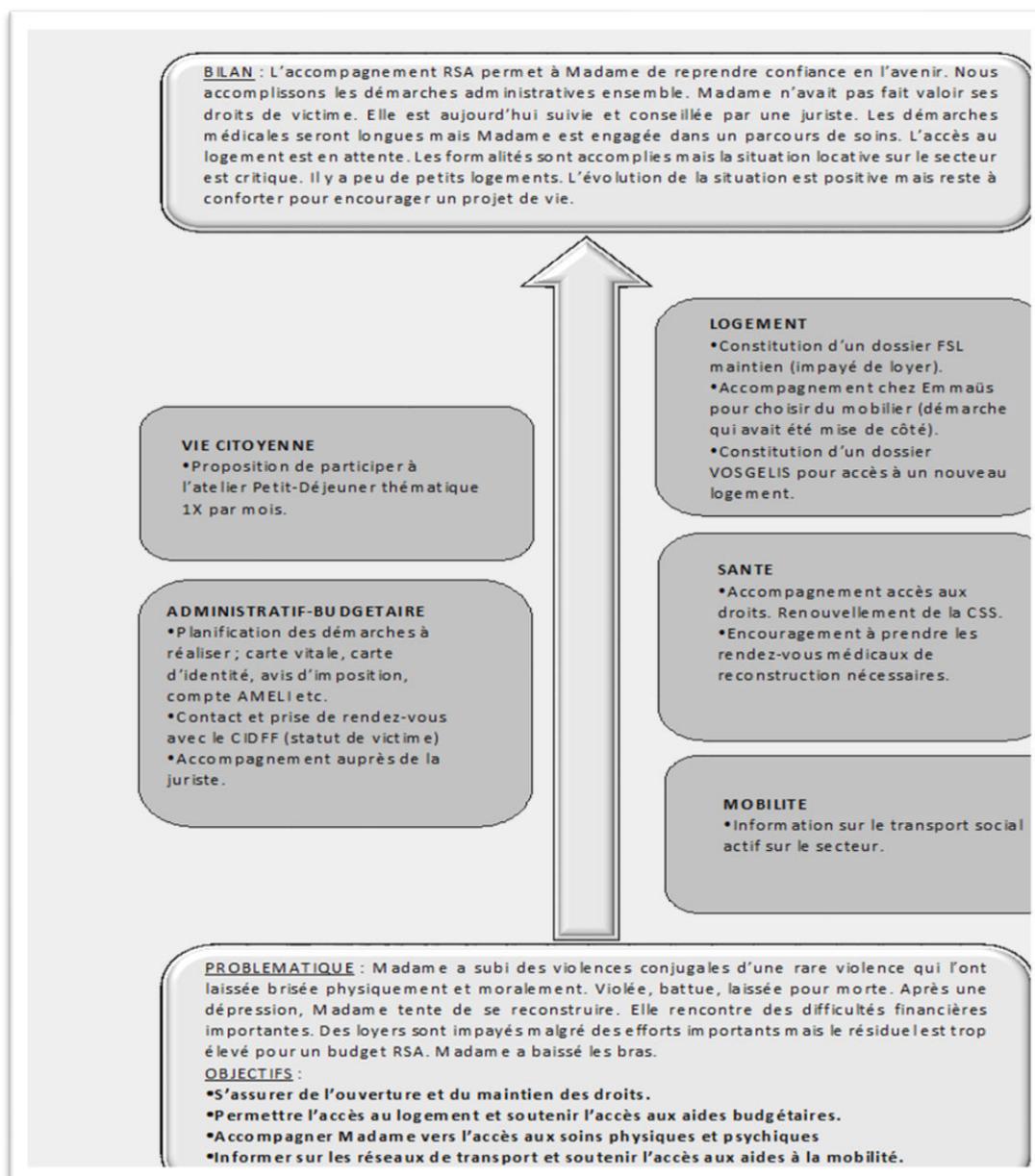
Pour les personnes concernées par le RSA il leur est donné la possibilité de se rapprocher du président du conseil départemental si elles souhaitent effectuer une réclamation quant à leur accompagnement. Si

elles ne respectent pas leur engagement le Conseil départemental a également la possibilité d'enclencher une procédure sanction avec réduction progressive du montant RSA versé.

En cas de désaccords, des temps de remédiation peuvent être proposés en interne en lien avec la direction du service ou en lien avec les délégués insertion et les conseillères logement des MSVS.

L'équipe du CRDI s'inscrit dans une dynamique continue d'échange et de compréhension des situations afin de pouvoir proposer des accompagnements individualisés et bienveillants autant que faire se peut. Les échanges en interne lors des groupes réflex's soutiennent cette démarche ainsi que les temps d'analyse de la pratique professionnelle proposés à l'ensemble des salariés en 2024. Hors des temps de réunions, chacun sait qu'il a la possibilité d'aller vers le cadre pour une lecture partagée des situations. Les professionnels du Conseil Départemental lors des comités de suivi participent également de cette dynamique. Les salariés du CRDI aux prises avec le terrain doivent pouvoir avoir les espaces nécessaires de mise en distance des situations rencontrées.

### Méthodologie d'accompagnement illustrée par un exemple



## 2 : Les activités

### L'accompagnement individuel et collectif lié au logement : 563 ménages accompagnés

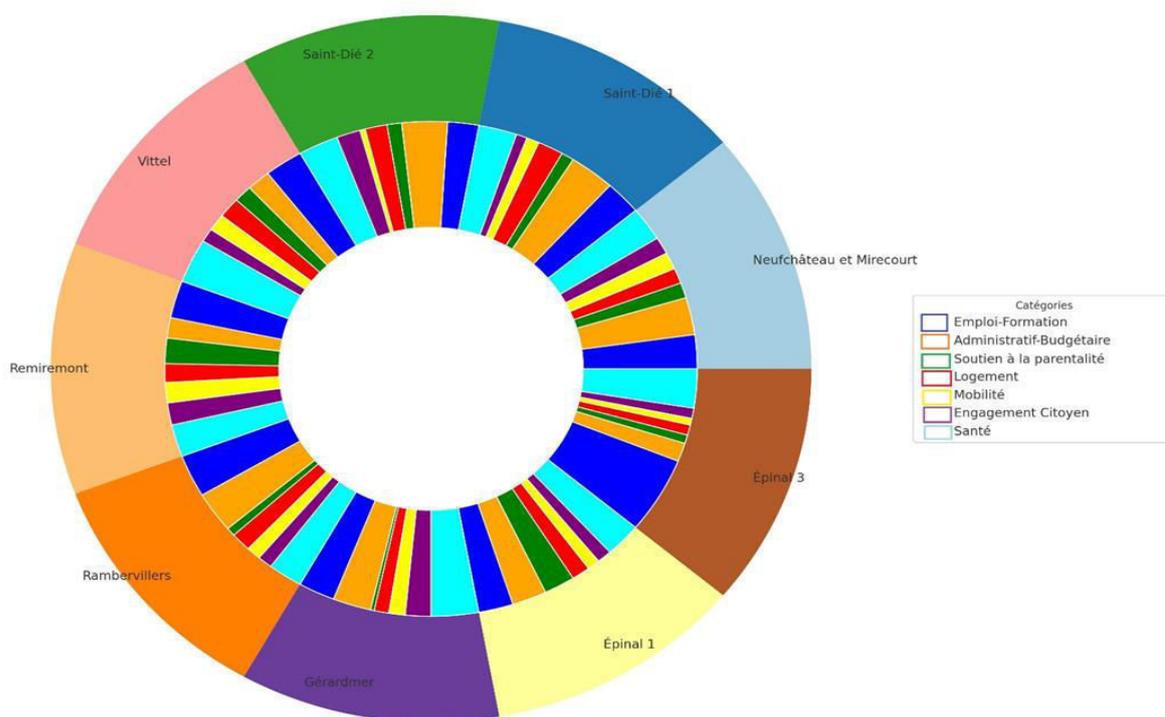
Selon notre outil bilan 563 personnes ont été accompagnées par l'équipe des conseillères logement du CRDI, avec une augmentation du public vieillissant et une part importante de salariés dont les revenus ne suffisent plus à maintenir un budget à l'équilibre. L'outil bilan diagnostic a pu être créé et expérimenté sur des mesures bilans diagnostic réalisées par les conseillères territoires, postes créés en 2023. Un bilan de la mise en œuvre de l'action a été réalisé par MSVS afin de rendre lisible par territoire les problématiques logement accompagnées par le CRDI. Ces documents sont disponibles à la demande. Les points saillants que nous pouvons faire ressortir :

- L'aide éducative et budgétaire et le soutien dans la réalisation des démarches administratives sont les axes d'accompagnement majoritaires.
- Les personnes célibataires sans enfant composent majoritairement les portefeuilles d'accompagnement. La proportion de femmes est plus importante que la proportion des hommes.
- Les salariés et les personnes en situation de chômage représentent la quasi-moitié des personnes accompagnées. Les personnes dont l'âge est compris entre 36 et 55 ans sont également surreprésentées. Nous observons une augmentation des personnes vieillissantes aux faibles ressources logeant dans des habitats inadaptés.
- Le temps moyen d'un accompagnement est de 10 mois
- 2891 rendez-vous ont été honorés sur les 3683 proposés soit 78,5% de participation
- 96 dossiers de surendettement ont été instruits
- Les principales vulnérabilités relevées sont en lien avec le budget et la santé.

**L'accompagnement Insertion : 1981 personnes accompagnées sur les 3 modalités d'accompagnement proposées.** En veille, les sorties sont très faibles et principalement liées à l'accès aux droits retraite ou AAH ou à un déménagement.

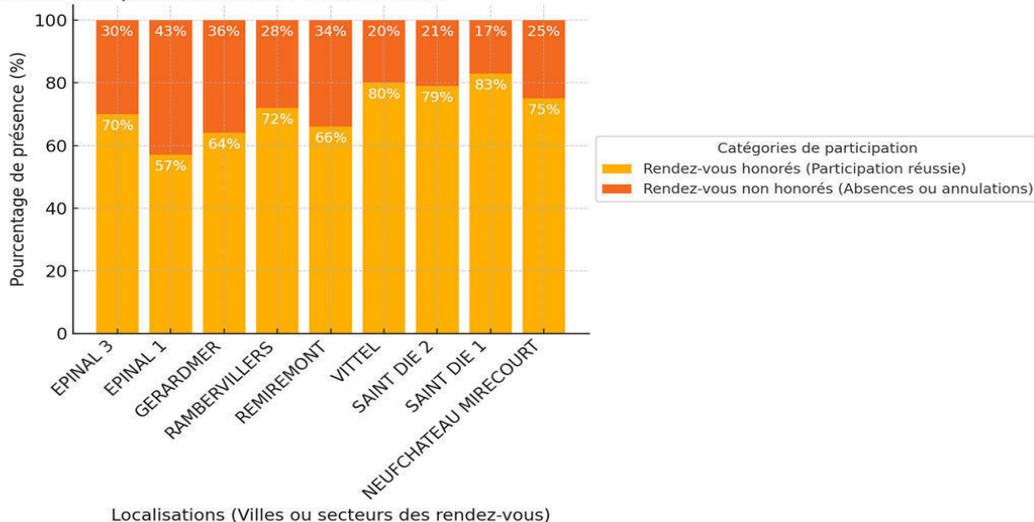
	Nombre de BRSA accompagnés sur l'année 2024 (cumulé)			Situation au 31/12/24	
	Dont Veille	Dont Mobilisation sociale	Dont Accompagnement socioprofessionnel	Poursuite de l'accompagnement	NB de sorties
MSVS EPINAL 1		145	27	108	64
MSVS EPINAL3		87	53	72	68
MSVS Vittel	31	93	0	82	42
MSVS Neufchâteau	37	218		174	81
MSVS Gérardmer	48	118		116	50
MSVS Remiremont	79	120		145	54
MSVS St dié 1	107	192	16	229	86
MSVS St dié 2	78	215	86	283	96
MSVS Rambervillers	61	170		175	56
	<b>441</b>	<b>1358</b>	<b>182</b>	<b>1384</b>	<b>597</b>

### Axes d'intervention travaillés par MSVS



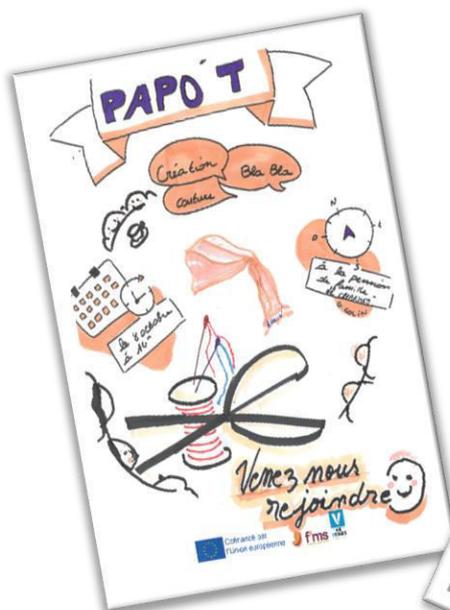
L'objectif d'accès à la santé, de soutien administratif et budgétaire, d'emploi et de formation sont les 3 objectifs les plus indiqués dans les contrats d'engagement réciproque. Cela laisse envisager la nécessité de travailler ces objectifs pour lever les freins à l'insertion sociale et professionnelle. Les taux de présence restent identiques aux années précédentes.

### Synthèse des présences aux rendez-vous



Le taux moyen de participation aux rendez-vous d'accompagnement RSA est de 72%

Nous observons également une participation maintenue aux temps collectifs proposés par les intervenants sociaux. Ces temps collectifs ont pris la forme cette année d'atelier philo à Épinal, de collectif de soutien à la parentalité animé sur Thaon les Vosges/ Charmes, d'atelier d'engagement citoyen à Saint Dié des Vosges, de petit déjeuner papo't.



Témoignages des personnes du collectif : Qu'est-ce que vous apporte le collectif ?

*"Ça me permet de voir du monde, de sortir de chez moi sinon je suis très seule. Et j'apprends des choses, de nouvelles techniques."*

*"Ça m'a ressuscité ! Ma rencontre avec mon intervenante m'a permis de venir au collectif en confiance bien que j'étais sceptique. J'ai essayé pas mal de choses avant pour sortir de ma dépression. Ce collectif m'a permis de sortir la tête de l'eau."*

*"Beaucoup de choses ! J'ai rencontré du monde, j'ai créé des liens. Les gens sont tous gentils. J'ai appris beaucoup de choses, je me suis remise à la couture. Depuis que je viens ici, j'ai fait des rencontres, on discute beaucoup, et ça me change du virtuel ! Ça me force à sortir de chez moi, je suis très casanier."*

*"Ça m'aide à créer du lien, je sors plus de chez moi et à combattre ma peur du dehors. J'essaie de me dépasser et ça me donne plus confiance en moi."*

*"On a créé un groupe d'amis avec qui on peut discuter de tout sans être jugé. Ça aide à oublier la maladie et les problèmes du quotidien."*

*"Ça m'a permis de sortir plus de chez moi, de me sentir plus en confiance. Et de passer de supers moments tous ensemble et de savoir que l'on se soutient tous."*

### **L'accompagnement insertion des familles monoparentales : 270 familles accompagnées**

En 2024, 270 familles monoparentales ont été accompagnées par les 5 référents parcours familles monoparentales. 21 personnes sont sorties des portefeuilles pour des prises de poste ou des formations, 20 ont déménagé, 19 ont repris une vie maritale, 26 ont été réorientées sur d'autres modalités d'accompagnement dont 7 vers France Travail.

Les problématiques de soutien à la parentalité sous tous ses aspects sont abordées : accompagnement des enfants, recherche d'aide financière ponctuelle, mise en place ou partenariat pour les aides éducatives

#### Vignette clinique d'un accompagnement : Itinéraire d'une femme presque ordinaire

*En août 2023, je rencontre Mme G âgée aujourd'hui de 29 ans. Mme est originaire de Marseille elle a une petite fille qui vient d'avoir 2 ans. Lors de nos premiers échanges, Mme reste méfiante, son 1<sup>er</sup> CER tourne essentiellement autour de sa santé. Au fur et à mesure que la confiance s'installe Mme m'explique un peu son parcours. Mme a fréquenté plusieurs années le père de sa fille, jusqu'à ce que les violences s'intensifient lors de sa grossesse. Lors du 5<sup>ème</sup> mois, elles sont si importantes qu'elle s'enfuit et se retrouve chez sa mère à Epinal (son seul soutien). À la suite de cette séparation, sa mère lui parle de son père qui était un homme violent. Ses parents s'étant séparés dans sa petite enfance, Mme a peu de souvenirs. Mme G accède à un logement autonome chez Vosgelis en août, elle ne connaît pas la ville. Mme a déposé plainte pour les violences subies et a rapidement débuté les démarches avec son avocate pour qu'un jugement détermine les droits de M (les audiences n'ont pas encore eu lieu). Mme peut*

verbaliser qu'elle vit mal sa situation de mère solo, la non-réponse aux violences et la lenteur judiciaire. En janvier 2024, M essaie de convaincre Mme d'une reprise de leur vie de couple et met en avant le besoin de leur enfant. Mme hésite longuement. Elle est sensible à l'argument « vie familiale » car elle aurait aimé grandir auprès de ses parents. Cependant, Mme met en avant des craintes ; en mars elle était allée le voir et il avait menacé leur fille. Puis par message il lui demande de stopper les démarches judiciaires Mme verbalise « ne pas lui faire confiance ». En février 2024, Mme se rend 15 jours à Marseille, elle est hébergée chez la mère de M. Elle ne fait pas de retour de ce séjour et semble hésitante. Cependant, 1 mois après, elle parle de son rêve d'enfance : elle veut devenir ambulancière. Tous les entretiens tournent autour de la recherche de formation, le financement et l'organisation. Mme est très autonome dans ses démarches elle demande juste à être relue, vérifiée car elle craint de se tromper. Elle s'inscrit à France Travail. Elle réalise des tests d'admission pour l'IFA de Golbey qu'elle obtient puis trouve son lieu de stage. Elle réalise la formation de 3 semaines suite à son stage et valide son diplôme d'auxiliaire ambulancière. France Travail a soutenu Mme en finançant la formation. Le département l'a soutenue aussi pour les frais de trajet et de repas pris en charge via un PDI. La mère de Mme l'a soutenue également car c'est elle qui rend les choses possibles en gardant sa petite fille durant les 3 semaines. Par la suite, Mme hésite entre le DEA en alternance sachant qu'il lui reste 1 an pour pouvoir y prétendre ou l'emploi (puis formation interne ou VAE). En juin, Mme réfléchit, puis comme à son habitude, une fois qu'elle est décidée, lance les recherches d'un mode de garde pérenne pour sa fille. L'école confirme l'inscription en toute petite section à partir de novembre (2 ans). Mme rencontre plusieurs ASSMAT sans être convaincue. Durant l'été, Mme passe 1 mois à Marseille. A son retour, elle exprime que cela s'est très mal passé. M s'est montré violent dans le quotidien, il l'a frappée de nouveau plusieurs fois, a frappé son frère et « a failli s'en prendre à la petite ». Ce nouvel essai est vécu comme un électrochoc et Mme me parle beaucoup des souvenirs de son père, de la vie qu'elle se reconstruit avec sa fille et de ses envies d'emploi, de vie calme, de maison... De ses rêves éloignés de M finalement, malgré sa déception d'une vie familiale « ordinaire ». Mme réactive les démarches avec son avocate afin que ses demandes avancent plus rapidement. Mme trouve, en août, une ASSMAT en qui elle a confiance. Elles prévoient un long temps d'adaptation dans le but de prendre soin de la fillette, de lui laisser le temps ; avec 2 jours de garde en septembre puis 3 et tous les mercredis en octobre. Jusqu'à un temps plein lors de la rentrée de novembre avec école les matins, ASSMAT les après-midis puis au besoin mamie en soirée. Mme projette une recherche de poste à partir de novembre. Cependant, la CAF demande une copie de son CER à Mme et refuse la CMG. Mme est aussi contactée par sa conseillère France Travail et elle verbalise avoir très mal vécu cet entretien (pressions de reprise d'activité et jugements). Finalement, Mme a connaissance que l'entreprise où elle a réalisé son stage (avec laquelle cela s'est très bien passé) propose un CDI. Elle les contacte pour négocier un délai et obtenir un contrat à partir de novembre mais a un refus. Mme accepte et signe le CDI le 09/09/2024 (soit 1 an après le début de l'accompagnement) malgré ses craintes autour de l'adaptation de sa fille et de l'organisation quotidienne. Depuis, Mme a eu besoin de soutien pour l'ouverture de droit CMG, pour s'assurer qu'elle pensait à tout, pour estimer ses droits... Mme verbalise « revivre », même si cela n'est pas facile tous les jours « le rythme avec ce travail en étant maman solo » Elle dit que dans ce métier elle s'épanouit et se sent utile. Mme exprime être reconnaissante de l'accompagnement mettant une partie de ses réussites sur ce dernier. Cependant, c'est une question de timing, d'écoute et c'est elle qui a pris toutes les décisions et qui a su trouver ses solutions. Sans l'envie, l'accompagnement peut parfois sembler ou être inutile. « Accompanyer quelqu'un, c'est se placer ni devant, ni derrière, ni à la place. C'est être à côté. » J. TEMPLIER / Cassandra Stein

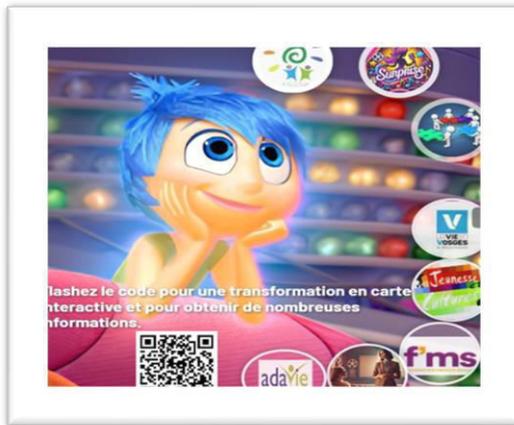
### **Le Développement Social Local sur le territoire de la MSVS Epinal 1 : 65 personnes concernées**

36 Personnes ayant la référence RSA, tous ont été orientés par la déléguée insertion via la procédure habituelle (début de mission), 29 autres personnes BRSA ont intégré cette action comme support dans leur parcours d'accompagnement, 18 personnes n'ayant pas le RSA sont aussi passées par l'action.

L'action DSL se réalise en lien étroit avec l'association ACSCH. Cette association a été créée il y a une dizaine d'années pour apporter un soutien dynamique et primordial aux collectifs d'habitants sur la zone géographique Épinal 1, de Charmes à Thaon-les-Vosges. Elle joue un rôle clé en garantissant l'identité et la gouvernance de chaque collectif, tout en les accompagnant dans leurs projets et leur quotidien. Ces actions couvrent divers domaines tels que la culture, l'environnement, le logement, l'éducation, la santé, l'insertion professionnelle, et bien d'autres. L'association facilite également l'identification des besoins communs, favorise la coopération et la mutualisation entre collectifs, et encourage les démarches citoyennes et participatives.

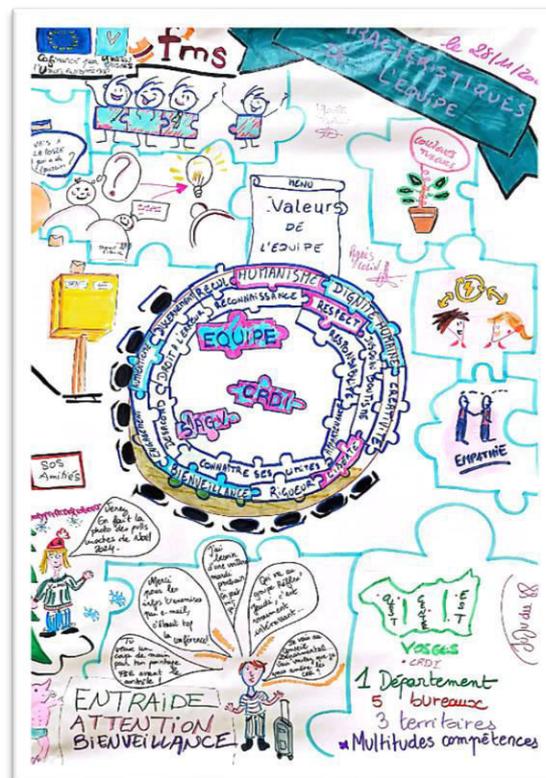
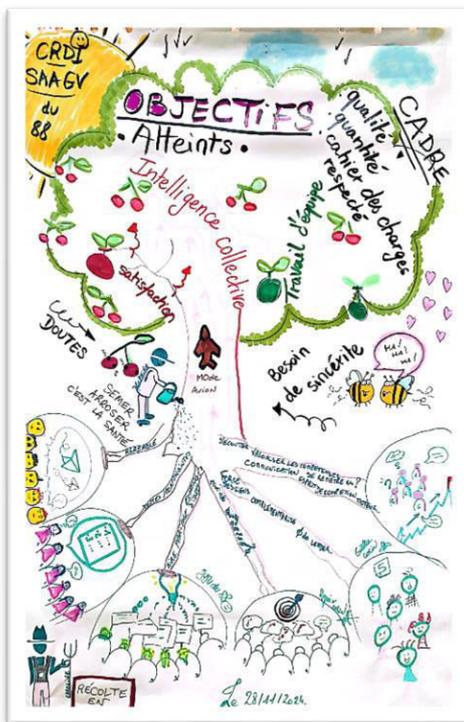
Cette année, les actions mises en place ont été rendues possibles grâce au lien étroit et au support primordial de l'ACSCH, renforçant la reconnaissance locale, l'autonomie et la visibilité des collectifs. En tant que tremplin et couveuse de projets, l'association permet la pérennisation d'initiatives, reprises par d'autres partenaires. L'action a de nouveau permis, avec les personnes accompagnées, de développer une mécanique d'entraide solidaire et de trouver des solutions autour du budget pour elles et le territoire. La dynamique de développement a permis d'apporter aux habitants la capacité d'agir sur leur

environnement. Enfin cette action a permis de promouvoir la solidarité et l'autonomie en abordant dans toutes les actions les notions de vivre ensemble, de citoyenneté et de développement durable.



## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel



Ces deux images, réalisées par trois salariés formés à la facilitation graphique lors d'une journée de formation collective sur les outils de l'intelligence collective et la cohésion, reflètent le climat au sein du CRDI : des idées, des couleurs, de l'engagement sur le terrain de l'action sociale. Cette journée a permis à l'ensemble des membres de l'équipe de mieux se connaître. Des journées CRDI sont également proposées depuis septembre 2024 afin que les informations vie de service et vie F'MS puissent circuler sur un temps commun durant lequel l'ensemble des 37 collaborateurs est réuni. Ces temps permettent également aux nouveaux collaborateurs de s'intégrer au sein de l'équipe. Les nouveaux salariés sont accueillis par les membres de l'équipe locale auxquels ils se rattachent, en présence de la direction du service.

Le management se veut être soutenant dans une perspective de développement du pouvoir d’agir des professionnels dans le but d’un effet miroir avec le public accompagné, tel que cela peut être préconisé dans le Livre Blanc du travail social. Différents outils ont été mis à disposition cette année avec des temps de l’analyse de la pratique professionnelle pour tous les salariés et l’animation du groupe Réflex’s. Lorsque de besoin, face à des situations contraignantes émotionnellement, des temps de soutien psychologique sont proposés sur demande individuelle. La direction se rend disponible à la demande pour répondre aux demandes individuelles des salariés. En 2024 chacun a pu bénéficier d’un entretien individuel formalisé.

## **2 : Les compétences**

Les salariés du CRDI bénéficient du plan de développement des compétences F’MS en lien avec leurs projets définis lors des entretiens d’évolution professionnelle. 3 personnes ont enclenché une démarche de validation des acquis de l’expérience et bénéficient du congé VAE. La majorité de l’équipe s’investit dans les propositions de formation gratuite sur les territoires via les conseils locaux de santé mentale, par exemple ce qui a permis à certains d’être formés aux premiers secours en santé mentale Via la plateforme Grand Est Des exemples de formations suivies en 2024: Valoriser les compétences des familles avec l’EPE de Metz, le dispositif 1<sup>ère</sup> marche « L’illettrisme : mieux comprendre pour mieux agir, travailler l’image de soi des publics accompagnés , 1<sup>er</sup> secours en santé mentale , renouvellement PSC1 avec la protection civile.

Le renforcement des compétences est également soutenu en interne par la mise en œuvre de groupes de travail thématiques et en externe par la dynamique réseau et les webinaires proposés par l’équipe insertion du Conseil Départemental.

## **Axe 3 : L’établissement ou service**

### **1 : Les conditions d’accueil et/ou de cadre de vie**

L’équipe de Saint Dié des Vosges bénéficie d’un nouvel espace de travail adapté pour garantir des conditions d’accueil satisfaisantes du public en individuel et en collectif. Des travaux ont été effectués pour améliorer la qualité de vie au travail dans les locaux de l’équipe RPFM. Deux aménagements de poste en lien avec la médecine du travail ont été travaillés et financés.

### **2 : Les relations partenariales**

Le CRDI agit sur l’ensemble du département des Vosges avec l’ensemble des acteurs présents au niveau local et départemental. La relation partenariale est mise au service de l’accompagnement des personnes afin de pouvoir répondre aux problématiques rencontrées et lever les freins à leur insertion sociale. Nos partenaires sont pluriels et agissent dans le champ du logement, de la santé, de la culture, de la justice, de l’insertion et de la formation. Les salariés s’appuient sur l’ensemble des outils de mise en relation partenariale : temps de lancement insertion sur les territoires, répertoire des actions et des acteurs, teams,

## **Conclusion**

Le CRDI est investi depuis 5 ans dans une dynamique d’évaluation des pratiques et des résultats de l’accompagnement. Cette culture de la mesure associée à nos pratiques réflexives permet de rendre compte du travail d’accompagnement réalisé pour une équipe mobilisée auprès de personnes en parcours d’insertion. Il n’est pas aisé de fixer des critères et des indicateurs d’évaluation sur la qualité de l’accompagnement réalisé. En effet comment mesurer l’efficacité d’une relation d’accompagnement qui doit conduire une personne en difficulté à un moment de son parcours de vie vers l’émancipation et l’autonomie, tout en prenant en compte l’environnement social dans lequel elle vit ? Si ce résultat est difficilement mesurable, nous nous devons de garantir un égal accès aux droits pour tous pour que chacun puisse aller vers une insertion sociale et/ou professionnelle durable et digne par une prise de décision individuelle informée.

Delphine Gillet.



# SERVICE D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT DES GENS DU VOYAGE

## Introduction

En 2024, le service a poursuivi son travail de coordination entre les gens du voyage et les acteurs du droit commun. Il s'avère que si les personnes issues de la communauté des gens du voyage sont des citoyens comme les autres, tel que l'atteste la nouvelle catégorie Citoyen Français Itinérant, il reste nécessaire de pouvoir exercer une approche pédagogique et adaptée pour soutenir l'accès aux droits et aux devoirs. Le service reste un espace de référence pour les familles semi-sédentarisées et sédentarisées dans les aires d'accueil du département des Vosges ainsi que pour les familles avec domiciliation dans le département et se déplaçant du fait de leur activité économique.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

Le service fonctionne sur le principe de la libre adhésion. Les personnes souhaitant être accompagnées et informées dans leurs accès aux droits se dirigent spontanément vers le service qui a maintenant un ancrage historique sur le département des Vosges. Une relation de confiance a pu s'étoffer au fil du temps, faisant du service un espace reconnu et de reconnaissance des freins rencontrés par les familles gens du voyage. Le service pratique l'aller vers sur les aires d'accueil et ouvre les portes de ses bureaux pour des entretiens en face à face. A la demande le service se rend disponible pour répondre aux demandes éparées sur le département. Le respect des fonctionnements culturels et des différences de modes de vie reste au coeur de la pratique de l'accompagnement des deux coordinatrices sociales. L'accompagnement s'adapte aux demandes individuelles dans le respect du cadre légal.

### 2 : Les activités

- Le service a accueilli **387 familles** en 2024 dont 294 hommes et 294 femmes. Nous observons une baisse du nombre de familles contactées, en 2019 nous comptons 410 familles. Toutefois nous observons une augmentation du nombre de personnes âgées entre 18 et 25 ans qui ont pour demande une aide à l'ouverture des droits CAF et/ou d'ouverture de registre en lien avec une activité professionnelle.
- **75 jours de visites sur les aires d'accueil** ont été réalisés, avec une augmentation par rapport à 2023. Les temps de présence à Saint Dié Des Vosges dans les locaux du centre social sont moins fréquents, compte tenu de la coordination qui s'effectue avec la référente RSA CRDI. Le service se rend dans l'ouest vosgien sur l'aire de Neufchâteau mais reste sans sollicitation pour l'aire de Vittel. L'aire de Rambervillers étant fermée, le service se rend de manière plus régulière à Raon l'Etape.
- L'accompagnement s'effectue également à distance par téléphone. Le SAAGV enregistre **6686 appels téléphoniques**, pour un soutien à distance notamment concernant les démarches administratives.

Dans le cadre de ses activités, le service observe :

- 👉 Persistance de **l'illettrisme** couplé dorénavant avec **l'illectronisme** : appropriation différenciée de l'information, difficulté à utiliser et à comprendre l'information : nécessité de la traduction et d'adapter son niveau de langage
- 👉 GDV sédentarisés sur les aires d'accueil « **appropriation des aires d'accueil** » qui ne répondent plus à leur objectif premier
- 👉 Ré-accrochage avec les GDV présents sur l'aire de Neufchâteau, réfractaires à l'accompagnement du fait de la proximité avec la Haute-Marne (tendance inversée ?)
- 👉 Les GDV présents sur Thaon ne sont plus présents sur l'aire, nombreuses **difficultés financières** (intervention de médiation du service)
- 👉 GDV sédentarisés sur des terrains familiaux

- 👉 GDV sur des terrains non désignés (sédentaire et de passage) : aller vers, recueil des besoins, maintien du lien avec le service
- 👉 GDV présents sur Golbey
- 👉 Stratégie d'adaptation, de contournement avec prise de risque administratif ?
- 👉 Un maintien de l'accompagnement à la scolarisation et plus particulièrement pour les enfants présents sur l'aire de Razimont

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

Le service a accueilli une volontaire en service civique en octobre 2024 sur la mise en oeuvre d'action en lien avec l'illectronisme.

Le service reste composé de deux coordinatrices sociales qui bénéficient du soutien technique de la directrice technique, promue directrice du service en septembre 2024. A cette date l'équipe a intégré la dynamique de service en lien avec le CRDI.

### 2 : Les compétences

Les 2 salariés ont participé à la journée d'information sur l'appropriation des outils de l'intelligence collective et la cohésion d'équipe. Une collègue a fait le point sur son projet d'évolution professionnelle lors de l'entretien prévu à cet effet.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

Le service intervient sur l'ensemble du département et dispose de bureaux fixes situés chemin de cendrillon pour des temps de permanence à l'accueil du public.

### 2 : Les relations partenariales

Un comité de pilotage composé de la DDETSPP et du Conseil Départemental nous a permis de redéfinir les actions attendues du service ainsi que les indicateurs d'évaluation que les services administratifs attendent lors du bilan de l'activité.

Le service poursuit son travail de coordination avec la DSDEN et les institutrices en contact avec les enfants des familles issues de la communauté des gens du voyage. La coordination est également efficace avec les partenaires de l'insertion RSA.

### 3. Démarche qualité et gestion des risques

En Juin 2024, l'équipe a pris un temps pour élaborer un SWOT afin d'identifier des pistes d'amélioration du projet de service :

FORCE	FAIBLESSE
<ul style="list-style-type: none"> <li>👉 3 modalités d'accompagnement : entretien en face à face avec rendez-vous, entretien téléphonique (2925 appels), allers vers sur les aires d'accueil (28 temps)</li> <li>👉 Réponses aux demandes ponctuelles</li> <li>👉 Connaissance des familles installées dans les Vosges</li> <li>👉 Confiance accordée par les familles, transmission de l'information, explication</li> <li>👉 Efficacité du partenariat CPAM et éducation nationale</li> <li>👉 Labélisation « aidant connect »</li> <li>👉 Service connu et reconnu par les CFI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👉 Rupture dans la continuité de l'accompagnement par la multiplication des interlocuteurs</li> <li>👉 Confusion dans les rôles qui fait quoi</li> <li>👉 Changement régulier des modalités de déclaration administrative et des guichets numériques de référence</li> <li>👉 impossibilité de consolider des pratiques et des informations qui sont en changement continu freinant l'acquisition de l'autonomie durable des personnes accompagnées</li> </ul>

OPPORTUNITE	MENACE
<ul style="list-style-type: none"> <li>👉 Coordination avec les référents RSA CRDI</li> <li>👉 PRAPS : médiation santé GDV</li> <li>👉 Expertise partagée avec la FNASAT</li> <li>👉 Concertation avec inspection académique des Vosges</li> <li>👉 Adaptation des CFI</li> <li>👉 Lien avec les prestataires aire d'accueil de Thaon les Vosges</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👉 Coordination avec les référents RSA externe (absence, recrutement non averti)</li> <li>👉 Approche plurielle de l'accompagnement des CFI / prise en compte des spécificités liées à l'histoire et aux modes de vie. Des citoyens comme les autres ... ou pas</li> <li>👉 Multiplication des interlocuteurs, discours multiples, perte de la continuité dans la prise en charge, éparpillement des infos : difficulté dans l'accompagnement global</li> <li>👉 Couple illettrisme illettronisme</li> <li>👉 Multiplication des interfaces numériques pour l'accès aux droits : non recours, erreurs, perte des interlocuteurs CAF</li> <li>👉 Approche plurielle de la domiciliation, des refus persistants</li> <li>👉 Procédures non harmonisées dans les départements : CNED, aires d'accueil, pas de réponse en termes de terrain familial</li> <li>👉 Nouveau site INPI non fonctionnel, pas de réponse, devient un service payant</li> <li>👉 Accompagnement social des CFI interrogé dans le département et méconnaissance des résultats de l'enquête</li> </ul>

En Août 2024, le service a recueilli les témoignages de 3 femmes présentes sur l'aire de Saint Dié Des Vosges pour connaître le niveau de satisfaction quant au service et à son utilité. Le discours des personnes interrogées laisse entrevoir que le service répond à des besoins et que les personnes qui en font usage sont satisfaites.

## Conclusion

L'année 2024 s'est achevée sur un sentiment d'inquiétude lié aux changements annoncés notamment par la loi France Travail. Dans l'attente du nouveau schéma départemental d'accueil et d'accompagnement des gens du voyage, et par la poursuite de nos engagements avec les institutions publiques, nous souhaitons pouvoir maintenir un lien d'accompagnement teinté de quiétude en 2025. Le service a répondu à l'appel à projet insertion du Conseil Départemental afin de porter la référence RSA pour 25 allocataires présents sur le territoire de la MSVS Epinal 1. Afin de consolider cette pratique, une journée de formation dispensée par la FNASAT est en cours d'élaboration. En effet, l'adhésion à la FNASAT reste une ressource incontournable pour se saisir des différents questionnements en lien avec les gens du voyage.



Delphine Gillet

# CHANTIER D'INSERTION - C'2ACT

## Introduction

**C'2ACT**, porté par la **Fédération Médico-Sociale (FMS)**, est un **Atelier Chantier d'Insertion (ACI)** agréé par l'État. Il accompagne des **salariés éloignés de l'emploi** en leur proposant des contrats de 4 mois renouvelables jusqu'à 2 ans. Le projet est cofinancé par la **DDETSPP** et le **Département**, avec un objectif de **retour à l'emploi durable**.

Au 31 décembre, L'ACI emploie **6 salariés permanents** et **31 salariés en insertion (22,8 ETP en 2024)**. Ses **activités** incluent :

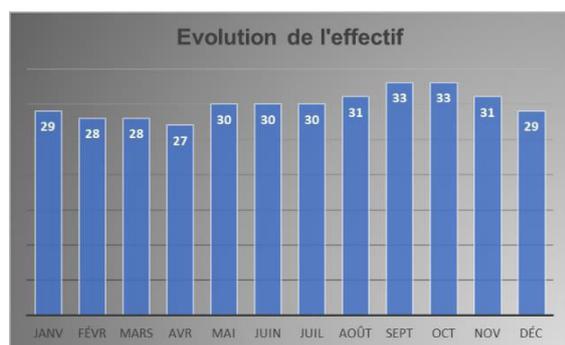
**Entretien des espaces verts, Couture, broderie et retouches, Laverie, Entretien des locaux, Débarras divers**

L'objectif est d'aider les bénéficiaires à retrouver un emploi stable en leur apportant un cadre structurant et un accompagnement adapté. La remise au travail est progressive et fait partie intégrante du projet d'accompagnement global vers le retour à un emploi durable.

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

Les salariés de C'2ACT sont accompagnés pour favoriser leur retour vers l'emploi. Cet accompagnement s'appuie sur les supports d'activités et un accompagnement socio-professionnel.



L'effectif sur l'ensemble de l'année 2024 est de 21.21 ETP pour 47 accompagnements au total. 22 nouveaux salariés sont entrés à C'2ACT en 2024 pour arriver jusqu'à 33 salariés. L'ensemble des salariés signe des contrats de droit commun en CDDI de 4 mois renouvelable jusqu'à deux ans en fonction de leur projet et de leurs difficultés.

Le salarié est l'acteur principal de son accompagnement. L'accompagnatrice socio-pro s'engage avec lui et les encadrants techniques dans un parcours au travers d'un projet professionnel

personnalisé. Lors des renouvellements de contrat, des objectifs sont définis avec le salarié pour lui offrir une vision claire de ses avancées et fluidifier l'accompagnement.

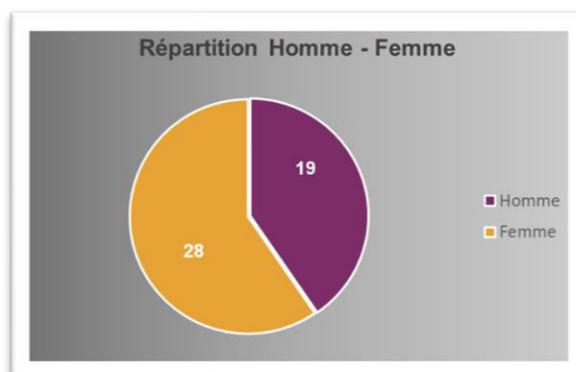
Comme l'ensemble des salariés de la FMS, ils bénéficient de temps de réunions d'expression en mars et octobre. Ces réunions sont l'occasion de pouvoir échanger et se questionner.

Pendant l'année 2024 ils ont pu répondre à une enquête de satisfaction qui portait essentiellement sur l'accompagnement.

## 2 : Les activités

### 2.1: sociales

Tout au long de l'année 2024, 44 salariés ont été accompagnés, dont 22 nouvelles embauches. Parmi ces 47 personnes, 28 étaient des femmes et 19 des hommes. L'État a accordé un agrément de 22,8 ETP en 2024. La réalisation effective au 31 décembre 2024 s'élève à 21,21 ETP. Cela représente une augmentation de 3,05 ETP par rapport à l'année précédente malgré une sous-consommation des ETP accordés due principalement à L'absentéisme qui reste difficile à contrôler. Parmi les salariés accompagnés, 18 ont quitté la structure pour des raisons variées : formation qualifiante, déménagement, fin de contrat, ou transition vers des CDI et CDD longs. Cela représente un taux de sorties positives en 2024 et de 55.55%.



## Les actions d'accompagnement permettant ces résultats :

### o **Santé et prévention :**

-Une action hebdomadaire de prévention des TMS et accidents du travail par l'activité physique.

-Un accompagnement individualisé est proposé à chaque salarié, avec une veille partenariale pour répondre aux besoins sociaux (santé, logement, mobilité, etc.).

### o **Mobilité :** Des actions ont été menées pour faciliter la mobilité des salariés :

- des séances de simulation de conduite

- démarches pour obtenir le permis de conduire.

### o **Logement et administratif :**

-Des orientations ont été faites vers des services pour résoudre les problèmes de logement et des démarches administratives (CAF, MDPH, France Travail, etc.).

-Certains salariés ont été accompagnés dans des démarches de logement et d'autonomie financière (dossier bancaire, garantie Visale).

### o **Numérique :**

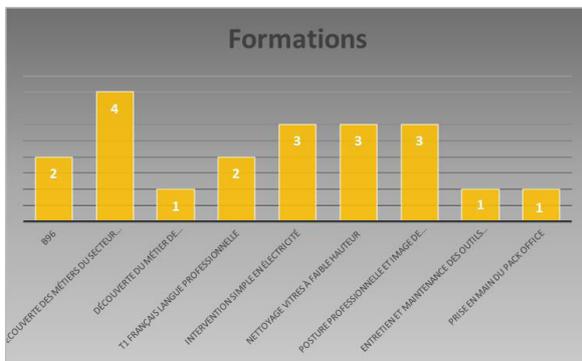
Des ateliers collectifs ont été organisés pour aider les salariés à utiliser les services numériques (Ameli, France Travail, etc.).

### o **Emploi :**

-De nombreuses visites d'entreprises sont organisées pour permettre la découverte du tissu local et les différents métiers dans les entreprises.

-la participation des salariés aux différentes portes ouvertes, aux forums emplois, et rencontre

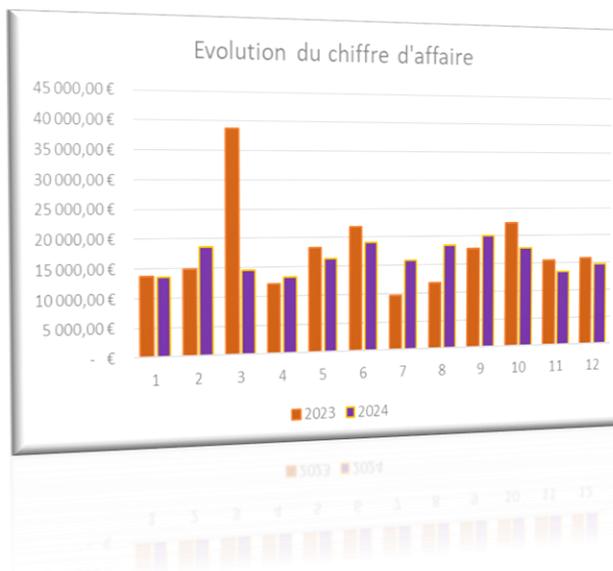
L'ensemble de ces actions est le levier pour éliminer les freins au retour à l'emploi.



La formation est encore cette année un axe fort dans la reprise d'une activité professionnelle. Ainsi, 20 salariés ont pu suivre une formation avec le PRIAE ou l'OPCO par le PIC IAE.

Des formations ciblées pour les salariés qui permettent en plus de la professionnalisation, une reprise de confiance en soi et de faire avancer les projets.

## 2.2: économiques



Cette année encore le Chantier est déficitaire. La baisse du chiffre d'affaires s'explique par un gros marché facturé en début d'année 2023 (qui avait donné un coup de pouce au CA de l'année) et l'arrêt d'une activité d'un client en 2024 et un travail en nette baisse pour les confections vosgiennes.

Cependant, les activités d'entretien des espaces verts sont en fort développement et l'encadrant technique souhaite étendre ses interventions dans les collectivités mais aussi chez les particuliers.

Côté dépenses, il a été nécessaire de remplacer deux tondeuses suite à de la casse matériel sur les chantiers. Les différentes augmentations de Smic et le SEGUR pour tous ont également eu un impact financier sur la structure.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

L'équipe de salariés permanent dans l'Atelier Chantier d'Insertion C'2ACT est composée de :

- 👉 Une coordinatrice
- 👉 Une Accompagnatrice socio-pro arrivée début février
- 👉 Deux encadrants techniques arrivés en juillet et octobre pour remplacer deux départs.
- 👉 Une assistante administrative
- 👉 Une directrice

L'ensemble de l'équipe se réunis deux fois par mois pour des réunions d'équipe. À cela s'ajoute les réunions de coordination, les comités de suivis, les entretiens avec les salariés ainsi que les échanges plus informels. L'équipe de permanent peut compléter ses compétences tout au long de l'année lors des formations proposées par la région, le département ou d'autres organismes.

- Participation des salariés aux Groupes d'Analyse de bonnes Pratiques organisés par le département.
- 2 salariés permanent ont suivis la Formation Premiers Secours en Santé Mentale
- 1 Salarié permanent a suivi la formation SST
- Obtention de son titre de CIP pour l'ASP

Le chantier d'insertion est implanté sur la commune de RAMBERVILLERS dans des locaux vastes permettant l'accueil de nouvelles activités si nécessaire.

## **2 : Les compétences**

L'équipe de permanent peut compléter ses compétences tout au long de l'année lors des formations proposées par la région, le département ou d'autres organismes.

- Participation des salariés aux Groupes d'Analyse de bonnes Pratiques organisés par le département.
- 2 salariés permanent ont suivis la Formation Premiers Secours en Santé Mentale
- 1 Salarié permanent a suivis la formation SST

-Obtention de son titre de CIP pour l'ASP

Le chantier d'insertion est implanté sur la commune de RAMBERVILLERS dans des locaux vastes permettant l'accueil de nouvelles activités si nécessaire.

Le personnel actuel n'étant pas issu du secteur social, un travail sur l'appropriation des RBPP transposable dans l'IAE sera nécessaire rapidement.

## **Axe 3 : L'établissement ou service**

### **1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie**

Le recrutement :

Le recrutement est un passage obligé pour les salariés qui souhaitent travailler chez C2ACT. Au départ mis en place sous forme d'entretien, aujourd'hui les salariés viennent en visite lors d'une session de recrutement. Ils peuvent échanger avec les salariés présents et les permanents présentent leurs ateliers respectifs et l'accompagnement. C'est seulement à la suite de cette visite qu'ils peuvent se présenter lors d'un entretien.

Ce process permet de lever les doutes, les peurs et difficultés éventuels et d'amoinrir le stress lié au recrutement.

L'accompagnement :

L'accompagnement débute dès l'arrivée du salarié.

Il est mené de manière globalisée avec un lien permanent entre l'ASP, le salarié et l'ETI. Il est personnalisé en fonction des besoins, des aspirations, des possibilités et de l'avancée du salarié.

### **2 : Les relations partenariales**

Les relations partenariales sont indispensables tant dans le développement économique que dans les relations et orientations sociales. C'est pourquoi une attention particulière à l'entretien et au développement de partenariats est mise en place au Chantier C2ACT.

Favoriser les sorties vers l'emploi durable, c'est concrétiser des partenariats avec des entreprises locales et des secteurs en tension afin de mettre en place des périodes d'immersion dans le cadre de la découverte de métiers, de la confirmation d'un projet et ou d'initier un recrutement.

Les salariés découvrent, ainsi, les entreprises et vice et versa.

Le développement des liens sociaux favorise l'accompagnement en amont des parcours mais également sécurise les suites de parcours. Nos partenaires sont donc les différents services sociaux communaux, départementaux et associatifs du territoire de Rambervillers.

Temps fort cette année, l'organisation d'un petit dej employeur permettant des rencontres et des découvertes.



### 3. Démarche qualité et gestion des risques

Le livret d'accueil est modifié chaque fois que nécessaire et distribué à l'entrée de chaque nouveau salarié. Il permet d'expliquer rapidement par des mots simples ainsi que des images le fonctionnement de la structure.

Le projet de structure n'est pas encore finalisé mais un travail d'équipe est mené et il devrait voir le jour en 2025.

Le règlement de C'2ACT est le règlement intérieur de la FMS puisque l'ensemble des personnes accompagnées au chantier sont des salariés FMS.

N'étant pas soumis aux différentes lois médico-sociales, L'ACI n'a pas planifié de date pour son évaluation interne. Cependant, la volonté associative étant de mettre en place les mêmes documents dans l'ensemble de ses structures, le chantier a fait sa première Evaluation interne en 2023 et en fera une nouvelle dès que possible.

Dernière Auto évaluation en Mars 2023

## Conclusion

C'2ACT continue de se développer. Une année 2024 riche en évènements pour permettre l'ouverture de la structure à son environnement.

Les sorties vers l'emploi durable sont encourageantes et reflètent le travail quotidien des salariés permanents pour accompagner les salariés.

Un jeu d'équilibriste permanent pour assurer continuité et développement dans un contexte parfois difficile.

# Etablissements & services

**CENTRE DE SOIN ET D'ACCOMPAGNEMENT ET DE  
PREVENTION EN ADDICTOLOGIE**

# RAPPORT D'ACTIVITE

## CSAPA (Epinal, Remiremont, St-Dié)

### Introduction

Le Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie (CSAPA) de la Fédération Médico-Sociale des Vosges a poursuivi en 2024 sa mission essentielle d'accompagnement des personnes en difficulté avec des addictions, qu'elles soient liées à des substances ou à des comportements. Réparti sur trois sites principaux à Épinal, Remiremont et Saint-Dié-des-Vosges, notre CSAPA a continué d'offrir un accueil gratuit, anonyme et confidentiel à toute personne concernée par une problématique addictive, ainsi qu'à son entourage.

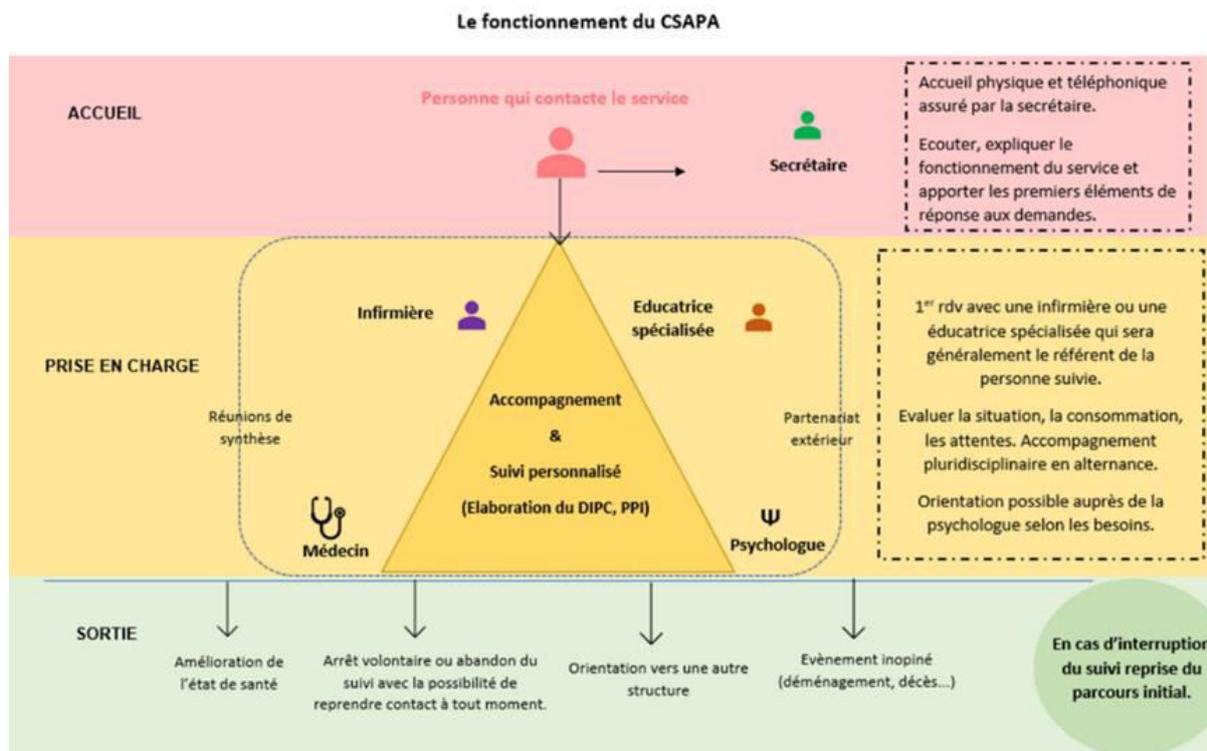
Notre équipe pluridisciplinaire a maintenu son engagement dans une approche globale de la personne, prenant en compte les aspects médicaux, psychologiques et sociaux de chaque situation. Cette année encore, nous avons mis l'accent sur la personnalisation des parcours de soins, co-construits avec les patients, et sur l'adaptation continue de nos outils thérapeutiques pour répondre au mieux aux besoins évolutifs de notre public.

Ce rapport d'activité 2024 présente un bilan détaillé de nos actions, de nos partenariats et des évolutions observées dans notre pratique. Il témoigne de notre volonté constante d'améliorer la qualité de nos services et de renforcer notre ancrage territorial dans le département des Vosges.

### Axe 1 : Les personnes accompagnées

#### 1 : La participation des personnes

La charte des droits et libertés de la personne accueillie est affichée sur chaque site. Le livret d'accueil est transmis à chaque patient en début de prise en charge. La charte des droits et libertés, le règlement de fonctionnement et la liste des personnes qualifiées y sont intégrés.



La périodicité des rendez-vous est fixée en fonction des besoins et des attentes du patient.

Service à la croisée des secteurs de la Santé et du Social, les infirmières et les éducatrices spécialisées évaluent les besoins d'accompagnement pour le maintien de l'autonomie sur différents volets (santé, démarches administratives, transport...) Avec l'accord des personnes, l'entourage et/ou les partenaires peuvent être contactés. Quant aux médecins, ils peuvent travailler en lien avec le médecin traitant, ils

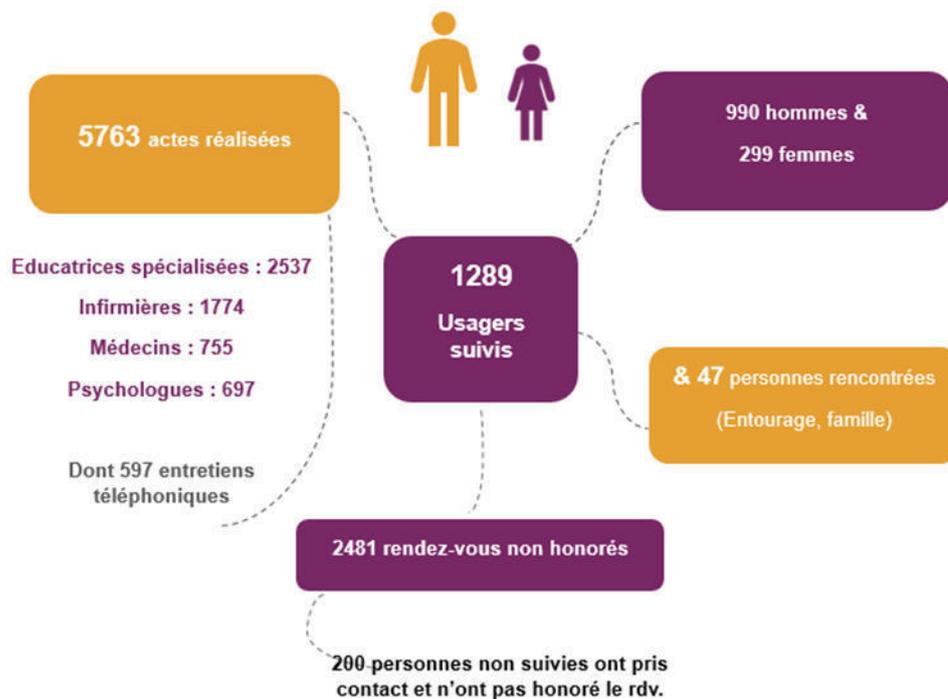
évaluent les situations à risque et orientent si nécessaire vers des spécialistes et d'autres acteurs de la santé.

En effet, en proposant un accueil personnalisé sans jugement et en tenant compte du parcours de chacun, les professionnels se positionnent dans le respect de la personne accueillie et de ses droits. Les équipes ont pour objectif de créer une relation de confiance afin de permettre au patient d'évaluer sa consommation et de lui permettre de réfléchir sur ses relations avec le produit consommé ou utilisé.

L'accompagnement peut se faire sur du long terme et s'arrête à l'initiative du patient. La prise en charge peut reprendre à tout moment s'il le souhaite.

## 2: Les activités

**En 2024, le CSAPA a accompagné sur les 3 sites 1336 personnes dont 1289 patients et 47 personnes (entourage et famille).**



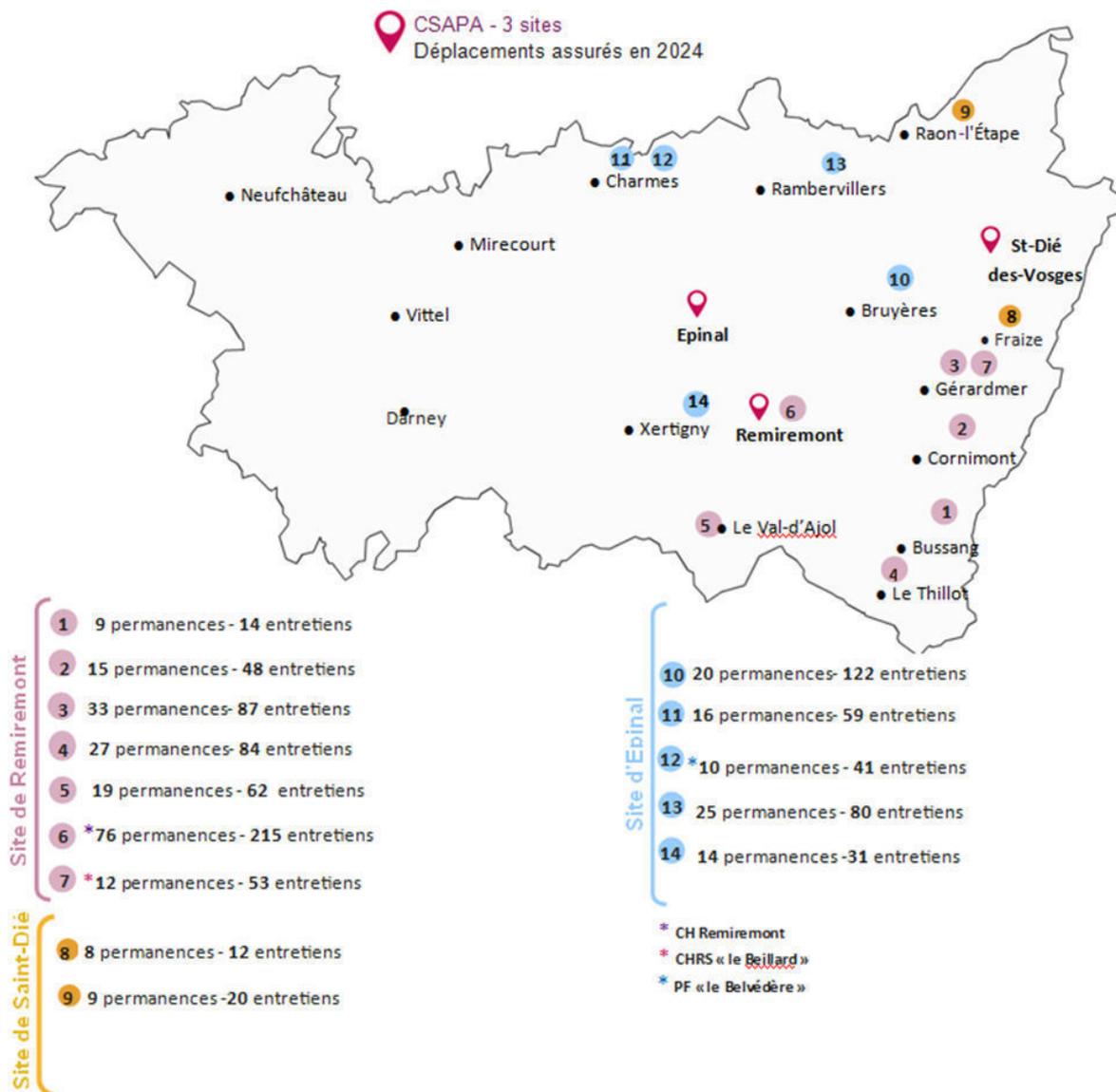
L'implication des familles auprès des usagers constitue un facteur de réussite : des proches informés et sensibilisés peuvent soutenir l'utilisateur dans sa démarche de soins.

En fonction du profil des patients, le CSAPA réalise un travail de coordination de parcours de soin. Les professionnels font régulièrement le lien avec les partenaires du secteur sanitaire et social, pour faciliter les parcours et démêler les difficultés ponctuelles ce qui représente un nombre d'heures conséquent.

Aussi, les équipes se sont déplacées pour visiter l'Unité d'Addictologie du Centre Hospitalier de Lure ainsi qu'au Centre Thérapeutique Résidentiel du Haut des Frères à Gerbépal.

Les professionnels du CSAPA s'adaptent aux besoins du territoire afin d'être au plus près des publics en difficultés :

**293 permanences et 928 entretiens réalisés sur le département**



En complément des entretiens réalisés en individuel, les activités de groupe proposées de manière régulière sont importantes et bénéfiques pour les usagers tels que les groupes de parole qui permettent notamment de réfléchir ensemble sur les mécanismes de réduction de la récidive.

**68** ateliers thérapeutiques (groupes de parole femme et mixte, ateliers d'écriture, « estime de soi » et « marche ») ont réuni **226** participants.

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

Cette année, les équipes se sont renouvelées et renforcées au sein du service :

- A l'issue d'un CDD de 6 mois en raison d'un surcroît d'activités, une éducatrice spécialisée est désormais à temps plein sur le site d'Epinal. Elle intervient en parallèle, à 0.20 ETP sur le dispositif des CJC sur le site de Saint-Dié.

- Arrivée d'une nouvelle psychologue à 0.50 sur les sites d'Epinal et Remiremont.
- Augmentation du temps de travail de secrétariat sur le site de Remiremont de 0.7 ETP à temps plein.

- Recours à un CDD durant 6 mois pour remplacer la secrétaire en arrêt maladie.

- Démission du médecin en CDI sur les sites d'Epinal et Saint-Dié et fin de CDD du médecin remplaçant.

Un poste de médecin à 0.25 ETP reste vacant et le site de Saint-Dié est dépourvu de temps médical.

D'autre part, le CSAPA a accueilli plusieurs stagiaires :

- 2 étudiantes en Master 2 de psychologie
- 1 élève en 2<sup>ème</sup> année de formation d'éducatrice spécialisée
- 1 interne en Médecine Générale

## **2 : Les compétences**

Grâce à la forte implication des professionnels et une montée en compétences constante, de nombreuses formations prévues ou ponctuelles (colloque, congrès) ont été suivies, sur différents thèmes :

### **Addiction**

- **DESU Prise en charge des Addictions (Université de Paris 8)** : Diplôme d'études supérieures universitaires visant à fournir des compétences approfondies sur la prise en charge des personnes souffrant d'addictions.
- **Femmes et Addictions (Réseau LORADDICT)** : Formation spécialisée sur les spécificités des addictions chez les femmes, avec un focus sur les approches thérapeutiques adaptées.
- **Mouvement d'entraide et structures spécialisées en Addictologie (Grand Est Addictions)** : Formation sur les différents mouvements d'entraide et les structures spécialisées dans le traitement des addictions dans la région Grand Est.
- **Culture de Réduction des Risques, des Dommages du Grand-Est (Grand-Est Addictions)** : Programme visant à développer une culture de réduction des risques associés aux addictions dans la région Grand Est.
- **Formation de formateur au RPIB Alcool, tabac, cannabis (Grand Est Addictions)** : Formation de formateurs pour sensibiliser et éduquer sur les risques liés à la consommation d'alcool, de tabac et de cannabis.
- **Psychotraumas et addictions (IREMA)** : Formation sur l'interrelation entre les psychotraumas et les addictions, et les approches thérapeutiques pour les traiter.
- **Culture et Addictions (CPN Laxou)** : Programme explorant les liens entre la culture et les comportements addictifs.

### **Tabac**

- **Rencontre TAB'ACTU (AALT)** : Rencontre organisée par l'association AALT pour discuter des actualités et des stratégies autour de la lutte contre le tabagisme.
- **Mois sans Tabac (Webinaire)** : Campagne et session en ligne pour promouvoir l'arrêt du tabac pendant un mois.

### **Jeux**

- **Régulation jeux et protection des joueurs (Visioconférence)** : la régulation des jeux d'argent et la protection des joueurs contre les risques d'addiction.

### **Sophrologie**

- **Compétences en Sophrologie (Institut Between)** : Formation pour acquérir des compétences en sophrologie, une technique de relaxation et de gestion du stress basée sur la respiration et la visualisation positive.

### **Médiation Familiale**

- **Diplôme d'Etat de Médiateur Familial (E.P.E à Metz)** : Diplôme officiel permettant de devenir médiateur familial, un professionnel intervenant dans les conflits familiaux pour favoriser la communication et les accords amiables.

### **Premiers Secours**

- **Prévention et secours civiques de niveau 1 (Protection Civile)** : Formation aux gestes de premiers secours pour intervenir efficacement en cas d'urgence.
- **Premiers Secours en Santé Mentale (B'FOR)** : Formation aux premiers secours en santé mentale, pour savoir réagir face à une personne en détresse psychologique.
- **Sauveteur Secouriste du travail Recyclage (B'FOR)** : Programme de recyclage pour maintenir à jour les compétences en premiers secours dans le cadre professionnel.

### **Logiciel**

- **Logiciel gestion du dossier usager (TAGALIS)** : Formation à l'utilisation du logiciel TAGALIS pour la gestion du dossier usager dans les structures sociales et médico-sociales.

### **Communication**

- **Les signes en aide à la communication (B'FOR)** : Formation sur l'utilisation des signes pour améliorer la communication, notamment avec les personnes ayant des difficultés de langage.

### **Compétences Psychologiques**

- **Les troubles bipolaires (Webinaire)** : Session en ligne pour comprendre les troubles bipolaires et leur impact sur la vie quotidienne.
- **Les troubles psy et le travail (Webinaire)** : l'impact des troubles psychologiques dans le milieu professionnel et les stratégies d'accompagnement.

- **Comment agir sur les addictions auprès des personnes en situation de grande précarité (Webinaire)** : les stratégies d'intervention auprès des personnes en grande précarité souffrant d'addictions.
- **Troubles psy et médicaments (Webinaire)** : comprendre l'usage des médicaments dans le traitement des troubles psychologiques.

**Divers**

- **Désescalade de la violence (CH Ravenel)** : Formation sur les techniques de désescalade de la violence en milieu professionnel ou institutionnel.
- **Travailler et avancer avec le déni (IREMA)** : Formation sur la gestion du déni chez les personnes souffrant d'addictions ou de troubles psychologiques.

**Axe 3 : L'établissement ou service**

**1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie**

Un projet de recherche de locaux communs avec le CSAPA "La Croisée" de l'AVSEA est actuellement à l'étude pour le site d'Epinal.

En parallèle, le site de Remiremont sera également concerné par un projet de déménagement.

Le CSAPA participe activement à des **journées d'actions nationales** :

A l'occasion de la journée mondiale de lutte contre le **Syndrome d'Alcoolisation Fœtale**, deux interventions ont été menées par 2 professionnelles des sites d'Epinal et Remiremont avec deux sages-femmes :

- **180 élèves âgés entre 15 et 18 ans** du lycée Général Jean Lurçat ont échangé autour d'un quizz et d'une dégustation de cocktail sans alcool afin de promouvoir le message « zéro alcool pendant la grossesse » de favoriser les échanges avec le public sur cette thématique.

- Tenue d'un stand à la maternité du **Centre hospitalier de Remiremont** afin de sensibiliser les femmes enceintes mais aussi leur entourage sur la contre-indication de l'alcool pendant la grossesse et l'allaitement en proposant des recettes de cocktails sans alcool à réaliser lors de fêtes pour ne pas se sentir isoler des autres convives qui peuvent consommer lors de ces évènements.

A l'occasion du « **Dry January** » janvier sobre, réalisation d'un article de **Vosges Matin** et d'un reportage de Vosges Télévision sur le CSAPA

→ <https://f-ms.fr/dry-january-l-alcool-est-un-produit-toxique/>



→ <https://www.vosgestelevision.tv/info/info/Janvier-sobre-y6LwPNLEp9.html>



Aussi, interviewées par **Vosges TV** dans le cadre d'une émission sur les **jeux de Casino**, les professionnelles y évoquent l'accompagnement des joueurs.

→ <https://www.youtube.com/watch?v=G7RiG0lyrVA&t=17s>

**La dynamique partenariale** développée reste un des axes principaux du travail du CSAPA, le travail en réseau étant une condition essentielle pour faciliter l'accès aux soins des personnes.

o **A la Maison d'Arrêt**

En 2024, **113** détenus ont été accompagnés dont **66** nouveaux patients.

→ **234** consultations ont été réalisées par une infirmière et une éducatrice spécialisée qui interviennent de manière hebdomadaire. **97** interventions effectuées.

Celles-ci ont pour objectifs :

- De rencontrer les détenus présentant une difficulté avec la consommation d'alcool ou de cannabis,
- d'assurer un suivi permettant une réflexion et une aide par rapport à leur consommation,
- de préparer la sortie et d'assurer un relai avec les structures de soins.

D'autre part, des rencontres avec l'équipe somatique et psychologique de l'USMP (Unité Sanitaire en Milieu Pénitentiaire), les CSAPA, le médecin tabacologue ont eu lieu afin de faire le point sur les difficultés des détenus et d'optimiser les suivis.

Participation du CSAPA à l'action « **la quinzaine des dépistages** » en partenariat avec Aides, le CSAPA « la Croisée », 3 détenus ont bénéficié d'un dépistage TROD (Tests rapides d'orientation diagnostique).

o **Avec le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation et les « médecins Relais »**

Cette année, **387** personnes ont été suivies dans le cadre d'une obligation de soins ou d'une injonction thérapeutique, dont **130** nouvelles mesures. **1903** actes ont été réalisés dans ce cadre.

o **Projet « Semi-liberté sans Addiction »**

Suite aux personnes retrouvées fréquemment en état d'ivresse sur la voie publique, le CSAPA a été sollicité pour intervenir sur une action intitulée « **Semi-liberté sans Addiction** » proposée par le SPIP permettant aux personnes détenues volontaires présentant une problématique addictive, d'obtenir une semi-liberté pour rencontrer différents acteurs de l'insertion, du sport et de la santé. Ce dispositif a pour vocation d'éviter aux semi-libres d'être livrés à eux-mêmes la journée dans les rues d'Epinal où les risques de consommation sont élevés.

Mis en place depuis septembre 2022 à titre expérimental et jusque fin 2025 en fonction des crédits alloués, **22** séances ont été assurées en 2024 à l'attention de **14** personnes et **46** participants.

o **« Mesures IPM » (Ivresse Publique Manifeste)**

En parallèle du projet « **Semi-liberté et Addictions** » cité précédemment, une convention a été signée avec la Direction Départementale de la Sécurité Publique pour la mise en œuvre d'un accompagnement à l'attention des personnes ayant fait l'objet de façon réitérée d'une interpellation en état d'ivresse manifeste ou d'une consommation d'alcool sur la voie publique.

L'objectif de la mesure est de proposer une alternative aux poursuites données à la condition que la personne honore 3 rendez-vous dans un délai de 6 mois pour faire le point sur la situation sociale et les habitudes de consommation de la personne. En 2024, **3** personnes ont été orientées dans le service mais ne sont pas venues.

o **Le Centre Médico Psychologique**

Ce partenariat a pour objectifs d'améliorer les prises en charge des patients des deux services grâce à des actions de coordination entre les équipes respectives dans le but d'apporter une analyse des situations complexes afin d'améliorer l'accompagnement des usagers. Ces modalités de partenariat se déclinent par :

- une prise en charge conjointe des personnes présentant une conduite addictive,
- une orientation du CSAPA vers le CMP pour une prise en charge des troubles psychiques associés et une orientation du CMP vers le CSAPA pour une prise en charge des conduites addictives. Deux réunions de synthèse se sont tenues pour l'échange des suivis communs avec l'accord des patients.

o **Contrat local de Santé**

Mis en place sur la Communauté d'Agglomération d'Epinal et en cours de création sur la commune de Saint-Dié, le site de Remiremont s'est engagé dans un contrat local de santé jusqu'en 2027.

Co-animé avec l'ARS Grand Est et en partenariat avec le PETR Pays de Remiremont, le Conseil départemental, la CPAM des Vosges, le Centre hospitalier de Remiremont et le Centre hospitalier de Ravenel, l'objectif est la mise en place d'actions pour améliorer le bien-être et la santé de la population du Pays de Remiremont et de ses vallées.

o **Commission Départementale en Addictologie**

A l'initiative et pilotée par l'ARS, une commission départementale en addictologie a été déployée et formalisée dans le Projet Régional de Santé, priorité 2018-2023.

L'objectif général est de promouvoir et de contribuer à une politique globale de prévention et de prise en charge des conduites addictives en favorisant à l'échelle départementale, la coordination des acteurs de l'addictologie (CSAPA FMS, CSAPA « La Croisée, CSAPA du Haut des Frêts, Addiction France, Ravenel et le CHED), en relation avec Grand-Est Addiction.

o **Groupe Partouche – Casinos**

Une convention a été signée entre le CSAPA et les casinos de Plombières-les-Bains et de Contrexéville afin de faciliter l'accès au soin des personnes en difficultés avec le jeu.

Aussi, le CSAPA a été sollicité pour aborder les addictions auprès de divers publics.

o **Les établissements scolaires**

Intervention auprès d'une centaine d'élèves du lycée Camille Claudel au titre d'une journée de prévention contre les addictions.

o **Les centres sociaux**

4 actions d'information et de sensibilisation ont été menées au Centre Social Denise Louis en partenariat avec le Docteur BEURRIER, Médecin Tabacologue du CH Emile Durkheim :

Dans le cadre du projet « Bouge ta santé » 7 adolescents de 16-17 ans fréquentant le centre social ont été sensibilisés sur le thème de la santé globale (la dépendance aux produits, les boissons alcoolisées, l'alimentation et les comportements à favoriser pour rester en bonne santé).

o **L'IFAS (Institut de Formation des Aides-Soignants) et l'IFSI (Institut de Formation des Soins Infirmiers)**

Lors de trois interventions, des cours et des ateliers sur les addictions ont été dispensés par une infirmière à l'attention des élèves de l'IFAS et de l'IFSI.

o **Conférence – Débat « L'alcool en parler pour s'en libérer »**

Intervention du service autour d'un débat en présence d'un médecin généraliste, des Alcooliques Anonymes et de la Gendarmerie au bar « le Grattoir » à Gérardmer.

o **Forum « Festiv Aidance »**

La Fédération ADMR des Vosges en partenariat avec l'UDAF Vosges, l'ADAPEI88 et l'association « Mathilde et ses Amis » ont organisé le premier festival dédié aux jeunes aidants visant à leur donner des informations de santé utiles. A ce titre, le service a été sollicité pour tenir un stand.

**3. Démarche qualité et gestion des risques**

L'évaluation du service s'est tenue en octobre 2024 durant 2 jours sur le site d'Épinal en présence des équipes des 3 sites.

**Dates de réalisation :** les 15/10 et 16/10/24 sur le site d'Épinal en présence des équipes des 3 sites - 10 professionnels présents et 3 usagers rencontrés

**Critères impératifs :** 13/17 critères avec une note <4 et 4 critères standards ont obtenu une note ★ signifiant que les actions mises en place sont au-delà des attendus réglementaires, en termes d'ouverture de la structure à son environnement et sur la formation et la qualification des professionnels.

**Note par chapitre :** La personne 3.58 Les professionnels 3.48 L'Établissement 3.29

**Résumé de l'appréciation générale :**

L'évaluation qualité a permis de valoriser la participation des professionnels et a montré des axes d'amélioration. L'association a mis en place un logiciel (AGEVAL) pour améliorer le suivi des plans d'action et la traçabilité des informations.

Des points d'amélioration sont relevés, notamment sur la prévention, l'évaluation des besoins et de l'autonomie des personnes accompagnées et la formalisation des stratégies. La question des locaux d'Épinal, exigus et mal insonorisés, est une préoccupation majeure pour garantir l'anonymat et la confidentialité. La gouvernance doit travailler sur la formalisation des outils et capitaliser sur les expériences pour assurer l'expertise et la pérennité des actions.

Depuis cette année, les dossiers des personnes suivies sont informatisés avec le déploiement du logiciel TAGALIS ce qui a permis d'améliorer considérablement la traçabilité des informations en lien avec les accompagnements.

## Conclusion

En conclusion, l'année 2024 a été marquée par une activité soutenue et diversifiée pour le Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie (CSAPA). Notre présence assez large sur le département, permet d'offrir un accompagnement de proximité à un large public.

Notre équipe pluridisciplinaire a continué à proposer une prise en charge adaptée aux besoins spécifiques de chaque patient. Nous avons maintenu notre engagement dans la lutte contre toutes formes d'addictions, qu'elles soient liées à des substances ou à des comportements, en offrant un accompagnement personnalisé et des activités thérapeutiques variées.

Les ateliers thérapeutiques, tels que les groupes de parole, les ateliers d'écriture et les séances de marche, ont continué à jouer un rôle crucial dans le processus de rétablissement de nos patients. Ces activités ont non seulement favorisé le bien-être individuel mais ont également renforcé le sentiment de communauté et de soutien mutuel entre les participants.

Malgré les défis persistants dans le domaine des addictions, notre CSAPA a su s'adapter et innover pour répondre aux besoins évolutifs de notre public. Nous restons déterminés à poursuivre notre mission en 2025, en mettant l'accent sur la prévention, l'accompagnement personnalisé et l'intégration continue de pratiques basées sur les dernières avancées dans le domaine des addictions.

La Directrice  
Marie-Eugénie CONDAMIN



# ACTIVITES FILIALISEES



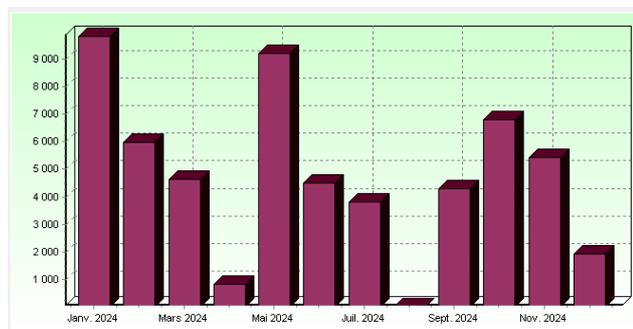


## Introduction

D'main est une société par action simplifiée à actionnaire unique créée le 1<sup>er</sup> octobre 2020. L'objectif restait le même : la gestion d'une entreprise à but lucratif qui garde sa vocation d'insertion de personnes éloignées de l'emploi. En 2024, malgré une volonté de développement, les difficultés restent prégnantes.

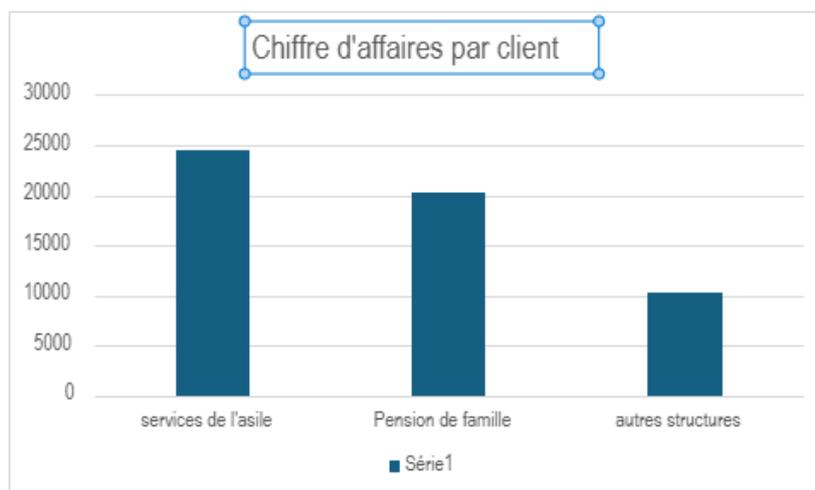
### 1 : Les activités

Les activités principales de D'main sont la réfection d'appartements (pose de fibre, peinture pose de revêtement de sol souple, petits travaux et livraison montage / débarras de meubles.



Le résultat 2024, laisse apparaître un chiffre d'affaires stable par rapport à l'année précédente mais qui reste bien en deçà du prévisionnel.

### 2 : Les clients



La SASU D'MAIN travaille en 2024 à 99% pour les structures de la FMS. Le chiffre d'affaires se décompose comme suit :

- services de l'asile (CADA LOGEMA, HUDA) 24 492€
- Pensions de Famille 20 272€
- Autres établissements et services : 10323.93€

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

D'main compte 2 salariés en début d'année 2024 qui ont été recrutés sur la fin de l'année 2023. Nous avons connu 1 départ en octobre 2024.

La mission d'assistante de direction est assurée par une salariée de la FMS qui est mise à disposition de la SASU à 20%.

Le travail sur la qualité a porté ses fruits et les réalisations des nouveaux salariés sont meilleures. Seulement quelques salariés de l'extérieur sont venus en fin d'année compléter l'équipe.

Une formation à l'habilitation électrique permet également de prendre de nouveaux marchés en sécurité pour les salariés.

### 2 : Les compétences

Une formation à l'habilitation électrique financée en fin d'année va permettre de prendre de nouveaux marchés. La sécurité et la sécurisation des chantiers est une volonté de tous les jours.

### 3. Démarche qualité et gestion des risques

Les deux véhicules sont entretenus régulièrement pour la sécurité des salariés et des biens transportés.

L'ensemble des produits utilisés est des produits professionnels sans solvant. C'est une volonté forte de respecter l'environnement ainsi que la santé de tous.

Le DUERP est quant à lui travaillé avec le service QHSE de la FMS.

## Conclusion

L'année 2024 a été marquée par de nombreuses difficultés. La décision de ne pas remplacer le salarié ayant quitté la structure a permis d'engager une réflexion sur l'avenir de D'main.

L'année 2025 débute avec des perspectives de développement et de redéploiement, visant à trouver l'équilibre financier nécessaire à la pérennité de D'main.



## Introduction

2024 a été une année de transition en termes d'activités et offres de formations. L'équipe pédagogique est composée de 15 formateurs réguliers dont une salariée en CDD pour les cours de Français Langue Etrangère. Notre suivi qualité des actions mises en place a permis d'obtenir le renouvellement de notre label Qualiopi avec un nouvel audit initial en novembre. Cet audit est le gage du sérieux et de notre engagement auprès de nos clients, stagiaires, partenaires et intervenants

## Axe 1 : Les personnes accompagnées

### 1 : La participation des personnes

b'for a baissé sur le nombre personnes formées soit dans ses locaux soit sur site, soit environ 300 personnes. Comme tous les ans, les différents métiers du secteur médico-social sont représentés : équipes éducatives, équipes soignantes, équipes administratives, et personnel encadrant.

L'organisme a aussi accompagné les personnes réfugiées ou sous protection subsidiaire via des actions en Français Langue Etrangère à visée sociale et professionnelle. Dans ce même cadre, nous avons formé des salariés en insertion en obtenant une réponse positive à un appel d'offres dans le secteur de l'IAE.

### 2 : Les activités

B'For poursuit son déploiement commercial avec de nouveaux clients qui nous ont fait confiance à la fois en actions sur-mesure mais aussi pour des inscriptions aux sessions inter-établissements. La mise en place des actions sur les Premiers Secours en Santé Mentale a eu de plus de plus de succès et nous avons lancé la même thématique en Module Jeunes.

B'For continue le développement de son offre pour mieux répondre aux besoins identifiés sur le territoire et notamment des structures de l'IAE. Les partenariats se poursuivent avec ILIHA (Face Vosges), les organismes certificateurs en FLE (Bright, centre habilité de passage).

## Axe 2 : Les professionnels

### 1 : Le personnel

L'équipe permanente de B'for s'est renouvelée en 2024, elle est aujourd'hui composée d'une personne : le responsable du développement de la formation professionnelle. Nous accueillons certains formateurs en CDD d'usage afin proposer différentes solutions statutaires à nos formateurs.

### 2 : Les compétences

Le nouveau responsable a pris ses fonctions en septembre et a bénéficié d'une période d'accompagnement.

## Axe 3 : L'établissement ou service

### 1 : Les conditions d'accueil et/ou de cadre de vie

Installée dans les locaux depuis 2020, les espaces ont été mutualisés avec d'autres services de la FMS. Chaque service bénéficie d'un bureau et d'un espace commun type open space dédié aux réunions et reprographie. Les stagiaires sont accueillis dans 2 salles de formations équipées. Une kitchenette est à disposition de l'équipe de B'For pour pouvoir se poser et un espace d'accueil est dédié à la lecture de revues sur la formation professionnelle.

## **2 : Les relations partenariales**

B'for est toujours membre actif de Face Vosges devenu ILIHA.

Nous avons aussi acté d'autres partenariats avec d'autres organismes de formation dans la cadre du CTAI mis en place par la Commune d'Epinal.

D'autres partenariats sont en cours notamment avec les missions locales et France Travail dans le cadre des formations FLE.

## **3. Démarche qualité et gestion des risques**

Dans le cadre du maintien de notre certification Qualiopi, gage de la qualité de notre organisme auprès des clients et stagiaires, B'For a assuré tout au long de 2024 des évaluations à chaud et à froid de toutes les actions menées. Le taux de satisfaction globale est de 90% tant pour les stagiaires, pour les commanditaires que pour les intervenants qui travaillent avec l'organisme.

Le label Qualiopi a été renouvelé par un audit initial courant novembre.

## **Conclusion**

En 2024, B'for a fait face à de nouveaux défis à la suite du départ de l'équipe historique, l'arrivée d'un nouveau responsable et un réagencement des locaux afin d'optimiser les charges structurelles.

B'for a maintenu une qualité de service pour les bénéficiaires tout en mettant en place des bases solides pour devenir un acteur clé de la formation professionnelle dans les Vosges.





# GLOSSAIRE

AALT	Association des Acteurs Lorrains en Tabacologie
ACI	Atelier Chantier d'Insertion
ACT	Autorité de Contrôle et de Tarification
ADA	Allocation pour Demandeur d'Asile
AED	Aide Éducative à Domicile
AEDR	Action Educative à Domicile Renforcée
AEM	Aide à Evaluation de la Minorité
AEMO	Action Educative en Milieu Ouvert
AES	Accompagnant Educatif et Social
AFGSU-2	Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence niveau 2
AFM	Association Francaise contre les Myopathies
AFNOR	Association Française de Normalisation
AFPA	Association pour le Formation Professionnelle des Adultes
AG	Assemblée Générale
AME	Aide Médicale d'État
AMO	Assistant à Maîtrise d'Ouvrage
AMP	Aide Médico-Psychologique
ANACT/ ARACT	Agence Nationale/Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ANAH	Agence Nationale de l'Habitat
ANAP	Agence Nationale d'Appui à la Performance
ANCV	Agence Nationale pour les Chèques Vacances
APD	Avant Projet Définitif
APF	Association des Paralysés de France
APP	Analyse des Pratiques Professionnelles
APS	Autorisation Provisoire de Séjour
ARS	Agence Régionale de Santé
ARV	Aide au Retour Volontaire
AS	Aide-Soignant
ASE	Aide Sociale à l'Enfance
ASLL	Accompagnement Social Lié au Logement
ASP	Assistant Socio-Professionnel
ASS	Allocation de Solidarité Spécifique
AVDL	Accompagnement Vers et Dans le Logement
BDF	Banque De France
BPI	Bénéficiaires de la Protection Internationale
BRSA	Bénéficiaire du revenu de Solidarité Active
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CA	Conseil d'administration
CAARUD	Centre d'Accueil et d'Accompagnement à la Réduction des risques pour Usagers de Drogues
CACES	Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité
CADA	Centre d'Accueil des Demandeurs d'Asile

CAE	Communauté d'Agglomération d'Épinal
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
CASF	Code de l'Action Sociale et des Familles
CCAS	Centre Communal d'Action Sociale
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CD	Conseil Départemental
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDDI	Contrat à Durée Déterminée d'Insertion
CDE	Comité de Direction Elargie
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEPPE	Cellule Pluridisciplinaire d'Évaluation des Projets Personnalisés Éducatifs
CER	Contrat d'Engagements Réciproques
CESF	Conseillères en Economie Sociale et Familiale
CFI	Centre de Formation pour l'Insertion
CFPPA	Conférence Des Financeurs de la Prévention de la Perte d'Autonomie
CH	Centre Hospitalier
CHOV	Centre Hospitalier Intercommunal Ouest Vosgien
CHRS	Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale
CHS	Centre Hospitalier Spécialisé
CIDFF	Centre d'Information sur les Droits de la Femme et des Familles
CILPI	Commission Interministérielle pour le Logement des Populations Immigrées
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CIR	Contrat d'Intégration Républicaine
CJM	Contrat Jeune Majeur
CLAT	Centre de Lutte Anti Tuberculose
CLIC	Centres Locaux d'Information et de Coordination
CLS	Conseils Locaux de Santé
CMP	Centre Médico Psychologique
CMU	Couverture Maladie Universelle
CNAEMO	Comité National des Associations d'Éducation en Milieu Ouvert
CNAPE	Convention Nationale des Associations de Protection de l'Enfance
CNDA	Cour Nationale du Droit d'Asile
CNED	Centre National d'Enseignement à Distance
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPN	Centre Psychothérapique de Nancy
CPOM	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CRDI	Centre Ressource pour le Développement de l'Insertion
CREAI	Centre Régional d'Études, d'Actions et d'Informations
CRIAVS	Centre de Ressources et d'Informations sur les Auteurs de Violences Sexuelles).
CRIP	Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes
CSAPA	Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie
CSE	Comité Social et Economique
CSS	Complémentaire Santé Solidaire
CSSCT	Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail
CVS	Conseil de la Vie Sociale
DDETSP	Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations
DDT	Direction Départementale des Territoires
DEAES	Diplôme d'Etat d'Accompagnement Educatif et Social
DEES	Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé
DG	Direction Générale

DGA	Direction Générale Adjointe
DIPC	Document Individuel de Prise en Charge
DNA	Dispositif National d'Accueil
DRAC	Direction Régionale des Affaires Culturelles
DREAL	Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement
DSDEN	Direction des Services Départementaux de l'Education Nationale
DSL	Développement Social Local
DTPJJ	Direction Territoriale de la Protection Judiciaire de la Jeunesse
DUERP	Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels
EHPAD	Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
EI	Evénement Indésirable
EJE	Éducateur de Jeunes Enfants
EMSP	Equipe Mobile Soins Palliatifs
EPI	Équipement de Protection Individuelle
ES	Educateur Spécialisé
ESAL	Ecole Supérieure des Arts de Lorraine
ESAT	Etablissement et Services d'Aide par le travail
ESP	Eveil et Soutien à la Parentalité
ESSMS	Etablissements et Service Sociaux et Médico- Sociaux
ESUS	Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale
ETP	Equivalent Temps Plein
FAS	Foyer d'Accueil Spécialisé
FH	Foyers d'Hébergement
FIR	Fonds d'Intervention Régional
FLE	Français Langue Etrangère
FMS	Fédération Médico Sociale
FN3S	Fédération Nationale des Structures Spécialisées
FNASAT	Fédération Nationale des Associations Solidaires d'Action avec les Tsiganes et les gens du voyage
FSL	Fonds SolidaritéLogement
FTM	Foyer de Travailleurs Migrants
GAP	Groupes d'Analyse des Pratiques Professionnelles
GCS	Groupement Coopération Sanitaire
GDV	Gens Du Voyage
GEM	Groupe d'Entraide Mutuelle
GEPP	Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels
GHT	Groupement Hospitalier de Territoire
GLS	Gestion Locative Sociale
GSM	Groupement Santé Mentale
HACCP	Hazard Analysis Critical Control Point
HACCP	Hazard Analysis Critical Control Point
HAD	Hospitalisation A Domicile
HAS	Haute Autorité de Santé
HUDA	Hébergement d'Urgence pour Demandeurs d'Asile
IA	Intelligence Artificielle
IDE	Infirmier Diplômé d'Etat
IFAS	Institut de Formation d'Aide Soignant
IFPRO	Institut de Formation Professionnelle
IFSI	Institut de Formation en Soins Infirmier
IME	Institut Médico-Educatif
IMPRO	Institut Médico Professionnel

INPI	Institut National de la Propriété Industrielle
IPM	Ivresse Publique Manifeste
IREMA	Institut pour la Recherche et l'Enseignement des Maladies Addictives
IREPS	Instances Régionales d'Education et de Promotion de la Santé
JDE	Juge des Enfants
LGBT	Lesbiennes, Gays, Bisexuels et Transgenres
LSF	Langue des Signes Française
MAIA	Méthode d'Action pour l'Intégration des services d'aide et de soins dans le champ de l'Autonomie
MAS	Maison d'Accueil Spécialisée
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
ME	Moniteur Educateur
MECS	Maison d'Enfants à Caractère Social
MEF	Maison de l'Enfance et de la Famille
MISAS	Mission Accompagnement Santé
MJC	Maison des Jeune et de la Culture
MJIE	Mesure Judiciaire d'Investigation Educative
MNA	Mineur Non Accompagné
MOI	Maîtrise d'Ouvrage et d'Insertion
MSAP	Maisons de Services Aux Publics
MSVS	Maison de la Solidarité et de la Vie Sociale
OEPRE	Ouvrir l'Ecole aux Parents pour la Réussite des Enfants
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
OFFI	Office Français d'Intégration et d'Immigration
OFPRA	Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OPCO	Opérateur de Compétences
PAE	Point Accueil Ecoute
PAP	Projet d'Accompagnement Personnalisé
PCA	Plan de Continuité de l'Activité
PCPE	Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées
PCS1	Prévention et Secours Civiques niveau 1
PDAHLPD	Plan Départemental d'Action pour l'Hébergement et le Logement des Personnes Défavorisées
PDC	Plan de Développement des Compétences
PDI	Programme Départemental d'Insertion
PEAD	Placement Educatif A Domicile
PETR	Pôle d'Équilibre Territorial et Rural
PF	Pension de Famille
PJJ	Protection Judiciaire de la Jeunesse
PLH	Programme Local de l'Habitat
PMI	Protection Maternelle Infantile
PMS	Plan de Maîtrise Sanitaire
PPE	Projet Pour l'Enfant
PPI	Projet Personnalisé et Individualisé
PRAPS	Programme Régional d'Accès à la Prévention et aux Soins
PSC1	Prévention et Secours Civiques de niveau 1
PTA	Plateforme Territoriale d'Appui
PTSM	Projet Territorial de Santé Mentale
PUMA	Protection Universelle Maladie

QHSE	Qualité Hygiène sécurité et Environnement
QVCT	Qualité de Vie et Conditions de Travail
QVT	Qualité de Vie au Travail
RABC	Risk Analysis and Biocontamination Control
RAE	Reconnaissance des Acquis de l'Expérience
RBPP	Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles
RDC	Rez De Chaussée
RF	Règlement Fonctionnement
RGPD	Règlement Général sur la Protection des Données
RH	Ressources Humaines
RSA	Revenu de Solidarité Active
RTEM	Réunion Technique d'Evaluation des Mesures
SAAGV	Service d'Accueil et d'Accompagnement des Gens du Voyage
SAES	Service d'Action Educative Séquentielle
SAMSAH	Services d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés
SAS	Service d'Accueil Spécialisé
SASU	Société par Actions Simplifiée Unipersonnelle
SAVS	Services d'Accompagnement à la Vie Sociale
SDF	Sans Domicile Fixe
SDIS	Service Départemental d'Incendie et de Secours
SEI	Service Educatif et d'Investigation
SEPAD	Service Educatif de Placement A Domicile
SEV	Service Educatif Vosgien
SI	Système d'Information
SIAE	Structures d'Insertion par l'Activité Economique
SIAO	Service Intégré d'Accueil et d'Orientation
SMAC	Scène de Musiques Actuelles
SPADA	Structure du Premier Accueil des Demandeurs d'Asile
SPIP	Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation
SSI	Système Sécurité Incendie
SSIAP	Services Sécurité Incendie et Assistance à Personnes
SSR	Soins de Suite et de Réadaptation
SST	Sauveteur Secouriste du Travail
STEMO	Service Territoriale Educatif de Milieu Ouvert
SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (outil d'analyse stratégique)
TAGALIS	Logiciel de gestion du dossier usager
TMS	Troubles MusculoSquelettiques
TROD	Test Rapide d'Orientation Diagnostique
TSH	Travailleurs en Situation de Handicap
TVA	Taxe sur la Valeur Ajoutée
UDAF	Union Départementale des Associations Familiales
UPE2A	Unité Pédagogique pour Elèves Allophones Arrivants
UPHV	Unité pour Personnes Handicapées Vieillissantes
USMP	Unités Sanitaires en Milieu Pénitentiaire
VAD	Visite A Domicile
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
VEPT	Visite à l'Enfant en Présence Tiers
VICA	Vosges Information Coordination Animation
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine
VMC	Ventilation Mécanique Contrôlée

VPN

Virtual Private Network

# Fédération Médico-Sociale



5, rue Roland Thiery  
88000 EPINAL  
tél. : 03 29 35 16 95  
[f.m.s@f-ms.fr](mailto:f.m.s@f-ms.fr)