



f' ms
FÉDÉRATION MÉDICO SOCIALE

RAPPORT D'ACTIVITES

Année 2021



SOMMAIRE

| | |
|-------------------------------------------------------|----------------|
| Rapport moral du Président | Page 1 |
| Rapport d'activités du Directeur Général | Page 3 |
| Rapport ressources humaines | Page 6 |
| Rapport financier | Page 14 |

Rapport d'activités établissements et services

| | |
|---------------------------------------------------------|----------------|
| Supports | Page 22 |
| Rapport Q.H.S.E – R.G.P.D – Système d'information | Page 23 |
| Rapport support innovation..... | Page 26 |
| Rapport patrimoine immobilier..... | Page 29 |

| | |
|-----------------------------------------|----------------|
| Coordination | Page 33 |
| Rapport coordination restauration | Page 34 |
| Rapport coordination soin | Page 37 |
| Rapport coordination animations | Page 40 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Secteur ouvert | Page 42 |
| Rapport Hébergement d'Urgence pour Demandeurs d'Asile | Page 43 |
| Rapport LOGEMA : Dispositif d'hébergement d'Urgence..... | Page 48 |
| Rapport Accompagnement global pour l'intégration des réfugiés | Page 51 |
| Rapport Centres d'Accueil des Demandeurs d'Asile : CADA 2002 - CADA LESEMO | Page 55 |
| Rapport Centre Ressources pour le Développement de l'Insertion | Page 59 |
| Rapport Service d'Accompagnement Vers et Dans le Logement | Page 62 |
| Rapport Service d'Accueil et d'Accompagnement des Gens du Voyage | Page 65 |
| Rapport Maîtrise d'Œuvre Urbaine et Sociale | Page 67 |
| Rapport Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie | Page 69 |
| Rapport Etablissement et Service d'Aide par le Travail FLOREBOIS | Page 74 |
| Rapport Pass'Âge | Page 76 |
| Rapport Service d'Accompagnement à la Vie Sociale..... | Page 79 |
| Rapport Service Educatif et d'Investigation | Page 82 |
| Rapport Acti'Loge..... | Page 88 |
| Rapport C'2ACT..... | Page 91 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Secteur hébergement | Page 93 |
| Rapport Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale Le Beillard | Page 94 |
| Rapport Service 115 | Page 100 |
| Rapport Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes Jean-Martin MOYE | Page 102 |
| Rapport Foyer de vie Les Essis | Page 105 |
| Rapport Foyer d'hébergement Résidence Ariane | Page 110 |
| Rapport Foyer d'hébergement le Saphir | Page 112 |
| Rapport Maison d'Accueil Spécialisée L'Effeuilly | Page 116 |
| Rapport Maison d'Accueil Spécialisée L'Aquarelle | Page 118 |
| Rapport Pensions de Famille | Page 121 |
| Rapport Résidences Saint-Antoine et Mon Repos | Page 123 |
| Rapport Maison d'Enfants La Passerelle | Page 125 |
| Rapport Service d'Actions Educatives Séquentielle La Passerelle..... | Page 128 |
| Rapport Résidence La Court'Echelle | Page 131 |
| Rapport Service de Placement Educatif A Domicile La Court'Echelle | Page 135 |
| Rapport Résidence de La Ballastière | Page 139 |

| | |
|------------------------------------|-----------------|
| Activités filialisées | Page 141 |
| Rapport D'MAIN..... | Page 142 |
| Rapport B'FOR | Page 145 |
| Rapport D'SIGNE | Page 147 |

| | |
|------------------------|-----------------|
| GLOSSAIRE | Page 151 |
|------------------------|-----------------|

RAPPORT MORAL DU PRESIDENT

Une Assemblée Générale normale, enfin !

Il faut dire que les deux dernières années n'ont pas été des années ordinaires, la COVID a bousculé nos habitudes et l'impact sur notre vie future n'est pas encore mesuré.

Oui il y a une amélioration mais il semble que l'épidémie ne soit pas encore terminée. Nous pouvons néanmoins rêver d'un monde où ce virus sera totalement éradiqué.

Euripide ce poète tragédien grec a dit « *L'homme de cœur est celui qui se fie jusqu'au bout à l'espérance. Désespérer, c'est lâcheté.* ». La lâcheté ne fait pas partie des valeurs de la FMS.

Pourtant on peut trouver du positif même à une crise de grande ampleur elle nous a permis d'adapter notre fonction à un nouveau contexte elle a été pleine d'enseignement.

L'accalmie de l'épidémie de COVID nous a permis de fêter une date importante pour la FMS son centenaire, le personnel, les administrateurs, les partenaires ont pu se souvenir des étapes d'une vie bien remplie au service des populations vosgiennes.

La Fédération Médico-Sociale a continué à vivre et à assurer toutes ces missions pendant ces temps difficiles et je suis très fier de tous les acteurs qui l'ont permis mais j'y reviendrai.

La Fédération Médico-Sociale ne s'est pas contentée de maintenir ses activités malgré les difficultés engendrées par la COVID, sans doute inspirée par cette phrase de Rainer Maria Rilke « *Qu'une chose soit difficile doit nous être une raison de plus pour l'entreprendre.* » la FMS a entrepris.

Une nouvelle activité s'est ajoutée au panel de la FMS puisque 2021, a vu la création d'un atelier et chantier d'insertion à Rambervillers qui complète les actions du dispositif d'aide à la réinsertion des personnes en difficulté.

2021 c'est également l'année des débuts des travaux concernant l'ouverture en 2022 d'une nouvelle pension de famille et d'une résidence sociale à Charmes ainsi que du transfert et d'une extension de place de pension de famille à Raon-l'Étape. La FMS a entrepris des travaux d'entretien et d'adaptation de son patrimoine immobilier dans plusieurs établissements.

Parmi les actions qui ont vues le jour en 2021, j'ai eu un coup de cœur pour une réalisation particulière en partenariat avec une autrice, un photographe un musicien, le personnel du Service d'Accueil et d'Accompagnement des gens du Voyage, et bien sûr les gens du voyage eux-mêmes. Cette réalisation un livre à lire et écouter " Un air de voyage " que je ne peux que vous recommander.

Il apparait que toutes ces actions ont entraîné la création de 17 nouveaux emplois, et j'ose espérer qu'ils sauront très vite s'intégrer. La FMS a la chance de posséder une équipe de professionnels de qualité qui tout au long de la crise COVID a démontré et montre encore son dévouement.

Pourtant je regrette une chose.

Si l'Etat a reconnu certains métiers par le biais des dispositifs "SEGUR" et "LA FORCADE il est regrettable que certains aient été « oubliés ». À eux aussi je veux rendre hommage, pour certains ils ne participaient peut-être pas directement à l'action auprès des usagers et pourtant ils ont permis d'assurer le déroulement dans des conditions optimales.

Car n'oublions pas que la COVID a touché tout le monde sans distinction.

A titre personnel je ne puis que regretter que le carcan d'une convention collective nous empêche de reconnaître le mérite de chacun et participe aux difficultés de recrutement qui touchent beaucoup d'entreprises, d'associations dont la nôtre.

Je ne peux terminer mes propos sans évoquer la situation de toutes ces personnes qui elles aussi ont beaucoup voyagé pour fuir l'horreur de la guerre en UKRAINE. Certaines sont arrivées en France, les Vosges en accueillent un certain nombre. La FMS gère le Centre d'Accueil situé à Gérardmer.

Il m'est agréable de reconnaître l'excellence de la collaboration entre tous les partenaires concernés par cette action et plus particulièrement les services de l'Etat.

Dire que la vie d'un Président est un long fleuve tranquille serait peut-être un peu exagéré mais j'ai le plaisir et la chance de travailler avec des administrateurs pleinement investis dans la vie de notre Association, un personnel de qualité, des partenaires à l'écoute, et un Directeur Général dont je ne ferai pas la liste de ses qualités sans froisser sa modestie croyez-moi elles sont nombreuses !!

Merci à tous.

Le Président
Philippe BOURGOGNE

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping, fluid strokes that form a stylized representation of the name 'Philippe Bourgogne'.

RAPPORT D'ACTIVITES DU DIRECTEUR GENERAL

Introduction

39 millions d'euros de dépenses consolidées, 16 400 personnes accompagnées, 600 professionnels, 42 établissements et services, 1 envie commune.

Commencer un rapport d'activité, trouver la phrase d'accroche, n'est jamais facile. Mille possibilités s'offrent, un récapitulatif par typologie d'accompagnement, une liste calendaire des actions réalisées, un relevé des faits marquants, etc etc

Il faut alors faire un choix et de fait renoncer. Qu'il est difficile et terrifiant de renoncer. Difficile, parce que vous, moi, nous tous ici présents voulons tout simplement TOUT. Terrifiant par peur, d'oublier, de blesser tel ou tel services, tel ou tel professionnels en leur grades et qualités, tel ou tel partenaires.

Aussi je vous propose de porter un regard sur l'année 2021, en regardant les indicateurs significatifs de la Fédération Médico-Sociale.



39 millions d'euros

39 175 430,71 millions d'euros pour le total des dépenses du compte de résultat consolidé pour être précis. Sans rentrer dans les détails, que va vous donner la Directrice des gestions budgétaires et comptables dans son rapport financier, je veux partager quelques points d'analyses importants à mes yeux.

54,5 % de ce montant représente les charges de personnel, en hausse de 0,63% (133 576€) par rapport à 2020. A noter aussi l'augmentation de 8,85% (284 292€) du poste achat et de 10,1% (762 527€) du poste services extérieurs. Le poste impôts et taxes augmentant quant à lui de 1% (51 813€).

A travers ces différents postes, il est à noter que le poste des charges de personnel est celui qui connaît l'augmentation la moins importante, d'autant que cette hausse de 0,63% n'est pas à créditer en totalité à une augmentation salariale pour les professionnels présents. Les effectifs de la FMS ayant augmenté de 2,35% entre 2020 et 2021. Métiers passions, métiers de vocation, peut-on lire ou entendre, notons que le secteur social connaît certainement la plus importante crise salariale depuis sa création. Les grilles salariales, les horaires en coupé, en soirée et les week-end y sont certainement pour beaucoup.

Même si cela reste imparfait dans son application, même si parfois cela sème une certaine zizanie, je voudrais relever les dispositions prises par l'ensemble des autorités de contrôle et de tarification pour faire changer cette situation. Merci aux services financiers de nos autorités de tarification pour leur écoute attentionnée.

Merci également au service paie de la FMS qui œuvrent pour mettre en application des mesures pas souvent simple. Enfin merci à nos représentants du Personnel et à nos Délégués Syndicaux avec qui nous travaillons au quotidien pour expliquer quels professionnels peut avoir accès à quoi : SEGUR 1 – SEGUR 2 - LAFORCADE etc etc

Conscient qu'il nous faut toujours plus d'efficience dans la réalisation et la gestion de nos choix budgétaires, nous constatons aujourd'hui que la stratégie de centralisation des achats, des négociations de contrats, nous permet de maintenir des budgets d'achats et de services extérieurs avec des hausses maîtrisées. Espérons que cela sera toujours possible en 2022.

Cet investissement financier important aura permis aux professionnels de la FMS d'accompagner 16 400 personnes.



16400 personnes

Usagers, résidents, bénéficiaires, clients, personnes, la problématique des termes utilisés s'est diversifiée au fil du temps, en rapport avec l'évolution des politiques sociales et la mise en place de nouvelles pratiques professionnelles.

Je fais partie de ceux qui pensent que les mots ont du sens et que lorsque nous les utilisons « de travers » nous n'aidons pas à une clarification de la place de chacun...

On notera que tout secteur confondu, une tendance générale consiste à utiliser le terme d'usager. « Le projet au service de l'usager..., l'usager au centre du projet ». C'est donc l'usager qui recueille aujourd'hui toute l'attention. En fait, il existe depuis longtemps et s'inscrit dans différentes configurations. Dans l'action sociale, le mot « *usager* » apparaît dans la Loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale aux côtés des termes citoyen et bénéficiaire. Le terme usager a donc un fondement légal, institué ; il est employé dans les politiques sociales et dans les pratiques administratives.

Au cours de l'année 2021, la FMS a accompagné 16400 personnes. **Personne**, terme retenu par la Haute Autorité de Santé et que l'on retrouve dans les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles quelle que soit sa fragilité ou sa vulnérabilité, comme étant d'abord dotée de capacités, comme « un être social aux multiples appartenances un homme, une femme, un adulte, un enfant, une personne âgée etc etc... ». Cette terminologie a beaucoup d'avantages. Elle n'est pas stigmatisante et elle n'est pas spécialisée. Elle permet de signifier une relation de proximité, de confiance ; mais le terme induit aussi l'idée que l'intervenant est « à côté », disponible si besoin mais dans un rapport interpersonnel en coopération, construire avec, ensemble.

Les appellations « **personne accueillie** », « **personne accompagnée** » sont les termes actuels retenus dans la politique sociale. Pour ma part, je pense que nous pourrions aussi parler de « **personnes aidées** », terme qui est certainement le plus en adéquation avec le travail de conseil, d'accompagnement physique que les professionnels de la FMS développent au quotidien.

Quelles soient accueillies, accompagnées ou aidées, merci aux personnes qui font confiance à la FMS. Merci également aux membres des Conseils de la Vie Sociale pour leur vigilance et leur engagement dans la vie des établissements et services et dans la mise en œuvre des projets d'établissements.

Aller à la rencontre des projets des établissements et des services c'est rencontrer les personnes pour qui, avec qui ou sans qui... ces projets sont élaborés.

Merci aux Administrateurs, Administratrices de la Fédération Médico-Sociale qui par le biais de la commission projet d'établissement se sont réunis mensuellement pour travailler sur ces projets véritables piliers des actions développées pour les personnes que nous accompagnons. Car oui ce sont bien des personnes que nous accompagnons au quotidien dans les 42 établissements et services de la Fédération Médico-Sociale.



42 établissements et services

Initialement implanté dans le département des Vosges, la FMS intervient aujourd'hui dans 7 départements répartis sur 2 Régions (Grand Est et Bourgogne Franche Comté).

Depuis 100 ans la FMS propose au sein de ces établissements et services des accompagnements adaptés afin de permettre une réponse pour chacun, que ce soit dans les parcours de l'enfant par le biais d'interventions aux domiciles des enfants et de leurs familles ou dans deux Résidences pour enfants.

10 sites géographiques Sous forme d'accueil résidentiel - hébergement permanent, temporaire, accueil de jour ou accompagnement en milieu ouvert, permettent d'accompagner des personnes âgées et ou handicapées.

Une palette de prestations de services et d'accompagnement adaptées et d'insertions spécifiques et coordonnées portant sur l'ensemble des problématiques des personnes en difficultés permet d'intervenir au plus près des lieux de vie.

9 sites géographiques dont 3 nouveaux sites en perspectives 2022, fournissent un toit en proposant un logement ou un hébergement aux personnes en difficulté afin de les aider à se réinsérer socialement.

Enfin différents dispositifs permettent d'assurer l'accueil des demandeurs d'asile, et d'accompagner les réfugiés.

Tous ces établissements et services sont implantées dans des communes que je veux remercier ici et avec lesquelles nous travaillons en étroites coopération et partenariat. Jamais la FMS n'intervient sur un territoire sans avoir échangée avec les collectivités locales en présence, conscient que chaque territoire a un seuil d'acceptabilité de la différence, il est de notre responsabilité partagée du bien vivre dans les territoires sur lesquels nos établissements et services sont présents.

1 envie commune « Accompagner les personnes »

Depuis plus de 100 ans la Fédération Médico-Sociale développe des projets pour adapter, améliorer le quotidien d'hommes, de femmes et d'enfants au contexte social et au territoire.

Depuis plus de 100 ans des acteurs élus, professionnels, accompagnés, ont œuvré pour construire la Fédération Médico-Sociale

Depuis plus de 100 ans ces projets, ces acteurs ont été guidé par une seule chose, l'envie d'accompagner les personnes.

Le Directeur Général,
Sébastien MARTINET

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sébastien Martinet', written over a set of horizontal lines.



f' ms

FÉDÉRATION MÉDICO SOCIALE

RAPPORT RESSOURCES HUMAINES

Année 2021

RESSOURCES HUMAINES

Introduction

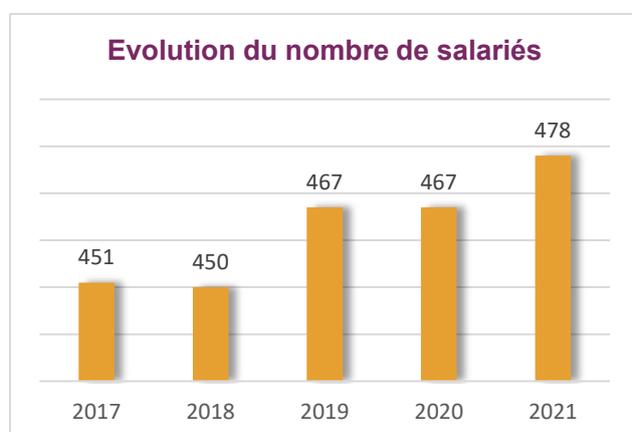
Dans la continuité de l'année 2020 si particulière, l'année 2021 a été aussi mouvementée dans les divers aspects des Ressources Humaines (R.H.). Mais comment évoquer les Ressources Humaines, sans parler de mouvements, de changements, d'évolution, de formation, d'information, de relations sociales, etc...

Un seul but commun à toutes ses missions RH, œuvrer au quotidien pour le bien être des professionnels en assurant un soutien, et ce, tout en faisant respecter les obligations légales et conventionnelles.

L'évolution des effectifs

Au 31 décembre 2021, la Fédération Médico-Sociale (FMS) comptait 478 salariés soit 449,07 Equivalent Temps Plein (E.T.P.).

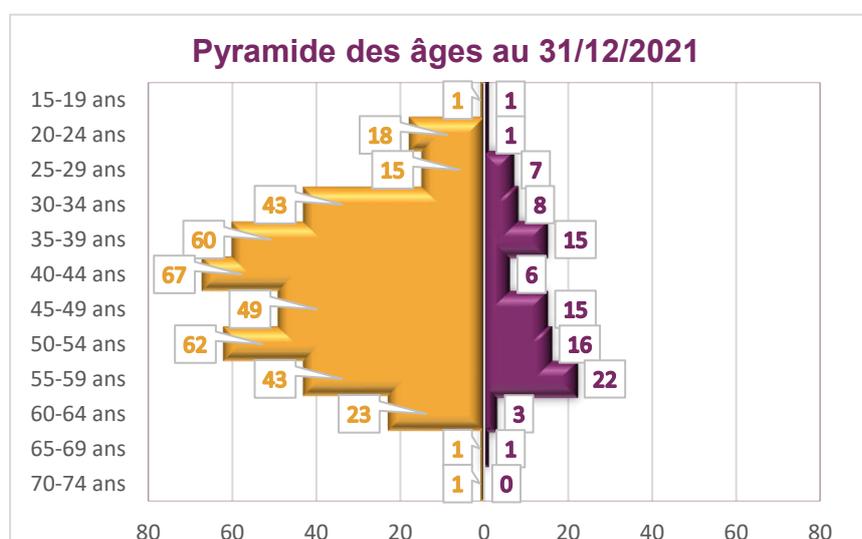
On notera une augmentation de l'effectif de la FMS d'un peu plus de 2% par rapport à 2020, et une augmentation totale de l'ordre de 6% sur les 5 dernières années.



95 hommes au 31/12/2021



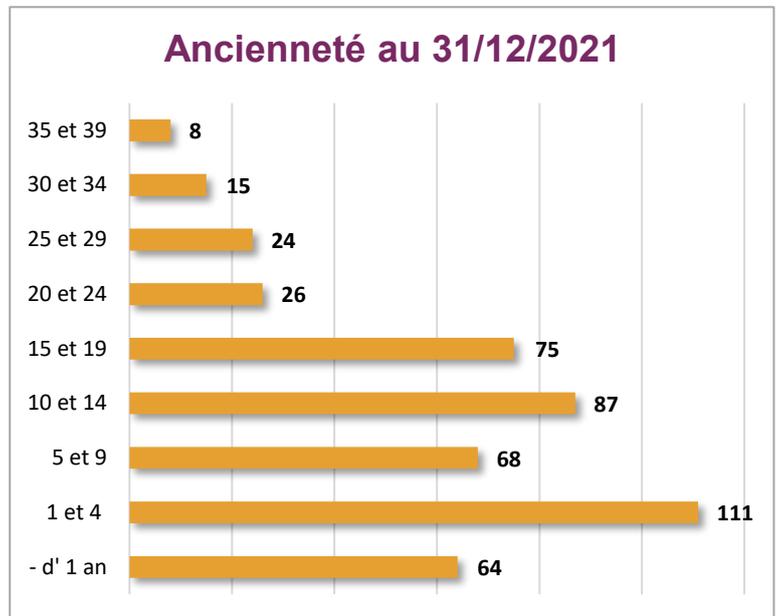
383 femmes au 31/12/2021



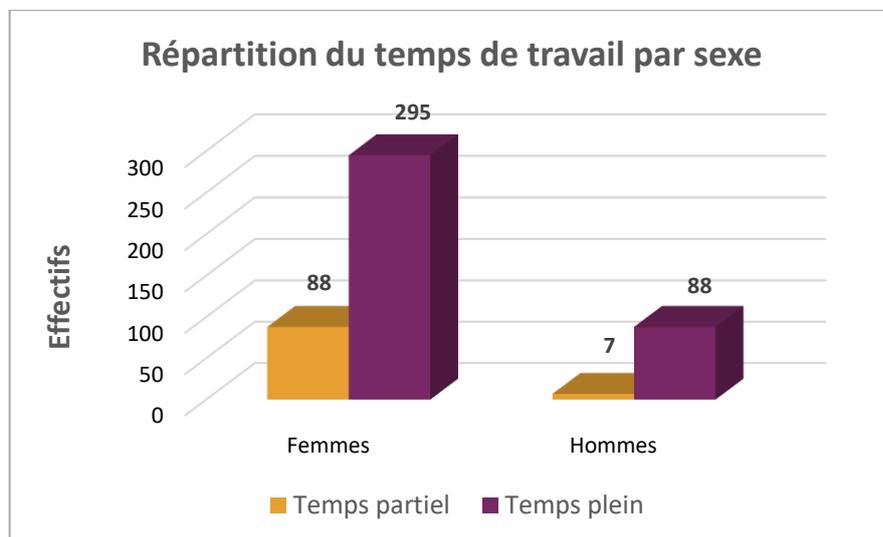
Âge moyen des salariés
au 31/12/2021



Ancienneté moyenne des salariés
au 31/12/2021



Parmi les 478 salariés de l'association au 31 décembre 2021, 383 sont à temps plein, soit 80 % des salariés.



La FMS s'attache également à intégrer de nombreux jeunes, et parfois moins jeunes, stagiaires. Ainsi au cours de l'année 2021, les différents établissements et services de la FMS ont accueillis près de 76 stagiaires.

En 2021, on peut également noter le nombre de contrats d'apprentissage / contrat de professionnalisation qui ont été intégrés dans les équipes de la FMS : 6 contrats d'apprentissage (dont 1 qui a pris fin en juin 2021) et un contrat de professionnalisation (qui a pris fin en août 2021).

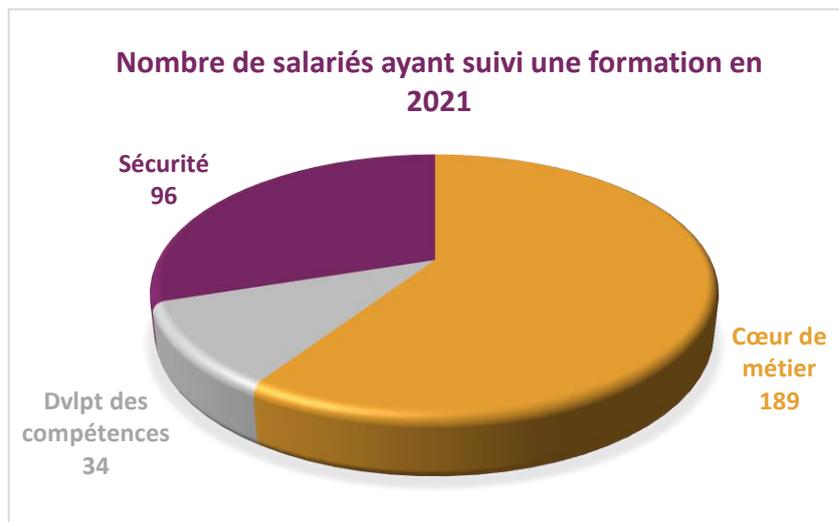
Voici quelques chiffres qui n'entrent pas dans l'effectif de l'association mais qui ont été marquants une nouvelle fois pour cette année 2021 :

- 👉 **88** déclarations préalables à l'embauche (DPAE) en moyenne par mois, soit 1056 DPAE sur 2021 contre 955 en 2020.
- 👉 Plus de **900** Contrat à Durée Déterminée (CDD) ont été effectués en 2021 ;
- 👉 Plus de **9000** fiches de paies réalisées sur l'année, dont plus de **1000** soldes de tout compte, essentiellement liés à des fins de contrat à durée déterminée (CDD).

Un rythme soutenu pour le service paie qui a su s'adapter, et notamment aux vues des multiples et différentes annonces gouvernementales, et des mesures sur les revalorisations du secteur (Ségur de la santé, Laforcade).

Le développement des compétences

En 2021, 319 salariés ont suivi une formation (contre 451 en 2020).



Nombre d'heures de formation réalisées en 2021 : 10 060,50 heures

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

Ces accompagnements sont principalement initiés à la suite des entretiens professionnels, réalisés tous les deux ans. D'ailleurs, ce sont 57 salariés qui ont pu bénéficier de leur entretien professionnel sur cette année 2021. L'occasion pour le salarié et l'employeur d'échanger sur les perspectives d'évolution professionnelle de chaque collaborateur, en faisant ressortir notamment, des besoins en accompagnement et/ou de formation.

Pour permettre à nos salariés de découvrir un métier ou encore confirmer un projet professionnel, la FMS a permis un plusieurs salariés 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.

Une nouvelle politique de formation secourisme a été déployée par la direction Qualité Hygiène Sécurité Environnement (QHSE) en lien avec les coordonnateurs QHSE des structures.

Le but de cette démarche, qui va se poursuivre dans les années à venir en lien avec le Plan de Développement des Compétences, et de permettre aux salariés de la FMS d'accéder à des notions de secourisme.

Le dialogue social

Le Comité Social et Economique (CSE) de la FMS a été mis en place le 30 mai 2018, avec 23 membres titulaires, pour un mandat de 4 ans.

En 2021, le CSE a su une nouvelle fois s'adapter aux conditions si particulières de la pandémie et de la distanciation physique. C'est ainsi que nous avons poursuivi les réunions mensuelles en visioconférence de janvier à mai 2021, afin de continuer à informer et à consulter les membres du CSE.

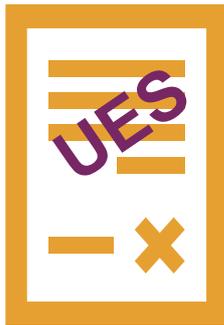


Dès juin 2021, nous avons enfin pu reprendre les réunions mensuelles en présentiel.

Comme en 2020, nous avons continué d'informer à chaque nouvel évènement important, nos trois délégués syndicaux ainsi que Commission Santé Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT) du CSE des tensions et/ou des mesures mises en place concernant la gestion de la crise sanitaire dans nos établissements et notamment sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.



Dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux, les membres de la Commission Santé Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT) du CSE ont été sollicités par la Direction Générale pour participer au comité de pilotage avec le Médecin du Travail et la Psychologue de la Médecine du travail, pour analyser la Démarche sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS) qui a eu lieu en 2021 sur un établissement de la FMS.



Depuis la signature de l'accord relatif à la mise en place d'une Unité Economique et Sociale (UES) le 10 décembre 2020, les trois délégués syndicaux de la FMS ont été mandatés par leurs organisations syndicales pour l'ensemble des trois entités suivantes : l'association FMS, la société B'FOR et la société D'MAIN.

La Négociation Annuelle Obligatoire 2021 a donc été menée pour l'ensemble de cette UES, elle a cette année encore abouti à un accord.

En revanche, les travaux sur la mise en place d'un accord relatif au « télétravail » se sont poursuivis en 2021, et cet accord devrait voir le jour sur l'année 2022.

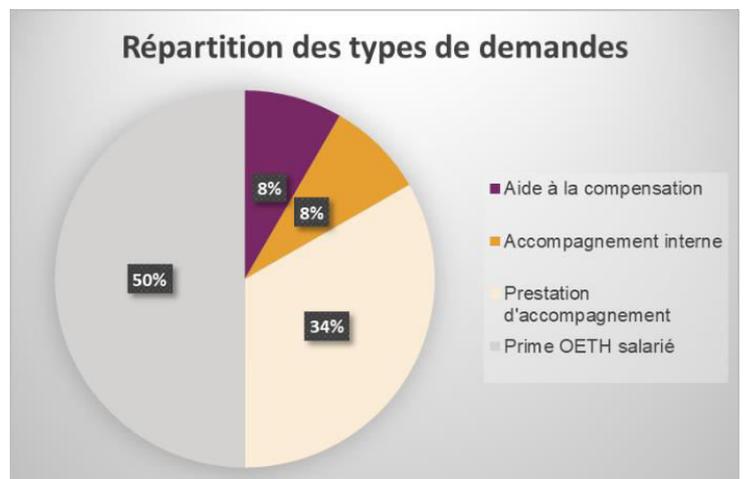
Le 29 novembre 2021, nous avons également renouvelé, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ainsi que l'accord relatif au droit d'expression des salariés.

Référent Handicap

Depuis la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, la FMS a désigné un référent handicap au sein de l'organisation. Dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, le référent handicap a pour mission d'accompagner dans l'emploi les professionnels qui bénéficient d'une reconnaissance de travailleur handicapé et qui l'ont remis à l'employeur.

En 2021, dans le respect de la confidentialité, le référent handicap a accompagné 11 personnes (10 dossiers). Les demandes portent principalement sur des aides à la compensation, de l'accompagnement interne, des prestations d'accompagnement, l'octroi de la prime OETH ou encore des aides individuelles pour certains cas particuliers. CAP EMPLOI est un partenaire incontournable, le référent handicap travaille en étroite collaboration avec ce service et en lien avec le médecin du travail.

Au total, c'est un peu plus de 8 150€ d'aides qui ont été octroyées en 2021 et 6 500€ qui ont été accordées et seront versées en 2022.



En 2021 les demandes ont été pour exemple :

- 👉 L'appareillage auditif d'un professionnel ayant une fonction d'accueil physique et téléphonique.
- 👉 L'accompagnement de 4 collaborateurs avec Retravailler Lorraine pour le maintien dans l'emploi ou de personne soucieuse de leur avenir professionnel et qui souhaitent étudier la possibilité d'une reconversion.
- 👉 Une professionnelle a pu bénéficier d'un accompagnement individuel en situation de tension délivré par une coach spécialisée dans l'accompagnement de personne en situation de handicap.
- 👉 Ou encore des aides à la compensation (matériel de cuisine adapté...)

Le référent handicap est maintenant reconnu est davantage sollicité par les collaborateurs. Si besoin des réunions sont mises en place pour réfléchir aux adaptations de poste avec les personnes concernées, la Direction Générale de la FMS, les médecins du travail, les professionnels de CAP EMPLOI et le référent handicap.

Qualité de Vie au Travail

Dans son nouveau projet associatif, la FMS met l'accent dans une des quatre orientation politique sur la qualité de vie et les conditions de travail « POUR UNE ASSOCIATION BIENTRAITANTE, BIENVEILLANTE, ET POUR TENDRE VERS LE BIEN-ÊTRE ». Elle cherche à développer les conditions de travail les plus favorables à l'épanouissement et au bien-être de tous ses salariés. Aussi au cours de l'année 2021, plusieurs projets ont été portés dans ce cadre-là.

Le projet « Bonne JourNuit » et Les « ateliers pour se pauser et se reposer » sont des projets pluriannuels qui ont bénéficié d'un soutien important de l'OETH (partenaire incontournable dans l'accompagnement des travailleurs handicapés) qui a souhaité saluer nos actions de prévention innovantes.

👉 **Projet « Bonne JourNuit »**

Dans le cadre de ce projet, qui avait pour objectif de prévenir les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail et la qualité d'accompagnement des usagers, plusieurs actions ont été menées en 2021. Un professionnel a pu réaliser, à sa demande, un stage d'immersion de jour dans l'établissement dans lequel il travaille. Plusieurs établissements ont fait l'acquisition de logiciel de suivi des usagers permettant une sécurisation du parcours d'accompagnement des résidents mais également favorisant la transmission entre les équipes de jour et de nuit. Lors du travail en communauté les professionnels ont réfléchi à leurs nouvelles dénominations et ont fait des propositions :

- Accompagnateur de la nuit
- Surveillant polyvalent et/ou pluri-compétent
- Accompagnateur social
- Technicien polyvalent de nuit
- Responsable de nuit

Il conviendra en 2022, de retenir une proposition et d'organiser un temps de clôture de ce projet.

👉 **Atelier « pour se pauser et se reposer »**

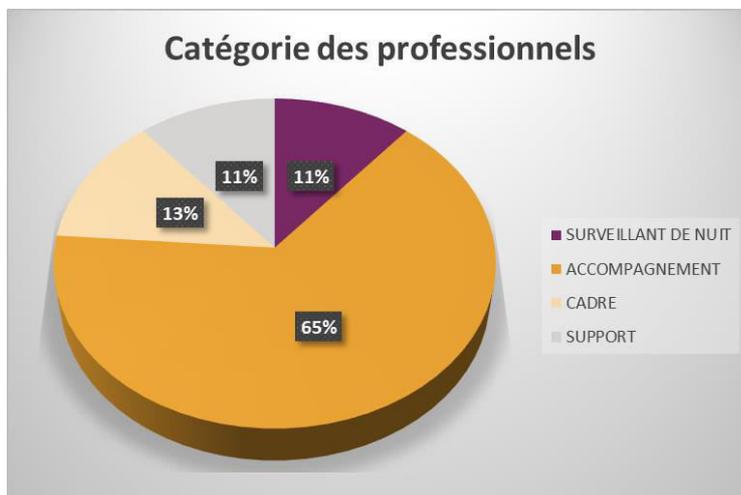
Ce projet s'inscrit dans la continuité de la démarche Bonne JourNuit. La FMS a souhaité développer ce projet afin de proposer des actions de prévention à d'autres catégories de professionnels.

A travers les ateliers « pour se pauser et se reposer », ce sont des temps de relaxation, sophrologie et yoga qui ont été initiés dans l'objectif de favoriser le bien-être global de la personne, en améliorant notamment sa santé physique et sa force mentale.

Ces ateliers ont ainsi pu être proposés dans l'ensemble des établissements d'hébergement et également sur une majeure partie des services de milieu dit ouvert.

Ce sont en 2021, 26.50 heures d'ateliers qui ont été proposées.

Sur la durée du projet, c'est en totalité 63 ateliers qui ont été mis en place représentant 109.65h organisés majoritairement sur temps de travail. Le budget global des prestations s'élève à 16 200€.



Ce sont pour les 2/3 des professionnels d'accompagnement qui ont bénéficié prioritairement de ces ateliers comme le démontre le graphique ci-dessus.

👉 **Projet « Faciliter la mobilisation et la solidarité »**

Dans la continuité de 2020, des accompagnements individuels se sont poursuivis en partenariat avec l'organisme de formation B'FOR. Rappelons-le, la direction générale avait souhaité mettre en place des accompagnements individuels pour soutenir les professionnels dans leur pratique en situation de tension/crise à l'issue du confinement du printemps 2020.

Un programme de coaching avait alors été développé et mis à disposition des collaborateurs. Ce projet intégralement soutenu par la Fondation de France a permis, en 2021, à 9 collaborateurs de bénéficier d'un accompagnement personnalisé (espace de « dépose » des émotions et d'élaboration d'une posture professionnelle adaptée au contexte de tension rencontré). Ces accompagnements ont été délivrés pour des durées allant de 2 à 10 heures au regard des besoins des collaborateurs.



👉 **Projet « Equation Gagnante »**

« QVT + professionnels mobilisés = personnes bien accompagnées »

Ce projet développé en 2021 a été soutenu financièrement par la fondation de France dans le cadre de leur soutien au personnel soignant. Ce projet a donc été orienté sur des établissements d'hébergement accompagnant des personnes âgées et/ou handicapées et repose sur 3 axes :

- Mettre en place des séances d'ostéopathie au sein des établissements pour les professionnels d'accompagnements afin de leur apporter un soulagement, un équilibre
- Développer de l'analyse de la pratique et de supervision pour les équipes
- Instaurer de l'activité physique adaptée pour la prévention de la santé en vue d'abaisser ou annihiler les troubles musculosquelettiques (TMS) spécifiques aux métiers de l'accompagnement

Ainsi, 100 séances d'ostéopathie ont été délivrées au sein de l'EHPAD Jean-Martin MOYE aux professionnels qui le souhaitaient.

Au Foyer les ESSIS, 6 séances d'analyse de la pratique de 2 heures pour un groupe de 9 personnes volontaires se sont déroulées du 16/06/2021 au 13/01/2022.

Enfin, à la Maison d'accueil spécialisée l'Aquarelle, la société ETIREO en partenariat avec Siel Bleu dispense de l'activité physique adaptée au travail, construite autour d'exercices de réveil musculaire et d'étirements. Les gestes sont choisis spécifiquement, métier par métier, pour prévenir le plus efficacement possible les troubles les plus fréquents en entreprise. Cette dernière action a été initiée en 2021 et va se poursuivre en 2022.

La Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) reste un axe fort poursuivi dans le nouveau projet d'entreprise 2021-2025. L'engagement et la mobilisation pour mettre en place des projets favorisant le bien-être des collaborateurs sont démontrés dans les actions portés en 2021.

La FMS veille à proposer à la fois des projets de manière transverse mais également d'autres plus spécifiques au regard des situations et des besoins des collaborateurs.

Développement des Ressources Humaines

Le déploiement de l'outil de gestion des plannings « OCTIME » se poursuit sur l'année 2021. Plusieurs établissements et services de la FMS utilisent désormais cet outil pour gérer les plannings et les demandes d'absences des salariés.



Ces travaux se poursuivront en 2022 afin de pouvoir intégrer au fur et à mesure l'intégralité des salariés de l'association. Le but étant d'uniformiser les méthodes de gestion, en respectant la législation et en créant du lien avec le logiciel de paie.

En 2021, nous avons également ouvert un nouvel établissement à la FMS, un chantier d'insertion dénommé « C'2ACT ». Ce développement exige au niveau des services RH du temps, de l'énergie, de la rigueur et de la veille juridique et sociale. Cet établissement intègre du personnel permanent et du personnel en insertion, ces derniers étant sous un nouveau type de contrat pour la FMS, le Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI).



Côté recrutement, et depuis la mise en place de la nouvelle charte graphique de la FMS, nous activons de plus en plus les réseaux sociaux pour lancer nos appels à candidatures lorsque des postes sont à pourvoir.

Pour découvrir et/ou en savoir plus sur les offres d'emplois que nous proposons, je vous invite d'ailleurs à parcourir notre site internet régulièrement.



Conclusion

La Fédération Médico-Sociale a eu 100 ans cette année, et n'a jamais cessé de grandir, d'évoluer. En 2021, les professionnelles du service Ressources Humaines (paie, formation, planning, relations sociales), ont su une nouvelle fois s'adapter à toutes ces évolutions et ces mouvements.

Dans la continuité de 2021, l'année 2022 remettra au cœur de la société les métiers du soin et de l'accompagnement, car j'en suis persuadée ce sont des métiers qui ont du « sens ».

La FMS est forte de ses valeurs, de ses compétences, mais surtout de ses salariés qui accompagnent au quotidien des milliers de personnes.

Mélody BAILLY

Directrice Adjointe des Ressources Humaines
et des Relations Sociales



f' ms

FÉDÉRATION MÉDICO SOCIALE

RAPPORT FINANCIER

Exercice 2021

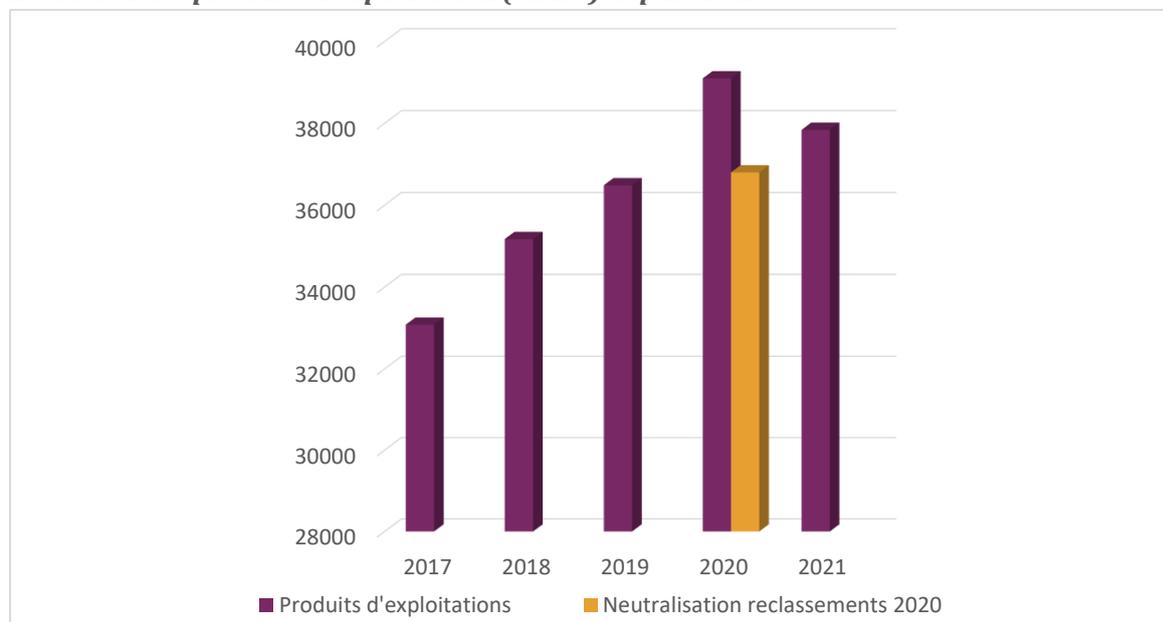
Malgré une année 2021 encore perturbée par la crise sanitaire, la FMS a poursuivi l'ensemble de ses activités sur un périmètre constant les huit premiers mois de l'année puis a vu son champ d'actions s'élargir à travers la création d'un chantier d'insertion sous le nom de C'2ACT.

1. Analyse de l'exploitation

Les comptes consolidés 2021 font apparaître des produits d'exploitation de près de **37,9 millions d'euros en régression de 3,21 %** par rapport à l'année 2020.

En effet, l'année 2020 avait vu ses produits et charges d'exploitation gonfler suite aux reclassements liés à la réforme du plan comptable associatif. En neutralisant cet impact les recettes augmentent de 2,82% entre 2020 et 2021 soit une augmentation de 14,38% sur 5 ans.

Evolution des produits d'exploitation (en K€) depuis 2017

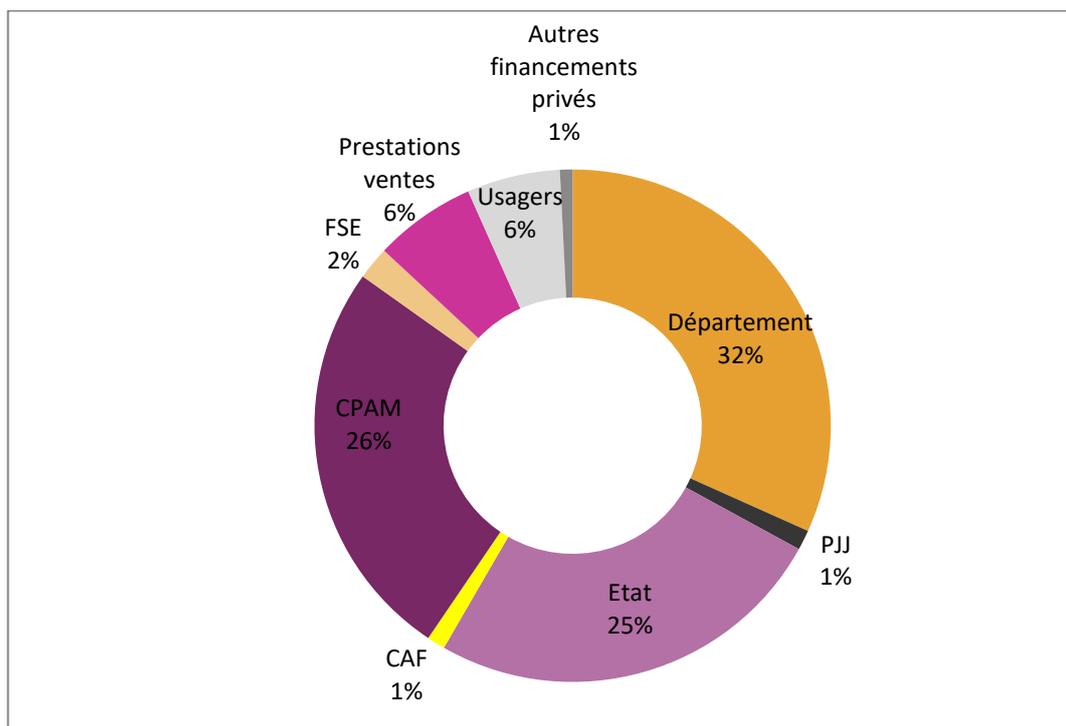


Sur l'année 2021, les financements de la FMS sont répartis comme suit :

- 85,9 % de la totalité des financements sont d'origine publique, au travers du paiement des dotations globales et prix de journée (69,1%), mais également au travers des subventions et aides attribuées annuellement pour le fonctionnement des services (30,9%),
- 14,1 % des produits proviennent de financement d'autres origines que publiques, telles que le chiffre d'affaires de notre ESAT, la participation des usagers à leur frais d'hébergement, la facturation de loyers et de redevances mais également au travers de subventions d'organismes privés et de la mise en place de nouveaux partenariats.

En 2020, les financements d'origine publiques représentaient 87,9% soit 2 points de plus ce qui est cohérent avec l'arrêt de certaines activités commerciales de l'Esat pendant le confinement en 2020 conjugué avec le versement de primes Covid par le Département et l'ARS sur la même période.

Répartition des produits d'exploitation par financement en 2021



En 2021, des financements complémentaires ont été octroyés dans le cadre de crédits non reconductibles à hauteur de 316K€ : ils correspondent principalement au financement des remplacements de personnel pour les 2 M.A.S et l'Ehpad (249K€), de personnel supplémentaire venu en renfort dans le cadre de la gestion de l'accueil et décontamination à l'Ehpad (10K€), de la compensation des pertes de recettes pour l'Ehpad (18K€) et également le financement de formation pour le CSAPA et l'Ehpad (13K€) ou encore le financement des surcoûts liés à l'épidémie tels que les E.P.I, petits matériels,...

Des mesures nouvelles ont également été octroyées dans le cadre de l'application du complément de traitement indiciaire faisant suite au Ségur de la santé à hauteur de 221 K€.

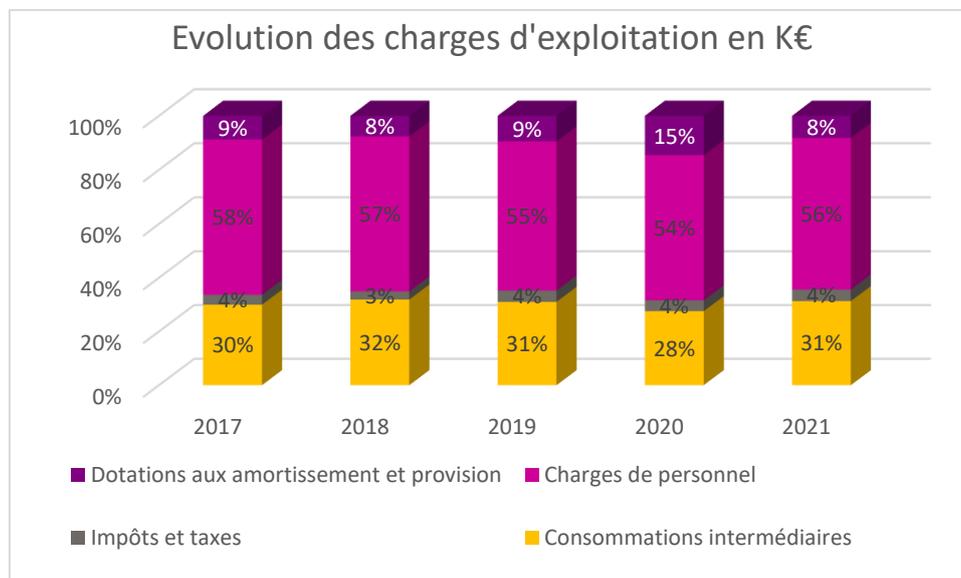
A noter également que la FMS a eu recours aux **contributions volontaires en nature tant en termes de bénévolat qu'en terme de prestation en nature**. Elles représentent un montant de **110 968,01€** en 2021 (sans impact sur le résultat) et permettent de déterminer la réalité des coûts des services rendus et d'indiquer l'existence d'apports privés en complément des financements publics.

Les charges d'exploitation, quant à elles, ont diminué de **3,78% entre 2020 et 2021**. Cette baisse est à nuancer avec les reclassements effectués en 2020 dans le cadre de la réforme du nouveau plan comptable.

En neutralisant cet impact, les charges d'exploitation augmentent **ainsi de 2,32%**.

Au sein de ces charges, on retrouve les charges de personnel pour 56% en 2021 suivies des consommations intermédiaires (achats, services extérieurs et autres charges de gestion) pour

31%, puis des dotations aux amortissements et provisions pour 8% et enfin les impôts et taxes pour 4%.



Ainsi, l'année 2021 se solde par **un résultat consolidé de 682 207,49 €** (après reprise d'un bénéfice consolidé antérieur de +378 290,12 €) réparti comme suit :

- 121 670,93€ de bénéfices pour les 11 budgets sous procédure de tarification budgétaire classique
Les résultats sont globalement positifs à l'exception des 2 MECS qui affichent des déficits conséquents dont l'une a été dotée à hauteur de 90% seulement du fait de son niveau d'activité légèrement inférieur au prévisionnel. A contrario, le S.E.V affiche un important bénéfice du fait de produits exceptionnels sur exercices antérieurs (mesures AEMO des départements extérieurs antérieures à 2021 et idem pour des remboursements de fonctions prud'hommales).
- 301 092,59 € de bénéfices sur les 8 établissements sous C.P.O.M
On note globalement une homogénéité dans les résultats à l'exception de l'Esat (section sociale) dont les dépenses de personnel ont augmenté suite à l'embauche d'un coordinateur en restauration notamment et la section hébergement de l'Ehpad déjà déficitaire l'an dernier. La section soins a quant à elle bénéficié de dotations importantes de l'Etat d'où un résultat très excédentaire en 2021.
- 240 341,72 € de bénéfices sur les 13 établissements financés par des subventions annuelles constitués majoritairement par le service d'hébergement d'urgence et les Pensions de Famille dont le forfait journalier est passé de 16 à 18€ à compter du 1^{er} janvier 2021. A contrario, les services A.V.D.L et S.A.A.G.V font face à des difficultés financières persistantes du fait d'un manque de financement récurrent depuis plusieurs années.
- 19 102,25€ de bénéfices sur les activités en financements propres
A noter un résultat important de l'Esat (section commerciale) qui vient compenser le déficit de l'association.

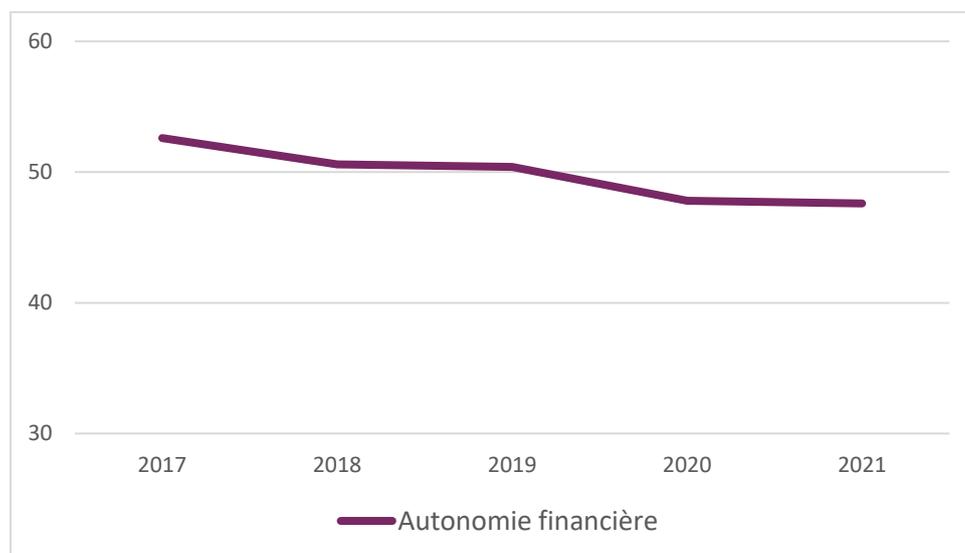
2. Structure bilancielle

En matière d'investissements, l'année 2021 a vu se réaliser un montant de 537K€ (hors projets immobiliers). A noter que la FMS s'est vu accorder une aide financière de l'Etat de 172K€ pour son chantier d'insertion C'2Act au titre de l'aide à l'investissement pour l'acquisition de matériels.

Les 3 gros projets immobiliers en cours que sont la transformation de l'ancienne maison d'enfants de Raon l'Etape en Pension de Famille, la transformation du bâtiment St-Anne à Charmes en résidence sociale ainsi que le projet d'habitat inclusif à destination de personnes handicapées et/ou âgées à Darney représentent à eux trois des investissements de 1 018K€ au 31/12/2021 et devraient voir le jour sur le second semestre 2022.

En termes de structure financière, la FMS dispose d'une trésorerie solide lui permettant de faire face à ses emprunts et de financer ses projets. Elle s'est d'ailleurs vu recapitaliser ses filiales B'for et D'main en fin d'année 2021. Son niveau d'endettement à moyen/long terme a diminué de 12,3% et son autonomie financière de 47,6% démontre sa capacité d'autofinancement à travers ses fonds propres par rapport à l'intégralité du bilan.

Fonds propres / Total bilan (en %)



L'année 2021 a également été marquée par un contrôle Urssaf ; l'issue n'étant pas connue au moment de la clôture des comptes, aucune provision n'a été constituée.

En somme l'année 2021 a vu se profiler de nouveaux partenariats et projets et laisse place à une année 2022 d'autant plus riche en développement avec la concrétisation des projets immobiliers, l'extension de la capacité d'accueil de la MECS La Passerelle ou encore l'ouverture d'un service d'accompagnement des mineurs. S'en suivra également l'élaboration du nouveau CPOM (Personnes âgées/Personnes Handicapées) ainsi que l'habilitation du Siège pour les 5 prochaines années.

Marylène ROHR
Directrice Gestion Budgétaire
et Comptable

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. ROHR', with a large, sweeping flourish at the end.

ANNEXES

● DETAILS DES RESULTATS 2021 PAR TYPE DE FINANCEMENT

| Etablissements et services par type de financement | Services sous tarification/ CPOM | Services financés par subvention | Services en financement propre |
|-------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| ETAT | | | |
| C.H.R.S. LE BEILLARD | 13 125,59 | | |
| E.S.A.T. FLOREBOIS B.P.A.S. | - 40 488,51 | | |
| C.A.D.A 2002 | 109 630,85 | | |
| HUDA | | 40 419,94 | |
| PENSIONS DE FAMILLE | | 113 250,16 | |
| A.V.D.L. | | - 67 304,69 | |
| ACCUEIL 115 | | - 11 264,05 | |
| MAS AQUARELLE | 37 405,44 | | |
| MAS EFFEUILLY | 41 623,54 | | |
| E.H.P.A.D. SOINS | 226 795,34 | | |
| S.E.V. - MJIE | 27 522,94 | | |
| C.S.A.P.A | - 17 911,17 | | |
| SIEGE SOCIAL | 79 078,31 | | |
| CADA LESEMO | 124 958,85 | | |
| LOGEMA | | 276 588,21 | |
| RESIDENCE LA BALLASTIERE | | 1 087,51 | |
| DEPARTEMENT | | | |
| RESIDENCE ARIANE | 10 281,82 | | |
| FOYER SAPHIR | 28 036,99 | | |
| C.R.D.I : RSA/ASP/FSL/DSL/ FAMILLES MONOPARENTALES | | 3 636,64 | |
| S.A.V.S. | 4 524,97 | | |
| F.A.S. LES ESSIS | 54 704,96 | | |
| E.H.P.A.D. HEB/DEPENDANCE | - 61 791,96 | | |
| PARENTS-THESES | | | 19 157,17 |
| FOYER D'ENFANTS LA COURT'ECELLE | - 185 238,89 | | |
| ETAT / DEPARTEMENT | | | |
| S.A.A.G.V. | | - 60 820,01 | |
| M.E.C.S LA PASSERELLE | - 279 108,38 | | |
| S.A.E.S. | 3 315,18 | | |
| S.E.V.AEMO/AED | 205 877,71 | | |
| C'2ACT | | - 14 832,05 | |
| FINANCEMENTS PROPRES | | | |
| E.S.A.T. FLOREBOIS -BAPC | | | 318 527,64 |
| RESIDENCE ST ANTOINE | | | 6 855,52 |
| RESIDENCE MON REPOS | | - | 6 367,28 |
| BUDGET ASSOCIATION | | - | 343 704,20 |
| PASS'AGE | | | - |
| ACTI'LOGE | | | 24 633,40 |
| TOTAL | 382 343,58 | 280 761,66 | 19 102,25 |
| RESULTAT CONSOLIDE | | 682 207,49 | |

• BILAN CONSOLIDE AU 31/12/2021

| ACTIF EN K€ | 2021 | 2020 | PASSIF EN K€ | 2021 | 2020 |
|-------------------------------|---------------|---------------|-------------------------------------------|---------------|---------------|
| Immobilisations incorporelles | 48 | 5 | | | |
| Immobilisations corporelles | 11 132 | 12 019 | FONDS PROPRES OU ASSOCIATIFS | 16 999 | 17 283 |
| Immobilisations financières | 1 118 | 1 038 | Résultat | 685 | 4 |
| Immobilisations en cours | 1 211 | 576 | | | |
| ACTIF IMMOBILISE NET | 13 509 | 13 638 | Provisions pour risques et charges | 7 709 | 8 051 |
| Stock et encours | 165 | 168 | Fonds dédiés | 3 087 | 1 869 |
| Créances | 4 132 | 4 050 | Dettes financières | 3 908 | 4 463 |
| Trésorerie | 19 369 | 18 317 | Dettes | 4 791 | 4 438 |
| Charges constatées d'avance | 4 | 3 | Produits constatés d'avance | | 68 |
| ACTIF NET CIRCULANT | 23 670 | 22 538 | DETTES ET ASSIMILES | 11 786 | 10 838 |
| TOTAL ACTIF NET | 37 179 | 36 176 | TOTAL PASSIF NET | 37 179 | 36 176 |

• RATIO D'ANALYSE FINANCIERE

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Tendance |
|--------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
| Autonomie financière | 52,6% | 50,6% | 50,4% | 47,8% | 47,6% | ▬ |
| Vétusté des immobilisations | 64,8% | 66,9% | 67,2% | 70,3% | 73,1% | ➔ |
| Dettes fournisseurs (en jours) | 39,8 | 32,2 | 33,9 | 34,3 | 35,07 | ➔ |
| Dettes fiscales et sociales (en jours) | 44,1 | 46,7 | 53,8 | 52,6 | 55,34 | ➔ |
| Créances des organismes payeurs (en jours) | 53 | 41,6 | 41,9 | 35,9 | 37,47 | ➔ |



SUPPORTS

QHSE – RGPD – SYSTEME D'INFORMATION

(Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement - Règlement Général sur la Protection des Données)

Introduction

Dans la continuité de l'année 2020, 2021 a permis une appropriation du nouveau système informatique et un renforcement des relations avec le nouveau prestataire d'infogérance et d'hébergement informatique. Le service QHSE a vécu cette nouvelle année au rythme des vagues liées à la pandémie dans la gestion des situations de Covid-19 qui ont touché les établissements et services de la FMS.

Démarche QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement)

Gestion de la pandémie Covid-19 :

La cellule pluridisciplinaire de prévention et d'observation du COVID-19 avec sa référente COVID-19 (Aline HARTMANN – Directrice QHSE) est restée active tout au long de l'année 2021 pour assurer son rôle de veille et de gestion opérationnelle face aux épisodes COVID-19 qui ont pu toucher certains établissements. Des informations régulières ont été transmises aux cadres de direction afin d'appliquer les consignes relatives aux protocoles nationaux en constante évolution.

La gestion des différentes situations COVID-19 dans les structures a été centralisée auprès de la référente COVID-19 pour coordonner les mesures à déployer en lien avec l'ARS (Agence Régionale de Santé) et les autorités de contrôle et de tarification.

Au cours de l'année 2021, 5 établissements ont été touchés par le virus avec plusieurs résidents et professionnels positifs à la COVID-19.

Plusieurs situations isolées de professionnels ou personnes accompagnées testés positifs ont été déclarées dans les services de milieu ouvert, l'isolement et la recherche de cas contact ont permis d'éviter la propagation du virus dans ces services.

Les membres de la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail (CSSCT) ont été informés de chaque situation et de leur évolution.

Plusieurs versions du protocole national pour assurer la sécurité des salariés en entreprise face au Covid-19 sont parus avec la mise en place de mesures de prévention spécifiques en fonction du contexte sanitaire du pays. Les plans d'adaptation d'activité des structures ont été révisés afin de définir les modalités d'organisation et les moyens de prévention applicables dans l'objectif de garantir la sécurité des salariés dans l'exercice de leurs fonctions (ex : campagnes de dépistages préventifs, limitation des moments conviviaux, jauges dans les salles...).

Plusieurs campagnes de vaccination ont pu être organisées dans les établissements d'hébergement de personnes âgées et de personnes handicapées auprès des résidents volontaires afin de leur administrer les deux 1^{ères} injections puis la dose de rappel.

Depuis Août 2021, tous les professionnels exerçant dans les structures accompagnant des personnes âgées, handicapées, des pensions de famille et du secteur de l'addictologie sont soumis à l'obligation vaccinale sous peine de suspension de leur contrat de travail. Les vérifications des justificatifs ont été organisées et aucune suspension de contrat n'a été engagée au sein de la FMS.

La vérification des passes sanitaires à l'entrée des visiteurs dans les structures concernées par la vaccination obligatoire des salariés a également été mise en place conformément aux exigences réglementaires.



Pilotage QHSE :

A la suite de départs de salariés, de nouveaux coordonnateurs QHSE ont été nommés. L'ensemble des structures sont représentées par un coordonnateur QHSE répartis en 4 communautés animées par des pilotes QHSE issus du comité de direction élargi.

La dynamique mise en place au sein des communautés QHSE s'est poursuivie avec de nouveaux objectifs tels que le déploiement d'enquêtes de satisfaction auprès des personnes accompagnées.

Par ailleurs, des groupes de travail ont été initiés avec les directions des structures afin de déployer les axes de travail de leurs projets d'établissements en lien avec le QHSE.

Environnement :

Une estimation du bilan carbone émis par les structures de la FMS a été calculée sur la base des consommations d'énergies en 2020 soit un total de 1132.35 Tonnes de CO₂. Cette valeur d'Empreinte Carbone servira de valeur de référence pour l'évaluation de la réduction d'émission de gaz à effet de serre avec pour objectif une diminution d'émission de 55 Tonnes de CO₂ annuelle lors de la prochaine mesure en 2025. Les principaux axes de réduction retenus seront l'optimisation des consommations énergétiques des bâtiments ainsi que l'acquisition de véhicules électriques et/ou hybrides.

Evaluation :

L'année 2021 a été marquée par une réforme des évaluations dans le secteur médico-social qui a mis en suspens les calendriers d'évaluation prévisionnels. Le déploiement de cette réforme est prévu à partir de 2022 avec un nouveau calendrier à venir.

Les principales modifications sont les modalités d'accréditation des organismes d'évaluation ainsi que la suppression des évaluations internes au profit d'auto-évaluation et d'évaluation externes tous les 5 ans au lieu de 7. Un référentiel unique d'évaluation est également en cours de rédaction.

Formation QHSE :

La nouvelle politique de formation secourisme a été déployée avec un suivi des calendriers de réalisation par les coordonnateurs QHSE des structures.

Après une 1^{ère} phase de sélection des organismes de formation et planification de session, 76 professionnels ont pu bénéficier d'une formation de secourisme (28 SST, 9 MAC SST et 39 PSC1).

Ce plan, défini sur 3 ans, s'inscrit dans une démarche citoyenne et vise à permettre à l'ensemble des salariés de la FMS d'accéder à des notions de secourisme. Son déploiement va s'intensifier sur les années à venir en lien avec le Plan de Développement des Compétences.

Perspectives :

Le déploiement de la démarche QHSE s'inscrit dans le fonctionnement des structures de la FMS et sera renforcée par la définition conjointe des objectifs et priorités entre la direction des structures et la direction QHSE.

R.G.P.D (Règlement Général sur la Protection des Données)

Des groupes de travail se sont constitués au sein de plusieurs structures (SEV, C2Act, CRDI, SSAGV, AVDL) afin d'assurer la conformité au RGPD avec notamment la constitution de registres des données personnelles et les analyses d'impact associées, l'information et le recueil de consentement des usagers ainsi que la constitution d'une charte des bonnes pratiques RGPD à destination des professionnels.

Perspectives :

Les travaux engagés dans la mise en conformité au RGPD ont permis de valider la méthodologie qui pourra être déployée dans l'ensemble des structures courant 2022.



Systeme d'information

Hébergement, Infogérance et Réseau :

Une phase de consolidation de l'infrastructure informatique a été menée courant 2021 avec la finalisation du paramétrage des serveurs à la suite de la migration du système informatique chez notre nouveau prestataire Athéo.

Assistance aux utilisateurs :

Un service de hotline externalisée a été souscrit début 2021 auprès du prestataire informatique afin de répondre aux demandes des utilisateurs qu'elles soient liées à des dysfonctionnements ou à des demandes de paramétrage (Création de nouvelles sessions, modification des accès, déploiement de nouveaux logiciels...).

Ce nouveau service permet au service informatique de la FMS de recentrer ses missions sur l'accompagnement des structures pour répondre aux besoins liés au matériel (dysfonctionnement, achat, installation...) ainsi qu'au suivi des projets en lien avec l'informatique.

Outils collaboratifs Office 365 :

La réorganisation du système d'information a inclus le déploiement de Microsoft Office 365 offrant de nouveaux outils collaboratifs qui permettent le partage de documents et le travail en mode projet.

Les cadres de direction ont participé à des formations leur permettant d'appréhender ces nouveaux outils.

Matériels :

Le service informatique est intervenu dans la mise en œuvre et la maintenance des matériels et logiciels liés au parc informatique et au réseau de la FMS.

De nouveaux ordinateurs portables ont été fournis aux professionnels des structures de milieu ouvert afin de leur permettre une plus grande accessibilité au système informatique de la FMS.

Un service d'accès Wi-Fi sécurisé a également été déployé au sein de la MECS La Court'Echelle afin de fournir un accès internet aux enfants accompagnés au sein de l'établissement.

Téléphonie :

La flotte de téléphones portables a été renouvelée en juin 2021 pour une durée de 2 ans. Les anciens téléphones portables ont pu être collectés pour être revalorisés.

Logiciels :

Plusieurs projets de déploiement de logiciels métiers ont pu aboutir courant 2021 avec notamment l'acquisition d'un logiciel « Livia » permettant la dématérialisation des dossiers uniques des résidents des Foyers d'hébergement Ariane et Saphir et du FAS Les Essis. Un logiciel de gestion locative « FoyerSoft » est également en cours de déploiement dans les pensions de familles et résidences.

La sélection et le paramétrage d'un logiciel de dématérialisation des factures « Yooz » a également été initié par le service comptabilité pour une mise en production prévue en 2022.

Perspectives :

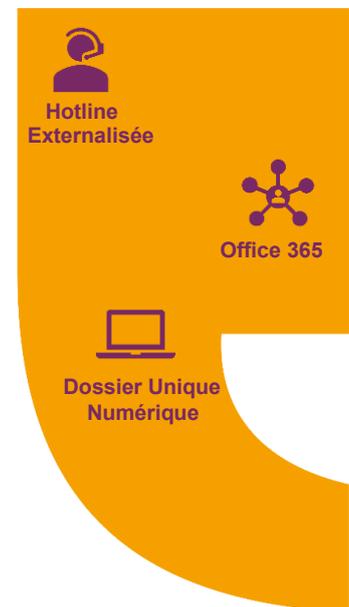
L'année 2021 a fait l'objet d'une phase d'appropriation du nouveau système informatique et des services associés. Elle sera renforcée en 2022 avec notamment la formation des utilisateurs aux nouveaux outils disponibles avec Microsoft Office 365 tels que Teams, Outlook, ... La mise à disposition de ces nouveaux outils fera également l'objet d'une définition de politique d'utilisation afin de garantir aux utilisateurs des conditions de sécurités et d'ergonomie.

Conclusion

Malgré un contexte sanitaire encore présent, des actions QHSE et RGPD ont pu être menées au cours de cette année 2021 et ne demandent qu'à monter en puissance dans les années à venir afin d'instaurer des démarches qualité performantes au service des professionnels et des personnes accompagnées.

Les capacités d'adaptation des professionnels ont permis d'appréhender plus facilement les changements induits par l'évolution du système Informatique et des campagnes de formation renforceront l'appropriation des nouveaux outils disponibles.

Aline HARTMANN



SUPPORT INNOVATION

Introduction

La célèbre romancière novatrice Agatha Christie affirme que « *Le secret pour avancer est de commencer* », c'est donc en 1921 que tout a commencé pour la FMS...

2021 marque son centenaire et démontre ses capacités d'adaptation et d'innovation pendant un siècle sur les territoires au plus près des populations. 100 ans plus tard, la FMS est plus que jamais engagée dans une démarche d'innovation pour modéliser et co-créeer des offres en réponse aux besoins des publics fragilisés.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

Comme les années précédentes, le support innovation a permis en 2021 de développer de nouveaux projets et a encore augmenté son taux de concrétisation passant de 56% à 63% de réussite.

Le nombre de projets est identique à l'an passé. Ce sont 56 dossiers de projets travaillés en équipe qui ont été déposés principalement dans le cadre de procédures d'appels à projets.

C'est pratiquement 2 dossiers sur 3 qui aboutissent favorablement. Ce taux de réussite est bien évidemment lié aux projets proposés mais est surtout le fruit d'un travail sérieux dans la constitution et l'élaboration des dossiers.

Les projets peuvent être classifiés en 2 catégories :

- 🍷 **70%** sont des actions ponctuelles permettant sur plusieurs mois de proposer une prestation nouvelle et ainsi améliorer l'accompagnement des personnes suivies par les collaborateurs de la FMS (actions culturelles, sportives, de médiation, de prévention...)
- 🍷 **30%** sont des projets qui s'inscrivent sur le long cours et viennent apporter des réponses à des besoins identifiés sur les territoires (création de nouveaux services, activités, établissements...)

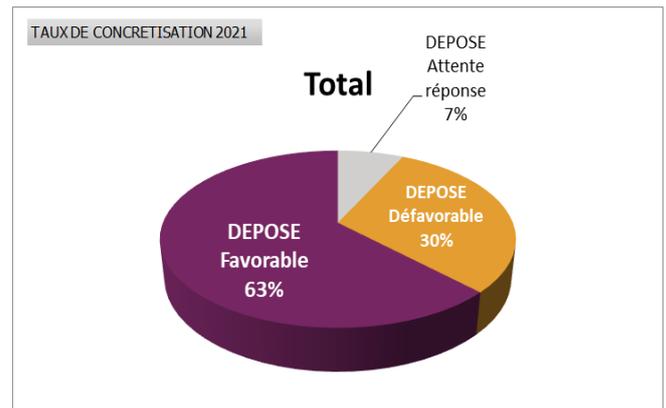
Par ailleurs, le support innovation suit la mise en œuvre du C.P.O.M. (contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens). 2021 est la dernière année du contrat signé avec le Conseil Départemental des Vosges et l'Agence Régionale de Santé du Grand-Est dont la thématique est le parcours de la personne handicapée et de la personne vieillissante.

2 : Les usagers

La majeure partie des projets est développée en partant des besoins des personnes accompagnées dans une perspective d'adapter les offres et d'améliorer leur quotidien. En 2021, des actions ont été reconduites comme le Français Langue Etrangère « Métier » à destination des personnes réfugiées. De nouvelles ont vu le jour comme des projets de jardins partagés à Epinal et à Raon-l'Étape qui trouvent leur inscription dans le Plan de Relance, ou encore des actions de médiations pour les gens du Voyage etc.

Cette année écoulée le support innovation a contribué au développement d'une nouvelle branche d'activité à la FMS, l'insertion par l'activité économique. C'2ACT a vu le jour et devra permettre à terme l'embauche d'une équipe de salarié permanent de 7.2 ETP et de 36 personnes en Contrat à Durée Déterminée d'Insertion. De la création de l'Atelier et Chantier d'Insertion aux levées de fonds pour développer l'activité dans le cadre du fonds de développement de l'inclusion, le support innovation a été fortement mobilisé dans la réflexion pour l'implantation de cette nouvelle activité et la constitution des dossiers.

2021 a aussi été marquée par le montage de dossiers de projet pour la création de nouvelles structures qui s'ouvriront à l'accueil des personnes en 2022. Ainsi la FMS va étayer son offre de logement avec l'ouverture d'une résidence sociale à Charmes. Mais également par la création d'une pension de famille à Charmes et le redéploiement et l'extension de places à Raon-l'Étape portant ainsi son offre de logement accompagné à 100 logements de pension de famille et 11 logements de résidence sociale dans le département des Vosges. Auxquels viendront s'ajouter 25 logements de pension de famille en Haute-Saône et 35 logements de résidence sociale.



Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

Les projets portés en 2021 ont d'ores et déjà permis de créer 17.7 postes dont 11 en CDDI. Ces données sont amenées à évoluer car le Chantier d'Insertion C'2ACT doit encore embaucher 1 personne dans l'équipe des salariés permanents et 17,8 personnes en CDDI.

Chaque projet est travaillé en équipe avec des collaborateurs. Le support innovation veille à apporter son soutien aux collaborateurs dans leurs idées et à faciliter la réalisation de leurs projets par un appui technique, financier ...

En 2021, les fonds qui avait été levés l'année précédente auprès du CCAH ou encore de la Fondation de France ont permis d'apporter un soutien aux collaborateurs, dans une perspective d'amélioration de la qualité de vie au travail à travers des accompagnements individuels sous forme de coaching, des séances de yoga et de sophrologie, des séances d'ostéopathie, d'analyse de la pratique ou encore le déploiement d'une activité de gym adaptée spécifique en lien avec la société ETIREO.

2 : Les relations partenariales

Les relations partenariales sont un atout incontournable dans le développement et l'implantation de nouveaux projets. La FMS travaille toujours avec les acteurs des territoires et n'implante jamais de structure sans avoir rencontré les élus locaux. Ainsi en 2021, dans la perspective d'ouverture en 2022 de nouvelles résidences, la FMS a profité de la semaine nationale des pensions de famille pour proposer à Charmes, à Raon-L'Etape, à Saint-Loup-Sur-Semouse ou encore à Rupt-sur-Moselle des événements pour présenter les futurs projets ou portes-ouvertes pour les établissements déjà implantés.

En 2021, la FMS a sollicité peu de fonds auprès d'organisations privées. Elle avait bénéficié de nombreux soutiens en fin d'année 2019 et 2020 et les projets n'avaient pas tous pu être réalisés l'année de la pandémie. Aussi en 2021, l'objectif a été de poursuivre les projets avec les partenariats engagés pour mener à termes les actions.

Au cours de cette année la FMS a tissé de nouveaux liens avec les services de l'Etat, aujourd'hui nommé DDETSPP (direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations) mais précédemment identifié sous l'entité DIRECCTE (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). En effet, par la création de l'atelier et chantier d'insertion C'2ACT, la FMS a travaillé en collaboration avec ces services et les services IAE du Conseil Départemental.

Les partenariats pour la réalisation de prestations pour l'Ecole Supérieur d'Art de Lorraine et Action Logement Services se sont poursuivis et ont connu une montée en charge importante.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Conscientes des enjeux écologiques les équipes de la FMS réfléchissent au déploiement de projet en mesurant les impacts. Ainsi en 2021, plusieurs projets environnementaux ont bénéficié d'un soutien dans le cadre du plan de relance à travers la mise en œuvre de jardins partagés : jardin à la résidence les fontaines, jardiner à la Spina résidence.

Le support innovation a également apporté son appui afin de participer à la campagne de l'ANAP (Agence Nationale d'Appui à la Performance) pour mesurer la maturité de la FMS en termes de développement durable.

Cet autodiagnostic portait sur 5 axes pour évaluer la démarche RSE de la FMS et identifier ses axes d'amélioration : gouvernance, sociétal, social, environnemental, économique.

Conclusion

Les données 2021 démontrent l'intensité de l'année en termes de déploiement de projet avec plus de 56 dossiers déposés, un taux de concrétisation de 63% et plus de 680000€ de fonds levés pour des actions.

Mais le fait majeur est le développement d'une nouvelle branche d'activité par la création d'un atelier et chantier d'insertion mais aussi la création d'une nouvelle résidence à Charmes « Le belvédère » avec 11 logements de résidence sociale et 18 logements en pension de famille ainsi qu'un redéploiement et une extension à Raon-L'Etape.

Si le secret d'Agatha Christie est de « commencer » celui de Louis Pasteur s'inscrit dans la durée « Permettez-moi de vous révéler le secret qui m'a conduit à atteindre mon but. Ma force repose uniquement sur ma ténacité ». Si en 1921 la FMS a commencé, en 2021 on ne peut que constater la ténacité dont elle a fait preuve à travers ce siècle. *Mais quel est son secret ?*

La Directrice du Support Innovation
Céline GEORGE

INNOVATIONS 2021



56 dossiers déposés

63% de réussite

684000€ de fonds levés

85% fonds publics

15% fonds privés

17.7 Postes créés

Dont 11 contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI)



DESIGN BY TOMONS

L'innovation à la FMS, en 2021, a porté sur le développement de nouvelles activités :

Création d'une nouvelle pension de famille (ouverture en 2022)
Création d'une résidence sociale (ouverture en 2022)

Création d'un atelier et chantier d'insertion



Actions et projets validés

Français Langue Etrangère « métier »
Jardin à la résidence les fontaines
Jardiner à la spina résidence
Médiation Gens du Voyage
Création et diffusion du « kit ficelle »
Activité physique adaptée pour tous
Je domestique les risques
Vivre vieux, vivre mieux, le Pass'Âge
Expérimentation SERAFIN PH

Avec le soutien de



PATRIMOINE IMMOBILIER

Introduction

Dans le département des Vosges, la FMS est propriétaire sur 19 ensembles immobiliers, et locataire sur une dizaine d'autres sites.

Ces bâtiments accueillent différentes typologies d'établissements : bureaux administratifs, résidences sociales, pensions de famille, maison d'accueil spécialisée, EHPAD ...

En continuité avec 2020, les travaux des trois projets de réhabilitation de CHARMES, RAON L'ETAPE et DARNEY ont été engagés.

A l'EHPAD d'ESSEGNEY, afin d'accueillir l'ACI (Ateliers et Chantiers d'Insertion) « Les Lavoirs de l'Espoir » le 01/01/2022, une restructuration complète des locaux de la lingerie a été réalisée.

Parallèlement à cela, des études de projet de remplacement du Système de Sécurité Incendie sur 2 sites ont été lancées.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

En termes d'activité la FMS est engagée sur différents projets :

👉 A **ESSEGNEY**, restructuration de la lingerie et du salon de coiffure.

Afin d'accueillir l'ACI (Atelier et Chantier d'Insertion) « Les Lavoirs de l'Espoir » le 01/01/2022, une restructuration complète des locaux de la lingerie a été réalisée durant cette année 2021. Ce projet intègre un remaniement complet des différents locaux nécessaires à l'activité, mais également à un remplacement complet des équipements professionnels liés à l'activité Lingerie (machines à laver, calandreuse, sèche-linge, tables à repasser).

➔ Avancement : ouverture de l'activité le 01/01/2022.

👉 A **RAMBERVILLERS**, création de l'ACI C'2act.

Situé à Rambervillers, C'2act est un Atelier Chantier d'Insertion (ACI). Il a été créé en 2021 avec un agrément de l'état au 1^{er} Aout et une ouverture effective au 13 Septembre.

Afin d'accueillir cette activité, une recherche active d'un bâtiment sur RAMBERVILLERS a été engagée. Dans un ancien quartier militaire, ce bâtiment comprend des locaux d'une grande surface permettant de réaliser les activités plus aisément.

➔ Avancement : ouverture de l'établissement le 13/09/2021.

👉 A **DARNEY et SAINT NABORD**, remplacement du Système de Sécurité Incendie (S.S.I.).

Pour chacun des 2 établissements (MAS L'EFFEUILLY à DARNEY et Foyer LE SAPHIR à SAINT NABORD), le SSI est vieillissant et l'approvisionnement des pièces de rechange commencent à être difficile. L'ensemble des équipements sera remplacé avec une amélioration du niveau de sécurité. Chaque projet est supervisé par un coordonnateur SSI et d'un contrôleur technique ; s'en suivra d'une réception de la commission de sécurité (2^{ème} trimestre 2022).

➔ Avancement : démarrage des travaux 1^{er} trimestre 2022.

👉 à **DARNEY**, réhabilitation de bâtiments à usage d'habitation – habitat inclusif

La FMS a fait l'acquisition de trois bâtiments appartenant à l'ancien hôpital local et inoccupés depuis plus d'une dizaine d'années. La FMS a fait le choix de porter un programme de réhabilitation en lien avec un cabinet d'architectes. Ces bâtiments ne nécessitent pas de transformations profondes mais d'une réhabilitation pour les rendre conformes aux normes actuelles (sécurité incendie, électricité, énergétique, agencement etc...) et leur faire bénéficier des dernières innovations en la matière.



Ce projet d'habitat inclusif sera constitué d'un ensemble de 12 logements indépendants, caractérisés par des espaces de vie individuels auxquels est associé un espace de vie partagé, dans un environnement adapté et sécurisé.

Ce projet a été déposé auprès de l'agence régionale de santé et la FMS a été retenue pour développer un projet d'habitat inclusif à destination de personne handicapées et/ou âgées.

➔ Avancement : démarrage des travaux novembre 2021.

👉 à **CHARMES**, résidence sociale et pension de famille LE BELVEDERE (anciennement SAINTE ANNE)

La FMS a fait l'acquisition d'un bâtiment à Charmes appartenant à la congrégation des sœurs de la doctrine chrétienne de Nancy, avec l'objectif de le transformer en résidence sociale. Ce bâtiment inhabité depuis plus de 10 ans nécessite une réhabilitation et une mise en conformité aux normes (électricité, isolation, chauffage, ect ...). L'aménagement intérieur existant ne répond plus aux attentes du public d'aujourd'hui (constitué uniquement de chambres individuelles et d'espaces communs). La FMS est accompagnée avec un cabinet d'architectes pour une conception optimisée et en adéquation avec les usagers.



Ce projet a pour vocation la création d'une résidence sociale avec une partie dite « pension de famille » comprenant 29 studios. L'implantation stratégique du bâtiment au cœur de Charmes répond aux attendus d'une résidence sociale et permettra de proposer un cadre favorable à la reprise d'une vie sociale.

➔ Avancement : démarrage des travaux septembre 2021.

👉 à **RAON-L'ETAPE**, réhabilitation d'une ancienne maison de l'enfance en pension de famille.

Dans le cadre d'une fusion absorption, il a été cédé à la FMS le patrimoine immobilier situé 16 rue Haxo à Raon-L'Étape, à savoir : un bâtiment principal composé de 3 niveaux sur sous-sol (21 studios), et d'un bâtiment nommé « Atelier » sur 2 niveaux (6 studios) comportant les locaux communs au RDC.

L'ensemble de ces bâtiments nécessitant des travaux de réhabilitation trop importants pour accueillir des enfants, la FMS a décidé de transformer les chambres en studios afin d'y intégrer un nouveau public. La finalité est la création d'une pension de famille de 27 places.

➔ Avancement : démarrage des travaux juin 2021.



👉 A **GERARDMER**, projet Humanisation au CHRS.

Depuis plusieurs années, la FMS travaille en lien avec les services de la D.D.C.S.P.P. des Vosges au projet d'humanisation du CHRS « le Beillard » implanté à GERARDMER. Cet établissement accueille 50 personnes sur site et 6 en diffus. Il est à ce jour constitué de trois bâtiments construits côte à côte en 1973. Le premier bâtiment regroupe les bureaux administratifs et une salle de réunion. Le second bâtiment abrite une lingerie, des salles d'activités et des chambres et enfin le 3^{ème} est composé principalement de chambre avec une salle commune.



Les chambres sont individuelles ou doubles pour les couples. Les douches et les toilettes se trouvent aux extrémités de chaque étage. Il n'y a pas de possibilité de préparer de repas en chambre.

Le projet de réhabilitation, permettra la transformation de chambre en logement avec sanitaires indépendants (WC, douche, lavabo) mais également équipé d'un coin kitchenette. Des lingerie seront aménagées et une cuisine commune sera également prévue.

La nouvelle configuration permettra de répondre davantage aux besoins en fonction de la composition des ménages (personnes seules, couple, familles...) et permettra un accompagnement éducatif global et facilitera l'accession à l'autonomie (travail sur l'hygiène, l'élaboration des repas...)

Ce projet va permettre aussi de rendre le CHRS accessible aux personnes en situation de handicap.

➔ Avancement : phase APD. (Avant Projet Définitif)

2 : Les usagers

Afin de répondre toujours mieux aux besoins des populations identifiés sur les territoires, la FMS développe de nouveaux projets et acquière si nécessaire, des bâtiments pour réaliser ces nouvelles activités. Les projets de réhabilitation sont co-construits avec les partenaires à partir des besoins des usagers. La FMS met l'accent sur la recherche de solutions innovantes adaptées au public.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

Soucieuse d'entretenir son patrimoine et ainsi le préserver en bon état, fin d'année 2020, la FMS a décidé de recruter son directeur du Patrimoine Immobilier. Ce dernier a pris ses fonctions le 6 janvier 2021.

Les principales missions du directeur patrimoine immobilier sont détaillées ci-dessous :

- *Expertise du patrimoine existant*
- *Veille dans la mise en application des réglementations et des normes concernant les établissements*
- *Mise en œuvre des plans de travaux et de maintenance des bâtiments*
- *Etudes et suivis de chantiers de rénovation et pilotage des opérations de construction neuves (représentation de la maîtrise d'ouvrage lors des opérations immobilières)*
- *Supervision des services techniques, maintenance et logistique*
- *Déploiement des opérations financières liées à la construction en lien avec la Direction Financière*
- *Mise en œuvre et suivi de l'agenda d'accessibilité programmé et tenue des registres Adap*
- *Elaboration des documents techniques liés aux appels d'offre et/ou à la consultation d'entreprises*
- *Analyse des coûts, réalisation et présentation des bilans et des ratios sur les opérations et/ou les structures (bilan énergétique, ...)*

Dans certains établissements, un agent technique ou technicien d'entretien est rattaché à la direction du site ; il est chargé du suivi des différentes interventions des contrats d'entretien, et de mettre en œuvre les travaux curatifs.

A contrario, d'autres établissements de plus faibles importances sont dépourvus d'agent d'entretien ; une organisation a été mise en place afin de gérer les interventions ponctuelles dans ces « petits » établissements.

Véritable appui pour les agents techniques, le directeur du patrimoine immobilier a pour but d'optimiser les différents contrats d'entretien et de rationaliser les interventions liées aux bâtiments.

L'année 2021 fût une année de constat des différents contrats ; l'année à venir doit aboutir à un plan d'uniformisation de ces interventions.

2 : Les relations partenariales

La répartition géographique sur l'ensemble du territoire, des logements, établissements et services gérés par la FMS, est toujours préparée et anticipée avec les élus. Il nous paraît essentiel de travailler avec le territoire afin d'unir nos savoir-faire et nos compétences.

La FMS travaille en lien avec les services de l'état : Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations (D.D.C.S.P.P.), Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (D.R.E.A.L.) et Direction Départementale des Territoires (D.D.T.) pour mener ses projets de résidences sociales. En 2021, le service Patrimoine Immobilier a intensifié ses collaborations avec les partenaires institutionnels et le SDIS des Vosges.

En fonction de la complexité et de l'ampleur des projets de travaux, la FMS s'entoure d'un Maître d'Ouvrage Délégué (M.O.D.) ou d'un Assistant à Maîtrise d'Ouvrage (A.M.O.), véritable aide à la sécurisation des opérations.

Pour les projets de « faibles envergures », une équipe plus réduite est suffisante ; à titre d'exemple, les remplacements des Systèmes de Sécurité Incendie (S.S.I.) de la MAS l'EFFEUILLY de DARNEY et du foyer LE SAPHIR de SAINT NABORD sont pilotés par le Directeur du Patrimoine accompagné de Coordonnateurs S.S.I. .

A contrario, le projet d'Humanisation du CHRS de GERARDMER, nécessite un accompagnement d'une Maîtrise d'Ouvrage Délégué (EPINAL HABITAT).

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

La FMS s'assure de bénéficier des agréments et autorisations pour réaliser ces missions et se développer pour mieux répondre aux besoins des territoires sur lesquels elle intervient. Aussi elle a obtenu par arrêté, en 2017, l'agrément pour les activités de Maîtrise d'Ouvrage et d'Insertion (MOI) tel que mentionné à l'article L365-2 du Code de la Construction et de l'Habilitation, dans le but de pouvoir mener des opérations de réhabilitation, d'entretien et de maintien du patrimoine. Limité aux seules opérations d'amélioration dont la liste figure dans la délibération du conseil d'administration du 26 octobre 2017, la FMS a décidé de solliciter une

extension géographique départementale de son agrément afin de lui permettre de porter d'autres opérations de réhabilitation : ainsi, par arrêté préfectoral n°2021/286 du 3 juin 2021, l'agrément a été étendu à l'ensemble du territoire du département des Vosges.

Au-delà d'une simple mise aux normes la FMS souhaite développer des projets respectueux de l'environnement. Les opérations d'acquisition-amélioration ou de rénovation énergétique de logements intègrent généralement le programme CLIMAXION. Ce programme permet de respecter les engagements climatiques et énergétiques tout en assurant une maîtrise de la qualité de l'air intérieur des logements. Aussi, cela permet de répondre sur le long terme aux objectifs de maîtrise des charges énergétiques pour les occupants et ainsi lutter contre la précarité énergétique.

Dans ses établissements, la FMS intègre également le dispositif des Certificats d'Economies d'Energie (CEE) permettant un soutien financier sur des travaux d'isolation, entraînant une meilleure maîtrise de la demande énergétique des bâtiments.

L'approche environnementale portée par la FMS cherche également à optimiser les aménagements en fonction des contraintes du bâti existant, afin de réduire au maximum les déchets de démolition tout en préservant les qualités d'usage recherchées.

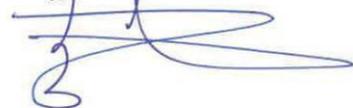
Conclusion

En 2021, avec l'appui de son Directeur du Patrimoine Immobilier, la FMS a prolongé son travail de fond relatif aux projets immobiliers, dans le respect de ses valeurs et son éthique, toujours au service des populations qu'elle accompagne ou pour lesquelles elle a identifié des besoins.

Soucieuse de répondre au besoin des territoires sur lesquels elle intervient et de s'assurer de l'adéquation de ses projets, la FMS rencontre toujours les élus et les décideurs locaux en amont, de l'implantation de projets immobiliers. Ces projets sont, par ailleurs, co-construits avec les différents services de l'ETAT et en collaboration avec des partenaires reconnus en matière de réhabilitation immobilière.

2021 a vu le démarrage de projets d'envergures qui seront réceptionnés en 2022. S'en suivra un travail conséquent de structuration de la gestion des bâtiments.

FEDERATION MEDICO SOCIALE
Arnaud BOUCHER
CS 80056 - 88026 EPINAL Cedex
06 20 61 56 16





COORDINATION

LA RESTAURATION AU SEIN DE LA FMS

Introduction

Au sein de la FMS, répartis sur tout le département des Vosges, 7 établissements proposent une restauration quotidienne à leurs usagers. Cinq d'entre eux étant des établissements d'hébergement, la prestation de restauration est donc assurée 7 jours sur 7, midi et soir.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

Avec cinq cuisines de préparation et deux cuisines de remise en température, c'est plus de 450 repas au quotidien, qui sont ainsi proposés aux résidents des différents établissements. En ajoutant les repas des personnels accompagnants, c'est environ 180 000 couverts à l'année qui sont proposés au sein de la FMS. Dans ces chiffres, ne rentre pas en compte l'activité restauration de la Maison d'enfant La Passerelle.

L'activité commerciale de l'ESAT a encore connu une année complexe. En effet, si la partie restauration de collectivité a fonctionné correctement, réalisant un Chiffre d'affaires supérieur à 256 K€, le restaurant traditionnel et la branche traiteur ont dû s'adapter entre les fermetures et les restrictions d'accueil. Malgré cela, et seulement sur un semestre, le Chiffre d'Affaires réalisé est de plus de 37 K€, La Porte de la Forêt retrouvant ainsi ses clientèles affaires et loisirs (Entreprises, Associations, Municipalités, Communautés de Commune, Tourisme).

2 : Les usagers

Quatre publics différents de l'enfance au senior, en passant par le handicap et la population active, implique la prise en compte des habitudes alimentaires et des différentes envies. Mais au-delà de la cuisine plaisir, différentes recommandations rentrent en compte lors de l'élaboration des repas. En premier lieu le respect de l'apport nutritionnel quotidien qui diffère d'un public à l'autre, mais également d'autres restrictions telles que les modifications de texture, les régimes alimentaires, les intolérances et les interdits selon les religions.

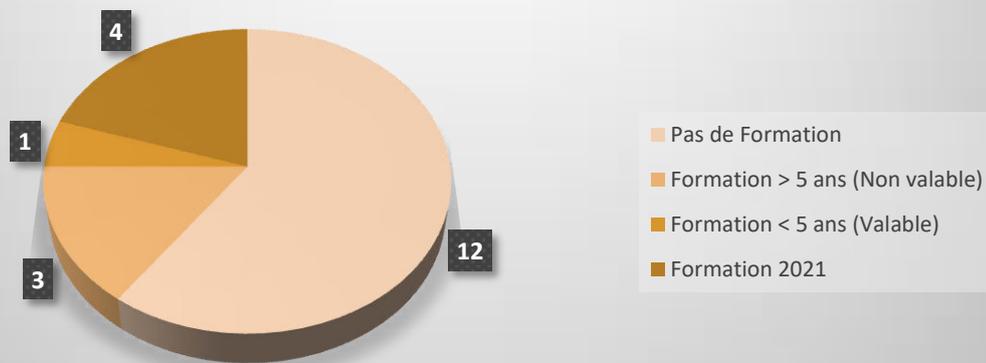
Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

En 2021, certains sites ont connu de nombreux changements au sein de leur équipe. Ainsi deux nouveaux moniteurs d'atelier ont rejoint l'Esat de Darney, tandis que celui de Saint Nabord a accueilli une nouvelle maitresse de maison, comblant un poste vacant depuis plusieurs mois. L'EHPAD a dû recruter en quelques mois, un cuisinier et un chef de cuisine. La Passerelle a vu ses deux cuisiniers absents depuis de longs mois. Faible volume horaire, horaire en coupure, grille salariale peu avantageuse, lassitude, sont les raisons qui expliquent ce turn-over. Au-delà des changements dans la gestion des équipes, la vraie difficulté se trouve dans le recrutement, plus précisément dans l'absence de candidature. Précarité du contrat (CDD de remplacement très court), manque de candidatures qualifiées s'ajoutent aux difficultés citées précédemment, compliquant de ce fait les embauches. Une localisation du site en milieu urbain comme Epinal (La Passerelle) n'a pas offert plus d'attrait que La Porte de La Foret (Darney) ou L'EHPAD JM MOYE (Essegney).

Afin de répondre aux exigences réglementaires, une première session de formation HACCP a été réalisée en partenariat avec b'for. Piqure de rappel pour certains, première formation pour d'autres, les retours des participants soulignent un réel besoin afin de satisfaire aux normes d'hygiène. Cette session propre aux équipes de la FMS a également permis aux cuisiniers de se connaître, d'échanger sur des problématiques communes, de s'entraider et de lier contact. Début 2021, la quasi-totalité des cuisiniers, maitresses de maison et gouvernantes n'ont pas la certification HACCP, ou celle-ci était invalide car obtenue il y a plus de 5 ans. Cette formation sera reconduite sur les années à venir afin de respecter le cadre légal. Il était donc urgent de mettre cette action en place.

Formation HACCP : Etat des lieux de la formation du personnel en nombre de salariés



2 : Les relations partenariales

Afin de faire rayonner la FMS à travers ses cuisines, mais également dans le but de créer un vivier de candidature potentielle, des contacts ont été pris avec les lycées hôteliers de Gérardmer, Contrexéville et Epinal, mais également avec l'AFPA de Golbey. En 2021, un seul stagiaire a été accueilli à l'ESAT de Darney sur une formation qualifiante de Moniteur d'Atelier.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

L'objectif de l'année 2021 pour les 7 cuisines de la FMS, a été la mise en place des plans de maîtrise sanitaire. En effet, hormis l'ESAT de Darney qui possédait une version partielle de ce document, les autres cuisines réalisaient une traçabilité relativement sommaire. Aucun support n'était présent. Il était donc urgent, afin d'être en règle vis-à-vis de la législation, de créer un outil complet qui puisse s'adapter à chaque établissement et le déployer. Une formation interne de départ, suivi d'un accompagnement pour s'assurer du respect des procédures et de la traçabilité. Certaines pratiques, hors normes, ont dû être revues. A ce jour, malgré le retard de déploiement sur La Passerelle en raison de l'absence complète de l'équipe, tous les sites possèdent leur PMS. Nous sommes maintenant entrés dans la phase 2, qui consiste à s'assurer que les équipes ont bien intégré ces procédures. Il s'agit donc de s'assurer que la traçabilité, gage de sécurité alimentaire est bien réalisée.

Initié fin 2020 sur l'ESAT de Darney, le changement de fournisseur de produits d'entretien en cuisine avait plusieurs objectifs dont certains en adéquation avec une démarche RSE :

- La réduction de manière drastique des déchets en matière de contenants : ainsi nous avons complètement éliminé de ce site l'utilisation de bidons de 5 litres et 25 litres, réduisant en termes de volume de déchets notre impact environnemental.
- L'installation de centrales de dilution automatiques ainsi qu'une formation dispensée, par le fabricant, de l'équipe à la bonne utilisation des produits nous permet une meilleure utilisation des produits et ainsi une meilleure maîtrise de nos consommations.

Le bilan de cet essai étant positif (résultat, maîtrise de la consommation, maîtrise des coûts) l'année 2021 aura vu le déploiement sur d'autres établissements : Aquarelle, ESAT de Saint Nabord, Effeuilly, La Passerelle. Les autres sites seront déployés à une date ultérieure en fonction de leur stock actuel.

Deux projets inscrits dans une démarche éco-responsable ont débuté sur 3 sites en fin d'année 2021.

Esat de la Porte de la Forêt. Réalisant déjà le compostage des restes alimentaires de production en cuisine, l'installation d'un meuble de tri en salle de restauration est à l'étude. Ainsi, chaque usager du self, lors du débarrassage de son plateau, pourra procéder au tri de ses déchets. Il ne reste plus qu'à concrétiser cette réflexion, inscrit dans le projet d'établissement.

Pour l'Aquarelle et l'EHPAD, cette démarche est abordée différemment. Elle vient d'un constat : une éventuelle surproduction des repas. Ainsi en fin d'année 2021, un temps d'échange est pris avec les équipes de cuisine de chaque établissement, afin de les sensibiliser sur ce constat et les inviter à devenir force de

proposition. En 2022, pour compléter cette réflexion, et afin de pouvoir quantifier cette surproduction, viendra se mettre en place sur les deux établissements, la pesée des déchets.

Conclusion

Mise en conformité sur la traçabilité, reconstruction d'équipes, remotivation, l'année 2021 n'a pas manqué d'objectifs à gérer avec réactivité et rigueur. Sur chaque site, il est important d'arriver à poser des bases solides et pérennes afin qu'ensuite nous puissions aider les équipes à continuer de grandir avec toujours comme cap, la satisfaction de nos résidents. Par le plaisir qu'elle procure, par les liens qu'elle aide à tisser, par les souvenirs qu'elle évoque ou qu'elle crée, la cuisine mais de manière plus générale la restauration a une place importante dans nos établissements et se doit de faire partie intégrante des projets de vie de chacun.

Jérôme HENRY

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jérôme Henry', written over a horizontal line.

COORDINATION DES SOINS

Introduction

Depuis le 1^{er} janvier 2021, la coordinatrice des soins gère dans son intégralité des infirmières en poste sur les 4 établissements du CPOM. Auparavant, elle avait un lien uniquement fonctionnel mais pas hiérarchique. Cette organisation permet d'avoir une vue globalisée du pôle infirmier et de sa gestion en ressources humaines. Les plannings sont gérés directement sur Octime (sauf Les Essis). Bien sur cette gestion est faite en collaboration avec les responsables de structure.

Gestion de la pandémie

Malheureusement cette année encore a été rythmée par la pandémie de Covid 19.

En début d'année, fin janvier nous avons eu à gérer un cluster sur la MAS de l'Aquarelle où malheureusement nous avons eu 12 résidents atteints, il n'y a pas eu de forme grave, pas d'hospitalisation, ni de décès. Nous avons sollicité lors cet événement l'aide de l'HAD, en l'absence de médecin et d'infirmière en poste pour cause de Covid. Ce cluster a nécessité la mise en place d'un secteur dédié.

L'année 2021 a été marquée, très tôt début janvier, par la campagne de vaccination. L'EHPAD d'Essegney a été le premier EHPAD à débiter sa vaccination aussi pour ses résidents mais aussi pour ses professionnels. Toute l'année des séances de vaccination des premières, deuxièmes et troisièmes doses ont été réalisées dans les différents établissements du CPOM (EHPAD d'Essegney, MAS de Vincey, MAS de Darney et FAS/MRS les Essis à Gérardmer). Ces campagnes de vaccinations ont été coordonnées avec les médecins coordonnateurs et les médecins référents des structures.

Une aide ponctuelle a été apportée à d'autres structures de la FMS qui ont organisées des séances de vaccination pour les personnes qu'ils accompagnent et leurs salariés (ESAT Florébois à Saint-Nabord, ESAT du bois joli à Darney, Pension de famille Saint-Nabord et Darney).

De manière ponctuelle, certaines structures ont sollicité la coordinatrice pour un avis technique sur la gestion d'une situation Covid-19 ou dans le cadre de la vaccination.

Une collaboration étroite entre la Coordinatrice des soins et la Directrice QHSE a été développée afin de faire le lien entre les directives de l'ARS, les remontées du terrain et la mise en place des nouvelles recommandations.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

Gestion du pôle infirmier établissement du CPOM :

- 👉 Gestion des plannings infirmiers, des congés et des remplacements
- 👉 Organisation des soins et continuité des soins
- 👉 Lien avec les médecins traitant, les cabinets d'infirmiers libéraux

Coordination de la vaccination covid :

- 👉 Suivi vaccinal au vu des délais imposés par la réglementation des résidents et des professionnels
- 👉 Commande et réception des doses auprès des pharmacies hospitalières et de ville
- 👉 Organisation des sessions de vaccination avec les médecins
- 👉 Enregistrement des vaccins sur la plateforme vaccin covid et élaboration des passeports vaccinaux

Référente soins Covid-19 :

- 👉 En lien avec la Directrice QHSE, application des mesures à mettre en lien en collaboration avec les directeurs de structures
- 👉 Participation aux réunions visio de cellule de crise lors des différents « clusters » ou moment de tension
- 👉 Support pour organisation de campagne vaccinales sur d'autres structures de la FMS

Temporisation du manque de médecin coordonnateur :

- 👉 Absence de médecin coordonnateur depuis fin juillet 2021, compensation sur certains domaines du manque de médecin coordonnateur.

Co-Pilote QHSE de la communauté blanche :

- 👉 Lien avec les coordonnateurs QHSE de la communauté
- 👉 Organisation de réunions de groupe et d'entretiens individuels avec les coordonnateurs
- 👉 Réunion du COPIL avec Directrice QHSE

Participation aux astreintes de Direction sur le pôle EHPAD/MAS Aquarelle :

- 👉 Depuis début septembre auparavant sur le pôle MAS Effeuilly/MAS Aquarelle. L'année étant compliquée au vu d'absence de cadres, une entraide sur les différentes structures a été régulière.

Référente soins pour Pass'âge : pas de sollicitation cette année

2 : Les usagers

Adaptation de la prise en charge des personnes accompagnées (personnes âgées et/ou handicapées) dans un contexte sanitaire incertain et changeant.

Néanmoins, cette année a permis avec la vaccination plus d'ouverture sur l'extérieur, plus de visites des proches des résidents et plus d'animations.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

- 👉 EHPAD J-M Moye d'Essegney : une démission infirmière temps plein au 01/09/21, un recrutement infirmier temps plein au 01/10/21.
- 👉 FAS/MRS Les Essis Gérardmer : une démission infirmière temps plein au 17/02/21, un recrutement infirmier temps plein au 08/09/21.
- 👉 MAS L'Effeuilly à Darney : manque toujours un mi-temps, pas de recrutement possible cette année, recours à l'intérim IDE pour compenser.
- 👉 MAS L'Aquarelle à Vincey : manquait un temps plein sur longue maladie, recrutement d'un mi-temps le 10/05/21, qui est passé à 75% au 13/10/21, manque encore un 25%.

2 : Les relations partenariales

- 👉 Les IFSI et IFAS :
Le lien avec les IFSI et IFAS du département est actif, il est d'autant plus facilité qu'il y a eu la création d'un poste de coordinatrice de stages, IFSI/IFAS du GHT 8, donc plus qu'un seul interlocuteur pour l'organisation des stages. Une mise à jour de la fiche d'identité des établissements a été faite suite à la rencontre de la coordinatrice des stages.
- 👉 La psychiatrie hospitalière ou extra hospitalière :
Intervention du CMPPA sur l'EHPAD, lien ponctuel avec la psychiatrie hospitalière sur des situations
- 👉 La médecine de ville, dentistes, opticiens :
Sur l'EHPAD, la MAS de l'Effeuilly et le FAS/MRS Les Essis les médecins traitants sont des médecins de ville, une collaboration étroite entre structure et médecins est en place. Lors des campagnes de vaccinations le médecin de la MAS l'Effeuilly et du FAS/MRS les Essis ont participé activement à la vaccination.
- 👉 Les cabinets d'infirmiers libéraux :
Malgré le pôle infirmier, nous avons recouru aux cabinets infirmiers libéraux de secteur, de manière habituelle sur le FAS/MRS les Essis et sur la MAS l'Aquarelle et de manière plus ponctuelle sur la MAS de l'Effeuilly et à l'EHPAD. Ce partenariat nous est très précieux, en effet lors des périodes covid (réalisation des tests), lors d'absence au pied levé, il contribue à pouvoir maintenir une continuité des soins nécessaire à la qualité des prises en charge.
- 👉 Les pharmacies de ville :
Les quatre établissements ont un partenariat avec une ou plusieurs pharmacies de ville. L'EHPAD et les deux MAS font externaliser leur préparation des médicaments.
- 👉 La télémédecine (sur l'Aquarelle) :
Depuis cette année, tout doucement se met en place un système de télémédecine via ToctocDoc. Une consultation dermatologique a pu avoir lieu cette année.

👉 L'intérim : Appel Médical

Nous avons eu recours encore cette année à l'intérim sur les MAS de l'Effeuilly et l'Aquarelle. Surtout sur la MAS l'Effeuilly pour compenser le manque du mi-temps. Nous avons un interlocuteur privilégié et nous nous efforçons d'améliorer la qualité d'accueil des infirmières intérimaires sur les structures.

👉 Fournisseurs matériel médical :

Depuis plusieurs années, nous travaillons avec nos fournisseurs en matériel médical qui ont su nous montrer leur réactivité et leur professionnalisme notamment lors des besoins accrus lors de la gestion de la crise covid.

Conclusion

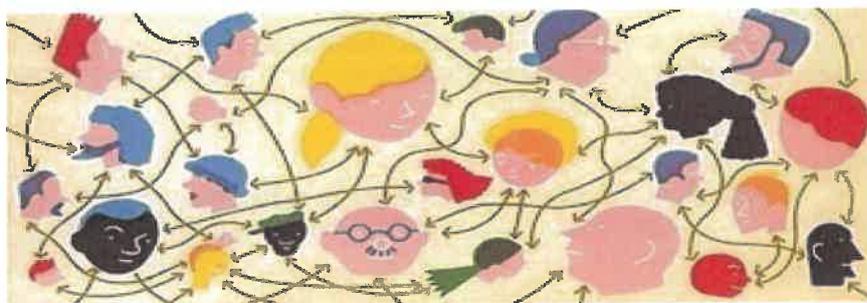
L'année 2021 a fait malheureusement suite à 2020 quant à la gestion de la crise Covid-19, mais la vaccination et l'expérience que nous avons pu acquérir durant l'année précédente nous permis d'être mieux armé. L'organisation de la vaccination a demandé beaucoup de temps et d'énergie. La vie et les activités des résidents et des établissements a repris son bon droit.

Le recrutement et le remplacement du personnel infirmier est très compliqué. De même, le recrutement d'un médecin coordonnateur devient impératif sur l'EHPAD.

I.CAQUEL
Coordinatrice des soins



Coordination des animations



Introduction

La coordination des animations permet de développer des projets socioculturels dans les structures de la FMS, et de mettre en place des partenariats avec les différents acteurs locaux. Son rôle est de garantir les liens sociaux en créant des passerelles entre les structures de la FMS, avec des fondations solides, transversales vers le monde et les organismes extérieurs.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

Projets et partenariats sur l'année 2021 :

- 🍌 **La médiation animale** : projet financé par la fondation JM Bruneau dans le cadre de la qualité de vie des personnes âgées accueillies en établissement. Une vingtaine de séances ont déjà eu lieu pour le plus grand bonheur des résidents de l'EHPAD JM Moye à Essegney. Ces ateliers sont proposés 2 fois par mois par Emeline Médiation Animal de Charmes. Ce sont des poules, biquettes, cochons d'inde, lapins et chiens qui prennent possession de l'EHPAD et apportent bonheur et bien-être aux personnes âgées.
- 🍌 **Ecran tactile** : achat et installation d'un écran tactile et interactif, dans la salle d'activité de l'EHPAD, financé dans le cadre de l'appel à projet de la fondation du Crédit Agricole Pays de France.
- 🍌 **Création d'un blog à la MAS l'Aquarelle** : afin de garder le lien et de communiquer avec les familles des résidents. Mais il permet également de rendre compte du travail réalisé par les équipes à travers les activités et le quotidien de l'établissement.
- 🍌 **Soirée des 100 ans de la FMS** : le 22 octobre 2021, a eu lieu la soirée de gala des 100 ans de la FMS.
Pour l'occasion une écharpe de 100 mètres a été confectionnée, elle a voyagé entre les résidences, pensions de famille et foyers d'hébergement du Rupt-sur-Moselle, Epinal, Bruyères, Saint-Dié, Darney et Saint-Loup-sur-Semouse. Chaque personne volontaire a construit, un petit bout de cette écharpe qui symbolise le lien social et le chemin de vie. Cette longue écharpe a décoré les gradins installés pour l'occasion.
Après les discours officiels, nous avons visionné le défi de danse Kuduro réalisé par plusieurs structures de la FMS.
Par la suite, le public réuni a profité de deux concerts. En première partie, Luc Lagier a interprété avec deux jeunes de la MECS la Passerelle des chansons de l'album « des mots sur des maux » projet mis en place et réalisé en 2020 avec la MECS la Passerelle et l'EHPAD JM Moye grâce au financement de l'appel à projet « des souvenirs en chansons » et « des mots sur des maux » par la DRAC et l'ARS. En deuxième partie, le groupe Séluj et Léon a interprété la chanson du nom Vert de leur album Multicolore. La FMS a offert le tournage du clip de cette même chanson pour la promotion du Footing Multicolore Solidaire.

2 : Les usagers

Chaque projet qui s'est déroulé dans les structures a touché un grand nombre d'usagers et a permis d'amener une touche culturelle, novatrice, de folie et animal dans les établissements et les services.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

En allant à la rencontre du personnel et des usagers des services, des besoins de projet et de partenariat en thème d'animation se sont fait ressentir, au fur et à mesure de ces entrevues.

Un grand besoin de s'évader de cette crise sanitaire par l'animation et les projets nous font rappeler encore cette année l'importance de cette mission.

2 : Les relations partenariales

Grâce à un bon réseau partenarial et un bon ancrage sur le territoire, la FMS peut offrir des beaux projets à tous ses publics en lien avec les acteurs locaux et collaborateurs institutionnels où financiers.

Conclusion

L'année 2021 a été cadencée par les différents variants de la Covid, qui ont entraîné tout un lot de restrictions et de reports pour les projets.

Il faut maintenant se tourner vers l'avenir avec cette même motivation alors que rien n'est certain et parfois difficilement atteignable, ce qui peut s'avérer très démotivant pour beaucoup.

Arrivée en remplacement sur ce poste en octobre 2021, j'ai maintenant la charge d'y répondre en impulsant la dynamique de projet et de partenariat, grâce au principe de l'intelligence collective :

« Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin »

Olivia DEPRez

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'O' followed by several vertical strokes and a long horizontal stroke extending to the right.



SECTEUR OUVERT

HUDA : HEBERGEMENT D'URGENCE POUR DEMANDEURS D'ASILE

Introduction

Tout comme en 2020, le service HUDA a été marqué par la crise sanitaire, impactant l'organisation du service, les modalités d'accompagnement et de prise en charge du public.

Malgré ce contexte de crise, l'ensemble des professionnels de l'HUDA a su faire preuve d'engagement, de réactivité et de disponibilité tout au long de l'année. Ils se sont adaptés à de nouvelles modalités de fonctionnement et de travail, notamment avec le renforcement de l'utilisation des outils numériques qui ont été nécessaires à la mise en place du télétravail. La notion de distance, présente cette année encore, ne se conjugue pas facilement avec l'accompagnement des publics les plus fragiles. L'équipe a su faire, pour soutenir les personnes accueillies, maintenir le lien et poursuivre l'accompagnement dans les démarches liées à la situation administrative et le quotidien des familles.

Cette crise a mis en lumière, un peu plus encore, la fragilité de ces publics : fracture numérique, violences intrafamiliales, souffrances psychologiques, ...mais également la nécessité de renforcer encore et toujours le partenariat pour répondre aux besoins des personnes accompagnées.

Impact social

1 : Les activités

- ✓ Rappel : Le service accueille 360 personnes, en appartement diffus sur les communes de Contrexéville, Neufchâteau, Saint-Die, Senones, Remiremont, Rupt sur Moselle, Gérardmer et Epinal.

Les notes ministérielles, les décrets d'application de la loi asile et la signature de la convention pluriannuelle (2019-2021) encadrant l'activité du service sont beaucoup plus précises et permettent de stabiliser le dispositif autour d'un cahier des charges clarifié.

Les missions de l'équipe en lien avec le projet de la personne bénéficiant d'une prise en charge sur l'HUDA :

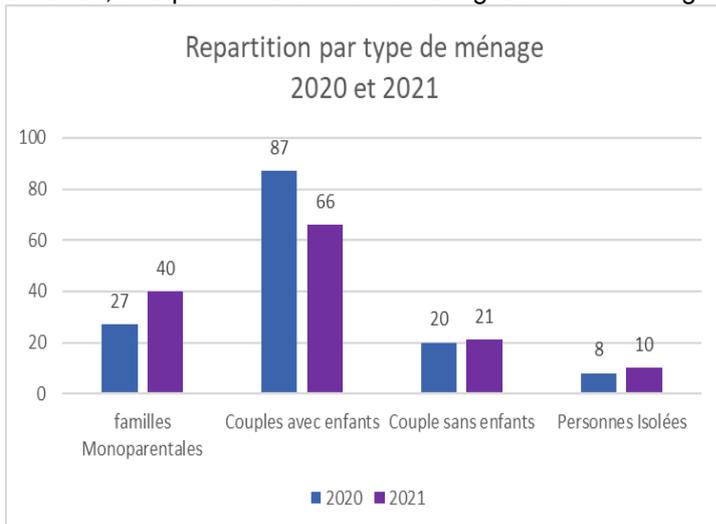
- 👉 Préparation théorique et pratique de l'accueil des personnes orientées via la plateforme DNA.
- 👉 Apporter une aide et un appui à l'instruction de la demande d'asile auprès de l'Office Français Pour Réfugiés et Apatride (OFPRA) ou le recours auprès de la Cour Nationale du Droit d'Asile. (CNDA)
- 👉 Orienter et coordonner vers différents partenaires et services selon les demandes, difficultés ou besoins repérés.
- 👉 Accorder les aides alimentaires (orientations vers les associations caritatives , avances financières pour demandeurs d'asile en attente de l'ADA)
- 👉 Accompagner, coordonner et orienter vers les services de soins, suivre les vaccinations et les dépistages de la tuberculose.
- 👉 Aider à l'ouverture et/ou au maintien des droites santés. (AME, PUMA, CSS)
- 👉 Assurer la scolarisation des enfants, mettre en place les rendez-vous CIO, orienter vers des cours d'alphabétisation pour les adultes.
- 👉 Évaluer et renforcer si nécessaire les compétences et le respect des règles en matière de savoir-habiter en France (entretien du logement, respect du voisinage...)
- 👉 Assurer une veille dans la lutte contre les nuisibles (cafards, punaises de lits...) et organiser les protocoles préventifs et curatifs
- 👉 Assurer une vigilance accrue sur les thématiques de protection de l'enfance et de violences intra-familiales (en constante augmentation).

Sur l'année 2021, le taux d'occupation global de l'année est de 75.65%, taux identique à l'année précédente. Ce pourcentage s'explique d'une part en raison des places déclarées sur le DN@, laissées vacantes en raison de la situation sanitaire et, d'autre part, en raison de l'inadéquation entre certaines places proposées et les besoins de l'OFII. Plusieurs logements de type P4 , P5 ou P6 sont restés vacants de nombreuses semaines.

Le service a dû s'adapter à l'évolution du public. Pour répondre aux besoins d'accueil de personne seule, couple et femme/homme avec un enfant, certains appartements pouvant accueillir de grandes familles ont été réaménagés pour répondre à cet accueil. De plus, 8 studios ont été pris en location sur la ville de Saint Die pour répondre à ce besoin.

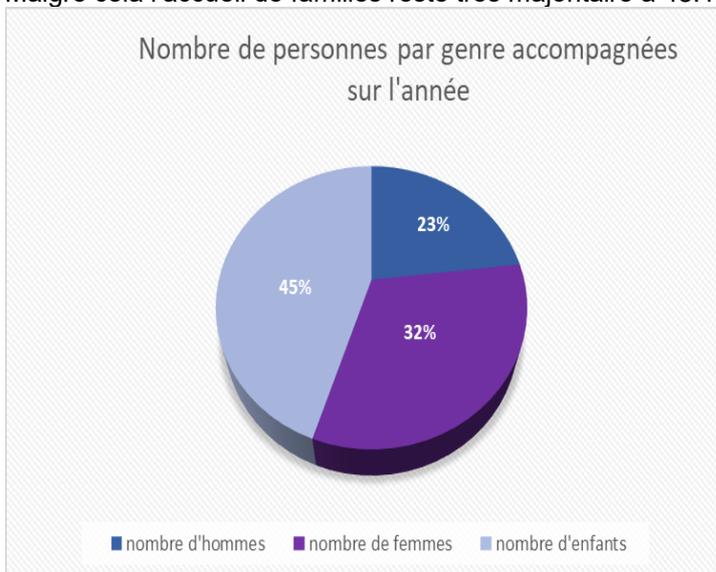
2 : Les usagers

En 2021, 432 personnes soit 137 ménages ont été hébergés et accompagnés.



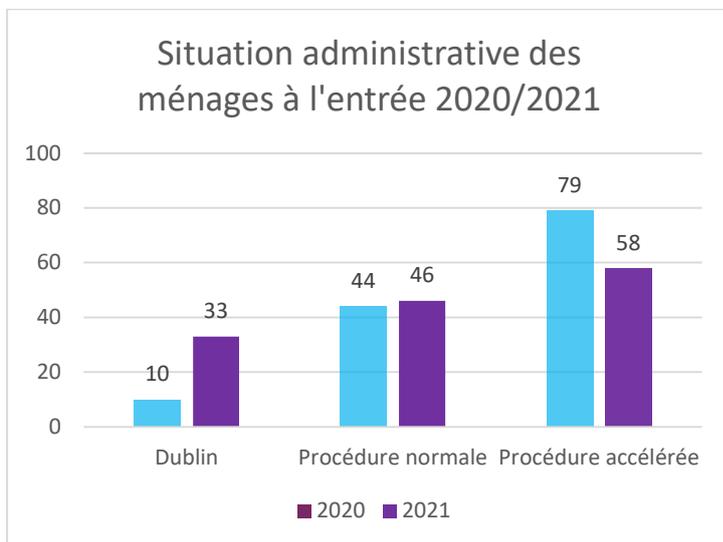
La majorité du public accueilli sont des familles

On constate le quasi doublement de la prise en charge des familles monoparentales. Ces familles sont majoritairement des femmes d'origine africaine. Malgré cela l'accueil de familles reste très majoritaire à 48.18%.



Les enfants représentent un peu moins de la moitié des personnes accueillies

Il n'y a pas de changements significatifs au niveau du genre du public accueilli. Les enfants représentent un peu moins de la moitié de l'effectif à 45%, s'expliquant par une prise en charge majoritaire de famille. Les 3 nationalités les plus représentées sur le service en 2021 sont : Albanaise, Afghanes et Arméniennes.

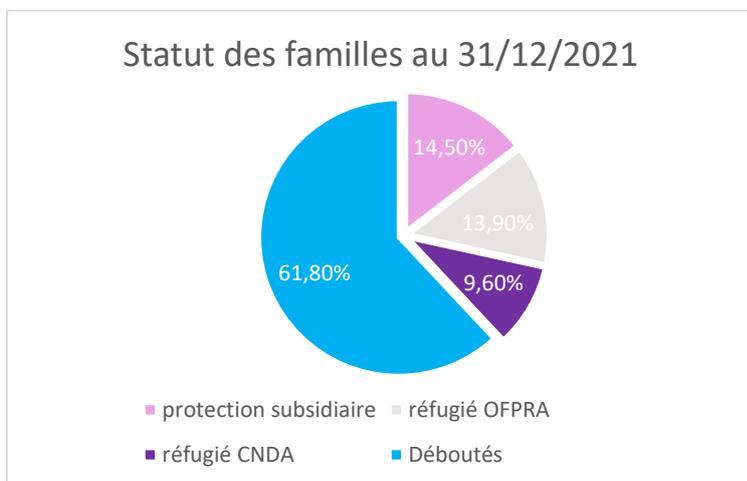


Augmentation des procédures DUBLIN

Le nombre de ménages accueillis en procédure DUBLIN est en croissance sur cette année 2021, au détriment des procédures accélérées. Cela s'explique par la diminution du public accueilli originaire d'Europe de l'Est.

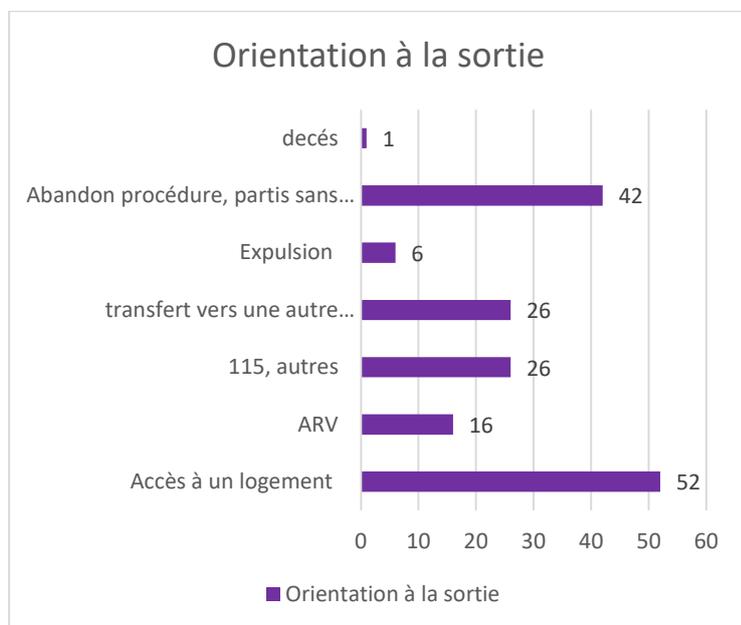
L'accueil des familles en procédure DUBLIN n'est pas sans conséquence sur l'organisation et la charge de travail du service (scolarisation des enfants pour une courte durée amenant des questionnements des écoles, préparation du transfert en lien avec l'OFII avec remise des convocations et explication aux familles, état des lieux d'entrée et de sortie plus nombreux, remise en état des logements à la suite du départ...). En effet, ces familles n'ont pas vocation à se maintenir sur l'HUDA et sont transférées rapidement (délai de 1 à 3 mois) vers un autre centre. En 2020, 12 ménages soit 38 personnes ont été orientées vers ces centres.

Sur l'ensemble des personnes ayant obtenu une décision de leur demande d'asile, 38% ont obtenu une protection internationale. Ce taux est légèrement inférieur à celui du national (43%) et peut s'expliquer par une prédominance de demandeurs d'asile accueilli sur l'HUDA en provenance d'Albanie et d'Arménie, pays d'origine sûrs



Hausse de l'accès à une protection Internationale

Sur l'année, 169 personnes soit 55 ménages sont sorties du dispositif.



83% des personnes statutaires ont accédé à un logement autonome

11 personnes ayant obtenues leur statut en novembre et décembre 2021 vont accéder au logement en début d'année 2022.

Concernant le nombre de personnes orientées vers le 115 et autres, celui-ci a fortement diminué en 2021 (76 personnes en 2020 pour 26 en 2021). Cette baisse peut s'expliquer par une forte augmentation des départs de famille parties sans laisser d'adresse et/ou ayant abandonné la procédure pour repartir dans le pays d'origine sans ARV.

Impact sociétal

1 : Le personnel

L'équipe est composée d'une directrice, d'une chef de service, d'une coordinatrice, de 10 travailleurs sociaux d'une secrétaire et un technicien de surface.

Le parc immobilier étant conséquent, un technicien de surface a été recruté en 2021 afin d'entretenir et de désinfecter les logements au départ et à l'arrivée des familles. L'objectif était de fluidifier et d'harmoniser le travail de l'équipe. Cependant, l'objectif a été partiellement atteint du fait de l'absence du salarié depuis Aout 2021. L'équipe éducative a dû s'adapter et se mobiliser dans l'attente d'une solution alternative.

Les travailleurs sociaux diplômés du secteur social (ME, ES, CESF) travaillent en étroite collaboration et ont chacun en charge l'accompagnement social global de plusieurs ménages, répartis en fonction des secteurs géographiques. L'accompagnement social est assuré au travers de visites à domicile et dans le cadre d'entretiens sur rendez-vous dans les locaux.

La rencontre à domicile permet, entre autres, de s'assurer de l'entretien des lieux et de la maîtrise du savoir habiter. L'occupation et l'appropriation des lieux par la personne représentent un axe de travail éducatif. Ces rencontres à domicile, en complément d'entretiens au bureau, permettent de repérer d'éventuelles carences ou difficultés éducatives et risques de violences intra-familiales.

Des binômes sont constitués en fonction des secteurs géographiques. Cette organisation, a pour objectif de favoriser l'interconnaissance des situations des personnes accueillies et une continuité d'accompagnement.

En 2021, les séances d'analyses de pratiques professionnelles se sont poursuivies pour les travailleurs sociaux au rythme d'une séance par mois.

En parallèle, les temps d'échanges intitulés « point familles et projets personnalisés individuels » ont été reconduits durant l'année 2021. L'objectif est de permettre aux travailleurs sociaux d'échanger sur les situations, leurs difficultés mais également pour partager les informations recueillies au cours de leur travail. Ces rencontres qui se déroulent sur un temps formel et régulier, facilitent la prise de recul et la réflexion autour des situations complexes.

L'équipe de travailleurs sociaux a participé à trois formations dont les contenus sont :

- 👉 Les écrits professionnels
- 👉 Comprendre, s'approprier et anticiper les évolutions du secteur social
- 👉 Les violences faites aux femmes et les violences intra-familiales : l'aspect juridique. Cette formation a été assurée par le CIDFF.

2 : Les relations partenariales

Lors du 1^{er} confinement, en lien avec les bénévoles Des Restos du Cœur et de Saint Vincent de Paul, des distributions de denrées alimentaires ont été faites au domicile des familles les plus vulnérables.

Les personnes prises en charge par le service sont orientées vers les associations caritatives où elles bénéficient d'aide alimentaire et d'autres services comme des cours de français. Les travailleurs sociaux sont en contact avec les différentes antennes des secteurs géographiques où le service est implanté. Cela permet une prise en charge adaptée aux réalités du terrain. Par exemple, à Gérardmer, la croix rouge a proposé de mettre en place des cours de FLE au sein des hébergements facilitant l'accès à cette action pour des familles peu mobiles.

Le service est en lien également avec les CCAS, les MSVS, les CMP et les centres sociaux afin de répondre au mieux aux différentes problématiques rencontrées. Il participe aux rencontres partenariales organisées sur les territoires.

Les autres partenaires avec lesquels le service HUDA est en relation sont des structures plus spécifiques comme CIDFF, Gynécologie sans frontières, AIDES et Antigone.

Les bailleurs sociaux et privés restent des partenaires à part entière tant pour nos hébergements que pour l'accès au logement des BPI.

En 2021, un partenariat spécifique a été développé pour répondre à un nouveau public pour notre service.

Antigone de l'ARS : C'est un service d'accompagnement spécialisé notamment pour les personnes victimes des réseaux de prostitution. Forte d'une expérience de plus de 20 ans dans ce domaine, cette association a permis d'affiner nos connaissances, et d'ajuster notre accompagnement des personnes concernées au sein de l'HUDA. En effet, Le service de la FMS a vu affluer en 2021 un certain nombre de femmes victimes de la traite humaine et cette collaboration a permis une meilleure prise en charge de ces femmes.

Impact environnemental

Afin de maintenir le lien lors de la crise sanitaire, de nouvelles technologies ont été privilégiés : échanges par visioconférence pour que les familles puissent toujours bénéficier d'un accompagnement de qualité auprès des différents acteurs. Les activités et les rencontres en présentielles ont pu être de nouveau mises en place durant l'année 2021.

Par ailleurs, différentes actions ont été menées avec l'équipe pour créer et/ ou améliorer des outils utilisés dans le cadre de l'accompagnement :

- le livret d'accueil remis aux familles lors de leur arrivée, a été retravaillé et actualisé.
- un contrat de séjour spécifique a été créé suite à l'augmentation des procédures DUBLIN au sein de l'HUDA, Traduit en différentes langues, il s'avère être un outil précieux pour expliquer le cadre des missions des travailleurs sociaux aux personnes dublinées.

Des familles monoparentales ont été accueillies ces derniers mois, en colocation dans les logements. Des outils ont été imaginés pour organiser au mieux le quotidien de ces personnes.

Conclusion

Le service HUDA a dû s'adapter aux problématiques rencontrées par les familles et mettre en place le partenariat nécessaire.

Au vu de l'augmentation des hébergements sur le secteur de Saint-Dié et le nouveau secteur de Rambervillers, une réorganisation du service est envisagé. L'objectif à terme est d'optimiser la coordination sur les territoires afin d'être mieux identifier.

Une réflexion sera également menée afin d'e mettre en place une meilleure prise en charge de la personne accompagnée dans sa globalité.

La Directrice – Marion ROBIN



LOGEMA : Dispositif d'hébergement d'Urgence

Introduction

Le dispositif d'hébergement d'urgence dispose de 149 places.

Celui-ci accueille (en hôtel ou en logement) des demandeurs d'asile en attente d'une place dans les structures dédiées (CADA ou HUDA).

Le service héberge également des familles déboutées du droit d'asile (familles présentes depuis de nombreuses années et refusant de quitter le logement) et des personnes régularisées par la Préfecture notamment dans le cadre d'étrangers malades.

Impact social

1 : Les activités

La tendance de l'année précédente semble se confirmer. En effet, le nombre de demandeurs d'asiles pris en charge par notre service diminue.

Cette courbe peut s'expliquer :

- 👉 par la réforme engagée par l'Etat (réforme de l'asile, Loi du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie), qui est notamment de maîtriser et réduire les recours aux hébergements hôteliers en créant des places ou des dispositifs dédiés à la spécificité de ce public.
- 👉 Également par la crise sanitaire dû au Covid et /ou à la fermeture des frontières.

Les missions réalisées pour les demandeurs d'asile sont :

- 👉 L'accueil, l'hébergement
- 👉 L'accompagnement dans les démarches administratives liées à l'asile
- 👉 Orientation vers les structures
- 👉 L'accompagnement à la sortie.

Concernant les familles régularisées, les missions sont de travailler sur l'ouverture des droits et l'accès à un logement autonome.

2 : Les usagers

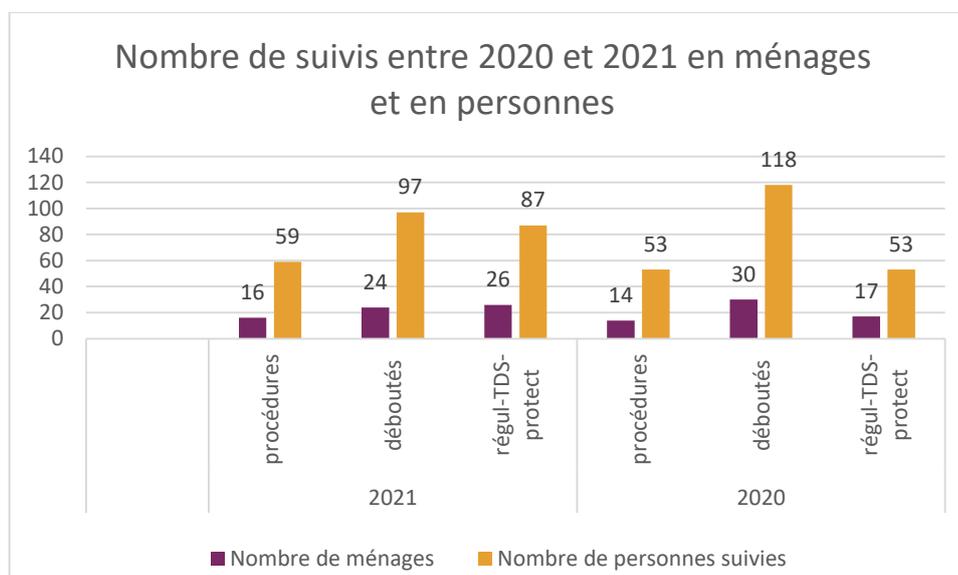
En 2021, 66 familles ont été accompagnées (demandeurs d'asile, déboutés, régularisés) soit 243 personnes. Par rapport à 2020, cela représente 5 familles supplémentaires soit 19 personnes.

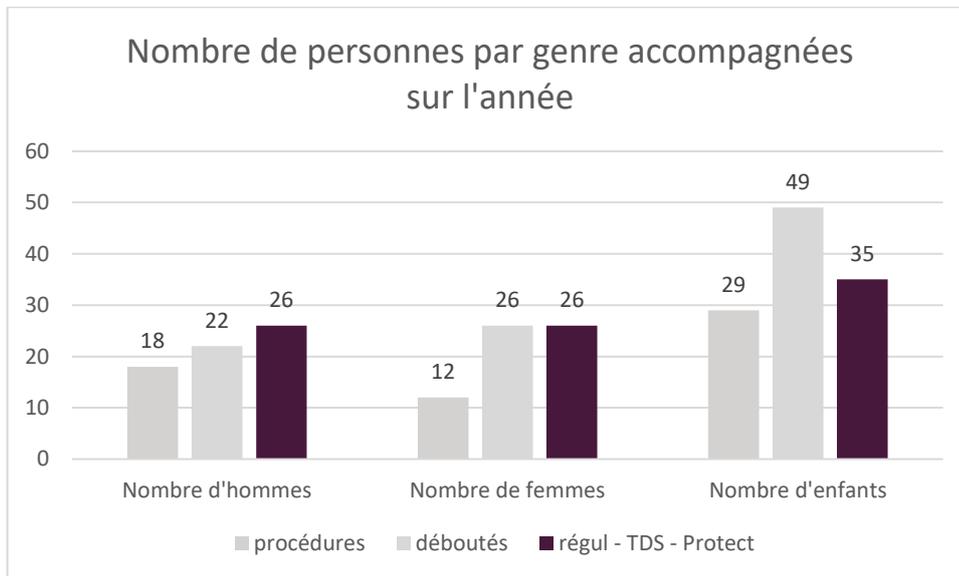
Dans le cadre de la demande d'asile 16 ménages soit 59 personnes ont été suivis.

Les personnes déboutées représentent 26 familles soit 97 personnes.

Par rapport à l'année précédente, nous constatons une baisse de l'ordre de 25%

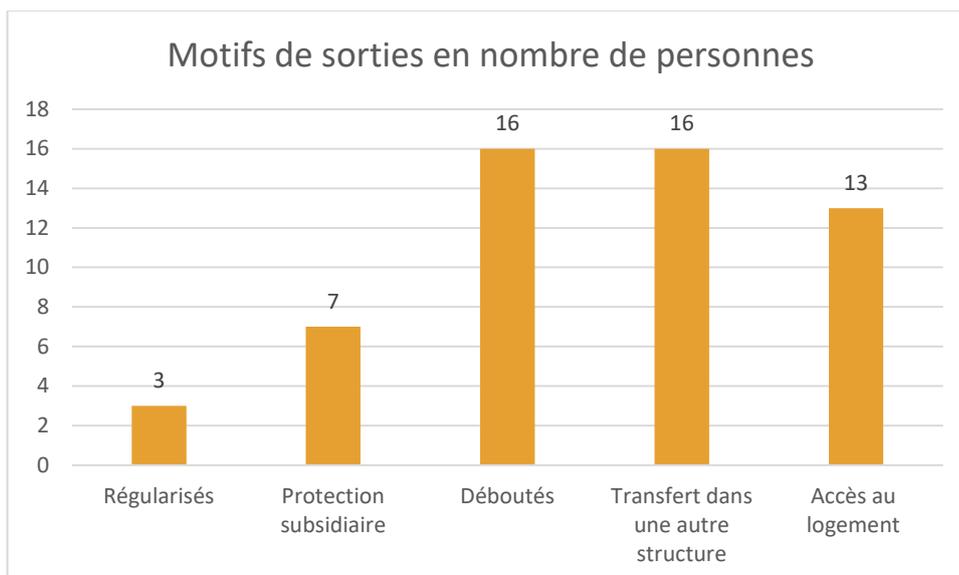
Les personnes régularisées représentent 26 ménages soit 87 personnes. Par rapport à l'année 2020, nous constatons une augmentation de presque 56% .





Au 31 décembre 2021, 17 ménages soit 55 personnes sont sortis du dispositif :

- 👉 3 ménages ont été régularisés
- 👉 3 ménages ont obtenu la protection subsidiaire
- 👉 4 ménages ont été déboutés et orientés sur le dispositif 115
- 👉 5 ménages ont été transférés dans une autre structure
- 👉 4 ménages ont accédé au logement



Les familles ayant obtenu une protection et ayant accédé à un logement autonome ont pu bénéficier de l'Accompagnement Global pour l'intégration des Réfugiés (AGIR) réalisé par un autre service de la FMS.

Impact sociétal

1 : Le personnel

Le dispositif d'hébergement d'urgence est composé de 1 équivalent temps plein.

Le service est mutualisé avec le service HUDA (direction et secrétariat)

Le travailleur social participe aux réunions de service mis en place avec le service HUDA ainsi qu'aux réunions PPI (Projet Personnel Individualisé) ce qui lui permet de bénéficier d'un temps d'échanges et de réflexions avec l'équipe HUDA.

2 : Les relations partenariales

Le travailleur social a participé à deux formations dont les contenus sont :

- 👉 Les écrits professionnels
- 👉 Les violences faites aux femmes et les violences intra-familiales : l'aspect juridique. Cette formation a été assurée par le CIDFF(Centre d'Information Droit des Femmes et de la Famille)

En 2021, un partenariat spécifique avec l'association ANTIGONE a été développé pour répondre à un nouveau public pour le service HUDA mais également pour le service LOGEMA si besoin.

Antigone de l'ARS est un service d'accompagnement spécialisé notamment pour les personnes victimes des réseaux de prostitution. Forte d'une expérience de plus de 20 ans dans ce domaine, cette association a permis d'affiner les connaissances, et d'ajuster l'accompagnement des personnes concernées au sein des différents services. En effet, le service de la FMS a vu affluer en 2021 un certain nombre de femmes victimes de la traite humaine et cette collaboration a permis une meilleure prise en charge de ces femmes.

Impact environnemental

Afin d'améliorer les conditions de travail, un ordinateur portable a été remis au travailleur social ce qui facilite les différentes démarches administratives lors de rencontre auprès des familles accompagnées.

Pour maintenir le lien lors de la crise sanitaire, de nouvelles technologies ont été privilégiés : échanges par visioconférence pour les équipes afin que les familles puissent toujours bénéficier d'un accompagnement de qualité auprès des différents acteurs. Les activités et les rencontres en présentielles ont pu être à nouveau mises en place durant l'année 2021.

Conclusion

Le service LOGEMA accompagne les demandeurs d'asile, arrivés directement sur le département des Vosges

Cependant, cette mission principale tend à diminuer. Le service accompagne de plus en plus de personnes régularisées dont les missions diffèrent de celles de la demande d'asile.

Une réflexion devra être posée afin d'accompagner au mieux ces personnes.

La Directrice – Marion ROBIN



ACCOMPAGNEMENT GLOBAL POUR L'INTEGRATION DES REFUGIES AGIR

Introduction

Depuis plus de 2 ans, AGIR assure le suivi des familles bénéficiaires d'une protection internationale (protection subsidiaire et statut de réfugié).

L'objectif s'articule autour d'actions d'accompagnement global destinées à garantir l'entrée, le maintien, l'autonomie dans le logement et l'intégration socio-professionnelle.

Les missions sont :

- 👉 Assistance aux démarches administratives,
- 👉 Apprentissage de la langue française, information sur les us et coutumes, les droits et devoirs, la gestuelle....
- 👉 Scolarisation des enfants
- 👉 Accès aux soins (orientation vers le corps médical, ouverture / renouvellement des droits)
- 👉 Intégration via l'emploi ou une formation
- 👉 Relais avec les services de droit commun lors de la fin de prise en charge.

Les personnes suivies sur le dispositif AGIR sont orientées par les services de l'asile gérés par la F.M.S (CADA ASCA, HUDA et LOGEMA). Exceptionnellement, en 2021, une famille provenant d'un CADAd de l'Aude a été orientée via le SIAO.

Impact social

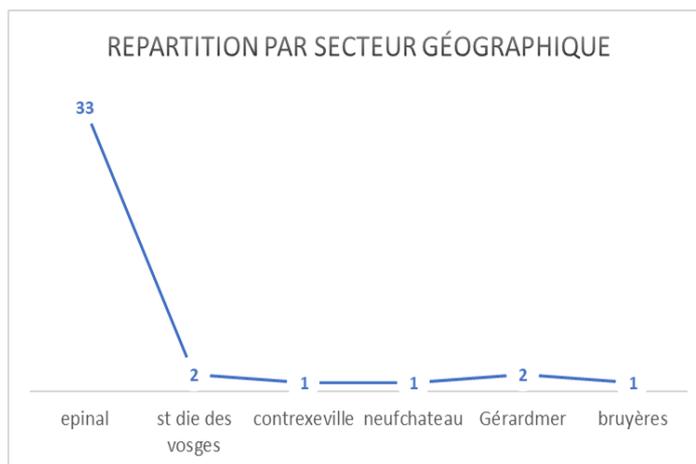
1 : Les activités

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021, 40 familles ont été accompagnées.

➤ **Intégration par le logement**

Toutes les familles ont intégré un logement autonome en logement social. 3 familles ont quitté le département des Vosges.

Les secteurs du lieu d'habitations sont :



Les 3 familles ayant quitté le département l'ont fait après une période de transition sur Epinal. Celles-ci ont déménagé dans les villes de Metz (2 familles) et Nancy (1 famille).

Dans le cadre de l'accès au logement, contrairement à l'année précédente, peu de familles ont bénéficié du FSL ayant eu un important rappel de la CAF.

Dans le cadre du maintien dans le logement, un accompagnement est réalisé avec les familles pour s'assurer de l'acquittement des loyers et autres charges. De plus, le travailleur social est en lien avec les bailleurs en cas de difficultés diverses (problème de voisinage, retard de loyer...).

En fonction des besoins recensés, des explications peuvent être transmises quant à l'utilisation des énergies, l'entretien du logement, les règles de bon voisinage,...

➤ **Accompagnement à la santé**

L'ensemble des personnes suivies bénéficient de droits ouverts à l'assurance maladie (CSS). Des explications sont données quant au renouvellement de ces droits.

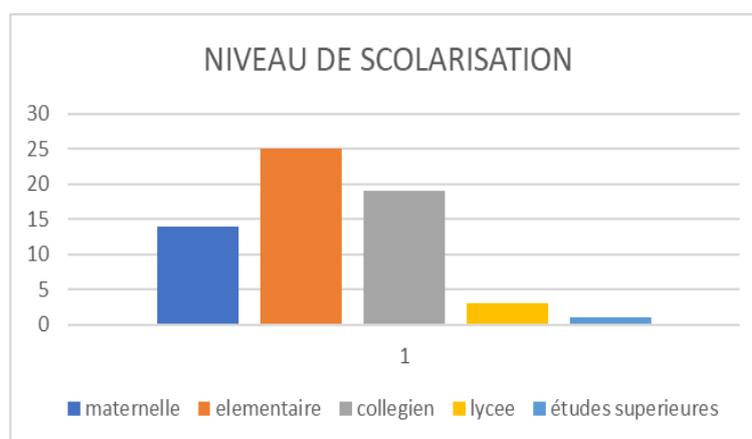
Le travailleur social précise qu'en cas d'accès à l'emploi, ces droits peuvent être revus, voire supprimés en fonction des ressources et de la composition familiale. Une aide est apportée lors du changement de situation. Une famille ayant accédé à l'emploi et ne pouvant plus prétendre à la CSS, s'est vu ouvrir des droits à l'aide à la complémentaire santé solidaire.

Une présentation des diverses structures médicales du secteur est réalisée. En fonction des besoins et du niveau en langue française, un accompagnement dans la prise de rendez-vous peut être fait.

En 2021, un important travail d'information a été fait vis-à-vis des consignes relatives à la COVID19 (attestations, gestes barrières, ...) et l'importance de la vaccination. Un grand nombre de famille a eu accès à la vaccination.

➤ **Accompagnement à la scolarité et éducation**

51 des 71 enfants sont scolarisés (20 ayant moins de 3 ans). Une majorité des enfants est âgé de moins 12 ans.



Les familles sont accompagnées dans l'ensemble des démarches d'inscription (école, service périscolaire, centre aéré...).

Un travail partenarial est réalisé avec l'ensemble des sites scolaires et centres sociaux pour permettre un relais.

Sur la ville d'Epinal, les parents peuvent bénéficier du programme OEPRE (ouvrir l'école aux parents pour la réussite des enfants) proposant des cours de français 2 fois par semaine. Quatre familles accompagnées s'y rendent. De plus, une explication et une démonstration est réalisée avec les familles concernant les inscriptions via le portail famille.

Un travail d'information et d'explication est réalisé sur le système scolaire (bulletin, carnet de liaison, absences...), les horaires, les assurances, la cantine et sur l'investissement du parent dans le parcours de l'enfant.

➤ **Intégration par l'insertion professionnelle/ formation**

Sur l'année 2021, la totalité des familles a signé son Contrat d'Intégration Républicaine. Ces signatures sont dépendantes de l'OFII. Un travail partenarial réalisé a permis ce résultat.

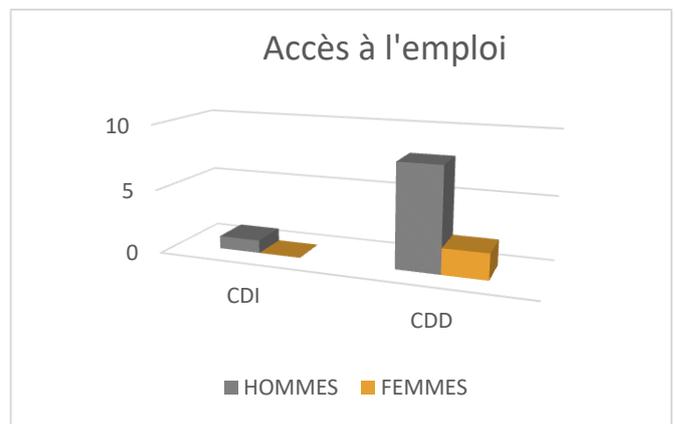
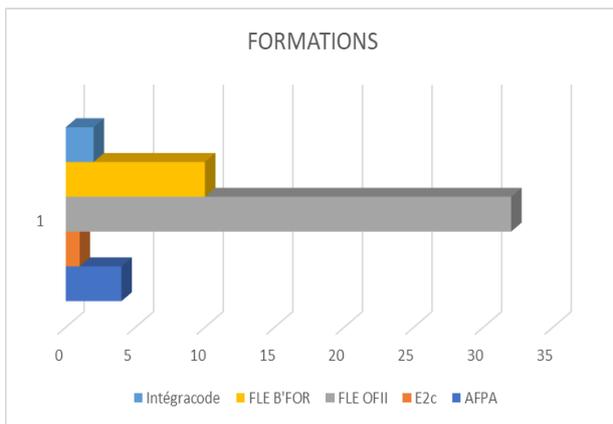
Les signataires du CIR ont effectué les journées de formation civique, 32 personnes ont terminés la formation FLE obligatoire.

Dans le cadre de l'emploi et de la formation, de nombreux partenariats ont été développé avec Pole Emploi, Face Vosges, agences intérim, missions locales, Retravailler Lorraine, ARES....

43 sont inscrites à Pole emploi, 8 à la Mission Locale et 8 personnes sont entrées en parrainage avec FACE VOSGES.

Dans le cadre de l'apprentissage de la langue françaises, et au vu des actions développées sur le département, 10 personnes ont intégré des actions FLE à visée professionnelle.

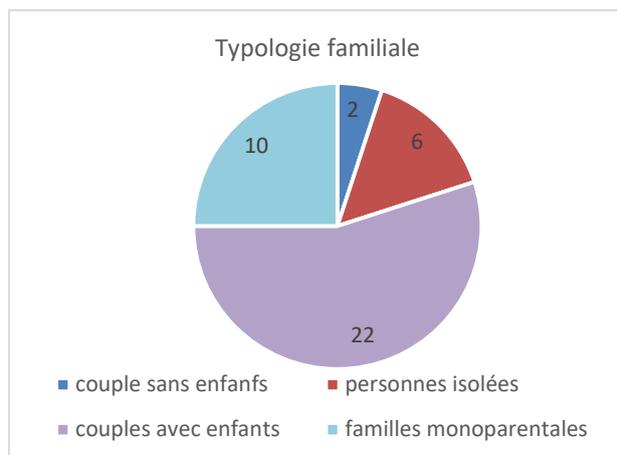
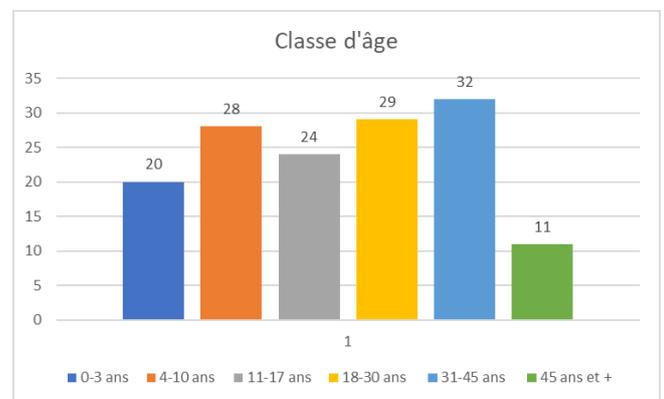
En quelques chiffres :



2 : Les usagers

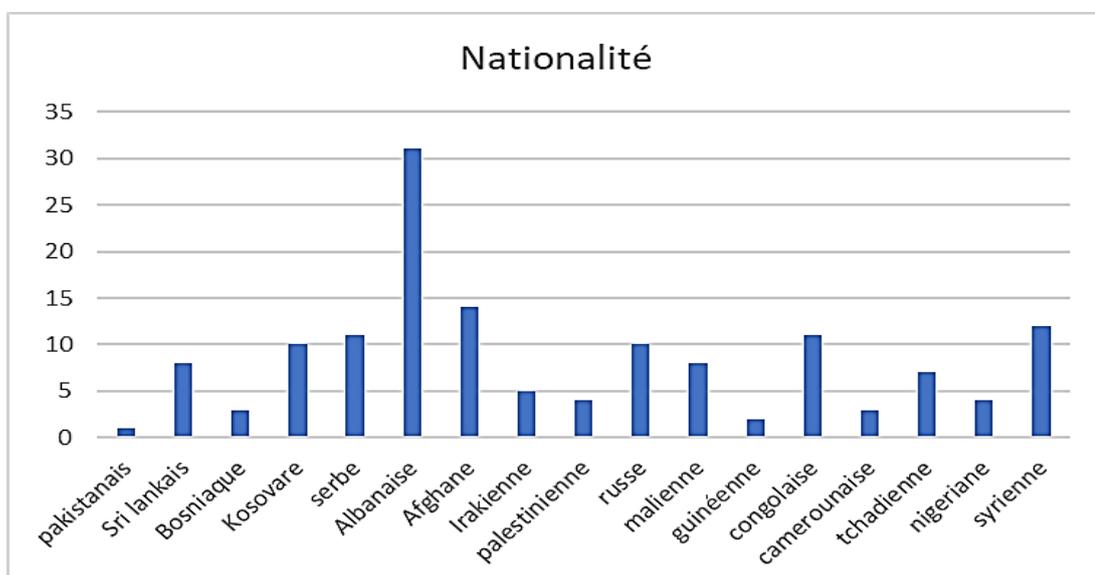
40 familles soit 73 adultes et 71 enfants ont été accompagnées sur l'année 2021 pour 33 familles en 2020. De plus, l'objectif défini par la convention est de 25 ménages suivis/an. L'objectif quantitatif est donc totalement atteint.

Le public accompagné est à plus de 90 % âgé de moins de 45 ans, favorisant l'accès à un emploi ou à la formation. Les classes d'âges sont réparties comme suit :



Les couples avec enfants sont les plus accompagnés avec une légère hausse du nombre de familles monoparentales.

Comme les années antérieures, les nationalités sont diverses avec une prédominance des pays de l'est.



La totalité des familles accompagnées ont été actives dans leurs démarches tant administratives, que sur l'accès à l'emploi/formation et la scolarité des enfants.

Pour permettre une continuité de prise en charge à la fin de l'accompagnement, un partenariat a été développé avec les services sociaux de secteur (conseil départemental et CCAS). Le travail social du service AGIR prend contact avec les services et met en lien les familles. L'objectif étant, que la famille puisse, en cas de difficulté ponctuelle ou pour un questionnement se rapprocher des services compétents.

Au 31 décembre 2021, 19 familles sont sorties du dispositif positivement.

Impact sociétal

1 : Le personnel

Le service est composé d'un travailleur social à temps plein et est mutualisé avec le pôle asile de la FMS (secrétariat et direction).

En 2021, le travailleur social a participé mensuellement à un groupe d'analyse des pratiques professionnelles avec l'équipe du CADA.

Dans le cadre de la gestion du stress et de la qualité de vie au travail des séances de sophrologie/yoga ont été mises en place avec une participation active de la salariée.

Le travailleur social a également réalisé une formation « Visio » sur la laïcité face aux défis d'aujourd'hui ».

2 : Les relations partenariales

L'action nécessite un partenariat fort pour répondre aux missions mais également aux demandes, besoins des familles.

Des réunions partenariales ont été réalisées, notamment avec le département (délégués d'insertion, MSVS, assistantes sociales de secteur), E2C (école de la seconde chance), les référents RSA, pôle emploi, Scènes Vosges, Chantier d'insertion AMI, CIDIFF et éducation nationale....

Impact environnemental (démarche QHSE)

Le D.U.E.R.P. (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) a été créé. Il a été travaillé avec le coordonnateur QHSE affecté au Pole Asile.

La salariée a réalisé la formation SST.

Les mesures de gestion de la crise sanitaire covid ont été poursuivies: achat de désinfectants, de gels hydroalcoolique, plan d'adaptation..

Conclusion

Cette année encore, et malgré la crise sanitaire encore présente, l'accompagnement global réalisé auprès des personnes ayant obtenu une protection internationale s'est révélé très positif en termes d'intégration/d'insertion. En effet, les familles accompagnées ont accédé à un logement autonome, ont signé le CIR, l'ensemble des enfants sont scolarisés, 11 personnes ont un emploi, 8 sont entrées en parrainage avec FACE VOSGES, 10 personnes ont intégré des actions FLE à visée professionnelle...

Le travail partenarial, les réunions de coordinations mensuelles nommé COPIL en Préfecture présidé par Monsieur le Préfet, l'envie de chacun d'aller plus loin et ensemble...sont une véritable force dans cette action.

La Directrice – Marion ROBIN



CENTRES D'ACCUEIL DES DEMANDEURS D'ASILE : CADA 2002 - CADA LESEMO

Introduction

Les premières données de l'asile 2021 de l'OFPRA rapportent que la situation de l'asile en France en 2021 a continué d'être marquée par la crise sanitaire mondiale qui a pesé sur les déplacements internationaux.

Ainsi, à l'issue de l'année, quelques 103 000 demandes d'asile, mineurs inclus, avaient été introduites à l'Ofpra, soit une hausse de l'ordre de 7 % par rapport à l'année 2020.

Le nombre de demandes introduites reste toutefois significativement inférieur à celui de l'avant-crise sanitaire (132 826 demandes en 2019).

Ces données nationales ne sont pas sans conséquence sur les centres d'accueil pour demandeurs d'asile. En effet, le taux d'occupation a diminué sur l'année avec peu ou pas d'orientation de familles par l'OFII.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

Le CADA 2002 et LESEMO accueillent 185 personnes, en appartements diffus sur les communes de Gérardmer, Bruyères, Rambervillers, Raon-l'Étape, Darney, Hennezel, Martigny, Bains les Bains, Xertigny et Epinal.

Le CADA 2002 dispose de 95 places, avec un taux d'occupation de 96% en 2021 soit 32853 nuitées.

Le CADA LESEMO est de 90 places avec un taux d'occupation de 70.5 % soit 23135 nuitées. Ce faible taux s'explique par la mise à disposition des places sur le DN@ qui sont restées longuement vacantes (exemple d'un logement pour 6 personnes qui est resté inoccupé durant 5 mois) mais également par des orientations de familles dont la composition familiale ne correspond pas aux places déclarées (ex : logement pour 5 personnes déclaré sur le DN@ et orientation d'une famille de 4 personnes).

Les missions et 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 est la mission de ce dispositif.

Le service se doit d'offrir à chaque ménage des conditions convenables d'accueil et d'hébergement. Un logement décent adapté à la taille de la famille et correctement équipé est mis à leur disposition. De fait des travaux de réhabilitation des logements ont été engagés sur l'année 2021 pour permettre de répondre à ces conditions. Le service a dû également renouveler le mobilier qui était vieillissant et vétuste. Ces actions vont se réitérer sur l'année 2022 et 2023.

Cette année encore, l'équipe est restée centrée autour de la procédure de demande d'asile (respect des délais de procédure, préparation aux entretiens, recherche de documents, ...) et des missions qui leur incombent (santé, scolarisation...). A ce titre, les professionnels veillent à la prise en charge individuelle des personnes.

Sur l'année 2021, 97 personnes ont été accompagnées sur le CADA 2002. Sur l'ensemble des familles ayant terminées leur procédure de demande d'asile, 57.3% des personnes ont obtenu un statut de réfugié ou protection subsidiaire.

33 personnes sont sorties du centre dont 26 avec une protection internationale (sortie positive avec ouverture des droits, accès à un logement autonome, ...).

Concernant le CADA LESEMO, 123 ont été accompagnées. 53 personnes sont sorties du dispositif durant l'année.

Sur l'ensemble des familles ayant terminées leur procédure de demande d'asile, 35.06 % des personnes ont obtenu un statut de réfugié ou protection subsidiaire.

Pour les familles bénéficiaires d'une protection, l'accès à l'autonomie financière et locative intervient généralement dans un délai de 6 mois après l'obtention du statut.

A noter que toutes les familles ayant obtenu une protection internationale ont accédé à un logement ou ont été orientées en CPH. Les familles ayant accédé à un logement autonome sur le département des Vosges ont pu bénéficier de l'accompagnement AGIR de la FMS.

Concernant les personnes déboutées du droit d'asile, celles-ci ont été orientées vers le dispositif 115 pour un hébergement ou sont parties sans laisser d'adresse.

2 : Les usagers

➤ Configuration des personnes accueillies

Les CADA accueillent principalement des familles (couples avec enfants) avec cependant une forte augmentation d'accueil de femmes seules avec enfants.

Ci-dessous les tableaux représentant les compositions familiales (présents et sortis durant l'année 2021).

CADA 2002

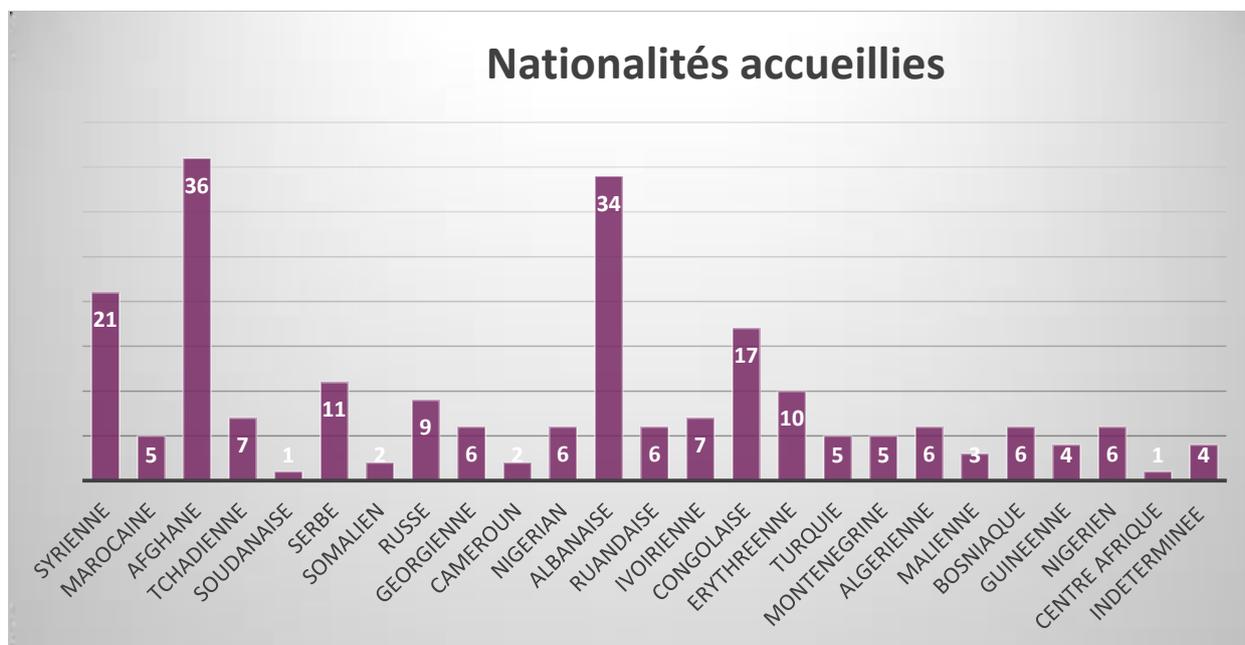
| | Présents | | | Sortis | | | TOTAL PERSONNES |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------------|
| | Ménages | Adultes | Enfants | Ménages | Adultes | Enfants | |
| Hommes isolés | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 3 |
| Femmes isolées | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hommes avec enfants | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Femmes avec enfants | 7 | 9 | 15 | 0 | 0 | 0 | 24 |
| Couples sans enfants | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Couples avec enfants | 9 | 18 | 19 | 7 | 17 | 14 | 68 |
| Total des Ménages | 18 | 30 | 34 | 9 | 19 | 14 | 97 |

CADA LESEMO

| Présents | Sortis | | | TOTAL PERSONNES | | | |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|------------|
| | Ménages | Adultes | Enfants | | Ménages | Adultes | Enfants |
| Hommes isolés | 7 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| Femmes isolées | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Hommes avec enfants | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Femmes avec enfants | 4 | 4 | 7 | 4 | 4 | 14 | 29 |
| Couples sans enfants | 3 | 6 | 0 | 2 | 5 | 0 | 11 |
| Couples avec enfants | 9 | 18 | 26 | 6 | 12 | 18 | 74 |
| Total des Ménages | 25 | 37 | 33 | 12 | 21 | 32 | 123 |

➤ Nationalités

Les centres accueillent des nationalités multiples nécessitant un travail en amont de l'accueil vis-à-vis des problématiques géopolitiques et autres. Sur cette année 2021, les personnes originaires du continent Africain (+ de 50 %) ont été accueillies en majorité. Les Afghans représentent la seconde nationalité accueillie sur les centres, s'expliquant par les conflits dans le pays.



➤ **Interprétariat**

Le service fonctionne toujours avec son propre réseau de traducteurs qui est essentiel dans le cadre de l'accompagnement. L'interprétariat téléphonique est utilisé régulièrement (explication des contrats et règlement, préparation aux convocations OFPRA/CNDA, explications diverses...) et est essentiel pour l'accompagnement des familles.

➤ **Participation des usagers**

L'utilisateur est l'acteur principal et est au cœur du dispositif. Pour répondre à ses besoins, ses objectifs, et l'accompagner de manière « personnalisée », les PPI ont été réalisés avec les familles et échangés, travaillés lors des réunions éducatives.

Les personnes accueillies ont pu participer aux activités proposées par l'animateur socio-culturel mais également à des cours de français donnés par des associations locales, centres sociaux ou bénévoles. Des actions ponctuelles ont également été mises en place en fonction de problématiques recensées par le référent social (travail sur l'hygiène, l'alimentation, l'entretien du logement, ...).

Concernant la mise en place des réunions d'expression, une a été réalisée en 2021 et 2 ont été reportées à la suite des restrictions sanitaires. Cette réunion a permis de mettre en avant la satisfaction de l'accompagnement proposé par les personnes accueillies.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

Le service est composé d'une équipe pluridisciplinaire (éducateurs, conseillères, animateur, secrétaire, coordinateur, psychologue et cadre de direction) de 12 personnes.

L'équipe a accueilli en début d'année une psychologue à 70% qui est passée à temps plein au 1^{er} novembre 2021.

De janvier à Mai 2021, une stagiaire en 2^{ième} année éducatrice spécialisée a été accueillie.

En septembre 2021, le service a accueilli une personne en contrat d'apprentissage « Educateur spécialisé » pour une durée de 3 ans.

En décembre 2021, un éducateur présent depuis 14 ans a quitté le service pour intégrer un poste de coordinateur en Meurthe et Moselle.

Différentes formations ont été réalisées durant l'année :

- 👉 Mise en place d'analyse des pratiques professionnelles une fois par mois avec un prestataire extérieur,
- 👉 Séances de sophrologie/yoga mensuelles dans le cadre de la gestion du stress et de la qualité de vie au travail,

👉 Formation « Comprendre, s'approprier et anticiper les évolutions du secteur médico-social »,
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.

Cette année encore, et malgré les aléas de la crise sanitaire des rencontres ont été réalisées (en présentiel ou en visioconférence) avec entre autres les CCAS, les MSVS, le service social des hôpitaux, les mairies, le CIO, les bailleurs sociaux, les écoles, les associations caritatives...

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Dans le cadre de la démarche d'amélioration continue, le projet d'établissement a été réécrit en 2020 et validé par le conseil d'administration en février 2021.

Lors des réunions de service, un ou 2 points par chapitre des RBPP sont travaillés.

Un projet de Jardin partagé « les racines du CADA » sur le secteur de Darney et en partenariat avec VOSGELIS a débuté en 2021. À la suite d'une rencontre avec le bailleur, celui-ci a proposé de mettre à disposition du CADA des parcelles pour créer des jardins.

Les objectifs de ce projet sont de créer du lien entre les familles et la population sur place, proposer une activité en plein air, véhiculer une image positive et active des familles en demande d'asile et de valoriser leurs compétences acquises dans leur pays d'origine. Ce projet devrait voir le jour en 2022.

Concernant le point sécurité/hygiène, trois salariés ont réalisé la formation PSC1 et un salarié la formation SST. L'ensemble des salariés bénéficieront dans les 3 prochaines années de la formation PSC1.

Comme en 2020, un travail régulier a été réalisé sur l'instauration de protocoles liés à la crise du COVID et à un travail d'information auprès des familles.

Conclusion

Malgré une nouvelle année de fonctionnement mouvementée de par la crise sanitaire que nous traversons, le service a su continuer à assurer un accompagnement social de proximité et répondre aux besoins des publics accompagnés.

L'accompagnement à la procédure de demande d'asile n'a pas failli malgré des retards de courriers, attentes et annulations multiples d'audiences OFPRA/ CNDA...

L'année 2021 a également été marquée, de janvier à fin septembre, par un ralentissement des accueils des familles. Une reprise de l'activité est à noter en fin d'année avec de nombreuses orientations et plus particulièrement l'arrivée de familles Afghanes dans le cadre de l'opération APAGAN.

Les perspectives pour l'année 2022 seront la mise en place des projets collectifs de 2021 qui n'ont pu être réalisés mais également poursuivre la rénovation de notre parc locatif.

La Directrice – Marion ROBIN



Centre Ressource pour le Développement de l'Insertion CRDI

Introduction

En 2021, le principal changement dans le service est intervenu sur l'activité accompagnement social des bénéficiaires du RSA. En réponse à l'appel à projet insertion logement nous avons proposé 3 modalités d'accompagnement social des personnes bénéficiaires du RSA : la veille, la mobilisation sociale et l'accompagnement socio professionnel. Cette réponse novatrice a entraîné une restructuration de notre service et nous avons revu, selon la typologie du public proposé dans le cadrage et en concertation avec les délégués insertion, l'ensemble des profils accompagnés afin de les réorienter vers la modalité d'accompagnement adapté à leur projet d'insertion.

La première période de l'année a donc été marquée par ce travail de réorientation des portefeuilles en interne et en externe. Ce travail a également nécessité de la part des équipes de pouvoir s'adapter et de s'approprier cette nouvelle organisation afin de l'expliquer au mieux aux personnes accompagnées et ce afin de ne pas provoquer de rupture dans leurs parcours d'insertion.

L'objectif de notre réponse était de pouvoir contribuer à l'effort de proposer un accompagnement à l'ensemble des bénéficiaires du RSA du département des Vosges et de pouvoir associer efficacité et efficience. Il apparaît que la qualité de l'accompagnement proposé s'est renforcée et que nous avons dans le même temps augmenté le nombre de bénéficiaires accompagnés.

La pandémie COVID a parfois freiné les dynamiques d'accompagnement et les travailleurs sociaux ont pu constater la dégradation de certaines situations sociales notamment en termes de santé.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

⊙ **L'accompagnement Social Lié au Logement** : 384 mesures accompagnées en 2021

| | Nombre de mesures 2021 | |
|-------------------|------------------------|--------|
| | En cours | Annuel |
| Territoire est | 65 | 133 |
| Territoire centre | 88 | 170 |
| Territoire ouest | 44 | 81 |
| Département | 197 | 384 |

⊙ **L'accompagnement des personnes bénéficiaires du RSA** selon 3 modalités fixées dans le programme départemental insertion : la veille, la mobilisation sociale, l'accompagnement socio-professionnel

| | total 2020 | En cours Fin 2020 | total 2021 | En cours fin 2021 |
|----------------------------|---------------|----------------------|---------------|----------------------|
| Territoire ouest | 317 | NR | 460 | 287 |
| Territoire centre | 470 | NR | 670 | 332 |
| Territoire est | 962 | NR | 1526 | 865 |
| Au niveau départemental | 1749 | 1270 | 2656 | 1484 |

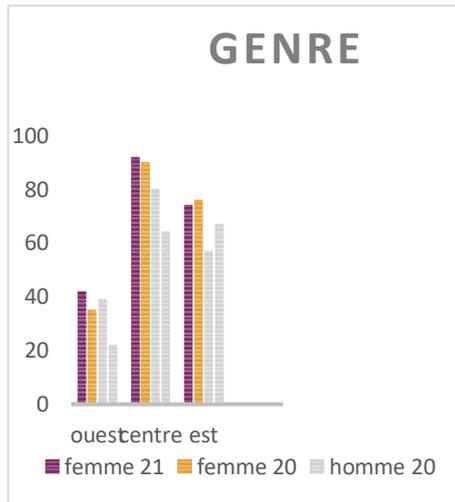
La nouvelle organisation proposée dans le cadre de la réponse à l'appel à projet PDI 2021 a permis d'augmenter le nombre de personnes accompagnées par les intervenants sociaux CRDI de 15% entre 2020 et 2021. 435 personnes ont été orientées veille, 1852 personnes ont été orientées dans le champ de la mobilisation sociale et 369 dans le champ de l'accompagnement socio-professionnel.

⊙ **L'accompagnement par les Référentes Parcours Familles Monoparentales** : cet accompagnement global renforcé est développé dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté. Il a permis d'accompagner en visite à domicile 117 familles.

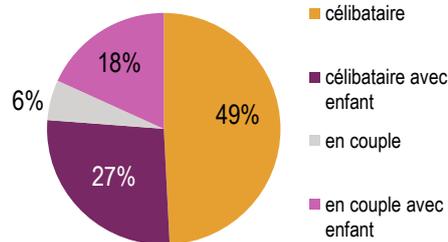
⊙ **La mission Développement Social Local** déployée sur le secteur de la MSVS Epinal 1 a permis de développer des actions sur la thématique de la mobilité et de mobiliser 76 personnes. L'action DSL a permis d'identifier les freins à la mobilité des personnes orientées par la MSVS dans une notion d'aller vers et de faire avec. Le diagnostic a été partagé avec les habitants, les partenaires et les élus afin de mettre en œuvre des solutions individuelles et collectives visant la mobilisation sociale et l'accompagnement socio-pro. Différentes thématiques ont été utilisées comme moyens pour lever les freins à la mobilité et permettre à certains l'accès à la formation et à l'emploi (santé, parentalité, citoyenneté, outils ludiques...).

2 : Les usagers

⊙ Typologie du public accompagné en ASLL

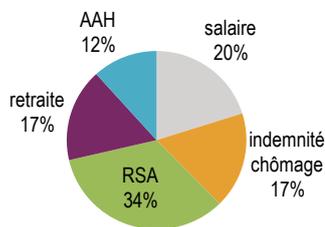


Situation familiale



Les ménages orientés résident à part égale dans le parc public et le parc privé à l'entrée dans la mesure. 30 ménages propriétaires ont reçu le soutien des conseillères.

Typologie des ressources



Les femmes sont le public majoritaire

Les personnes bénéficiaires du RSA représentent 1/3 des mesures

Augmentation en 2021 des familles monoparentales accompagnées

⊙ La mission d'accompagnement des bénéficiaires du RSA :

- 👉 La veille : maintenir un lien facilitant le maintien et l'accès aux droits de public proche de la sortie du dispositif ou au contraire dans une incapacité temporaire à se mobiliser activement pour 435 personnes
- 👉 La mobilisation sociale : valoriser les compétences, lever les freins à l'insertion pour 1852 personnes
- 👉 L'accompagnement socio-professionnel : consolider un projet d'insertion professionnel pour 186 personnes

⊙ **Les référentes parcours familles monoparentales ont accompagnées 117 familles** dans le cadre d'un accompagnement social global renforcé. 3 hommes en situation de monoparentalité ont été accompagnés. Ces accompagnements ont le plus souvent une durée de 24 mois lorsque la personne adhère aux modalités de l'accompagnement.

⊙ La mission Développement Local Social a rassemblé :

- 👉 76 personnes dont 10 personnes faisant parties d'un collectif d'entraide et de soutien autour de la famille et 22 personnes avec une référence RSA
- 👉 36 Hommes et 40 femmes vivant à Charmes, Vincey, Moriville, Darnieulles, Thaon, Frizon, Nomexy, Châtel sur Moselle, Rugney Majoritairement des personnes trentenaires (27)
- 👉 54 personnes sont dans le dispositif RSA, 7 en ASS, 3 en AAH, 1 au chômage...
- 👉 L'action a favorisé l'insertion professionnelle auprès de 29 personnes (dont 11 CDDI, 7 CDD, 4 chantiers pépinière et 1 CDI)

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

Des réunions par antenne ont été tenues chaque mois avec pour objectif de travail par exemple l'appropriation du nouveau CER ou la répartition des nouveaux portefeuilles pour l'accompagnement des bénéficiaires du RSA.

Les salariés ont également pu être soutenu lorsque des situations de signalement le nécessitaient : prévention de la radicalisation, violence faite aux femmes, crise suicidaire.

Des rencontres partenaires ont été organisées avec la CPAM, le pôle asile de la FMS, le CSAPA FMS et les pensions de famille. Une coordination de parcours autour des bénéficiaires du RSA vivant en résidence mobile a été organisée sur le territoire centre et sur le territoire est.

Un cycle de réunion a été animé autour du signalement dans le cadre de la protection de l'enfance en lien avec la chargée de mission CRIP et dans le cadre de la protection des personnes vulnérables en lien avec la référente du Conseil Départemental.

Des contacts réguliers s'effectuent avec les conseillères logement, la chargée de mission MOUS lorsque nécessaire et les intervenantes AVDL.

Deux groupes de travail sur la base du volontariat ont été animés, l'un sur la création de carte mentale pour une visualisation des accompagnements possibles sur les 7 objectifs du CER, l'autre sur la mise en œuvre d'action collective. Ce 2^{ème} groupe de travail a permis de porter le projet « les PAPO'T du CRDI : rencontrer c'est apprendre » pour la mise en œuvre en 2022 de débat thématique sur l'ensemble des territoires d'intervention autour des thématiques santé, alimentation, logement, numérique. Un intervenant a été soutenu dans la mise en œuvre de son animation collective : « *les ateliers philo de Christophe* »

Les intervenants accompagnement socio professionnel ont bénéficié d'une formation en lien avec B'for pour renforcer leurs pratiques par l'acquisition de nouveaux outils, le programme de la formation ayant été construit en fonction de leur besoin. Les intervenants veille se sont réunis à plusieurs reprises pour échanger sur leur expertise terrain de cette nouvelle modalité d'accompagnement. Certains professionnels ont bénéficié des formations IREPS, Conseil Régional et du plan de développement des compétences FMS.

2 : Les relations partenariales

Les 31 travailleurs sociaux du service maintiennent des relations partenariales fortes au niveau territorial afin de pouvoir orienter les personnes vers les services sur lesquels ils peuvent s'appuyer dans le cadre de leur projet logement.

L'ensemble des intervenants ont été référencés comme prescripteur sur la plateforme de l'inclusion depuis mars 2021. A ce jour 55 candidatures ont été déposées via la plateforme. Le service est également en cours de référencement aidant Connect.

Au niveau local, les intervenants participent aux réunions partenaires proposés avec les délégués insertion, via zoom sur le territoire est et bénéficient de la circulation de l'information organisées par les responsable territoriaux insertion.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Les nouveaux salariés ont été accompagnés dans leur prise de fonction à leur arrivée et dès que cela le nécessitait. Une procédure de maintien du lien d'accompagnement a été mise en place pour la gestion des absences liées à la pandémie. Chaque bénéficiaire a pu être informé de l'absence et de l'annulation des rdv programmés. La ligne téléphonique du secrétariat est transmise pour toute urgence dans l'attente du remplacement.

Le DUERP (document unique d'évaluations des risques professionnels) a pu être mis à jour. Pour cela, l'ensemble des antennes CRDI ont été rencontrés afin de relever les différents points de sécurité et recueillir les ressentis et les besoins des équipes professionnelles. Le suivi des travaux a été fait en coordination avec Arnaud Boucher. Parallèlement des exercices incendies ont également été faits dans les différentes antennes. Nous avons poursuivi les mesures de gestion de la crise sanitaire covid: achat de désinfectants, de gels hydroalcoolique, plan d'action.

Un déménagement a eu lieu sur Mirecourt, nouveau lieu de stockage des archives du service CRDI. Rangement des archives, destruction.

Un travail a été initié avec Aline Hartmann sur le RGPD afin de mettre les différentes missions du CRDI en conformité avec la Loi.

Enfin, un questionnaire de satisfaction a été créé, mis en place sur le service en fin d'année. Le taux de retour est de 25.5%. Les actions vont être mises en place en fonction des résultats pour améliorer le service rendu.

Conclusion

Par son expertise terrain et la diversité des compétences humaines, le service constitue tel qu'indiqué dans son intitulé une ressource pour les publics accompagnés et les territoires d'insertion. L'implication locale des équipes permet un accompagnement aux plus de la réalité.



La Directrice - Stéphanie MOREL

Morel

Accompagnement Vers et Dans le Logement AVDL

Introduction

Les mesures Accompagnement Vers et Dans le Logement sont destinées à favoriser les sorties de structures d'hébergement et de logement temporaire vers le logement, et le maintien durable dans le logement ordinaire. Elles participent de la stratégie nationale de prise en charge des personnes sans abri et mal logées dont le principe « le logement d'abord » constitue un levier essentiel. 2021 est marqué par un conventionnement spécifique avec le SPIP (services pénitentiaires d'insertion et de probation) pour les sortants de maison d'arrêt.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

Chaque mesure nécessite un accompagnement global et une mise à jour administrative de la situation de la personne concernée. Un diagnostic de situation est réalisé afin de déterminer les ressources, les dettes, les différentes problématiques (d'addictions, de santé, judiciaires, etc.). L'approche globale permet de déterminer avec la personne les étapes de réalisation de son projet logement. Un accompagnement physique est réalisé avec la personne pour chaque démarche : montage de dossier de surendettement, recherche des justificatifs, visites de logements, souscription d'assurance locative, rendez-vous auprès de partenaires, etc. La posture des travailleurs sociaux du service est de faire avec la personne et non à sa place afin de permettre l'acquisition des compétences à effectuer des démarches. La collaboration et l'implication des personnes dans leur projet s'avèrent nécessaires. L'utilisateur est acteur de son changement et il est en accord avec l'accompagnement proposé. Sans implication, les mesures AVDL sont clôturées.

En 2021, le comité de suivi SIAO a étudié 89 prescriptions : 56 mesures AVDL ont été validées et orientées. 33 ont été refusées, notamment par manque de disponibilité dans la file active du service. 32 mesures ont été accompagnées dans le cadre de la convention SPIP.

🕒 File active : le service doit accompagner mensuellement 30 mesures

| | Janvier | Février | Mars | Avril | Mai | Juin | Juillet | Aout | Septembre | Octobre | Novembre | Décembre |
|------------------|---------|---------|------|-------|-----|------|---------|------|-----------|---------|----------|----------|
| File active 2020 | 39 | 31 | 35 | 38 | 37 | 34 | 37 | 38 | 36 | 36 | 36 | 36 |
| File active 2021 | 42 | 42 | 42 | 41 | 38 | 33 | 32 | 34 | 35 | 33 | 34 | 33 |

On observe en début d'année un pic d'activité avec un excédent de 10 mesures, excédent qui s'est régulé à partir du mois juin mais avec des mesures en attente d'orientation ou restant dans le besoin d'accompagnement. Le service n'a pas pu répondre à l'ensemble des prescriptions orientées et étudiées en comité de suivi SIAO. **En 2021 le service a accompagné en moyenne mensuelle 36 mesures pour 30 prévus.**

🕒 **Augmentation du nombre de prescription émanant du SPIP** : 21 mesures en 2019, 24 en 2020 et **39 en 2021**. Ce type d'accompagnement avec les personnes incarcérées augmente également le nombre moyen de mois d'accompagnement.

19 prescriptions émanent du secteur Accueil Hébergement Insertion et 11 prescriptions du secteur de la santé mentale et des addictions. L'origine des prescriptions indique que les personnes s'inscrivent dans des parcours de grande exclusion sociale. Nous observons aucune orientation CADA, alors que nous savons par ailleurs dans le cadre de la coordination de parcours logement en interne FMS, que des mesures ASLL interviennent pour des familles régularisées en logement mais dont la situation est dégradée. Une mesure AVDL aurait pu éventuellement prévenir les risques de dégradation dans ce type de situation et consolider un accès au logement.

🕒 **93 prescriptions ont été accompagnées en 2021 soit 102 personnes différentes** accompagnées pour 1,5 ETP. 54 % des accompagnements concernent un accompagnement vers le logement pour des personnes SDF, hébergées chez un tiers, en maison d'arrêt. 30 % concernent l'accès à un relogement et 16% un accompagnement dans le logement pour prévenir les risques d'un retour à la rue, d'une expulsion et pour réimpliquer les personnes dans le savoir habiter. Les secteurs d'intervention principaux en 2021 restent Épinal et Saint Dié des Vosges

2 : Les usagers

⊙ à l'entrée dans la mesure, 40% des ménages sont locataires et 60% n'ont pas de logement fixe car ils résident chez un tiers, sont sortant de prison ou SDF.

⊙ Les hommes seuls, bénéficiaire du RSA restent le public majoritaire.

| Composition familiale | Nombre | % |
|-------------------------|-----------|--------------|
| Hommes seuls | 71 | 76.3% |
| Femmes seules | 10 | 10.7% |
| Familles monoparentales | 9 | 9.7% |
| Couples sans enfants | 2 | 2.2% |
| Couples avec enfant | 1 | 1.1% |
| TOTAL | 93 | |

59% des 93 ménages perçoivent le RSA

⊙ Recueil de satisfaction

Les 4 personnes rencontrées ; dans le cadre d'une journée de VAD pour le recueil des données qualitatives, ont de manière unanime fait part de leur grande satisfaction du travail d'accompagnement réalisé. Le climat de confiance a permis pour 3 d'entre eux d'accéder à un logement adapté à leur situation, le 4^{ème} étant en recherche d'un nouvel appartement suite à sa sortie de détention. Pour ce dernier, l'accompagnement a permis d'y voir plus clair dans sa situation administrative. Ils témoignent d'un climat de proximité et de faire ensemble qui permet d'avancer dans le projet et la résolution des problématiques. 2 personnes ont retrouvé confiance dans leurs capacités à faire leur démarche et à savoir habiter et se disent en capacité de réaliser de manière autonome leur démarche et utilise les outils transmis. Les 2 femmes témoignent d'un nouveau sentiment de bien-être.

« Laurence vivait dans un appartement dans lequel un ami qu'elle hébergeait a pris totalement possession de son lieu de vie. Le travailleur social l'a dans un premier rencontré sur un banc public, et l'a soutenu pour reprendre confiance dans la possibilité de trouver une solution. Elle pensait ne plus pouvoir s'en sortir et voulait mourir. Sa santé mentale déclinant, elle a été hospitalisée au CHS. Le travailleur social a maintenu les liens en rendant visite à madame. L'accompagnement lui a permis de retrouver une sécurité matérielle, de régler l'ensemble des problématiques liées à son ancien logement et d'accéder à un logement dans lequel « elle se sent bien ». Elle a retrouvé confiance dans sa capacité à gérer son budget et ses démarches administratives : « c'est bien de faire ses comptes ». Elle a pu renouer des liens satisfaisants avec ses enfants. »

« Eléonore a été orientée sur une mesure AVDL lors de son hospitalisation en CHS. Séparée du père de son fils, elle ne pouvait plus retourner au domicile familial. Elle n'avait jamais habité seule dans son logement et craignait de ne pas pouvoir s'adapter à cette nouvelle vie. La réalisation des démarches d'accès à son premier logement autonome s'est effectuée avec le travailleur social afin que madame puisse prendre confiance dans son savoir habiter. Elle semble avoir aujourd'hui acquis les compétences nécessaires pour son maintien dans son logement. Le fait d'avoir vécu positivement cette expérience lui a permis de retrouver confiance en elle. »

« Patrick est sortant de prison. Le travailleur social l'a rencontré en maison d'arrêt. Monsieur se dit satisfait de l'accompagnement proposé qui a consisté principalement dans le tri de ces documents ; il remercie le travailleur social pour son travail. Toutefois il ne semble pas entendre l'obligation de changer d'appartement. Celui qu'il occupe est totalement investi de ces passions. Il montre un certain niveau d'exigence concernant son projet qui s'avère ne pouvoir être réalisable ; le travailleur se retrouve donc l'impossibilité de pouvoir atteindre les objectifs de la mesure compte tenu du positionnement de monsieur. »

« Manolo a connu les foyers sur la quasi-totalité de son enfance depuis le décès de ses parents ; il est habitué à trouver seul des solutions et à ne pas adhérer facilement aux accompagnements des travailleurs sociaux. Toutefois il dit tout le bénéfice de l'accompagnement AVDL qui lui a permis de trouver une solution de logement temporaire mais qui pouvait répondre aux exigences juridiques et familiales du moment. Il recherche un autre logement plus adapté à sa nouvelle vie familiale et remercie le travailleur social pour l'ensemble des soutiens fournis : échange avec l'agence immobilière, aide au déménagement, soutien dans les démarches administratives. Le climat de non-jugement, l'aller vers et la disponibilité du travailleur social ont permis de créer un climat de confiance propice à l'atteinte de ses objectifs. »

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

Le service est composé de 2 chargées d'accompagnement social : 1 temps plein et 1 mi-temps, soit 1,5 ETP en 2021, pour 2 ETP jusqu'alors depuis la création du service. Le secrétariat, la direction et la coordination de parcours sont mutualisés avec le CHRS du Beillard.

Les travailleurs sociaux participent aux réunions parcours logement en interne FMS en lien avec les conseillères logement du CRDI et la chargée de mission MOUS. Ces temps d'échange de pratique permettent aux professionnels de l'auto analyse de pratique et de proposer des solutions lorsque des problématiques sont identifiées ; ils permettent également de pouvoir transmettre de l'information sur les dispositifs.

2 : Les relations partenariales

Le service AVDL participe aux commissions de suivi SIAO.

La convention avec le SPIP a permis de renforcer les liens partenariaux avec les travailleurs sociaux de la maison d'arrêt.

Le service interagit avec l'ensemble des partenaires propices à faire se réaliser le projet insertion logement des personnes accompagnées et ce sur l'ensemble des champs d'intervention.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Cette analyse est élaborée à partir du recueil des observations sur la vie du service par des travailleurs sociaux

| Forces | Faiblesses |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">- Adaptation du planning mi-temps ASLL/ AVDL- Mutualisation des services et des compétences logement fms- Réactivité pour enclencher les nouvelles mesures- Accompagnement renforcé et aller vers, rencontre hebdomadaire avec les personnes accompagnées- échanges de pratiques entre professionnels ASLL/MOUS/AVDL- expérience et expertise acquises du service en terme de savoir faire et être de l'équipe dans l'accompagnement des personnes en grande difficulté | <ul style="list-style-type: none">- Baisse des moyens humains AVDL- Difficulté à trouver des logements adaptés- Service parfois en tension dans la gestion des prescriptions en attente car au-delà de la file active de 30 prévus |
| Opportunités | Menaces |
| <ul style="list-style-type: none">- Partenariat consolidé avec le SPIP- Orientation du CHS Ravenel- Renforcement des pratiques d'accompagnement avec le public des sortants de prison | <ul style="list-style-type: none">- Les prescripteurs n'orientent plus faute de place pour de nouvelles mesures- Diversité de l'origine de la demande de prescription, renforcer les prescriptions CHRS, CADA- Freins COVID dans la mise en œuvre de l'accompagnement, du partenariat, du traitement dans les démarches administratives |

Conclusion

Les mesures AVDL ont un impact social fort du fait de la pratique de l'aller vers et la réactivité pour accompagner les personnes en grande difficulté. Le « faire avec » permet aux personnes de retrouver confiance dans leur capacité à habiter et à se maintenir dans un logement qui leur procure sécurité et stabilité. Malgré l'efficacité du travail d'accompagnement reconnu par les partenaires et les personnes accompagnées, la baisse de moyens financiers est déploré ces dernières années.

La Directrice
Stéphanie MOREL



Service d'Accueil et d'Accompagnement des Gens du Voyage SAAGV

Introduction

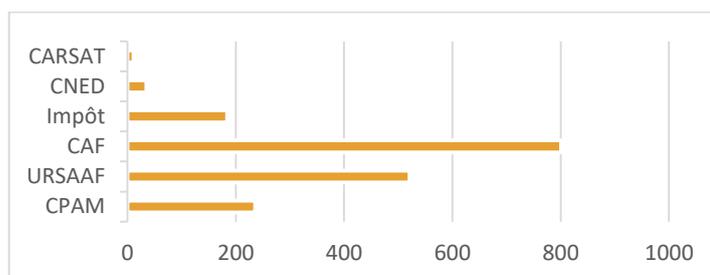
L'année 2021 s'avère avoir été une année riche en nouvelles expériences pour le service notamment par la réalisation du livre Un air de voyage sorti en librairie en février 2022 et la mise en œuvre de la médiation grands passages de juillet à décembre 2021. Malgré la pandémie, l'équipe est restée mobilisée dans la mise en œuvre des activités définies dans le schéma départemental d'accueil et d'accompagnement des gens du voyage et a renforcé ses liens de coordination avec les partenaires de l'accompagnement des bénéficiaires RSA.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

Les 2 coordinateurs sociaux accueillent sur rendez-vous et se rendent sur les aires d'accueil de la CAE d'Epinal et de Saint Dié des Vosges. La dynamique d'aller vers a été freinée par la pandémie mais les liens d'accompagnement ont été maintenus par un accompagnement à distance. Le service montre une grande disponibilité aux gens du voyage pour leur apporter un soutien dans la réalisation de leurs démarches d'accès aux droits. 1788 accompagnements à l'accès aux droits ont été réalisés en 2021.

⊙ Accompagnement à l'accès aux droits



⊙ le service accompagne à la **dématérialisation des démarches administratives**, dans l'ouverture des espaces numériques et la création de compte. Le service est dorénavant doté de tablettes numériques financées par la CPAM pour faciliter l'appropriation des démarches numériques avec les gens du voyage et le faire avec. Compte tenu de la dématérialisation des démarches, le nombre d'envoi de courrier a baissé ; on compte néanmoins 1750 courriers envoyés.

⊙ La **création du livre Un air de passage** de mars à juillet 2021 aura permis de travailler sur plusieurs axes : la lutte contre l'illettrisme, la lutte contre les discriminations, le lien intergénérationnel. Avec 3 artistes : une autrice, un photographe et un musicien, les coordinateurs sociaux sont allés à la rencontre des gens du voyage présents sur les aires d'accueil du département des Vosges. Les personnes volontaires ont transmis des témoignages de leur vie que l'autrice a traduit en nouvelles fictives. Ce livre est parti du rêve de l'équipe de pouvoir recueillir les récits de vie de tous les anciens, légataires d'histoires de vie souvent méconnues afin de pouvoir en garder la mémoire et de les faire connaître. Ce livre est aussi le symbole de la richesse qui naît des rencontres du public que l'on accompagne dans le cadre de nos missions de travailleurs sociaux et qui nous fait penser qu'aucune discrimination n'est tolérable. Le livre va servir de support pour des activités en 2022.

⊙ La mise en œuvre de la mission **médiation Grands Passages** de juillet à décembre 2021 en lien avec les services de la préfecture a permis de réguler les installations saisonnières et de transit sur le département des Vosges. S'il a été difficile d'anticiper les installations, le travailleur social a réalisé 18 médiations de fin juillet à mi-novembre. 17 médiations ont abouti à des accords entre les propriétaires publics ou privés et les gens du voyage en déplacement dont 3 sans l'intervention du travailleur social. Ce travail de médiation, enclenché de manière rapide dès l'annonce d'une installation, a permis d'en identifier les bénéficiaires en termes de régulation de conflits et de recherche de consensus en s'appuyant sur le cadre réglementaire de l'accueil des gens du voyage et l'élaboration de convention précisant les conditions financières, de sécurité et de salubrité. Ce travail de médiation a également permis d'identifier des préconisations pour anticiper les difficultés liées à l'installation des gens du voyage.

⊙ **L'accompagnement à la santé** s'est renforcé par le soutien de l'ARS pour la mise en œuvre d'un temps de médiation COVID auprès des gens du voyage de passage ou installés sur les aires d'accueil. 400 personnes ont été sensibilisés aux gestes barrières et à la campagne de vaccination ; 10 temps de rencontre prévention santé covid ont été animés. 100 autotests ont été distribués et près de 3000 masques ; 2 situations problématiques ont été repérées et traitées en lien avec les services de l'ARS et la protection civile. Une intervention pour suspicion de cluster a été réalisée en lien les services de la préfecture, l'ARS et le SDIS.

2 : Les usagers

Les 2 coordinateurs sociaux du SAAGV ont eu contact par téléphone ou en présentiel avec 426 ménages pour la plupart sédentarisés sur les aires d'accueil et de passage du département des Vosges. Ces ménages représentant 643 adultes et 485 enfants. Il n'y a pas eu d'augmentation. Les personnes contactant sont généralement des habitués qui font appel depuis plusieurs années au soutien des travailleurs sociaux.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

2 professionnelles ont bénéficié de formation FNASAT pour renforcer leur niveau de connaissance sur les gens du voyage. Nous avons également reçu la fédération afin que les associations Grand Est puissent contribuer à l'élaboration du nouveau projet fédéral. Le service a présenté son fonctionnement et le projet de création du livre.

2 : Les relations partenariales

Le SAAGV a renforcé son partenariat dans le cadre de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA notamment sur le territoire de la MSVS de Saint-Dié ville et sur le territoire Epinal 1. La répartition des tâches a pu être définie pour mieux déterminer le qui fait quoi. Des rencontres et des échanges réguliers permettent de se coordonner pour que les gens du voyage puissent s'approprier au mieux le rôle de chacun de leurs interlocuteurs. Cette démarche de coordination va se poursuivre en 2022 sur le territoire Ouest.

Le SAAGV a également rencontré la responsable du service MISAS de la CPAM afin d'échanger sur les problématiques d'accès aux droits à la santé rencontrés. Le fait de pouvoir avoir un interlocuteur unique pour les travailleurs sociaux du service est facilitant dans la réalisation des démarches d'accompagnement à l'accès aux droits à la santé.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Le document DUERP a été finalisé et validé. La coordinatrice a réalisé un questionnaire de satisfaction dont la passation s'effectuera en 2022. Les travailleurs sociaux ont été formés au PSC1 et en tant que sauveteur secouriste du travail.

La pandémie n'a pas permis de tenir la régularité des réunions collectives QHSE mais le maintien des sessions de travail avec le pilote de la communauté a permis d'avancer en binôme sur les missions à réaliser.

Conclusion

Le service a mis en œuvre une action innovante par la création d'un livre. Cette action a permis de constater que le lien d'accompagnement avec les familles présentes sur le département était un lien de confiance et de reconnaissance mutuelle. Nous souhaitons que les actions impulsées en 2021 se poursuivent en 2022 : diffusion du livre et animation café des familles, animation d'atelier d'écriture avec les familles, médiation grands passages et médiation santé, renforcement des partenariats RSA.



La Directrice - Stéphanie MOREL

Morel

Maîtrise d'œuvre Urbaine et Sociale

MOUS

Introduction

La mission MOUS est un outil du Plan Départemental d'Action pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées. Elle est soutenue financièrement par l'état et piloté conjointement avec le Conseil Départemental. Depuis octobre 2020, une convention sur 3 ans avec l'ARS a permis de créer une cellule psychologique en appui à la MOUS par l'intervention d'une psychologue. En 2021, le service a travaillé à la consolidation de ces outils de suivi des mesures et bilan.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

Diagnostic de la situation logement :

Près d'un quart occupe un **logement insalubre**, principalement dans le parc locatif privé avec la particularité d'être un public vulnérable (vieillesse, handicap, isolement). **L'incurie** constatée concerne essentiellement des locataires du parc public en rupture de soins, isolés et qui expriment un comportement de déni de leurs conditions de vie. Pour un même nombre de personnes, la **propriété privée est inhabitable**, en raison de travaux en cours, de l'arrêt du chantier de réhabilitation ou parce que l'acte d'habiter s'est dégradé jusqu'à un point de non-retour. Pour une minorité, il s'agit d'une occupation du logement **non conforme au savoir habiter dans son environnement** conduisant à un non-renouvellement de bail.

Projet d'accompagnement habitat adapté réalisé par le travailleur social avec l'appui de la cellule psychologique lorsque nécessaire

L'accompagnement s'appuie sur les textes législatifs et réglementaires en matière d'accès aux droits, de protection des personnes vulnérables, de décence du logement (...) pour introduire la notion d'un accompagnement vers le changement.

Neuf ménages présentent une **résistance au changement**, à la recherche de solutions d'habitat adapté. 3 d'entre elles ont accepté d'adhérer aux propositions, en raison d'un appui familial et/ou par un collectif de partenaires portant le même discours et une mise en confiance gagnée aux termes d'une approche persistante mais bienveillante.

Dans l'optique de lever les freins au changement, le service développe certains moyens d'actions tels que :

⊙ Aller vers : adaptation du lieu de RV au degré d'acceptation de l'accompagnement, adaptation du discours, de la posture, répétition des tentatives de prise de contact, attitude de bienveillance.

⊙ Travailler sur le savoir habiter : économie d'énergie, entretien du logement, droits et devoirs en tant que locataire-propriétaire, Aménagement du logement...

⊙ Faire appel à des partenaires du soins (infirmiers libéraux, médecins généralistes et spécialistes, Centre Médico Psychologique, CMPPA, centre de Ravenel, CAH St Dié, CSAPA, Pharmacies...), du logement (bailleurs sociaux, Agence Immobilière Sociale, Agence régionale de Santé, Agence nationale de l'habitat des com com, EHPAD...), des services d'accompagnement du département (Aide Sociale à l'Enfance, Centres Locaux d'Information et de Coordination, MAIA), des instances de concertation (RAPS, Briefing Maison de la Solidarité et de la Vie Sociale Vittel), des plateformes informatives (MISAS, Plateforme Territoriale d'Appui, communauté 360), des associations de protection des animaux (ASPA, nos amis les chats), associations caritatives (resto du cœur), de financeurs sociaux (Fondation Abbé Pierre, cesus pour micro crédit), les Maisons de Services Aux Publics, les personnes ressources de l'environnement familial, amical ou de voisinage.

⊙ Créer une médiation et une coordination entre les acteurs institutionnels et : les propriétaires bailleurs, des hébergeurs, des entreprises du bâtiment et de l'aide à domicile, des élus locaux...

⊙ Préserver les données personnelles confiées : participation au comité de pilotage FMS sur la RGPD. Les moyens d'actions, initialement repérés et mis en pratique sont réévalués tout au long de l'accompagnement dans un but d'adaptation à l'évolution des attentes et besoins de chaque partie prenante.

Diagnostic « santé mentale »

Cette année la psychologue a renforcé l'accompagnement social par son intervention pour 13 accompagnements sur 27. Son intervention a permis de lever des freins santé mentale que sont : la traversée d'un deuil ou d'une maladie somatique, la prévalence de troubles de santé mentale, difficulté avec l'environnement familial et social.

2 : Les usagers

27 ménages ont été accompagnés par le service MOUS : 13 mesures sont en cours et 14 se sont arrêtées. La moitié des suivis a une durée comprise entre six et douze mois. L'autre moitié concerne des suivis de plus de douze mois. En moyenne, le service accompagne 16 ménages simultanément avec un creux en mai avec 13 mesures et un pic en juin avec 22 mesures. Le Territoire Ouest est le plus demandeur avec une moyenne de 7 mesures mensuelles alors que le moins demandeur est le Territoire Est avec 3 mesures. Sur 27 accompagnements (16 du parc locatif dont 14 du parc privé et seulement 2 du parc public et 11 propriétaires occupants), plus d'un tiers occupe un **logement indécent** dont une majorité est locataire du parc privé en situation de surpeuplement (pour 4 familles nombreuses de 4 à 8 occupants).

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

Les réunions avec la coordinatrice de parcours ont permis la création de nouveaux outils : fiche diagnostic, tableau de suivi en préparation des comités de suivi trimestriels avec la chargée de mission logement du Conseil Départemental, fiche bilan fin de mesure.

Les réunions parcours logement en interne FMS avec les conseillères logement et les travailleurs sociaux AVDL ont permis de favoriser l'échange de pratiques et le soutien réflexif sur des situations problèmes

2 : Les relations partenariales

La chargée de mission a participé à 12 réunions informatives et d'échange : PDALHPD, Agence Immobilière Sociale 88, Signalement dans les situations préoccupantes d'adultes vulnérables, Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes, Educ Connect, Méthode d'Action pour l'Intégration des services d'aide et de soins dans le champ de l'Autonomie, Journée nationale FNASAT à Epinal, Mission Santé de la CPAM, Forum départemental sur les violences faites aux femmes.

Des échanges réguliers sont entretenus avec les conseillères logement du conseil départemental prescripteur des mesures MOUS. Des liens partenariaux sont également maintenus avec les membres de la commission Lutte contre l'Habitat Indigne.

Un comité de pilotage a permis de présenter les résultats du service en présence des représentants de l'Etat, de l'ARS et du Conseil Départemental.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

La MOUS étant rattaché au SAAGV, elle suit les préconisations DUERP mise en place par la coordinatrice qualité du site.

Conclusion

La MOUS permet la recherche de solution d'habitat adapté avec les personnes orientées par le service logement du conseil départemental. L'ambition est d'aboutir à un relogement adapté et pérenne malgré de situations aux contours complexes. Le binôme travailleur social et psychologue a permis une complémentarité dans l'accompagnement proposé. L'approche collégiale et concertée avec les bénéficiaires et les partenaires permet de construire des solutions sur mesure et adaptées.

La Directrice
Stéphanie MOREL



Le C.S.A.P.A (Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie)

Antennes de Remiremont, Saint-Dié, Epinal



Le C.S.A.P.A accueille toute personne rencontrant une difficulté avec un produit psycho-actif (licite ou non) : alcool, drogue, tabac, médicaments détournés de leurs usages et/ou une addiction sans produit : jeu pathologique...

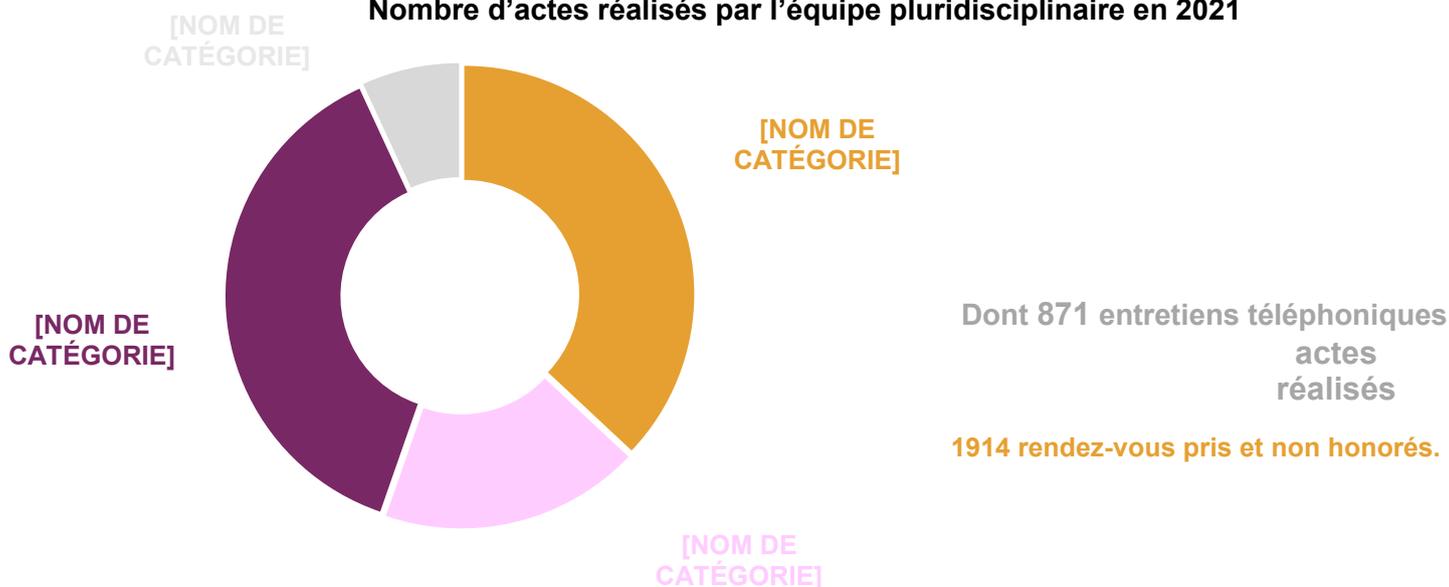
La prise en charge assurée par la structure s'adresse aux personnes dépendantes ou se questionnant sur leur mode de consommation ainsi, qu'à leur entourage.

Après une année 2020 compliquée, la crise sanitaire n'est toujours pas derrière nous. Face à l'épidémie, les équipes des 3 sites ont su très vite s'adapter et s'organiser tout en répondant aux conditions sanitaires. L'objectif était de maintenir autant que possible les accompagnements en présentiel tout en assurant des entretiens téléphoniques en fonction de la situation des personnes. Cette réactivité a permis de limiter l'impact de la crise sanitaire sur l'activité puisque le nombre de personnes accompagnées reste constant. Nous notons également la reprise des demandes d'intervention provenant du domaine associatif et de l'éducation nationale.

Axe 1 : Impact social

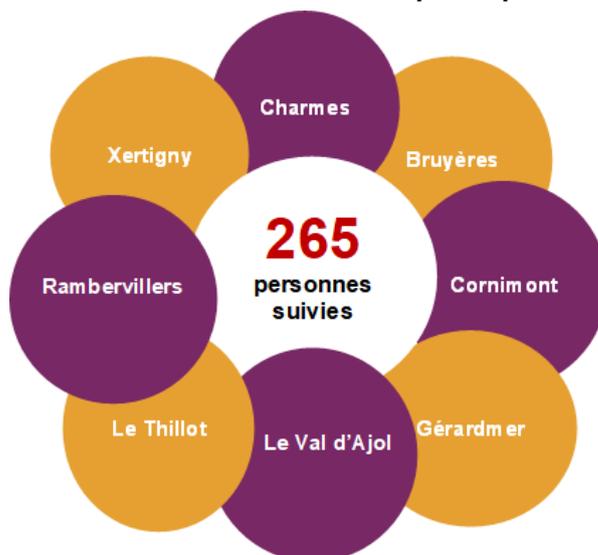
1 : Les activités

Nombre d'actes réalisés par l'équipe pluridisciplinaire en 2021



Les professionnels du CSAPA s'adaptent aux besoins du territoire afin d'être au plus près des publics en difficultés :

**288 permanences réalisées sur le département - 870 entretiens réalisés
dont 73 entretiens téléphoniques**



Des entretiens ont lieu également auprès de personnes prises en charge au CHRS du « Beillard », au Centre Hospitalier de Remiremont ainsi qu'à l'hôpital de Gérardmer.



88 ateliers thérapeutiques (*groupes de parole, ateliers d'écriture, ateliers marche* et « *estime de soi* »)

ont réuni **227** participants

sur sites, à l'hôpital de Saint-Dié et à la « Croisette » de Gérardmer.

2 : Les usagers

En 2021, le CSAPA a accompagné **977 personnes** dont **922 patients** et 55 personnes (entourage et famille).



718 hommes et 204 femmes



Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

Cette année, les équipes se sont renouvelées au sein du service :

- 👉 Embauche en janvier de **Madame KAVAI**, infirmière à la suite du départ en retraite de **Madame BIER** du site d'Epinal.
- 👉 Départ à la retraite en juin de **Monsieur MARTIN**, Cadre de direction, remplacé par **Madame CONDAMIN**.
- 👉 Docteur **GUEIB** est remplacée par **Docteur ETIENNE** durant son congé maternité.
- 👉 Arrivée en novembre de **Madame SCONDO**, éducatrice spécialisée sur le site de Remiremont qui remplace **Madame FINOT** dorénavant à temps plein sur le site d'Epinal.
- 👉 Départ à la retraite en décembre de **Madame JEANMAIRE**, infirmière du site de Remiremont.
- 👉 Départ de **Madame KAVAI** en décembre.

Il est à souligner que le poste de psychiatre n'a pas été reconduit en 2021 suite au départ en retraite du Docteur **EVARD** en novembre 2020.

Plusieurs salariés du CSAPA ont participé aux formations suivantes :

- 👉 « **Utilisation et réalisation de TROD VIH/VHC en milieu carcéral** » COREVIH Nancy
- 👉 « **Précarité et Addiction** » Journée annuelle de formation réseau LORADDICT
- 👉 « **Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes** » Forum CIDFF Vosges
- 👉 « **Sauveteur Secouriste du travail recyclage** » B'FOR
- 👉 « **Actualiser le projet d'établissement** » B'FOR
- 👉 « **Les compétences psychosociales : comment agir de façon positive et globale sur la santé ?** » IREPS Lorraine
- 👉 « **Les écrans d'aujourd'hui, comprendre pour accompagner** » E.P.E à Metz
- 👉 « **12ème Rencontre TAB'ACTU** » A.A.L.T à Vandoeuvre

Dans le cadre de leur formation ou parcours professionnel, le CSAPA a accueilli :

- 👉 Un étudiant en 1^{ère} année de master en psychologie
- 👉 Une salariée de la FMS en immersion
- 👉 Un étudiant en 1^{ère} année de formation « Educateur spécialisé »
- 👉 Une personne accompagnée par Pôle Emploi en période de mise en situation en milieu professionnel

Aussi, le CSAPA est référencé lieu de stage auprès de la Faculté de Médecine de Nancy permettant ainsi de sensibiliser les futurs médecins à l'addictologie. A ce titre, 4 étudiants en médecine (1 interne et 3 externes) ont pu découvrir le service.

2 : Les relations partenariales

Avec le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (SPIP) :

Personnes placées sous-main de justice en milieu ouvert :

Cette année, **277** personnes ont été suivies en obligation de soins, dont **81** nouvelles mesures.

→ **1251** consultations effectuées dans ce cadre dont **174 entretiens téléphoniques** :

- 👉 Par les médecins : **251**
- 👉 Par les infirmières : **489**
- 👉 Par les éducateurs : **474**
- 👉 Par la psychologue : **37**

A la Maison d'Arrêt

En raison de la crise sanitaire, les interventions du CSAPA ont été suspendues de janvier à mai 2021.

Consultations auprès des personnes placées sous-main de justice en milieu fermé :

En 2021, **50** détenus ont été accompagnés dont **31** nouveaux patients.

→ **94** consultations ont été réalisées par Mesdames BEDEZ et KAVAI qui interviennent de manière hebdomadaire. **37** interventions effectuées.

Celles-ci ont pour objectifs :

- 👉 De rencontrer les détenus présentant une difficulté avec la consommation d'alcool,
- 👉 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 et les agents de probation du SPIP ont eu lieu afin de faire le point sur les difficultés des détenus et optimiser les suivis.

Réductions des risques et des dommages en Maison d'Arrêt

Le **COREVIH** Grand Est est un comité de coordination régionale de lutte contre le VIH, les hépatites et les infections sexuellement transmissibles.

Participation du CSAPA à l'action « **la quinzaine des dépistages** » en partenariat avec Aides, le CSAPA « la Croisée ». Deux détenues du quartier femme et deux détenus du quartier homme ont bénéficié d'un dépistage TROD (Tests rapides d'orientation diagnostique) VIH VHC par Mesdames BEDEZ et KAVAI.

Le CSAPA a été sollicité pour aborder les addictions auprès de divers publics.

Les établissements scolaires

Interventions sur les addictions auprès d'élèves du lycée Saint-Joseph d'Epinal, du lycée Camille Claudel de Remiremont ainsi qu'au collège Jean Montemont à Rupt-sur-Moselle

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 » 12 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).

La mission locale de Gérardmer

3 interventions sur la santé et les addictions auprès des 16 à 25 ans inscrits dans le dispositif « Garantie Jeunes » ont été assurées par Mesdames CUNY et FINOT.

L'Institut de Formation des Aides-Soignants et l'Institut de Formation des Soins Infirmiers

Lors de trois interventions, 10 heures de cours sur le thème de l'alcool ont été dispensés par Mesdames JEANMAIRE et KAVAI à l'attention de 110 élèves de l'IFAS et de l'IFSI.

« Opération Virgin Mojito » Réseau Périnatal Lorrain - Loradict

Au programme de de la journée mondiale de lutte contre le Syndrome d'Alcoolisation Fœtale, deux interventions ont été menées par Madame FINOT et une sage-femme de la PMI :

- 👉 **165** élèves et **15** adultes du Lycée Jean Lurcat à Bruyères ont échangé autour d'un quizz et d'une dégustation de cocktail sans alcool.
- 👉 **20** personnes fréquentant la Maison France Services de Bruyères ont été également sensibilisées.

Ces interventions avaient pour objectifs :

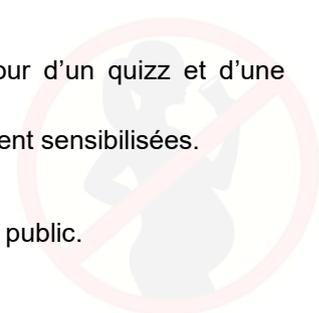
- 👉 De promouvoir le message « zéro alcool pendant la grossesse » auprès du grand public.
- 👉 De favoriser les échanges avec le public sur l'alcool et la grossesse.

La « Semaine de la parentalité »

Dans le cadre des semaines de la parentalité initiées par la CAF et le Conseil départemental, deux professionnelles du CSAPA ont participé au forum des familles à Bruyères sous la forme d'ateliers avec pour objectifs de donner des informations et des conseils à des parents concernés par les problématiques addictives et de sensibiliser aux risques d'une consommation.

Le réseau ASALEE

Les infirmières du réseau ASALEE interviennent auprès de patients atteints de maladies chroniques en proposant un accompagnement individuel en complément de la pratique médicale au sein du cabinet d'un médecin généraliste. Présentation du CSAPA et de ses missions par l'équipe lors de deux interventions du site d'Epinal et de Remiremont auprès d'une vingtaine d'infirmières.



Au sein de la FMS

Intervention du service auprès de 11 travailleurs sociaux du CRDI FMS (Centre de Ressource pour le Développement de l'Insertion) qui ont bénéficié d'une information sur les addictions dans le but de les aider dans leurs suivis rencontrant cette problématique.

Le dispositif MAIA

Rencontre avec les professionnels du dispositif MAIA (Méthode d'Action pour l'Intégration des services d'aide et de soins dans le champ de l'Autonomie) :

- 👉 Présentation de nos services respectifs, missions, organisation.
- 👉 Collaboration et soutien dans certains accompagnements.

Le Conseil Local de Santé

Lors de l'élaboration du Contrat Local de Santé (C.L.S), l'Agence Régionale de Santé Grand Est et la Communauté d'Agglomération d'Epinal se sont engagées à répondre aux priorités de santé sur le territoire de la CAE. Un groupe de travail s'est constitué avec divers acteurs locaux de la prévention des conduites addictives (Association Addictions France, FMS, AVSEA, Jeunesse et culture, IREPS...).

Cette année, le « groupe addictions » du C.L.S a répondu à un appel à projet expérimental intitulé « **Sortez-moi des écrans** » qui a été retenu. Des actions vont être déployées en 2022 et en 2023 auprès :

- 👉 Des assistantes maternelles.
- 👉 Des professionnels du périscolaire.
- 👉 Des parents et enfants des centres sociaux et des écoles primaires.
- 👉 Des professionnels de la prévention spécialisée au contact d'adolescents.

La Croix Rouge

A l'occasion de l'opération nationale organisée par la Croix Rouge, **51** boîtes de Noël ont été distribuées à des personnes en situation de précarité suivies par le service.



Axe 3 : Impact environnemental

Suite aux préconisations de l'évaluation interne et en complément du questionnaire « usagers », une enquête a également été transmise à nos partenaires pour mesurer la perception du service à l'extérieur dont les retours ont été plutôt positifs. Ces résultats nous permettront de faire émerger de nouvelles actions en fonction des demandes et des attentes formulées.

Conclusion

L'année 2021 a été marquée par de nombreux changements, eux même rythmés par les aléas de la crise sanitaire. L'équipe du CSAPA a cependant su s'adapter et a continué à accueillir les patients dans les meilleures conditions possibles. La reprise progressive des ateliers (groupe de parole, activités marches...) et interventions avec et auprès des partenaires ont donné une bouffée d'air après ces deux années particulières.

La réactualisation du Projet d'Etablissement (prévue pour cette fin d'année) a donné lieu à une formation en lien avec B'for. Cette formation a permis à l'équipe de se retrouver au complet, anciens et nouveaux, autour du projet commun et de recréer une dynamique.

Pour cette année qui s'annonce, le CSAPA va garder en fil rouge le projet d'établissement et décliner plusieurs axes tels que le renforcement du travail avec ses partenaires, l'accueil de nouveaux salariés, une formation sur le Projet Personnel Personnalisé, la mise en place d'action à destination des salariés de la FMS dans le cadre du mois sans tabac... et pleins d'autres choses qui permettront de mettre à jour tout le travail fourni par l'équipe.

CSAPA FMS
Associations

ETABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT) « FLOREBOIS »

Introduction

L'ESAT FLOREBOIS propose des activités qui visent le développement des compétences de ses 132 (ETP) d'ouvriers, leur promotion sociale et professionnelle par un accompagnement individualisé. Depuis 2015, l'ESAT FLOREBOIS regroupe deux établissements historiques, « Les Ateliers du Bois Joli » et « La Porte de la Forêt », répartis sur trois sites géographiques : Saint-Nabord, Fraize et Darney. Depuis 2017, l'ESAT est inscrit dans un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) signé avec le Conseil Départemental et l'Agence Régionale de la Santé Grand-Est (ARS). Le CPOM est axé sur le parcours des personnes handicapées et des personnes handicapées vieillissantes.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

L'objectif prioritaire de l'ESAT est de viser la plus grande autonomie possible des ouvriers qu'il accompagne, tant sur le plan professionnel que sur le plan social, afin de favoriser la meilleure insertion possible. L'ESAT offre à ses ouvriers la possibilité d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées et de bénéficier d'un soutien médico-social et psycho-éducatif. En 2021, nous comptabilisons 224 journées d'ouverture de l'ESAT à Saint-Nabord et Fraize et 303 journées à Darney. L'écart est justifié par l'ouverture des serres et du restaurant le samedi et certains jours fériés.

Le site de Saint-Nabord s'était initialement centré sur la fabrication de palettes en bois, avant de se diversifier en activités de recyclage palettes, d'espaces verts, de prestations de service, de sous-traitances diverses et d'une activité brassicole. Il est implanté depuis 1992 dans une zone industrielle ce qui correspond à ses activités de type industriel.

Le site de Fraize développe des activités de prestations de service depuis 2006 : du conditionnement, de l'entretien des locaux, de la sous-traitance industrielle et des espaces verts.

Le site de Darney, ouvert depuis 1975, possède une activité à dominante horticole (horticulture, pépinière, maraîchage et espaces verts). Elle est complétée par une activité de restauration (livraison de repas et traiteur), d'entretien de locaux et une prestation de service en blanchisserie.

2 : Les usagers

Au 31 décembre 2021, l'ESAT FLOREBOIS accueille 132 ouvriers, 90 hommes pour 42 femmes, âgés de 20 à 64 ans et pour une moyenne d'âge de 41 ans. Cette année 9 ouvriers ont intégré l'ESAT et 6 sont sortis des effectifs (démissions, fin de prise en charge, transfert vers un autre établissement, retraite).

Certains axes d'évolution de la population accueillie s'avèrent repérables depuis plusieurs années et présentent des incidences dans l'accompagnement. L'ESAT FLOREBOIS accueille de plus en plus de personnes présentant un handicap psychique, qui se caractérise par une fragilité psychologique et une instabilité relationnelle. Aussi du fait du faible nombre d'ouvriers quittant l'ESAT pour un emploi en milieu ordinaire et de l'allongement de l'espérance de vie, l'ESAT accompagne des personnes vieillissantes. Ce vieillissement, variable selon l'état de santé des ouvriers, génère des effets divers : fatigabilité, baisse de la performance. Et depuis quelques années, l'intégration de « jeunes » ouvriers qui n'ont pas la même appréhension du monde du travail, ni le même référentiel de valeurs, engendre parfois des incompréhensions et des conflits entre les générations.

Ces divers aspects nécessitent une grande capacité d'aménagements des postes de travail et une évolution de l'accompagnement. L'évolution de la population accueillie interroge les modalités d'accompagnement et de fonctionnement (absentéisme accru, comportements plus critiques, risques d'accidents plus importants) ainsi que la nature des activités (certaines activités exigent de la stabilité au travail). Les pratiques des professionnels sont revues en fonction.

Un Plan de Développement des Compétences (PDC) est élaboré chaque année en fonction de leurs besoins, de leurs attentes et des exigences professionnelles des activités. Il a permis à 104 ouvriers d'être formés sur différents thèmes : sécurité / secourisme, projet code de la route, RABC, HACCP, MHL, conduite d'engins, ...

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

L'ESAT est composé d'une direction, deux chefs de service, un coordonnateur de restauration, deux assistants de direction, une assistante de gestion, un coordinateur de projet, une psychologue à temps partiel, un moniteur d'atelier principal, dix-neuf moniteurs d'atelier et une maîtresse de maison.

Sur le site de Darney, deux moniteurs de l'atelier restauration ont souhaité quitter l'ESAT. Le recrutement de deux personnes a donc été effectué en mars et en juin.

Sur le site de Saint-Nabord, suite au départ volontaire en avril d'une monitrice d'atelier, et un poste vacant depuis plusieurs mois, deux moniteurs d'atelier ont intégré l'ESAT (le premier en juin, le deuxième en septembre). Une nouvelle maîtresse de maison a également pris ses fonctions en janvier.

Aucun mouvement de personnel n'est à signaler sur le site de FRAIZE.

Le recrutement de moniteur d'atelier reste compliqué. Le profil exigé par la convention collective ne permet pas de recevoir toutes les personnes postulantes.

Le plan de développement des compétences des salariés a permis des formations sécurité : initiale au Sauveteur Secouriste du Travail de deux moniteurs et le maintien de cette formation à cinq, exercices évacuation et théorie. Des formations professionnelles individuelles : préparation au titre de Maître Brasseur, perfectionnement Excel, faire face aux troubles psychiatriques, et collectives : Gestion et finance (calcul de coûts), Analyse des pratiques Professionnelles (APP) et la mise en place du dispositif Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) pour l'accompagnement des ouvriers dans leur développement personnel. Pour la réécriture de son projet d'établissement, l'ESAT a également mis en place une formation collective de 3 jours. Enfin les cadres de l'établissement ont bénéficié des formations parcours management (ZOOM, management par le réel, communication non violente...)

2 : Les relations partenariales

En 2021, l'ESAT a accueilli 42 stagiaires accompagnés par des Instituts de formation professionnel (IFPRO), Institut Médico-éducatif (IME), d'autres ESAT, des missions locales, des chantiers d'insertion, CAP Emploi, la MDPH, ... Pour 5 d'entre eux, une période d'essai leur a été proposée.

Nous avons également accueilli 3 stagiaires en formation AES (Accompagnement de la vie en structure collective), conseiller en insertion professionnelle et BTS 2ème année service prestation sanitaire et sociale.

Nous poursuivons nos relations avec les ressources locales en services et praticiens médicaux, le réseau de partenaires du champ social, les activités connexes au travail (médecine du travail et organismes de formations), les acteurs de l'insertion socio-professionnelle et les acteurs de l'accompagnement dans le champ du logement, de l'accès au droit, etc. Nous participons aux rencontres régionales et nationales d'ANDICAT.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

L'ESAT, fort de ses 3 coordonnateurs QHSE (un par site) est dans une démarche active d'amélioration de la « qualité ».

En 2021, la réécriture en équipe du projet d'établissement a permis de faire ressortir 4 axes de travail : Améliorer la qualité des prestations à ses clients, ses partenaires et ses fournisseurs, Réactualiser les outils propres à l'ESAT et les outils de la Loi 2002-2, Ajuster son accompagnement en fonction des évolutions (public, législation...) et Mieux faire connaître et reconnaître l'ESAT sur et dans son environnement.

Conclusion

Tout comme l'année précédente, 2021 est restée fort impactée par la crise sanitaire due à la COVID, tant au niveau du personnel et des ouvriers par leurs absences : cas positifs, cas contact, ... qu'au niveau social et économique et notamment par rapport aux répercussions dans différents domaines d'activités telles que la fermeture pendant plusieurs mois de notre restaurant sur le site de Darney et les difficultés rencontrées par l'atelier bois sur le site de Saint-Nabord. La pénurie et l'envolée du cours des matières premières, et principalement du bois, nous amène à réfléchir sur le développement d'autres activités commerciales en adéquation avec notre nouveau projet d'établissement 2021 – 2025.

Nous allons donc nous appuyer sur les 4 axes définis dans ce projet d'établissement afin d'améliorer encore et toujours notre prise en charge des personnes en situation de handicap.

PLATEFORME DE SERVICES PASS'ÂGE

Introduction

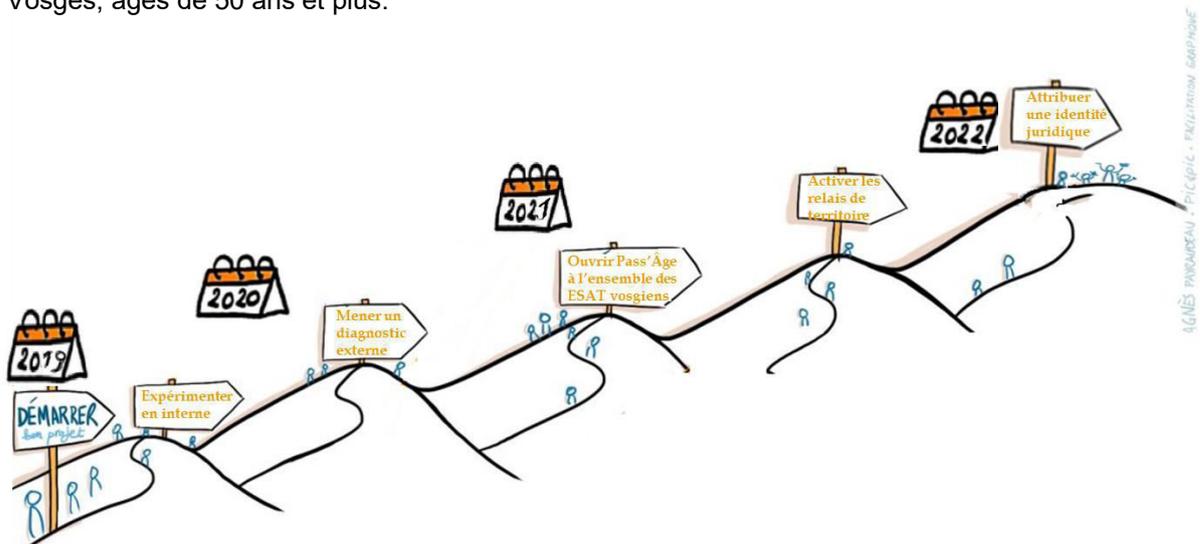
Face à l'avancée en âge des personnes travaillant au sein de l'ESAT Florebois de la FMS, une réflexion associative a été menée sur les modalités d'accompagnement de ce public lors de la période de transition vers la retraite et sur leurs projets d'avenir. Inscrite dans le CPOM 2017/2021, la création d'une plateforme de services doit permettre :

- 👉 d'accompagner la transition vers l'entrée en retraite,
- 👉 de porter à la connaissance du public les aides et services activables,
- 👉 de proposer des relais avec les partenaires de territoire (issus du droit commun ou du milieu spécialisé).

Pass'Âge a ouvert en novembre 2019. L'expérimentation prendra fin en novembre 2022.

Au cours de l'année 2020, Pass'Âge s'est attaché à accompagner des personnes issues de l'ESAT Florebois de la FMS, tout en menant un diagnostic en parallèle auprès de l'ensemble des ESAT du territoire Vosgien.

En 2021, la FMS a fait le choix d'ouvrir la plateforme de services Pass'Âge à l'ensemble des ouvriers d'ESAT des Vosges, âgés de 50 ans et plus.



Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

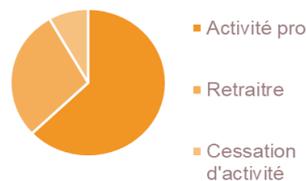


Présentations du service :

- 👉 12 présentations réalisées auprès des collaborateurs des ESAT portés par 6 associations sur le territoire vosgien,
- 👉 11 présentations collectives à destination du public de futurs retraités, soit 92 personnes.

En 2021, Pass'Âge a accompagné 108 personnes :

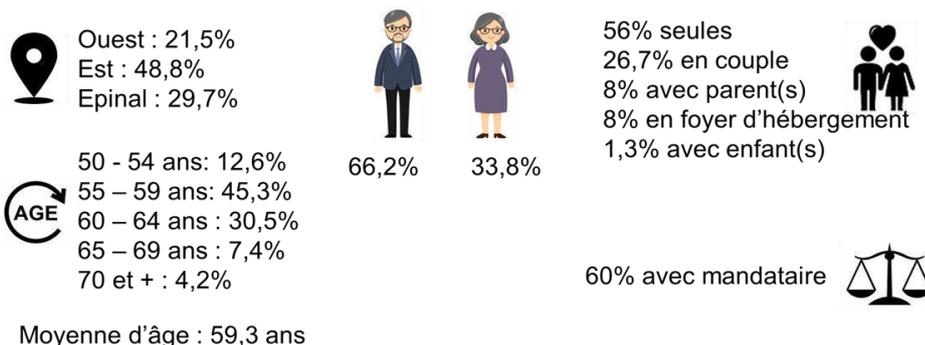
- 👉 62.9% en activité professionnelle
- 👉 28.8% en retraite
- 👉 8.3% en cessation d'activité avant l'âge de la retraite



Parmi les 108 personnes :

- 👉 37% ont été rencontrées une seule fois, et ont connaissance du service
- 👉 63% ont bénéficié de plusieurs interventions (retraite, logement, santé, amélioration du cadre de vie, maintien à domicile, veille, ...).

2 : Les usagers



Les accompagnements et prestations proposés se sont répartis ainsi :



Nous avons permis à

- 👉 5 personnes d'avoir un rendez-vous en médecine préventive,
- 👉 33 personnes de participer à des actions collectives de prévention sur les risques domestiques avec le soutien de la CFPPA,
- 👉 29 personnes de bénéficier de rendez-vous CARSAT.

Ces rendez-vous ont permis aux personnes de prendre connaissance de leur parcours professionnel, de l'âge à partir duquel elles peuvent prétendre à la retraite ou d'en connaître le montant. Ces rendez-vous ont aussi été, pour elles, le moment d'aborder la qualité de vie au travail et d'orienter des choix tels que la réduction du temps de travail, l'aménagement du temps de travail, la cessation d'activité ou la poursuite de la carrière.

Nous avons été présentes :

- 👉 au côté des équipes médico-sociales et des ouvriers de 9 sites d'ESAT,
- 👉 auprès de 32 personnes qui nous ont sollicité pour apporter des éclairages sur la période de transition retraite,
- 👉 auprès de 68 personnes pour réaliser une veille.

Pass'Âge, c'est aussi proposer des actions de convivialité et de lutte contre l'isolement, en lien avec les partenaires et manifestations de territoires (Le Traversier, Association Les Colporteurs, SOS Futur, théâtre forum « Séniors, osons vivre et partager à nouveau », ...). Toutes ces actions, appréciées par les participants, permettent de renouer du lien social.

Une enquête de satisfaction va être travaillée au cours de l'année pour favoriser la participation des personnes. La plateforme Pass'Âge est attentive aux remarques faites par les personnes rencontrées afin d'adapter ses interventions et répondre au mieux aux besoins exprimés (les différents moments de convivialité ou les actions de prévention mises en place émanent de la demande des personnes).

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

L'année 2021 a été marquée par l'arrivée d'une nouvelle collaboratrice au sein de Pass'Âge, en janvier. L'équipe a suivi deux formations avec le CREAL, puis une avec l'IREPS. Une salariée est formée PSC1.

2 : Les relations partenariales

Favoriser le pouvoir d'agir et l'inclusion des personnes en situation de handicap passe nécessairement par un travail de coopération entre les professionnels du territoire.

En 2021, c'est donc :

- 👉 21 présentations faites aux partenaires spécialisés ou de droit commun (CARSAT, Conseil Départemental, Service d'accompagnement à la vie sociale, MDPH, CPAM, Vosgélis, Plateforme Territoriale d'Appui, PCPE, dispositif 360, habitat inclusif, un avenir après le travail, Monalisa 88, ...),
- 👉 24 relais activés vers les partenaires : services de tutelle, médecine préventive, Vosgélis, CCAS, Maison France Services, B'For, MDPH, SAVS, maisons de santé, ...),
- 👉 47 prestations conjointes pour faciliter/résoudre une situation (assistante sociale, mutuelle complémentaire, famille, conciliateur, ...).

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

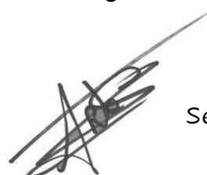
La plateforme Pass'Âge est expérimentale et n'a pas encore développé de démarche QHSE. Pour autant, des outils de recueil de données et de suivi sont créés pour mesurer l'impact produit par la création de ce service.

Conclusion

L'année 2021 a été marquée par l'essaimage de la plateforme Pass'Âge, sur l'ensemble du département des Vosges, qui commence à être identifiée et reconnue par les acteurs de territoire.

Pass'Âge est régulièrement sollicitée par les ESAT pour initier la transition retraite des ouvriers. Les besoins identifiés en amont de l'ouverture du service se vérifient par le nombre de sollicitations et d'interventions réalisées cette année, mais aussi par les retours de satisfaction des personnes et des partenaires impliqués. Les fonds expérimentaux alloués via le CCAH, la Fondation MACIF, la CARSAT, l'Agence Régionale de Santé ont permis le développement de ce projet qui correspond à un réel besoin des personnes en situation de handicap vieillissantes.

Reste à définir un statut juridique à l'issue de l'expérimentation, afin que Pass'Âge ait une identité pérenne.



Séverine Artel

SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT A LA VIE SOCIALE (SAVS)

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.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

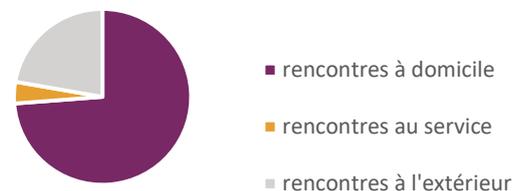
Pour promouvoir l'autonomie des personnes accompagnées, le SAVS se mobilise sous deux formes :

- Les contrats de prestations :

En 2021, le service a accompagné 45 personnes, orientées par la MDPH, ce qui a généré :

- 👉 408 visites au domicile des personnes,
- 👉 168 rencontres dans des lieux extérieurs pour réaliser l'accompagnement social,
- 👉 22 entretiens dans les locaux du SAVS.

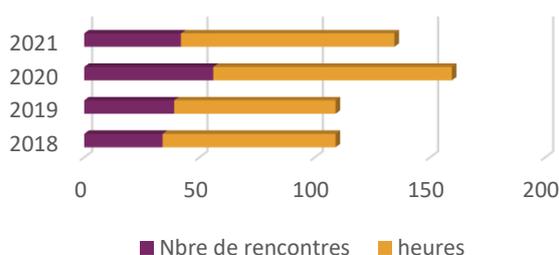
Modalités d'interventions



Par rapport à 2020, nous mesurons un taux d'évolution de 14.3% d'interventions supplémentaires (523 en 2020 / 598 en 2021).

La situation sanitaire a limité les rencontres au sein du bureau SAVS, ce qui explique le peu de fréquentation au service (3.7%). Cette contrainte a donc généré une augmentation des rencontres à domicile (68.2%) et dans des lieux extérieurs (28.1%).

Interventions ponctuelles



- Les interventions ponctuelles :

En 2021, le service a également accompagné 31 personnes de manière ponctuelle, réparties en 42 rencontres/interventions et représentant 92.5h.

Le nombre d'interventions ponctuelles reprend progressivement son cours d'avant la pandémie. Cependant, le nombre d'heures a augmenté de 47.8% (par rapport à 2019). Les personnes accompagnées ont besoin de prendre le temps d'échanger et de construire de nouveaux projets, avant de les contractualiser.

Le service a bénéficié de 254 jours d'ouverture en 2021.

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.

Cette organisation traduit une réelle plus-value sur les accompagnements à mener. Elle permet également une pertinence et une cohérence de la liste d'attente.

De ce fait, la force de SAVS FMS est d'avoir peu de personnes en liste d'attente. Aussi, le temps d'attente avant de débuter un accompagnement est raisonnable et permet une fluidité dans le parcours des personnes.

L'équipe est également amenée à proposer des sorties collectives aux personnes accompagnées, afin de susciter des temps de rencontres et de lien social. Dix sorties collectives ont été réalisées en 2021 (parc du

château, musée, karting en commun avec d'autres SAVS, sortie de Noël à Gérardmer, deux réunions collectives d'expression, quatre sorties piquenique).

Des temps de présentation du service auprès des partenaires permettent de faire connaître le service. Les temps d'échanges qui en découlent initient bien souvent de futures collaborations. Toutefois, cette année, une seule présentation a eu lieu, en interne FMS, avec le CSAPA. La situation sanitaire a freiné les présentations avec des partenaires externes.

Par ailleurs, le SAVS est régulièrement sollicité par les partenaires pour réaliser des évaluations de situation. Ces évaluations conjointes apportent un regard croisé et des propositions de solutions multiples dans le parcours de la personne.

Pour réaliser l'ensemble de ses missions, l'équipe du SAVS a parcouru, en 2021, 27 300 kilomètres.

2 : Les usagers

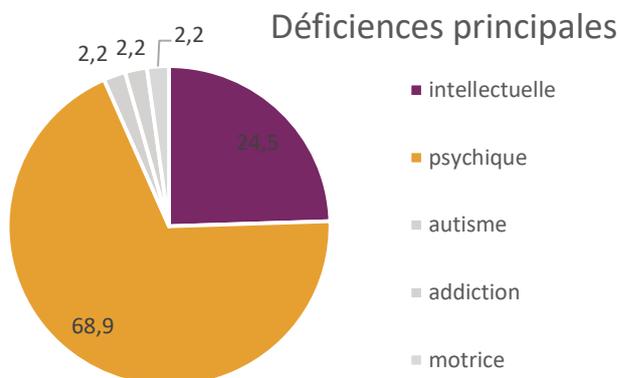
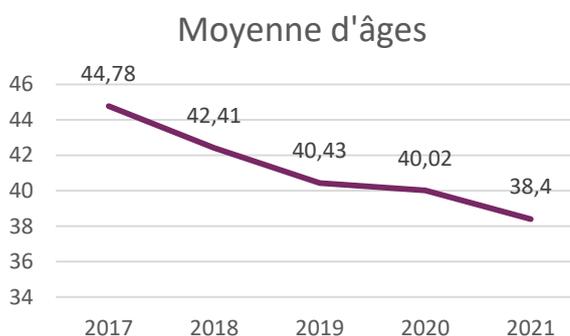
Le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale de la FMS a pour vocation d'accompagner des personnes présentant une situation de handicap psychique ou de déficience intellectuelle.

Le SAVS accompagne davantage de femmes (59,1%) que d'hommes (40,9%).

La moyenne d'âge en 2021 est de 38,4 ans.

Depuis les 5 dernières années, nous pouvons noter une baisse de la moyenne d'âge.

Actuellement, 1/3 des personnes accompagnées ont moins de 30 ans, et sont en forte augmentation au sein du service. Nous en comptons 3 en 2019, puis 15 en 2021.



La déficience psychique est la plus représentée dans les accompagnements de 2021.

La déficience intellectuelle, quant à elle, reste stable par rapport à 2020.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

L'équipe du SAVS a évolué au cours de l'année 2021. La psychologue présente depuis 2017 a quitté son poste au cours du second trimestre 2021. Elle a été remplacée en octobre 2021. Son temps de travail est de 10%.

Une éducatrice spécialisée, coordinatrice QHSE, a intégré en octobre 2021 un autre service FMS. Son poste à temps plein a été repris par une collaboratrice du SAVS qui disposait d'un travail à temps partiel sur le service. Son temps de travail a été repris par un collaborateur du SAVS. Aussi, après ces remaniements internes, l'équipe est toujours constituée de 2,5 ETP, répartis sur 3 travailleurs sociaux (au lieu de 4).

Enfin, la cheffe de service en poste depuis 2019 a pris la direction d'un nouveau service FMS. Aussi, mi-septembre 2021, une nouvelle cheffe de service a intégré le SAVS, sur un temps de travail de 25%.

Les professionnels du SAVS continuent à participer, avec d'autres SAVS, aux Groupes d'Analyse des Pratiques. Ces GAP sont organisés et financés par le Conseil Départemental et animés par un formateur de l'Ecole des Parents et des éducateurs de Moselle. Aussi, en 2021, l'équipe a participé à 9 sessions de GAP. Une seule réunion inter-SAVS a été réalisée au cours de l'année.

L'équipe a également participé à 9 réunions d'équipe pluridisciplinaire d'évaluation à la MDPH.

Cette année, une collaboratrice a été formée SST, et une seconde en PSC1. La journée nationale d'échanges et de formation « parcours et coordination » s'est déroulée en visio-conférence.

2 : Les relations partenariales

Le SAVS s'inscrit dans un riche réseau partenarial, au profit des personnes accompagnées. Les partenariats se créent et s'étoffent au fil des situations rencontrées, que ce soient auprès d'acteurs de droit commun ou spécialisés. De plus, les réunions inter-SAVS, auxquelles l'équipe participe, permettent également de porter à notre connaissance de nouveaux services et dispositifs existants.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Au cours du dernier trimestre 2021, une nouvelle coordinatrice QHSE a été nommée. Elle a finalisé le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels qui a été travaillé depuis 2020.

En 2021, une enquête a été menée afin de recueillir le degré de satisfaction des personnes accompagnées et pour identifier les besoins. Ces derniers nous apportent une guidance dans les projets 2022.

Le format et le contenu de l'enquête ont été retravaillés afin d'en permettre une lecture facilitée et fluide. L'enquête a été enrichie avec des illustrations, des émoticônes et des échelles de satisfaction pour en simplifier l'accès et l'autonomie dans les réponses.

L'objectif de cette enquête était de connaître la satisfaction des personnes face aux outils utilisés en SAVS, et notamment le formulaire lié aux contrats de prestations.

Le résultat de cette enquête nous aide à définir nos objectifs de travail QHSE. Aussi, en 2022, l'équipe va créer un contrat simplifié pour faciliter sa compréhension et son appropriation par l'ensemble des publics accueillis.

L'équipe utilise l'outil numérique Via Trajectoire, pour lequel elle a bénéficié d'un temps de formation. Il aide à gérer les notifications reçues par la MDPH, les entrées et les sorties du service, et donne une vision de la liste d'attente et des personnes suivies en temps réel.

L'équipe a également débuté le travail d'archivage des dossiers, en accord avec les archives départementales. Ce travail sera finalisé en 2022.

Conclusion

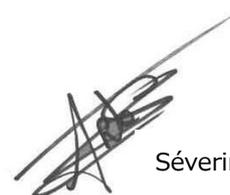
Cette année encore, l'équipe du SAVS s'est adaptée aux différentes contraintes (réorganisations internes successives, situation sanitaire, ...).

Le service SAVS de la FMS, de l'AVSEA, de l'ADAPEI 88 et de l'ADAVIE ont conjointement répondu à un appel à candidature ARS/CD pour le redéploiement de 18 places SAVS en places SAMSAH (Services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés) dans les Vosges. Nous saluons ce travail collaboratif pour porter ce projet, et pour lequel le RAPADI et l'APF y ont également contribué par leurs forces de propositions dans les échanges. Nous sommes dans l'attente de la réponse des financeurs.

Notons que, fin 2021, l'ensemble des SAVS/SAMSAH du territoire ont été destinataires d'un courrier émanant du CD. Ce dernier souhaite que l'ensemble des SAVS/SAMSAH accompagne davantage de personnes que le nombre de places autorisées, dans une proportion moyenne de 40%. Cette nouvelle sollicitation va demander de réorganiser le travail, sans pour autant entacher la qualité de services et de prestations rendues aux personnes accompagnées.

Pour l'année à venir, un emménagement dans de nouveaux locaux est prévu, à Remiremont, dans lesquels les services CRDI, HUDA et Pass'Âge se retrouveront.

Enfin, et pour donner suite aux sollicitations des personnes accompagnées, il est également envisagé la reprise des activités collectives.



Séverine Artel

Introduction

Le Service Educatif Vosgien exerce une double mission de protection de l'enfance et de soutien à la parentalité. Il s'inscrit dans un contexte en pleine mouvance législative et sociétale, marqué aussi par l'évolution des schémas familiaux et des difficultés rencontrées par les mineurs et leurs parents.

L'accompagnement proposé vise à la fois à répondre aux besoins fondamentaux de chaque enfant et garantir à chacun l'accès à ses droits mais aussi à permettre aux parents d'assumer avec responsabilité et autonomie leurs fonctions.

Le S.E.V. exerce aujourd'hui cinq accompagnements différents et complémentaires auprès des mineurs et jeunes majeurs Vosgiens. Ces aides temporaires s'inscrivent soit dans un cadre administratif qui s'appuie sur la collaboration et la co-construction soit dans un cadre contraint, décidé par le Juge des Enfants.

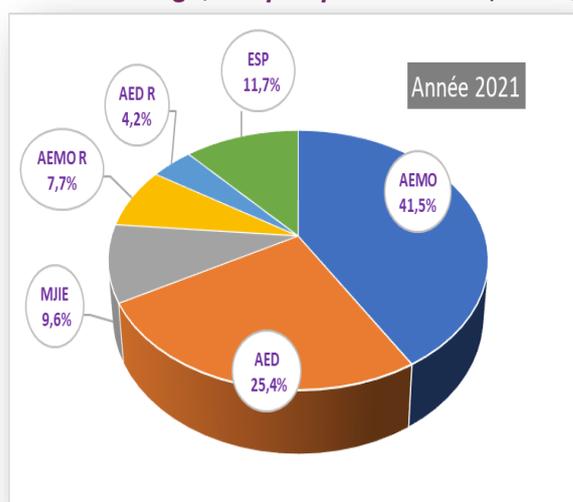
Les accompagnements se diversifient pour répondre aux besoins repérés ou exprimés. C'est ainsi que nous avons déployé des accompagnements spécifiques liés à l'utilisation et à la prévention du numérique (@FUN : @accompagnement des Familles à l'Usage du Numérique) et cette année nous avons répondu à la demande d'accompagnement des étudiants de l'Ecole Supérieure des Arts de Lorraine de Metz et Epinal qui éprouvaient des difficultés sociales ou personnelles.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

- 👉 Pour la **MJIE**, nous avons réalisé **158 actes** pour un prévisionnel de 170. Cette relative sous-activité commune avec les services de la PJJ peut s'expliquer du fait que les magistrats ont des éléments de repérage du danger suffisants lorsqu'ils sont saisis et ainsi ils semblent privilégier comme primo-mesures les actions éducatives.
- 👉 Pour **les AEMO/AED/ESP**, nous constatons, comme les quatre dernières années, une suractivité grandissante. Pour un prévisionnel de 437 781 journées, nous avons réalisé **493 687 journées**. Nous pouvons même porter ce chiffre à **576 915 journées** réalisées, si nous quantifions les AEMO réalisées avec des moyens renforcés de la même manière que les AED renforcées. Ne pouvant répondre à toutes les demandes, nous avons dû mettre des mesures d'AEMO, d'AED et d'ESP en attente : en moyenne chaque mois 140 mineurs étaient en attente d'un accompagnement en AEMO ou AED.
- 👉 Pour les **visites en présence de tiers** nous avons réalisé **793 visites**, ce qui est nettement supérieur au prévisionnel défini par le cahier des charges du conseil départemental (entre 600 et 700 visites annuelles). Malgré nos efforts, nous n'avons pas pu répondre à toutes les demandes et avons dû mettre des mesures en attente.
- 👉 Pour l'accompagnement **@FUN**, malgré le contexte sanitaire qui a réduit la possibilité de travailler collectivement, 18 ateliers se sont tenus et ont réuni plus de 30 bénéficiaires (mineurs ou parents).
- 👉 Enfin, 20 étudiants de l'**E.S.A.L.** de METZ et EPINAL ont été accompagnés, à leurs demandes.

Les prises en charge, en quelques chiffres (entrées, maintenues ou sorties en 2021)

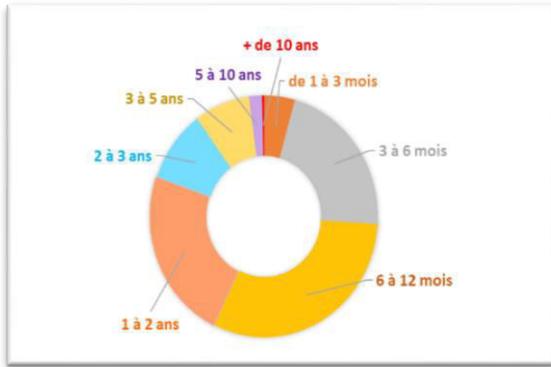


Un mineur ou jeune majeur peut avoir bénéficié d'une ou plusieurs prises en charge différentes dans l'année

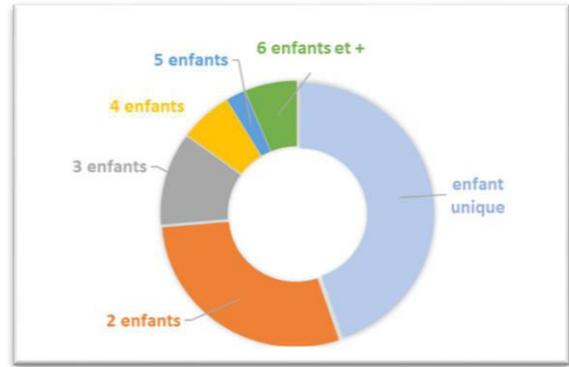


Les accompagnements

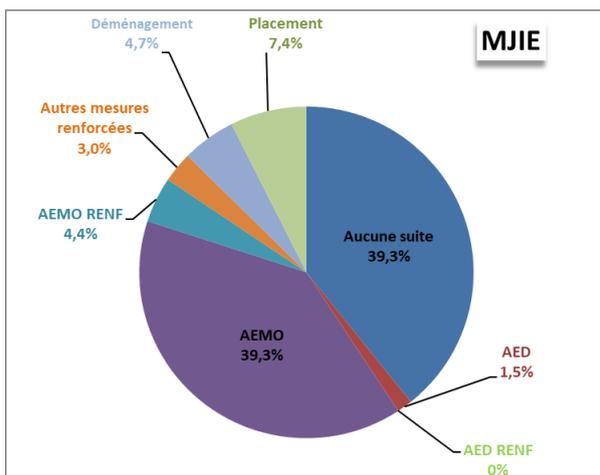
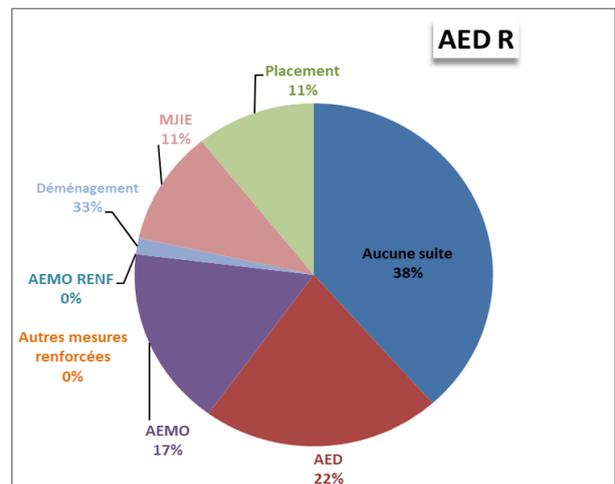
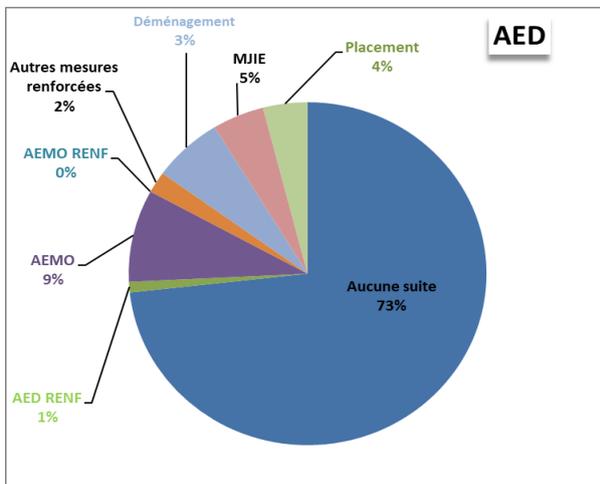
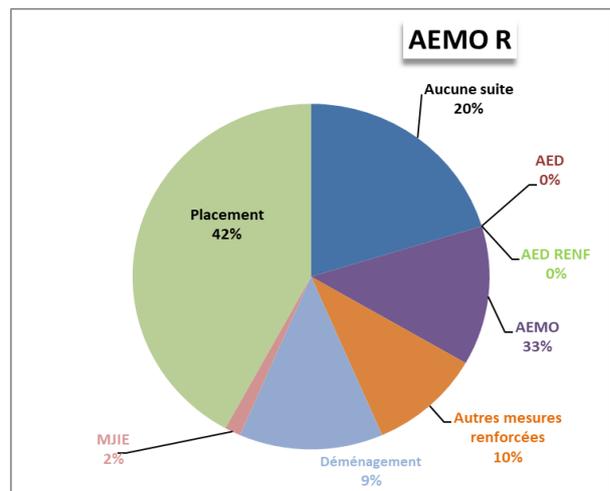
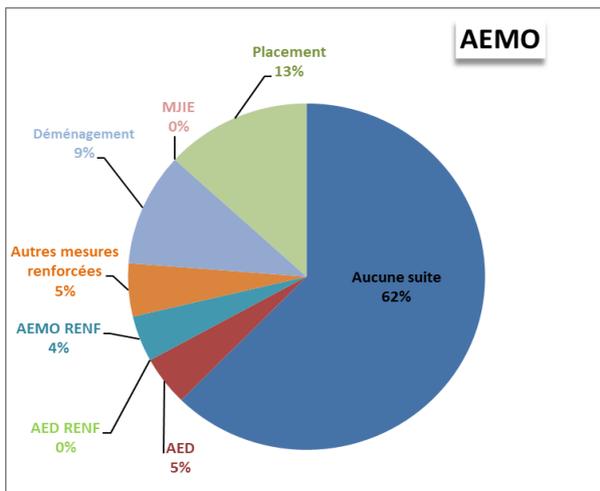
Les accompagnements ont duré :



Les fratries sont composées ainsi :

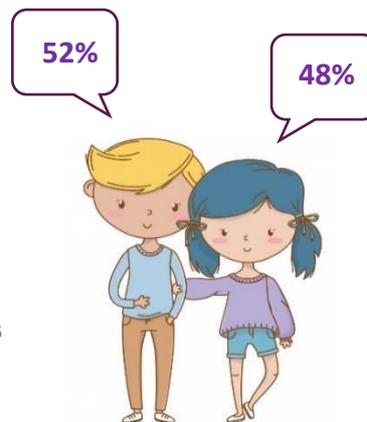
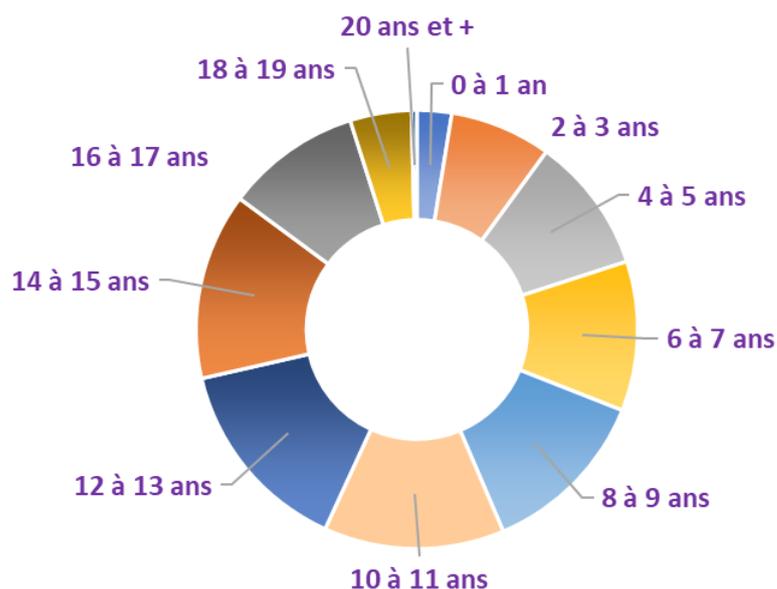


Quelles suites après nos accompagnements en 2021 ?



2 : Les usagers

Les tranches d'âge



Les modalités de participation des usagers

- 495 enquêtes de satisfaction pour les missions AEMO/AED/MJIE ➤ 19 % de retours
- 87 enquêtes de satisfaction ESP remises aux familles ➤ 20 % de retours
- Contribution des familles (mineurs, jeunes majeurs et parents) à l'élaboration des DIPC.
- Mise en place d'un groupe de travail avec des adolescents afin de réaliser un livret d'accueil vidéo pour ces mêmes adolescents accompagnés
- @FUN : travail avec les familles sur l'utilisation et la prévention à l'usage du numérique.
 - 7 ateliers avec un groupe de 7 jeunes sur la création d'outils de prévention
 - 8 ateliers avec un groupe de 8 jeunes sur la prévention numérique et le développement de l'esprit critique
 - 2 ateliers avec des parents
 - De nombreuses interventions en individuelles au domicile des familles sur le numérique.
 - Des interventions (sous forme de conseils et de proposition d'outils) auprès de collègues professionnels éducatifs.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel



- 4 salariés ont obtenu une formation qualifiante :
 - 1 Master en Sciences de l'Education,
 - 2 formations tutorales,
 - 1 Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé par la voie de l'apprentissage,
- 9 collègues ont quitté le service
- 8 collègues nous ont rejoints
- Formation des cadres de direction sur l'harmonisation des pratiques managériales.

2 : Les relations partenariales

Les acteurs du S.E.V. inscrivent leurs différentes missions dans un réseau partenarial très diversifié.

Plusieurs actions font l'objet de conventions avec le service

4 professionnelles du S.E.V. participent au réseau Parrainage de la FMS.

Ce partenariat répond à notre volonté d'ouverture sur l'extérieur, notamment dans le maillage social du département, mais aussi de construction commune du parcours des mineurs et jeunes majeurs que nous accompagnons.



Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Sécurité/hygiène

- 👉 Exercices d'alerte incendie sur les 4 antennes
- 👉 Ouvertures de droits de formation SST et PSC1 sur la base du volontariat à l'ensemble des salariés
- 👉 Travail régulier sur l'instauration de protocoles liés à la crise du COVID.
- 👉 Aménagement de postes de travail, notamment pour doter les secrétaires de double écran.

Déplacements et sécurisation des professionnels

Les professionnels ont parcouru dans le cadre de leur mission
428 535 kms avec les 32 voitures de service
et 38 553 kms avec leurs véhicules personnels.



Le service est doté d'un véhicule électrique (contrat de location). Un second arrivera en 2022.

Les déplacements professionnels représentent le premier facteur de risque pour les collaborateurs.

Le second facteur étant lié au cœur de métier, principalement lors des visites à domicile (agressivités subies, situations d'inquiétude pour un mineur ou un parent lors de tensions/violences intrafamiliales).

Bien-être au travail

- 👉 Un questionnaire sur la Qualité de Vie au Travail a été réalisé en 2020 et soumis aux professionnels. 87% y ont répondu. Il ressort que le stress est prégnant dans la sphère professionnelle pour plus d'un collaborateur sur deux.
- 👉 Pour répondre aux inquiétudes, 62 professionnels ont bénéficié en 2021 d'une formation collective sur la gestion du stress et la cohésion d'équipe.

La transformation numérique

La crise sanitaire a accéléré la dématérialisation totale des transmissions avec le Tribunal pour Enfants et grandissante avec les services du Conseil Départemental (chaque année, c'est plus de 1500 rapports qui sont envoyés au Tribunal ou au service de l'Aide Sociale à l'Enfance).

Le service s'est doté en 2021 d'un **nouveau logiciel**, qui permettra de sécuriser les données, protéger les professionnels et garantir les droits des enfants et des parents. L'année 2021 fut consacrée au transfert des données (plus de 10 000 fiches) et à la formation des secrétaires et des cadres. 2022 marquera la formation à l'utilisation du logiciel pour l'ensemble des professionnels du service, l'objectif étant que le logiciel soit déployé dans sa globalité à la fin de l'année.

Démarche qualité

Dans le cadre de la démarche d'amélioration continue, le service a actualisé des outils de la Loi 2002-2 et en a créé de nouveaux, citons notamment :

- 👉 Evaluation du projet de service existant
- 👉 Mise à jour du Livret d'accueil qui sera réédité en 2022
- 👉 Renforcement de la communication inter-antennes avec la création d'une lettre d'information biannuelle



- 👉 5 groupes de travail, composés sur le principe de la libre adhésion, travaillent à la qualité du projet collectif :
 - Elaboration d'un process d'accueil des nouveaux arrivants
 - Développement des compétences et des connaissances communes
 - Actualisation des trames sur les écrits professionnels
 - Développement de la participation des familles
 - Innovation et identification des besoins émergents
 - Mise en conformité avec le Règlement Général de Protection des Données (R.G.P.D.)
 - Elaboration d'un nouveau cahier des charges avec le Conseil Départemental

Nouveau projet de service en cours d'élaboration



5 axes pour le projet de service 2022-2026 :



Développement de la qualité de vie au travail et bienveillance

- Simplifier et harmoniser l'organisation inter-antennes
- Créer un process d'accueil des nouveaux arrivants
- Créer un guide des procédures et méthodes pour les secrétaires
- Créer une boîte à outils de l'accompagnement éducatif pour mutualiser les pratiques
- Développer les compétences
- Intégrer la procédure sur l'urgence



Renforcement des droits des personnes accompagnées

- Mettre en conformité : RGPD, fiche V&D, mise à jour des outils 2002 et des pratiques relatives au projet personnalisé
- Créer des espaces de participation enfants et parents, et Ado
- Garantir les droits et les besoins fondamentaux de l'enfant



Développement d'une culture de la valorisation et de l'évaluation des actions conduites

- Développer l'enquête satisfaction et son exploitation et suivi
- Mettre en place des indicateurs de fin de mesure et de moyens valorisant l'action et ses effets
- Travailler sur les écrits professionnels



Développement de l'offre de service au regard de l'évolution des besoins

- Conforter l'offre relative au numérique (@fun, promeneurs du net...)
- Développer la prévention en amont et le soutien à la parentalité (ESP et autre ?)
- Diversifier les accompagnements (étendre le parrainage de proximité) proposer des hébergements temporaires, actions collectives
- Développer les visites en présence de tiers (visites médiatisées) et la médiation familiale
- Conforter la capacité à répondre à des besoins émergents comme l'accompagnement des étudiants (ESAL...)



Valorisation et développement des partenariats

- Actualiser et faire vivre le cahier des charges avec le CD
- Formaliser par convention tous les partenariats qui peuvent l'être
- Développer les partenariats (internes à la FMS et externes, à l'échelon territorial, départemental, régional ou national)

Conclusion

L'année 2021, encore marquée par la pandémie du COVID-19, a contraint les professionnels à faire preuve d'une grande adaptation et redoubler d'imagination pour maintenir avec les familles un contact physique régulier et de qualité. Les difficultés qui étaient déjà présentes ont eu tendance à s'aggraver et la souffrance psychique des enfants (surtout adolescents) mais aussi des parents les plus fragiles, s'est accentuée pour un grand nombre.

Cette capacité d'adaptation et de créativité doit nous permettre collectivement d'envisager avec optimisme l'avenir du service pour répondre aux futurs enjeux sociaux et sociétaux.

La nouvelle loi du 7 février 2022 relative à la protection des enfants, vient conforter le parrainage de proximité que nous souhaitons développer.

Le nouveau cahier des charges, qui va nous lier avec le Conseil Départemental, renforcera le partenariat et s'inscrira dans le schéma départemental de la Prévention et de la Protection de l'Enfance.

Le service saura demain répondre aux évolutions législatives (relatives à l'enfance, aux nouveaux critères d'évaluation des établissements sociaux et médico sociaux) en affirmant sa volonté de se centrer toujours sur la finalité de son action : la protection des enfants et le soutien aux parents.

David VAXELAIRE, directeur

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'David Vaxelaire', written over a faint circular stamp or watermark.

ACTI'LOGE

Introduction

Le service ACTI'LOGE est un service relativement jeune puisqu'il a été créé en juillet 2019, à la suite d'un conventionnement de partenariat avec Action Logement Services. En 2021, nous en sommes à la 3^{ème} convention renouvelée. Durant l'année écoulée, le nombre d'accompagnement n'a cessé de croître.

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 est toujours en cours de développement sur 5 départements : l'Aube, la Meurthe-et-Moselle, la Meuse, Les Vosges et la Haute-Marne. La FMS a obtenu les agréments pour intervenir sur ces différents territoires.

Attention la personne qui rencontre des difficultés peut bénéficier d'un accompagnement, si et seulement son entreprise cotise auprès du dispositif.

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, Fond 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 24 mois après accord de la Conseillère Sociale. Les rencontres se font essentiellement en visite à domicile au moins 1 fois dans le mois.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

Les orientations s'effectuent par le biais de la conseillère sociale Action Logement, qui réalise un premier diagnostic et qui évalue la situation afin d'orienter, ou non la famille vers notre service. C'est le seul prescripteur des mesures.

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.

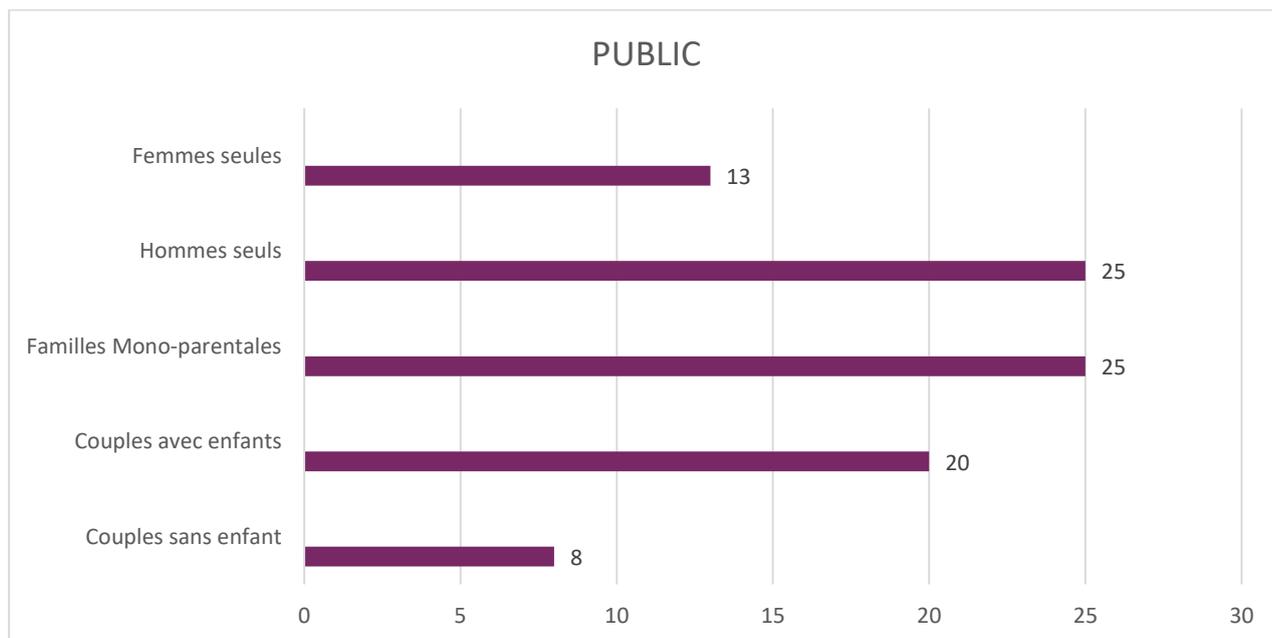
En 2021, le service a réalisé 95 mesures d'accompagnements soit environ 234 personnes suivies réparties sur les 5 départements avec une moyenne d'une visite par mois soit environ 455 rendez-vous honorés annuellement.

Les objectifs de l'accompagnement sont déterminés lors du premier rdv toujours par la conseillère sociale d'Action Logement. Ils sont définis en fonction des problématiques mais aussi en fonction des besoins de la personne. Ces derniers peuvent évoluer et être ajustés au fil du temps. Depuis 2021, un contrat d'engagement est signé entre le service Acti'Loge et la personne accompagnée, ce document précise les objectifs de l'accompagnement.

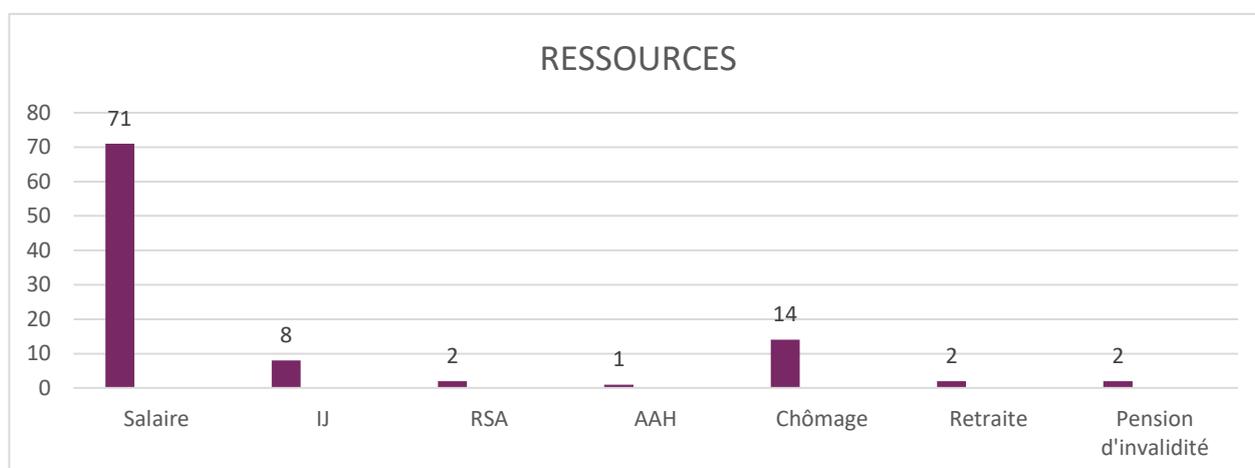
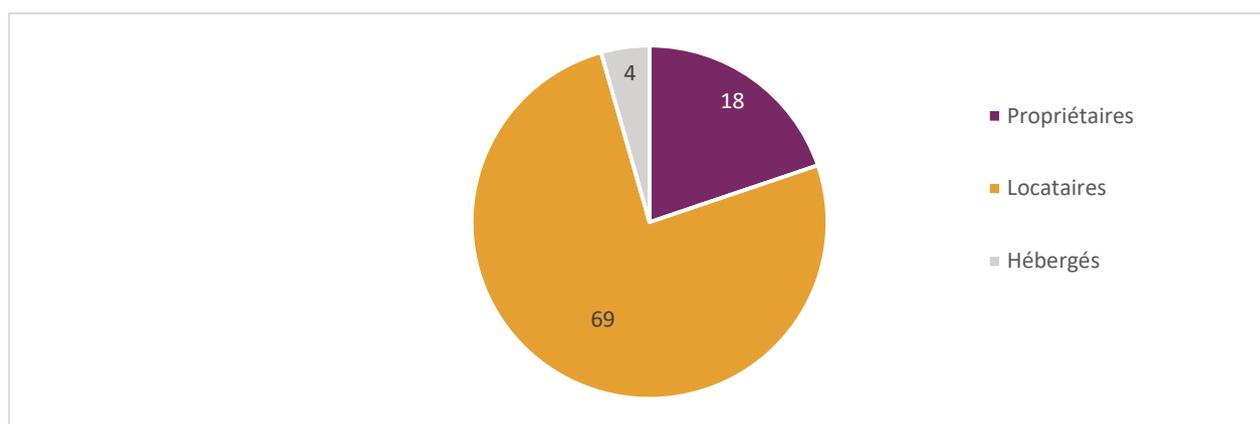
Les CESF qui interviennent sont amenées à chercher ou à maintenir la personne dans son logement, réaliser de l'aide éducative budgétaire, apporter un soutien dans les démarches administratives, réaliser l'ouverture de droits, instruire des dossiers divers, développer le partenariat sur les différents lieux avec différents organismes tels que les bailleurs sociaux, la Caisse d'Allocations Familiales, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, les Caisses de Retraite, la Banque de France, la Maison Départementale des Personnes Handicapées...

2 : Les usagers

Le public d'ACTI'LOGE se compose majoritairement d'hommes seuls ou de familles monoparentales.



Les usagers sont essentiellement locataires de leur logement.



La plupart des personnes accompagnées ont un emploi.

Actuellement, le service accompagne 57 personnes, la majorité des accompagnements est réalisée sur les départements de l'Aube et des Vosges. La problématique récurrente est le manque de ressources liées à la perte d'emploi ou à la maladie.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

Le service est composé de 2 Conseillères en Economie Sociale et Familiale, la première titulaire d'un diplôme d'état de CESF embauchée en CDD de 18 mois avec un temps de travail à 70% et la seconde a obtenu un diplôme de responsable des établissements sociaux et médico-sociaux en décembre 2020, embauchée en CDI à temps plein. Cette dernière est passée cheffe de service en janvier 2021.

Jusqu'en janvier 2021, il y avait une seule salariée qui gérait l'ensemble des mesures, mais au vu de la montée en charge des accompagnements, une seconde salariée est arrivée sur le service le 28 janvier 2021.

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 35 mesures en moyenne chacune réparties sur les 5 départements.

2 : Les relations partenariales

Le développement du partenariat est en cours avec les différents organismes tels que la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, la Caisse d'Allocations Familiales, la Banque de France, les conseils départementaux sur les différents départements, les bailleurs sociaux.

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 : Impact Environnemental (démarche QHSE)

L'année 2022 sera le moment de créer une plaquette d'information du service pour les partenaires et les personnes accompagnées.

L'ensemble des salariés a pu bénéficier de masques, de gels hydroalcooliques ainsi que des lingettes désinfectantes pour les voitures de service et les bureaux.

Conclusion

Le service se construit chaque jour avec une montée régulière du nombre d'accompagnement à réaliser mais aussi comme second objectif qui est la pérennisation du second poste en CDI.

Le recrutement de la nouvelle collaboratrice a permis d'être plus performant et d'être davantage réactif à la demande des personnes bénéficiant de l'accompagnement et d'être plus proches de ses derniers.



De SILVESTRI Véronique
Cheffe de Service Acti'Loge

Introduction

Situé à Rambervillers, C'2act est un Atelier Chantier d'Insertion (ACI). Il a été créé en 2021 avec un agrément de l'état au 1^{er} Aout et une ouverture effective au 13 Septembre.
Le chantier d'insertion est financé par l'Etat et par le Conseil Départemental.

Un ACI c'est quoi ?

- Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) proposent un accompagnement et une activité professionnelle aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.
- Les salariés des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) bénéficient d'une rémunération au moins égale au Smic.
- Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) sont conventionnés par l'État et bénéficient d'aides pour accomplir leurs missions.
- L'ACI fait partie - avec l'association intermédiaire (AI), l'entreprise d'insertion (EI) et l'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) - des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

Axe 1 : Impact social

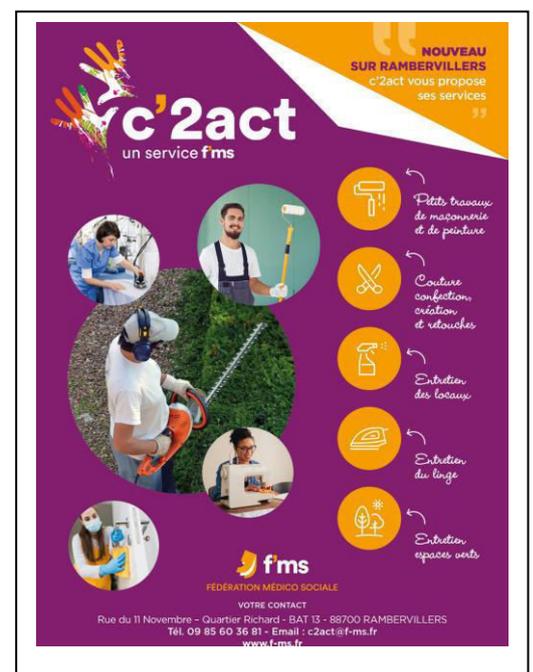
1 : Les activités commerciales

Activités en cours :

- 1.entretien des espaces verts
- 2.confection couture
- 3.création, broderie retouches
- 4.récupération et montage de Meubles en palette (activité hivernale)
- 5.collecte et déliassage
- 4.entretien des locaux
- 5.débarras

Activités à développer :

- 1.entretien du linge
- 2.sous-traitance industrielle et travail à façon en fonction des opportunités.



Grace aux financements alloués par l'état, nous avons pu doter le Chantier de matériel performant et professionnel dans le domaine des Espaces verts, de la couture, de l'entretien du linge et de l'entretien des locaux. Ce matériel permet aux salariés de bénéficier de conditions de travail identiques aux entreprises des secteurs concernés.

Le chantier d'insertion se situe au Quartier Richard, dans des locaux en location pour lesquels le propriétaire a fait des travaux d'aménagement en fonction de notre demande. C'est un travail effectué en lien avec le directeur du patrimoine de l'association surtout concernant les données de sécurité.

2 : Les Salariés en insertion

Les salariés en insertion bénéficient d'un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI). Ce contrat de droit commun est signé pour une période initiale de 4 mois et renouvelable dans la limite de 2 ans. Des dérogations sont possibles. Les horaires de travail peuvent varier en fonction des chantiers surtout en entretien des locaux.

L'ACI C'2act a signé en 2021 11 CDDI.

Durant cette période de contrat, l'ACI s'appuie sur les activités commerciales qui sont des supports pour travailler l'insertion de la personne par le travail. Ils peuvent bénéficier de formation, périodes de stage, accompagnement vers l'emploi.

Le chantier d'insertion a des objectifs en matière d'emploi qui lui sont donnés par les financeurs (CD et DDETSPP) à savoir : 60% de Bénéficiaires du RSA et 20% de jeunes de moins de 26 ans.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

Dans un Chantier d'insertion on distingue le personnel permanent et le personnel en insertion. Tous sont des salariés de l'association et bénéficient des avantages de celle-ci.

Les salariés permanent sont au nombre de 5 :

- 👉 1 direction à 50%
- 👉 1 Coordinatrice
- 👉 1 Accompagnatrice Socio professionnelle
- 👉 2 encadrants technique
- 👉 1 secrétariat à 70%

L'ensemble de ces salariés, embauchés en CDI en septembre 2021 dépendent de la Convention Collective Nationale 66 applicable à la FMS.

Concernant la formation, la direction a commencé une formation de niveau 7 en septembre. Des demandes de formations ont été émises par les salariés sur le plan de développement des compétences 2022. C'est une équipe en construction qui accompagne la structure dans son développement tant social que commercial.

Les salariés en CDDI :

Ces salariés bénéficient de contrats de travail à temps partiel de 28h. Ils dépendent de code du travail et bénéficient des avantages du CSE de la FMS.

Ils sont au 31 décembre au nombre de 11. Les premières démarches vers l'emploi et la formation sont engagées pour certains d'entre eux et ne manqueront pas d'évoluer et d'aboutir sur 2022.

Le chantier d'insertion c'est donc 16 créations d'emploi entre septembre et décembre 2021 dont 5 en CDI et 11 en CDDI.

2 : Les relations partenariales

Le chantier d'insertion est implanté à Rambervillers à la demande des services de l'état, financeur du projet. Pour donner suite à une demande de reprise d'un ACI avortée en juin 2021, un dossier de création d'une nouvelle structure a été déposé et la DDETSPP y a répondu favorablement.

Dès son ouverture, l'ensemble de l'équipe a travaillé sur l'image, le développement et la reconnaissance de C'2act.

C'2act adhère au Club Entreprise de Rambervillers. Cette adhésion permet une intégration dans le tissu industriel et commercial du secteur de Rambervillers. Nous avons participé au forum pour l'emploi, a des réunions de secteur afin d'être connus et reconnus dans le milieu.

Dans ce même sens, les élus de la commune et de la communauté de Commune ont été rencontrés dans l'objectif de travailler avec eux.

L'ensemble des partenaires d'un ACI (Pôle emploi, Cap emploi, le Conseil Départemental, les référents RSA du secteur, la mission locale.....) ont été invité à découvrir C'2act afin de tisser un réseau indispensable dans l'accompagnement des salariés.

Enfin, une plaquette de présentation des activités a été distribuées aux habitants et entreprise de la ville et des villages alentours.

A venir, un site internet est en cours et permettra de faire la promotion de nos productions.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Le chantier d'insertion n'est pas soumis à la Loi 2002.2 ni aux évaluations externes. Pour autant dès sa création, il a été établi un livret d'accueil, distribué dès le mois d'octobre aux premiers salariés en CDDI.

Un projet de structure est en cours d'écriture. Nombres de documents nécessaires au suivi des personnes et des activités ont été mis en place.

L'ensemble de l'affichage a été mis en place en lien avec la directrice QHSE. Une Visite des locaux aura lieu dès le début de l'année 2022 par les membres de la commission santé du CSE de la FMS.

Un référent QHSE a été nommé et le travail sur le DUERP qui lui a été confié est bien engagé.

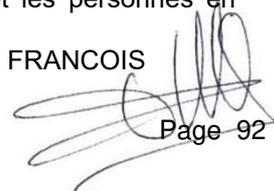
Conclusion

Une belle activité née à la FMS en cette année 2021. Beaucoup reste à développer.

2022 sera l'année de l'inauguration, de l'évolution pour arriver à tendre au maximum vers nos objectifs d'emploi et de chiffre.

Des difficultés de recrutement pointe déjà en cette fin d'année. En souhaitant que tous les acteurs de l'emploi se mobilisent pour nous permettre de rencontrer les demandeurs d'emploi et les personnes en situation d'exclusion afin de leur permettre un parcours d'insertion vers l'emploi.

La Directrice – Géraldine FRANCOIS





SECTEUR HEBERGEMENT

Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale « le Beillard »

Introduction

L'équipe du CHRS composée de 9 chargés d'accompagnement et de 3 surveillants de nuit a, en 2021, poursuivi la dynamique de renforcement de ces pratiques d'accompagnement social. La gestion de la pandémie a parfois freiné cette dynamique comme le lien avec les partenaires de l'accompagnement. L'équipe a su, cette année encore, s'adapter pour maintenir un taux d'encadrement suffisant sur le CHRS et a su rester mobiliser pour que nous puissions continuer à délivrer l'ensemble des prestations fixées dans notre projet d'établissement. 2021 a également vu émerger les premiers plans du projet d'humanisation dont les premières pierres devraient être posées en 2022.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

Les prestations du centre sont définies par le référentiel de l'Accueil Hébergement et Insertion et déclinés dans notre projet d'établissement.

⊙L'activité première est la mise à l'abri inconditionnelle des personnes. Le nombre total de nuitées en 2021 s'élève à 22409, pour un taux d'occupation à 81,5% de notre capacité d'accueil.

| | Nombre de nuitées 2021 | Taux d'occupation en 2021 | Nombre de nuitées en 2020 | Nombre de nuitées en 2019 |
|-----------------------|------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Urgence : 12 places | 3034 | 69% | 3809 | 4305 |
| Insertion : 50 places | 17203 | 94% | 13042 | 16343 |
| Diffus : 6 places | 2172 | 99% | 2284 | |
| Total : | 22409 | 81,54 | 19135 | 20648 |

Les logements sur le diffus permettent de construire une continuité dans l'accompagnement parcours logement. Les places en diffus sur la ville de Saint-Dié-des-Vosges connaissent un taux d'occupation à 100%, l'enjeu étant lorsque l'autonomie est acquise de pouvoir basculer sur un logement de droit commun, ce qui a pu se faire en 2021 pour une personne accompagnée.

⊙Les orientations 2021 vers le CHRS « le Beillard » s'effectuent pour 73% des personnes hébergées par le biais du 115. L'accès SIAO concerne 22% des personnes sur les places insertion. Cette orientation est mise en œuvre suite à décision du comité de suivi SIAO qui étudie la pertinence et la faisabilité des orientations vers les CHRS du département. Les personnes orientées SIAO ont pu bénéficier d'un diagnostic social complet permettant de définir les axes de leur projet d'insertion. 5 % des orientations s'effectuent en interne vers les logements CHRS « diffus ».

| Origine de la demande | Nombre de personnes orientées |
|-----------------------|-------------------------------|
| Orientation 115 | 112 |
| Orientation SIAO | 34 |
| Logement Saint dié | 8 |
| | 154 |

Les orientations 115 permettent une mise à l'abri, un temps d'accueil et de rebond ou la gestion d'une situation d'attente. L'équipe éducative délivre les prestations dites de premières nécessités : dormir, manger, se laver et veille à ce que les droits de la personne soient ouverts à minima en matière de ressource et de santé. Si la personne souhaite s'inscrire dans la construction d'un projet d'insertion, l'équipe éducative lui propose une place insertion et peut à ce moment bénéficier de la prestation accompagnement global fixé dans son contrat de séjour.

⊙ En 2021, la durée moyenne de séjour au CHRS « Le Beillard » est de 131 jours équivalent à 4 mois de présence moyenne sur le CHRS. Cette moyenne ne reflète pas les écarts entre les situations de mise à l'abri qui parfois dure une seule nuit et les hébergements de 12 mois et plus.

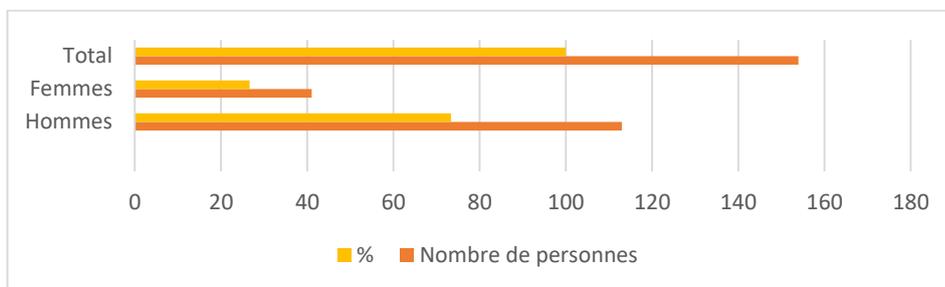
⊙ 12664 repas, déjeuners et diners, ont été servis. 16557 kg de nourriture distribuée par le biais de la banque alimentaire ont été mis à disposition des résidents, y compris pour les personnes bénéficiant d'un hébergement en « diffus » à Saint-Dié-des-Vosges. La collecte alimentaire occupe un temps important pour l'équipe éducative elle constitue en parallèle un levier dans la création de lien par le biais d'une activité avec les résidents volontaires.

⊙ L'accompagnement dans l'accès aux soins est réalisé par l'ensemble des chargés d'accompagnement social mais plus particulièrement par l'infirmière qui par ses compétences soutient le parcours d'accès aux soins et l'observance des traitements pharmaceutiques. Les permanences CSAPA, CMP, CAARUD proposées sur le centre renforcent l'accompagnement dans cette dynamique de l'aller vers proposé par les partenaires. Néanmoins la pandémie a freiné cette dynamique qui semble à reconstruire en 2022. En fin d'année, une psychologue est venue renforcer le travail d'accompagnement en lien avec la santé en proposant des permanences tous les lundi après-midi. Nous remarquons que les résidents ont sur cette première période des difficultés à s'engager dans cette dynamique.

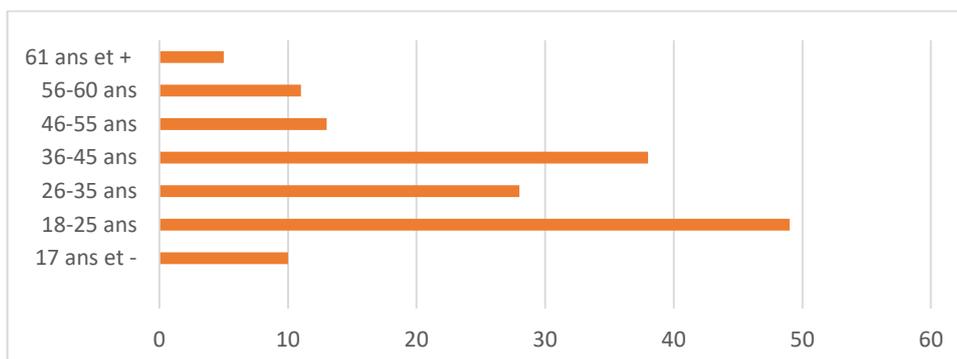
⊙ Malgré une gestion des activités quotidiennes parfois chronophages, l'équipe a su proposer des animations tout au long de l'année et a construit des outils de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre des activités. 50 activités ont été animées, elles ont concernées 198 participants : 37 activités sportives (Football, ping pong, randonnée, course à pied, badminton, pétanque), 5 activités culturelles (visite, animation musicale, exposition peinture, 5 activité de loisir (jeux de société, pêche), 3 activités d'engagement citoyen et solidaire (participation à la fête de la bio, 2 jours de collecte pour la banque alimentaire).la pandémie n'a permis de renouveler les engagements bénévoles des résidents auprès des associations géromaises : société des fêtes pour la fête des jonquilles, Fantastic'art.

2 : Les usagers

⊙ En 2021 le centre d'hébergement a accueilli 154 personnes différentes, soit une augmentation de 17% par rapport à 2020. 73% sont du genre masculin. 10 mineurs étaient présents sur le CHRS.



⊙ La tranche d'âge des 18-25 ans reste la plus représentée et a augmenté en 2021. La moyenne d'âge est de 33 ans



⊙ Le constat des années précédentes reste identique : les jeunes de moins de 25 ans, sans support familial, sans projet professionnel, sans ressources financières, avec des dettes pour délits, aux prises à des conduites à risque et addictives, avec des antécédents judiciaires restent le groupe social le plus en difficulté pour aboutir à un projet d'insertion globale et de logement durable. Pour soutenir les – de 25 ans sans ressources dans la réalisation de leur parcours d'insertion (carte d'identité, trajet bus, petits achats du quotidien) un pécule leur est versé. En 2021, le montant total du pécule versé est de 4420 euros. 6 jeunes ont pu rentrer dans le dispositif garantie jeune.

⊙ 19,5% des résidents sont sans ressources compte tenu de leur âge ; 32,5% perçoivent le Revenu de Solidarité Active ; 12% l'allocation adulte handicapé et 8 % un salaire le plus souvent pour des contrats intérim ou en entreprise d'insertion. 7% reçoivent l'Allocation Retour à l'Emploi. Les faibles ressources faibles et les difficultés liées à la gestion budgétaire freinent l'accès à un logement autonome. L'équipe éducative accompagne les résidents dans le règlement de leurs factures d'hébergement dont le montant forfaitaire est fixé par arrêté préfectoral. Un grand nombre rencontrent des difficultés pour régler leurs contributions financières.

⊙ Un public haut seuil de tolérance fréquente le centre d'hébergement « du beillard » pour qui le vivre ensemble reste problématique compte tenu d'un niveau de marginalisation élevé ; ce public adhère peu à l'accompagnement proposé, s'avère être « volatile » et en proie à des tensions au niveau du collectif. L'équipe éducative doit pouvoir adapter ces modalités d'accompagnement et savoir faire appel aux forces de l'ordre lorsque cela s'avère nécessaire.

⊙ Nous avons transmis 2 formulaires de signalement d'événement indésirable à la DDETSPP des Vosges. La direction a formulé 12 fins de prise en charge pour comportement non conforme au règlement de fonctionnement.

⊙ En 2021, nous comptons 106 sortants : 17% ont accédé à un logement autonome, 17% ont accédé à un logement de type pension de famille, 17% ont quitté le centre de manière volontaire.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

L'équipe est régulièrement exposée à des situations délicates et a pu bénéficier de temps d'analyse de pratiques. Les réunions d'équipe animée par la direction permettent également d'apporter un soutien aux équipes. Les réunions parcours en collectif ont permis de travailler sur nos outils de l'accompagnement et notamment sur la nécessité de s'appuyer sur le projet d'établissement et les outils de la loi 2002-2. Un cahier de parcours est en cours d'élaboration.

Des temps de parcours individuels en lien avec la coordinatrice de parcours ont permis de renforcer les pratiques d'accompagnement par une lecture des situations individuelles afin de veiller à ce que l'ensemble des dispositifs publics puissent être sollicités dans le soutien des projets d'insertion des résidents.

2 : Les relations partenariales

La pandémie a ralenti la présence de nos partenaires sur le centre d'hébergement. Nous avons toutefois renforcé et/ou maintenu nos liens avec les partenaires mobilisés pour la réalisation du projet d'insertion des résidents, tel que les pensions de famille FMS, la mission locale, le CSAPA, le CRDI, le SPIP, le CMP.

Le CHRS s'inscrit dans des relations partenariales opérationnelles et centrées sur le projet d'insertion de la personne.

Axe 3 : Impact environnemental

Cette grille d'auto-évaluation du projet d'établissement a été renseignée en réunion parcours le 14/01/22.

| Axe1 : renforcer l'accompagnement individualisé pour développer l'autonomie des personnes accueillies | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prévenir les situations de rupture lors du séjour au sein du CHRS le Beillard ▪ Renforcer la pratique du 1^{er} accueil, garantir une égalité de traitement des personnes accueillies et veiller à des conditions favorables d'accueil pour une mise en confiance ▪ Garantir la continuité d'accompagnement des résidents en interne, y compris sur le CHRS diffus et structurer l'action des différents acteurs partenaires ▪ S'assurer que chaque résident accède à ses droits en matière : d'état civil, carte d'identité, accès aux prestations sociales (santé, prestations sociales, ressources diverses ...), services bancaires, de justice, droit de la famille, droit au logement ▪ Soutenir le savoir habiter par l'accompagnement à la réalisation des tâches de la vie quotidienne, notamment autour de l'hygiène | <ul style="list-style-type: none"> - Proposition de transmission des recommandations HAS dans espace commun et de lecture commune pour appropriation sur les temps de réunion parcours - Oui, tendre vers l'égalité de traitement ; temps d'accueil de 30 à 45 mn avec possibilité de différer si arrivée tardive sur le centre. Pour renforcer la mise en confiance privilégier le temps d'accueil hors du bureau éducatif mais cela n'est pas toujours possible - Frein de la continuité de l'accompagnement lors de la période covid ; la co-référence permet la prise de relais lors des absences. Entretien téléphonique régulier avec les résidents en diffus toutes les 2 semaine et entretien face à face tous les mois. Peu de réunion avec les partenaires liés au covid mais renforcement de la coordination avec la CPAM, la CAF avec les numéros dédiés aux partenaires. Plus de temps de permanence CSAPA sur site freine la coordination - Les réunions parcours individuels permettent de s'assurer de la mise en œuvre de l'ouverture et du maintien des droits / création du cahier de parcours pour mars 2022 qui va permettre de faire la chek List de l'ouverture des droits - Journée ménage organisé en 2021, le savoir habiter sur les questions d'hygiène est complexe à mettre en place, nécessite la création d'une relation de confiance, et de proposer des entretiens en chambre des résidents pour faciliter l'abord du sujet. Une affiche hygiène pour rappel du RF a été créé ; le faire avec et l'accompagnement dans la réalisation des tâches ménagères est un levier pour aborder l'hygiène |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcer et soutenir les pratiques d'accompagnement social par l'animation de temps de réunion propices à l'harmonisation des pratiques et par la création d'outil adapté aux pratiques éducatives ▪ Soutenir l'équipe éducative dans la mise en œuvre de l'accompagnement social et la dynamique d'insertion par des temps de travail de coordination de parcours | <ul style="list-style-type: none"> - 5 réunions parcours animés en 2021. Des outils ont été mis en place par l'équipe éducative - Proposition de réunion de parcours individuel avec les chargés d'accompagnement social pour relire le projet d'accompagnement. Gestion du temps d'accompagnement individuel difficile à mettre en œuvre, l'équipe étant souvent amenée à réguler sur le collectif et les tâches de la vie quotidienne, la gestion 115 en soirée ou dans la journée, les débuts de mois avec ces conséquences, les absences covid, la non-adhésion de certains résidents. La méthodologie de l'accompagnement individuel avec constitution de rétroplanning sera proposée en 2022 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir un niveau de connaissance des partenariats au sein de l'équipe ▪ Proposer des temps d'analyse de la pratique professionnelle ▪ Penser en équipe la notion de relation éducative ▪ Accompagner l'équipe face aux situations de non-demande et dans le développement du pouvoir d'agir des résidents : savoir faire émerger une demande | <ul style="list-style-type: none"> - Circulation de l'information sur les partenariats en réunion d'équipe, en réunion parcours, lors des temps de transmission. Mais nécessité de retravailler l'appropriation de l'information - Travail régulier et maintenu sur la notion de relation éducative - La question de la non-demande sera abordée en 2022 (définir ce que cela signifie, type de non-demande, est-ce possible de la faire émerger ...) |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcer l'harmonisation des pratiques d'accompagnement ▪ Organiser une semaine type pour renforcer la mise en œuvre des temps collectifs propices à l'acquisition de l'autonomie ▪ Créer l'outil cahier de parcours pour co-évaluer l'atteinte des objectifs d'insertion et harmoniser la formalisation du suivi social ▪ Créer les outils utiles à la mesure de l'impact de l'accompagnement social et les outils d'évaluation des avancées de parcours | <ul style="list-style-type: none"> - En cours avec l'appropriation des outils loi 2002-2 - Réfléchir ensemble sur comment on utilise le collectif au service de l'accompagnement individuel - Un planning semaine type a été mis en place par l'équipe avec l'observation de pouvoir plus anticiper l'organisation hebdomadaire - Mise en œuvre d'animation collective diversifiée en 2021 - Création de l'outil de parcours pour mars 2022 - Outils de mesure non réalisés |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Savoir coordonner nos accompagnements complémentaires en faveur du parcours d'insertion des résidents ▪ Imaginer le partenariat de parcours / définir les modalités de coordination ▪ Poursuivre le travail en réseau dans l'accompagnement des hébergés | <ul style="list-style-type: none"> - En cours, renforcement des pratiques suite aux échanges avec les partenaires qui sont nombreux réguliers et diversifiés - Réunion de parcours programmés en 2022 sur la coordination avec les partenaires, quand, comment, pour quoi faire |
| Axe 2 : renforcer la participation des personnes accueillie et leur implication citoyenne | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Accompagner à la compréhension du règlement de fonctionnement pour que chacun puisse se l'approprier et le respecter. | <ul style="list-style-type: none"> - Lors des réunions de résidents, au quotidien sur des temps informels ou formalisés par le RF, lors d'entretien en face à face, lors des avertissements écrits et oraux de l'équipe éducative - Nécessité de réguler l'inégalité de traitement supposé par les résidents |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Veiller à la mise en œuvre des réunions d'expression des résidents | <ul style="list-style-type: none"> - 2 réunions dont une en avril 2021 pour validation du règlement de fonctionnement amélioré |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Communiquer positivement sur le CHRS, l'ouvrir sur l'extérieur, proposer des actions en concertation avec les voisins | <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'une expo photo - Peu d'événement avec le Covid, néanmoins participation de certains résidents à la fête de la biodiversité qui s'est tenu dans le quartier du beillard |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Associer les personnes hébergées à la réflexion sur le projet d'humanisation | <ul style="list-style-type: none"> - En attente |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proposer des activités de socialisation et des actions collectives | <ul style="list-style-type: none"> - 50 activités ont été réalisées, pour un total de 198 participations. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en œuvre la procédure de réclamation et | <ul style="list-style-type: none"> - Pas sur le circuit réclamation |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| le circuit sanction | - Pour le circuit sanction travail de l'équipe amorcé en 2021, à renforcer en 2022 par l'élaboration d'u protocole |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réactualiser les outils de la loi 2002-2 en lien avec le projet d'humanisation ▪ Créer un livret d'accueil pour les enfants | - A réaliser lors de la finalisation du projet d'humanisation |
| Axe 3 : renforcer la qualité des prestations délivrées | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Permettre l'appropriation des outils en faveur de la régulation des conflits | <ul style="list-style-type: none"> - Formation en interne sur la gestion de l'agressivité ; diffusion des docs transmis par la formation - Analyse de pratique - Debrief par la direction |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcer la connaissance des profils et du public accueilli au sein du chrs le Beillard par la mise en œuvre et l'utilisation d'un outil statistique adapté | - A faire |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réaliser le projet d'humanisation | - En cours d'étude |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcer le sentiment de sécurité au sein du CHRS, Renforcer la mise en sécurité des biens dans les espaces consignes et bagagerie | - En lien avec le projet d'humanisation |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Envisager un partenariat avec le projet de création d'un service FMS haut seuil de tolérance en complémentarité des places disponibles sur le site du Beillard | - Projet haut seuil non mis en œuvre mais pour certains profils résidents sur les places urgence adaptation de l'accueil |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Accueillir le projet des consultations avancées mis en œuvre par le CSAPA La croisée | - En attente de la signature de la convention |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcer le partenariat avec le corps médical hospitalier dans le cadre des Permanences d'Accès aux Soins et à la Santé et le centre hospitalier psychiatrique | <ul style="list-style-type: none"> - Reprise de contact envisagée pour mettre en œuvre ce qui était prévu à l'issue de la réunion partenaire et raccrocher au PTSM lorsqu'il sera validé en AG - Attente de la réactualisation de la convention avec le CMP |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Animer la procédure des réclamations | - A faire |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'assurer de la mise en œuvre du recueil de l'enquête de satisfaction | - A faire |

Conclusion

Le principal changement constaté est la baisse du nombre d'accueil concernant les femmes. L'équipe éducative s'est investie pour renforcer la dynamique de mise en œuvre d'activité collective, pilier de la remobilisation du public. Les usages de substances psycho active ont des conséquences sur les parcours individuels et sur la vie collective au sein du CHRS. Cette réalité suscite une réflexion jamais inachevée sur l'amélioration de pratiques et la recherche de solutions innovantes. En espérant que la prestation hébergement se transforme en 2022 grâce à l'humanisation.

La Directrice
Stéphanie MOREL

Morel

SERVICE 115

Introduction

Le service 115 est un dispositif de mise à l'abri dédié aux personnes en rupture d'habitat, par le biais d'un accueil téléphonique, d'écoute et d'orientation. Toute personne sans solution d'hébergement peut appeler le 115 et cela 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 grâce à la mutualisation avec le CHRS du Beillard. Associé avec le SIAO par un groupement de coopération, nos services travaillent en étroite collaboration à la prise en charge efficiente de ces personnes en grande difficulté.

L'offre des places d'hébergement couvre le territoire Vosgien avec 10 structures d'hébergement dites d'urgence et 13 hôtels partenaires.

Axe 1 : Impact Social

1 : Les activités

Récapitulatif des appels sur le 115 et des demandes d'hébergement

| | 2020 | 2021 | Evolution en % N-1 |
|----------------------------------|-------|-------|--------------------|
| Nombre d'appels sur l'année | 5 659 | 6 644 | + 17.8 % |
| Nombre de demandes d'hébergement | 1 777 | 1 979 | + 11.4% |
| Demandes pourvues à l'hôtel | 207 | 189 | - 8.9 % |
| Demandes pourvues en structure | 467 | 577 | + 23.4% |
| Demandes non Pourvus | 1 103 | 1 202 | + 8.9 % |

Le service propose jusqu'à 169 places d'hébergement en structure et 284 places en hôtels. Le nombre de places en Hôtels comptait 330 places disponibles en 2020 pour 284 places en 2021 soit une perte de 46 places d'hébergement en Hôtel dans l'année.

Nous pouvons constater une augmentation de 985 appels et de 202 demandes d'hébergement pour l'année 2021. Une baisse de demandes d'hébergement 115 pour les demandeurs d'Asile surtout pour les déboutés du droit d'Asile est constaté, ce qui va dans la continuité du ralentissement des prises en charge en 2020. La fin du partenariat avec deux hôtels pour cause de non-conformité émise par la Commission de Sécurité.

2 : Les usagers

Typologie du public en demande d'hébergement

| Situation familiale | 2020 | 2021 |
|-------------------------------------------------|--------|--------|
| Homme seul | 43.5% | 41.7 % |
| Femme seule | 9 % | 8.8 % |
| Couple ou groupe sans enfants | 11.3 % | 13.7 % |
| Couple ou groupe avec enfants | 23,1 % | 19.8 % |
| Femme avec enfants | 11.5 % | 13.8 % |
| Homme avec enfants | 0.8 % | 1.2 % |
| MNA déclaré majeur par le Conseil Départemental | 0.8 % | 0.9 % |

Les proportions de demandes d'hébergement sont relativement identiques à l'année 2020 avec une légère augmentation des femmes seules avec enfants. Le public 115 est majoritairement masculin.

Typologie des publics pris en charge

| Situation familiale | 2020 | 2021 |
|-------------------------------|-------|--------|
| Homme seul | 39% | 39.6 % |
| Femme seule | 8 % | 9.2 % |
| Couple ou groupe sans enfants | 9 % | 10.9 % |
| Couple ou groupe avec enfants | 26 % | 21.8% |
| Femme avec enfants | 17 % | 16.3 % |
| Homme avec enfants | 0.7 % | 1.5 % |
| MNA | 0.3% | 0.4 % |

La Situation Familiale des personnes prises en charge sur le Service 115 sont les mêmes que l'année Précédente.

La prise en charge sur le dispositif hôtelier des primo- arrivant et des personnes déboutées

| | 2020 | 2021 | Evolution |
|------------------------------------------------------|---------|--------|-----------|
| Nombre de personnes primo arrivantes | 72 | 101 | +41 % |
| Nombre de nuitées hôtelières des primo-arrivants | 5 738 | 5412 | -5% |
| Nombre de personnes Déboutées | 450 | 380 | -15% |
| Nombre de nuitées hôtelières des personnes Déboutées | 111 623 | 89 776 | -20% |
| Total nombre de personnes hébergées à l'hôtel | 522 | 481 | -8 % |
| Total de nuitées hôtelières | 117 361 | 95 188 | -19 % |

Une nette augmentation du nombre de personnes primo arrivantes orientées par le Service 115 par rapport à l'année précédente est constatée. La baisse des flux de demandeurs d'asile sur le territoire avait été significative en 2020 à cause de la crise sanitaire.

Nous travaillons en collaboration avec les différentes structures d'hébergement.

Au 1^{er} janvier 2021, **169** places d'hébergement d'urgence sont répertoriées :

- 1 place pour les auteurs de violences
- 23 places pour les victimes de violences intrafamiliales
- 145 places fléchées :
 - o 45 places hommes
 - o 30 places femmes
 - o 64 places modulables en places hommes ou femmes ou couple ou familles
 - o 6 places dont 2 places couple et 4 places famille

Axe 2 : Impact Sociétal

1 : Le personnel

Le Service 115 est toujours composé de 4 écoutants dont 1 de nuit. Le secrétariat et la direction sont mutualisés avec le Centre d'hébergement et de Réinsertion Sociale « Le Beillard ».

2 : Les relations partenariales

Les partenaires du Service 115 sont les mêmes, une étroite collaboration avec tous les hôteliers qui prennent en charge en majorité les personnes déboutées du droit d'asile. Il est important de maintenir de bonnes relations avec les hôteliers.

Le partenariat avec la Croix Rouge qui effectue les transports des personnes vers les structures d'accueil est toujours actif.

Nous sollicitons toujours les Services de l'Etat et la Préfecture pour les demandes particulières de prise en charge.

Axe 3 : Impact environnemental

La coordinatrice QHSE est une salariée du CHRS, le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels été finalisé et validé.

Conclusion

Le service 115 a encore connu une augmentation de son activité. La mutualisation avec les salariés du Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale permet de répondre en continu aux sollicitations téléphoniques et ceci dans un contexte tendu par exemple comme la crise sanitaire.

La Directrice
Stéphanie MOREL



Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) Jean Martin MOYE

Introduction

L'EHPAD Jean-Martin Moye est doté de 14 lits dédiés à l'accueil permanent à l'Unité de Vie Protégée et de 48 lits dans le Secteur Ouvert. 2 places d'accueil de jour sont matérialisées dans le secteur protégé et 2 lits sont destinés à l'accueil temporaire. Le dernier Gir Moyen Pondéré est de 735 et le dernier Pathos Moyen Pondéré 224 (validés le 24 juin 2016). Il accueille principalement des personnes provenant du canton de CHARMES.

L'EHPAD est intégré dans l'un des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens de la Fédération Médico Sociale.



Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

Au total, 22 685 journées ont été réalisées réparties comme suit :

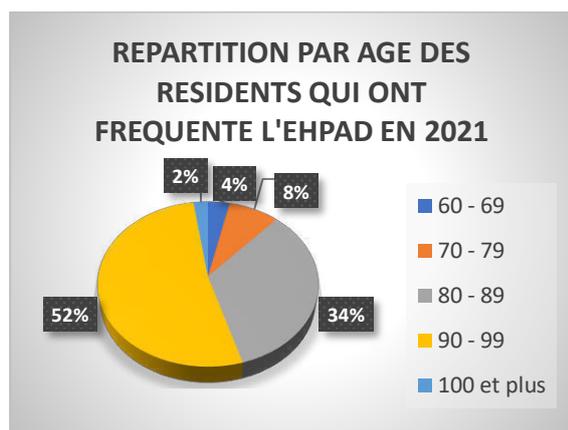
| TOTAL DES JOURNEES : 22 685 | | | | | | |
|-----------------------------|--------------------|-----------------|-----------------|----------|------------|-------------|
| Hébergement permanent | Accueil temporaire | Accueil de jour | Hospitalisation | Vacances | Libération | Réservation |
| 22 225 | 27 | 37 | 203 | 83 | 34 | 76 |

L'objectif réalisé est inférieur aux prévisions (22 685 au lieu de 22 730 journées) mais reste néanmoins acceptable au vu du contexte sanitaire particulier (offre de lits importante par rapport à la demande). Plusieurs admissions en vue d'hébergement permanent ainsi qu'un séjour d'accueil temporaire ont également été annulés en dernière minute.

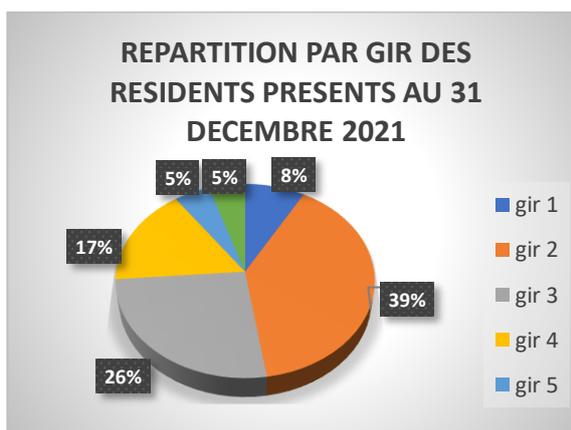
2 : Les usagers

89 résidents ont été accueillis entre le 1 janvier 2021 et le 31 décembre 2021 (70 femmes et 19 hommes). Au cours de l'année, 25 résidents ont été admis de manière permanente et 25 résidents sont décédés (19 dans l'établissement et 6 lors d'une hospitalisation).

Une personne a profité de l'accueil de jour et deux personnes de l'accueil temporaire.



La moyenne d'âge des résidents qui ont fréquenté l'établissement en 2021 est de 85.62 ans



61 personnes étaient présentes au 31/12/2021.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

Au 31 janvier 2021, 44 professionnels (39 femmes et 5 hommes) émargeaient à l'EHPAD pour 39.54 ETP. L'ergothérapeute et le médecin coordinateur ont démissionné de leur fonction en fin et en milieu d'année 2021 et n'ont pas été remplacés pour le moment faute de candidature.

Le chef cuisinier, un cuisinier et une infirmière, 1 Aide-Soignant et 3 maitresses de maison ont également quitté l'association. Une infirmière et une maitresse de maison ont démissionné mais ont réintégré la structure quelques semaines après leur sortie.

Deux professionnels ont fait valoir leur droit à la retraite.

Malgré notre réelle collaboration avec pôle emploi, force est de constater que nous rencontrons de réelles difficultés pour le recrutement de professionnels qualifiés, notamment les aides-soignantes.

Différentes formations ont été dispensées cette année :

- 👉 Assistant de soins en gérontologie pour 2 professionnels
- 👉 AFGSU 2 pour 2 professionnels
- 👉 Netsoins pour 17 professionnels
- 👉 Excel opérationnel pour 1 professionnel
- 👉 Faire face aux troubles psychiatriques pour 3 professionnels (fiche action n°14 du projet d'établissement)
- 👉 HACCP pour 1 professionnel
- 👉 Posture d'accompagnement spécifique à la maladie d'Alzheimer pour 10 professionnels
- 👉 Incendie type j pour 20 professionnels
- 👉 SST recyclage pour 1 professionnel
- 👉 MAC SST pour 3 professionnels
- 👉 PSC1 pour 2 professionnels

2 : Les relations partenariales

15 stagiaires ont été accueillis en 2021. Du fait de la situation sanitaire, un certain nombre de demandes a été annulé et le nombre de demandes émanant des IFAS et IFSI a été beaucoup moins important que les années précédentes.

Même si le nombre de bénévoles intervenant sur l'établissement a baissé cette année, quelques-uns ont toutefois maintenu leurs interventions. Ce qui a permis de préserver une certaine diversité des animations.

Nous observons que du fait de leur plus grande autonomie, un certain nombre des derniers résidents accueillis dans l'établissement profitent de manière régulière de sorties à la journée ou de vacances en famille, ce qui leur est plutôt bénéfique en cette période difficile.

La Fondation BRUNEAU a financé, via l'URIOPSS, 29 séances de médiation animale qui se déroulent de manière individuelle ou collective dans le secteur ouvert et l'UVP. 20 séances ont eu lieu en 2021. L'activité se poursuit en 2022. Ces prestations sont très attendues par les résidents. La présence des animaux apporte aux résidents le bonheur, la quiétude et ravive pour une grande majorité des souvenirs liés à leur vie de famille ou leur activité professionnelle.

Des fonds dégagés par L'ARS ont permis la mise en place d'ateliers d'activité physique adaptée dans le secteur ouvert et l'UVP dispensés par l'association SIEL BLEU. 23 séances ont eu lieu en 2021. L'activité se poursuit en 2022 (fiche action n°9 du projet d'établissement). En plus de préserver la condition physique des résidents, ces ateliers génèrent un élan de dynamisme et de joie de vivre au sein de l'établissement.



Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Dans le cadre de la démarche Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement impulsée par la FMS, un membre de l'équipe d'accompagnement a proposé sa candidature au poste de coordonnateur QHSE qui était vacant depuis de nombreux mois, ce qui va permettre de relancer la dynamique.

Suite à sa refonte au cours de l'année 2021, le projet d'établissement a été validé en avril 2021 par le Conseil d'Administration de l'association et le Conseil de la Vie Sociale.

Le CVS s'est réuni en visio-conférence à deux reprises. Nous avons pu constater les limites de ce format de réunion pour les personnes âgées pour la plupart non familiarisées à cette technologie et présentant un déficit auditif et/ou visuel. Nous avons bénéficié d'une subvention de la part du Crédit Agricole qui nous a permis de financer, en partie, du matériel audiovisuel pour permettre en outre, une meilleure participation des résidents.

100 séances d'ostéopathie à l'intention des professionnels ont été financées par la Fondation de France. Une grande majorité des salariés, tous services confondus, a pu profiter de 2, 3 voire 4 séances sur site en fonction des souhaits et besoins de chacun.

Un projet de collaboration avec l'entreprise d'insertion « Le lavoir d'Espoir » a été construit au cours de l'année 2021. Ce projet a vu le jour dès le début de l'année 2022. C'est ainsi que le linge plat, les vêtements des résidents et les tenues de travail des professionnels de l'EHPAD et de la MAS l'AQUARELLE sont dorénavant entretenues sur le site d'ESSEGNEY. Une convention a été signée par les deux partis. Cette nouvelle organisation a nécessité des travaux dans la lingerie existante et l'acquisition de matériel permettant dorénavant de répondre aux normes RABC et fournir aux usagers une meilleure qualité de la prestation lingerie (fiche action n°4 du Projet d'établissement).

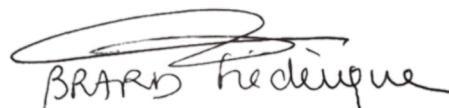
Conclusion

En termes d'activité, l'année 2022 démarre difficilement. Le nombre de dossiers déposé est restreint.

Après une année 2020 compliquée, qui nous a obligé à bousculer nos pratiques et nos organisations, nous espérons que 2021 apporte aux résidents et aux professionnels un peu plus de liberté et de légèreté. Ce qui fut le cas, en partie, puisque les résidents ont pu reprendre une vie « ordinaire » et globalement maintenir les liens avec leur famille sans contrainte autre que celle du respect des gestes barrières.

Les résidents et leur entourage ont été extrêmement compréhensifs et coopératifs malgré l'épée de Damoclès suspendue au-dessus de nos têtes.

Les animations dispensées par l'animateur et certaines activités collectives encadrées par des bénévoles ou autres intervenants ont repris leur cours pour le grand bonheur de chacun.



BRARD Frédéric

FOYER D'ACCUEIL SPECIALISE « LES ESSIS »

Introduction

Après une fin d'année 2020 particulièrement difficile pour l'établissement et les professionnels due au contexte sanitaire et aux décès survenus parmi les résidents.

On peut noter que même si la gestion de cette pandémie, toujours présente, a parfois retardé, certains projets ou liens avec les intervenants extérieurs, partenaires, l'équipe pluridisciplinaire des Essis, composée de 25 personnes, a su se remobiliser et retrouver son dynamisme pour débiter 2021 dans un esprit serein tout en restant vigilante.

Une priorité fut de redémarrer, dès le printemps, notre projet d'aménagement d'une terrasse adaptée pour tous. Cette terrasse sera finalisée au printemps 2022, avec l'installation d'une pergola.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

Le foyer de vie « Les Essis » est doté d'une capacité d'accueil de 52 places mixtes. Celles-ci, sont réparties de la manière suivante : 50 places pour l'hébergement temps plein, 1 place pour l'hébergement d'urgence et 1 pour les séjours temporaires « dit de vacances » et/ ou « de répit »

L'arrêté budgétaire de janvier 2021, nous proposait de réaliser 18200 journées dont 150 pour les séjours temporaires.

En appliquant les tarifs suivants (actés par le Conseil Départemental)

Pour les personnes hébergées à temps plein et les séjours d'urgence.

- 👉 84,34€ pour l'hébergement
- 👉 64,34€ pour la réservation
- 👉 25,30€ pour les périodes de vacances

Pour l'hébergement temporaire un tarif national et unique de 20€/jour est appliqué.

Au total, **18115 journées** ont été réalisées réparties en détail ci-dessous :



Ce qui représente un taux d'occupation de 99.53%, soit une baisse de 1,59% par rapport à 2020.

Cette baisse est générée par un faible taux d'hébergement temporaire, qui s'explique par des annulations tardives des réservations, conséquence directe des différentes directives et des craintes, liées à la crise sanitaire.

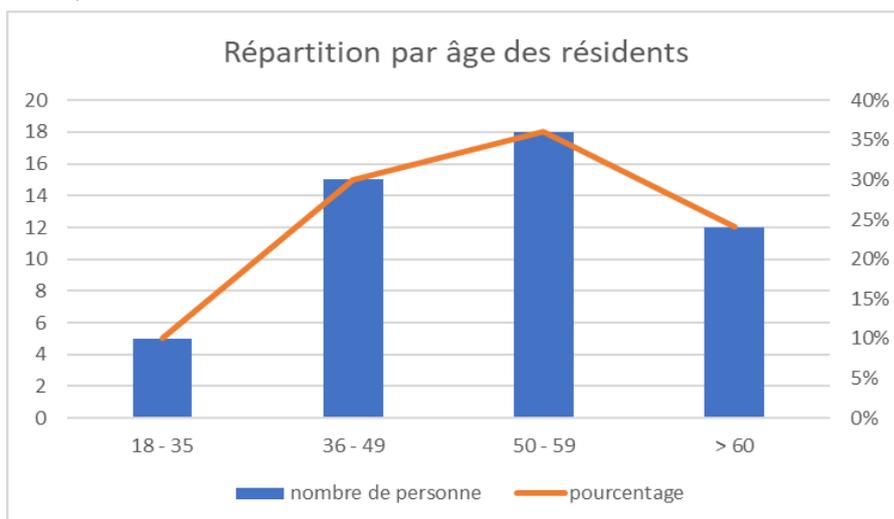
2 : Les usagers

53 personnes ont fréquenté l'établissement en 2021 (43 hommes et 10 femmes) : 4 personnes sont arrivées en cours d'année, 3 personnes sont venues en séjours temporaires.

Sur les 50 personnes hébergées à temps plein sur l'année, 47 proviennent du département des Vosges, 3 sont en dérogation, leur provenance : la Haute-Saône, la Moselle et la Meurthe-et-Moselle.

Pour 2 d'entre elles, ces dérogations leur ont permis un rapprochement familial et pour la troisième, il n'y avait pas de place adaptée à sa pathologie disponible dans son département lors de sa sortie d'hospitalisation. Un travail a donc été mené avec la MDPH des deux départements et les établissements susceptibles de l'accueillir, dans le cadre du projet « zéro sans solution ».

La moyenne d'âge des résidents accueillis est de 52 ans (47 ans pour les femmes et 53 ans pour les hommes).



Au 31 décembre 2021, le plus jeune avait 23 ans et le plus âgé 76 ans.

L'élection des nouveaux membres du CVS, qui est composé de représentants du personnel, des résidents, des familles ont eu lieu en avril dernier.

Conformément à la législation, le Président, les représentants du Personnel et des familles du Conseil de la Vie Sociale (C.V.S) ont été élus lors du 1^{er} CVS ;

A cela s'ajoute un membre du Conseil d'Administration de la FMS, nommé par le Président de cette même association.

Le C.V.S. s'est réuni trois fois (*en présentiel*) en 2021, et a été informé des différentes directives mises en place dans le cadre de la COVID 19, du suivi et de l'évolution de celle-ci, mais aussi des animations socioculturelles réalisées ou programmées au cours de l'année ainsi que des projets et travaux en cours.

La FMS a fêté ses 100 ans cette année. Lors de cet anniversaire, proposition a été faite de participer à une action commune FMS sous la forme d'un challenge de danse KUDURO (chorégraphie et chanson), mais aussi de faire des actions par établissement et / ou service.



Les Essis ont souhaité répondre favorablement à ces deux demandes. Pour le challenge de danse une vingtaine de résidents accompagnés de professionnels ont réalisé une vidéo colorée.

Pour les actions établissements, ils ont souhaité mettre en lumière leurs ateliers « cuisine et chants » par la réalisation de deux gâteaux d'anniversaire et une chanson réécrite avec leurs mots.

Ces deux actions, ont été présentées lors du repas d'anniversaire sous forme d'un powerpoint avec les photos de la réalisation des gâteaux avec en musique de fond les résidents chantant leur création et en clap de fin une image de l'ensemble des artistes.



Mais aussi, leur atelier « création » pour la réalisation des centres de table.

Les activités en intérieur et/ou en extérieur ont toujours un réel succès. Nous avons pu sans interruption maintenir nos activités en interne comme les ateliers : chant, scolaire, danse, jeux de société, argile, esthétique, jardinage, cuisine/pâtisserie, etc.

Néanmoins, les activités, sorties culturelles et sportives, ouvertes sur le monde extérieur, au début de l'année 2021 ont été encore fortement impactées par la crise sanitaire et les mesures de restrictions.

Pour compenser celles-ci, l'équipe pluridisciplinaire a proposé différents projets comme des sorties au bord des différents lacs, des balades nature dans les forêts, des visites dans les villages aux alentours du foyer, des balades en raquettes, etc.

Heureusement, à la fin du printemps les sorties et temps collectifs avec nos partenaires ont pu de nouveau avoir lieu pour le bonheur de tous. Nous avons pu reprendre nos rencontres à la patinoire d'Epinal en vue de la préparation d'un gala sur glace en mai, qui fut malheureusement annulé.

La cueillette de pommes en Alsace, les marches populaires, les restaurants / cinéma (*sorties très demandées par nos résidents*), etc.

La reprise des séances de sport adaptées avec l'association Siel Bleu (*20 séances pour 2021*), qui ont pour objectif principal, le maintien de l'activité physique et de l'autonomie en leur procurant un réel plaisir, tout en respectant les choix et possibilités de tous. Elles se déroulent sur site, au gymnase de Gérardmer, à la salle de gym du Tholy et /ou à la piscine de Vagney, afin de permettre à tous les résidents de trouver le lieu, le groupe et le créneau qui leur a convenu le mieux.

Malheureusement, nous n'avons pas pu réaliser notre carnaval inter-établissement de même que les olympiades et le repas d'automne avec l'association VICA, et ce, suite aux restrictions sanitaires.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

Le foyer de vie Les Essis, est doté de 26 salariés en CDI, correspondant à 25,40 ETP.

Tout au long de l'année, nous avons fait appel à 10 CDD pour des remplacements en équipe éducative de nuit et de jour, en cuisine et maîtresse de maison.

Au niveau des CDD 4 étaient sur de la longue durée soit pour congé maternité, maladie (*opération*), congé sabbatique de 6 mois et/ou formation de 6 mois hors temps de travail.

Les autres, ont eu lieu essentiellement pour des remplacements ponctuels, pour absence en CA – CAS.

Au cours de l'année 2021, nous avons eu 3 départs :

Mme D. infirmière, depuis 3 ans sur Les Essis, a démissionné en février pour rapprochement domicile et a été remplacée par Mme L. à compter de septembre.

Deux professionnels ont fait valoir leur droit à la retraite, Mme P. (*lingère*) et Mme P. (*AMP*), elles ont été remplacées par Mme V. (*agent de service intérieur polyvalent*) et Mme L. (*AMP*).

Nous constatons malgré notre collaboration avec pôle emploi et la diffusion des offres via les différents réseaux sociaux, une pénurie de candidats qualifiés dans nos métiers et cela s'est accentué depuis le début de la crise sanitaire. Un constat qui nous questionne quant à la prise en charge de nos personnes accueillies dans un futur proche.

Stagiaires : nous avons accueilli malgré tout, 6 stagiaires :

- 👉 deux aides-Soignantes,
- 👉 un bac pro ASSP,
- 👉 deux en accompagnement éducatif et social
- 👉 un en soins et service à la personne.

Tout au long de l'année, les professionnels des Essis ont bénéficié de formations diverses telles que :

- 👉 **PSC1 initial** pour 2 professionnels
- 👉 **SST initial** pour 3 professionnels
- 👉 **SST recyclage** pour 3 professionnels
- 👉 **AFGSU** pour 2 professionnels
- 👉 **HACCP** pour 1 professionnel
- 👉 **Informatique « découverte »** pour 1 professionnel
- 👉 **Incendie** pour 5 professionnels
- 👉 **Sophrologie** : pour 6 professionnels
- 👉 **Animer un atelier de relaxation** pour 2 personnes

Une personne (agent de service) est entrée en formation qualifiante « maîtresse de maison » à l'IRTS de Lorraine.

La directrice a suivi quatre formations courtes :

- 👉 recrutement nouvelles règles
- 👉 secteur médico-social nouvelles règles
- 👉 compétences psychosociales
- 👉 Teams.

En lien avec la pandémie, la Fondation de France a financé 6 séances de 2h d'analyse des pratiques professionnelles auprès d'une psychologue libérale. Dix professionnels (de jour et de nuit) y ont participé.

2 : Les relations partenariales

Le réseau partenarial bien que développé et existant depuis quelques années avec la Croix Rouge, le Kiwanis masculin de Gérardmer, la commune de Gérardmer, l'EHPAD de Gérardmer, l'EHPAD de Granges sur Vologne, l'Association VICA (**V**osges **I**nformation **C**oordination **A**nimation) etc. n'a pas cessé de se développer au fil des années, ce qui a permis aux résidents d'être intégrés et reconnus dans la vie locale et associative.

Ce réseau reste indispensable pour les personnes accompagnées, il couvre l'ensemble des domaines de la vie quotidienne (*CMP, infirmier, médecin, mandataire judiciaires etc...*) et se situe sur l'ensemble du Département des Vosges.

Au vu du contexte sanitaire toujours aléatoire, nous n'avons pas créé de nouveaux partenariats en 2021, mais nous en avons consolidé certains et / ou développé leur champ d'actions pour d'autres.

Comme celui avec le Rotary club de Gérardmer par une mise en lumière via la presse d'un projet commun sur l'aménagement extérieur d'une terrasse accessible à tous, qui montre leur implication dans leur action d'accompagner les établissements sur la réalisation de projets permettant d'améliorer le bien-être du lieu de vie des personnes.

Mais aussi, celui avec les infirmières libérales intervenant à l'établissement avec qui nous avons mis en place une continuité de leur prise en charge « médicale & psychologique » du résident de retour en famille (*prise de traitement, suivi diabète etc*), dans leur secteur géographique d'intervention.

Cette nouvelle prise en charge concerne surtout les familles vieillissantes. Elles font le lien permanent avec les professionnels et direction du foyer si besoin.

Cette démarche s'est mise en place pour permettre aux familles de continuer de prendre à domicile leur proche tout en étant serein sur la partie « médicale » qui, pour certains devenait trop complexe.

Et pour le résident, cela le rassure.

Depuis la mise en place du logiciel de suivi (Via Trajectoire) une gestion en temps réel des orientations de la M.D.P.H a permis de travailler en étroite collaboration et de façon plus directe avec le personnel du Conseil Départemental et de la M.D.P.H. des Vosges, mais aussi de la Meurthe & Moselle, la Meuse et la Haute Saône pour des placements « d'urgence », « rapprochement familial ». Dans le cadre d'un accompagnement personnalisé.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Dans le cadre de la démarche QHSE, le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) a été revu en tenant compte du risque vaccinal COVID.

Sécurité/hygiène

- 👉 Exercice d'alerte incendie lors de la vérification des équipements,
- 👉 Formation Incendie pour 5 salariés,
- 👉 Formation SST (initiale ou recyclage), PSC1 et AFGSU pour 10 salariés,
- 👉 Mise à jour du plan d'adaptation COVID,
- 👉 Travail sur la mise en place des protocoles liés à la crise du COVID,
- 👉 Mise à disposition des résidents et professionnels des équipements de protection contre la COVID (masques, gel, lingettes) etc),

- 👉 Dans la continuité du projet « ménage », une étude a été menée afin de pouvoir s'équiper d'un nouveau chariot, tenant compte de la prévention des TMS (Troubles Musculosquelettiques),
- 👉 Etude sur les produits et matériel d'entretien, en continuité avec la prévention santé et TMS,
- 👉 Mise en place et déploiement avec le coordinateur cuisine du P.M.S (Plan de **Maîtrise Sanitaire**) mis à jour,
- 👉 Etude pour le remplacement des caillebotis extérieurs par un autre système plus adapté aux résidents.

Démarche qualité

- 👉 une enquête de satisfaction du résident a été réalisée,
- 👉 bilan de la commission « repas » (*composée de résidents et professionnels*) sur les demandes effectuées au niveau des menus,
- 👉 changement des référents et co-référents.

Conclusion

2021, deuxième année de crise sanitaire marquée tout au long par une adaptation constante avec parfois des retours en arrière en fonction de l'évolution de l'épidémie et des directives à appliquer.

Une situation éprouvante, voire lassante tant au niveau des résidents, professionnels et familles.

Un point important n'est pas décrit et peu mesuré, c'est l'accompagnement nécessaire dans les gestes de la vie courante, de certains résidents touchés par la Covid en 2020, et qui, à ce jour, sont en « Covid long » et demandent une vigilance plus poussée, tout en respectant les protocoles sanitaires.

Sachant qu'à cela, s'ajoutent au vieillissement de notre population qui majoritairement a plus de 50 ans, leurs pathologies, qui entraînent un vieillissement précoce.

Nous sommes vigilants sur le respect de la notion de parcours de vie au sein du foyer et adaptons nos prestations proposées aux personnes en vue d'une qualité de service la plus juste possible, selon leur profil.

Dans un contexte sanitaire, social difficile, avec des moyens financiers qui ne sont pas extensibles, il est impératif de faire preuve d'imagination afin de maintenir, voire d'améliorer la prise en charge actuelle pour le confort et la sérénité de tous.

Même si 2021 n'était pas encore une année dite « normale », les professionnels ont su se mobiliser et dynamiser leur accompagnement.

Néanmoins, cela ne suffit pas, pour 2022, il faudra re-dynamiser notre place temporaire, par la mise en place d'un programme du séjour choisi en amont par la personne. Cela permettra de mieux cibler les attentes et les besoins des personnes venant sur des séjours courts et de façon irrégulière.

Cette place est importante pour « les aidants » qui veulent avoir un peu de « répit », nous devons remettre en lumière celle-ci.

Un travail sera engagé auprès des assistantes sociales, organismes de tutelles, etc. points d'informations pour les familles en recherche.

Au niveau agencement, les travaux en termes d'accessibilité et d'aménagement vont se poursuivre sur 2022.

Nous gardons espoir que l'année 2022 permettra, même si ce n'est pas la fin, de voir une diminution de l'épidémie afin que nous puissions envisager de reprendre un fonctionnement « actif » de notre démarche d'ouverture et d'inclusion de l'établissement vers l'extérieur engagée avant l'arrivée de cette pandémie.

Magali FERRY, Directrice

FOYER D'HEBERGEMENT « RESIDENCE ARIANE » - DARNEY

Introduction

La crise sanitaire se poursuit et l'organisation générale de l'établissement en a été impactée. Entre des temps de dépistage massifs, des isolements, des adaptations dans le quotidien, les résidents et l'équipe ont pu démontrer toute leur endurance et leur capacité d'adaptation, de bienveillance et d'écoute.

Une Chef de service a pris ses fonctions depuis le mois de janvier 2021, afin de renforcer le lien et amener un soutien à l'équipe éducative.

Des travaux d'aménagement et d'embellissement ont permis de joindre l'utile à l'agréable en transformant l'entrée de l'établissement, en faisant des travaux de peintures intérieures et en réaménageant des espaces tels qu'un bureau pour le service Autonom'Toît (appartements extérieurs), une infirmerie.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

| FOYER | | | |
|--------------|--------------------|------------------------|------------------|
| | Prix de journée | Prix de réservation | Prix vacances |
| 2021 | Nb | NB | NB |
| Janvier | 819 | 74 | 6 |
| Février | 739 | 61 | 12 |
| Mars | 746 | 103 | 58 |
| Avril | 794 | 86 | 8 |
| Mai | 824 | 118 | 0 |
| Juin | 740 | 105 | 25 |
| Juillet | 724 | 100 | 30 |
| Aout | 573 | 148 | 147 |
| Septembre | 716 | 95 | 26 |
| Octobre | 777 | 146 | 38 |
| Novembre | 804 | 118 | 8 |
| Décembre | 757 | 148 | 87 |
| Total | 7452 | 1302 | 445 |

Le service « hébergement éclaté » qui héberge des personnes dans des petits logements, loués par le foyer, sur la localité de Darney s'appelle désormais « Autonom'Toît »

Le service s'est organisé différemment, puisque nous avons à ce jour 14 logements sur Darney et ses environs et 2 moniteurs qui accompagnent les résidents du lundi au dimanche. Il est proposé un accompagnement individualisé qui a pour objectif de maintenir le plus longtemps possible les résidents dans leur logement et leur autonomie. Nous proposons des temps collectifs ou particuliers sur les week-ends. Les personnes apprécient cette nouvelle organisation.

2 : Les usagers

Un résident qui était en hébergement sur le foyer est sorti des effectifs le 1^{er} juillet 2021 pour s'installer dans un logement en autonomie complète. Un résident est arrivé en février 2021. Un résident est parti à la retraite en février 2021. Deux résidents sont arrivés en juillet 2021. Un résident est arrivé en juillet 2021 jusqu'en décembre 2021 ; c'était un hébergement provisoire, le temps qu'il se stabilise dans sa situation personnelle.

Un résident est arrivé en septembre 2021.

Trois résidents du foyer sont passés sur le service « Autonom'Toît ».

Nous avons obtenu des dérogations afin de répondre à certaines demandes particulières.

Le fait d'avoir à ce jour 14 appartements sur l'extérieur nous permet de répondre à ces situations atypiques, mais aussi à l'accueil de stagiaires fille et garçon, puisque des studios sont vacants, la capacité de l'établissement étant 30 personnes. Cette disponibilité nous permet à ce jour de pouvoir, en fonction des projets d'accompagnement personnalisés, répondre à la demande de studio, d'appartement essai des résidents.

Nous avons organisé les CVS sur l'année. Ces temps d'échanges permettent d'ajuster et de définir des projets en lien avec les résidents. Nous avons changé les couleurs des murs sur le RDC, afin d'entretenir et de rafraîchir l'établissement. Les choix des couleurs ont été porté par les résidents et échangé lors d'un CVS.

Les travaux de terrasse répondent à la demande des résidents, de pouvoir investir sur le devant de l'établissement un espace convivial durant la belle saison.
Certaines douches ont été changées et les résidents sont satisfaits, ainsi que les éclairages extérieurs avec un look plus moderne.

La résidence Ariane accueille un public rajeuni, qui aime investir son lieu de vie. Les résidents sont force de propositions dans l'amélioration des espaces mis à leur disposition. Nous avons également agrandi la pièce commune avec un projet de fresque réalisée par les résidents et un graffeur, qui sera mené sur 2022.

Sur la Résidence ARIANE nous menons nos projets en collaboration avec chaque résident. Ils sont acteurs de leur vie privée.

Nous avons accueilli, au total, trente-trois personnes sur l'année 2021.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

Madame Alexandra PLENERT chef de Service est arrivée le 4 janvier 2021 sur ce service et d'autres missions.

Dominique DURAND est partie à la retraite le 31 juillet 2021. Elle a été remplacée par Madame BATTU Amélie, éducatrice spécialisée.

Nous avons pu célébrer la remise de médailles du travail autant pour certains salariés que pour certains travailleurs ESAT.

L'équipe éducative a bénéficié de 6 séances de renforcement des pratiques professionnelles qui avaient pour objectif de pouvoir offrir un espace de dépose des émotions, des problématiques rencontrées dans la pratique professionnelle ; de faire de ces échanges un espace de partage de son savoir-faire, pour que chacun puisse s'enrichir et apporter son expertise. Ces séances avaient également pour objectif d'améliorer la cohésion de l'équipe qui a vécu des changements.

2 : Les relations partenariales

Nous travaillons en collaboration avec l'ensemble des partenaires locaux. (MSVS, Mairie, CMP, Pharmacie, Médecin, Infirmières et commerces locaux...)

Nous avons établi une collaboration avec la Pharmacie pour la préparation des piluliers pour les Résidents. Nous avons poursuivi notre collaboration avec un joueur de HOCKEY qui met en place des activités sportives collectives.

Nous projetons un temps avec un graffeur sur l'année 2022.

Notre volonté est de construire le maximum de partenariat afin de pouvoir proposer aux Résidents un panel de possibilités. (Culturelle, sportive etc...)

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Le D.U.E.R.P a été revu, réajusté au fur et à mesure de l'année afin qu'il soit lisible par tous.

Des enquêtes de satisfaction ont été réalisées et mener par l'équipe avec chaque Résident.

Madame DURAND étant partie en retraite, nous n'avons sur cette année plus d'animateur qualité.

Conclusion

L'année 2021 a été une année particulière pour tous. Cependant, nous avons pu mener nos projets à terme et amener les résidents à reprendre un rythme de vie, retrouver du plaisir à faire des activités, des sorties ; et de, dans la bonne humeur.

Nous avons su nous organiser, nous ajuster pour garantir une qualité de service.

L'année 2022 sera tout aussi remplie avec une expérimentation concernant le financement des établissements sociaux et médico-sociaux, appelée SERAPHIN PH (Services et Etablissement : Réforme pour une Adéquation des Financements aux parcours des Personnes Handicapées).



C. CHEVALME - directrice

FOYER D'HEBERGEMENT - LE SAPHIR

Introduction

L'année 2021 restera une année où nous avons essayé de reprendre les activités qui s'étaient arrêtées depuis le début de la pandémie de Covid-19.

Le foyer a connu des changements ; une Chef de service a pris ses fonctions depuis le mois de janvier 2021, afin de renforcer les liens avec l'équipe éducative et amener un soutien dans leur pratique professionnelle. Des travaux d'embellissement sous la terrasse couverte extérieure ont permis de valoriser cet espace.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

L'activité sur l'année 2021. L'hébergement a accueilli 21 personnes et l'accueil de jour a accueilli 6 personnes en journée sur le service « accueil de jour ». Le Saphir accueille 11 personnes qui travaillent à l'E.S.A.T. FLOREBOIS et 10 personnes sur le F.A.S. (Foyer d'Accueil Spécialisé).

L'activité du Saphir sur l'année 2021 est la suivante :

| FOYER | | | |
|--------------|-----------------|---------------------|---------------|
| | Prix de journée | Prix de réservation | Prix vacances |
| 2021 | Nb | NB | NB |
| Janvier | 286 | 55 | 0 |
| Février | 278 | 30 | 0 |
| Mars | 314 | 27 | 0 |
| Avril | 245 | 46 | 39 |
| Mai | 289 | 47 | 5 |
| Juin | 304 | 26 | 0 |
| Juillet | 259 | 43 | 39 |
| Aout | 215 | 41 | 85 |
| Septembre | 290 | 40 | 0 |
| Octobre | 293 | 48 | 0 |
| Novembre | 295 | 35 | 0 |
| Décembre | 263 | 37 | 41 |
| Total | 2773 | 475 | 209 |

| FAS | | | |
|--------------|-----------------|---------------------|---------------|
| | Prix de journée | Prix de reservation | Prix vacances |
| 2021 | Nb | NB | NB |
| Janvier | 289 | 19 | 2 |
| Février | 255 | 24 | 1 |
| Mars | 295 | 14 | 1 |
| Avril | 265 | 28 | 7 |
| Mai | 273 | 36 | 1 |
| Juin | 275 | 21 | 4 |
| Juillet | 258 | 32 | 20 |
| Aout | 241 | 27 | 42 |
| Septembre | 264 | 19 | 17 |
| Octobre | 271 | 22 | 17 |
| Novembre | 268 | 27 | 5 |
| Décembre | 237 | 46 | 27 |
| Total | 2686 | 315 | 144 |

| ACCUEIL DE JOUR | |
|-----------------|-----------------|
| | Prix de journée |
| 2021 | Nb |
| Janvier | 25 |
| Février | 28 |
| Mars | 33 |
| Avril | 21 |
| Mai | 17 |
| Juin | 28 |
| Juillet | 25 |
| Aout | 20 |
| Septembre | 29 |
| Octobre | 27 |
| Novembre | 46 |
| Décembre | 30 |
| Total | 329 |

2 : Les usagers

Le C.V.S. (Conseil de la Vie Sociale) s'est maintenu et s'est réuni trois fois. C'est une instance où les personnes accueillies sont toujours investies et apprécient ces temps d'échange avec les représentants des résidents, des familles, le Conseil d'Administration de la F.M.S., la municipalité de Saint-Nabord, le personnel et la direction.

Des rencontres ont été organisées avec les résidents afin d'échanger avec eux sur le rôle du référent, la façon de travailler le projet personnalisé ; en vue de les intégrer à la réécriture du projet d'établissement qui aura lieu en 2022.

Un ancien travailleur ESAT est venu faire une période d'essai sur l'accueil de jour

Nous avons accueilli vingt-huit personnes sur l'année 2021 (11 T.H., 10 F.A.S., 7 A.J.).

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

L'équipe éducative a également bénéficié de 4 séances de renforcement des pratiques professionnelles qui avaient pour objectif de pouvoir offrir un espace de dépose des émotions, des problématiques rencontrées dans la pratique professionnelle ; de faire de ces échanges un espace de partage de son savoir-faire, pour que chacun puisse s'enrichir et apporter son expertise. Ces séances avaient également pour objectif d'améliorer la cohésion de l'équipe qui a vécu beaucoup de changements.

L'équipe éducative de jour a suivi une formation collective sur la prise de recul. L'équipe a également suivi une formation pour le nouveau logiciel de transmission, nommé LIVIA.

La maîtresse de maison recrutée en novembre 2020 a démissionné en juillet 2021. L'animatrice qui a obtenu son diplôme de monitrice éducatrice a démissionné de son poste en juillet 2021. L'animatrice de 1^{ère} catégorie, ayant obtenu le diplôme de Conseillère en Economie Sociale et Familiale par la voie de la V.A.E. (Validation des Acquis de l'Expérience) a démissionné de son poste en décembre 2021.

La personne qui avait commencé une formation « Surveillant de Nuit qualifié », a obtenu la qualification. Une apprentie BTS Compta Gestion est venue renforcer le poste administratif depuis le 1^{er} septembre 2021. La Chef de service a pris ses fonctions début janvier 2022.

2 : Les relations partenariales

Le Saphir reste bien intégré à l'environnement, à la vie locale et associative.

ACTIVITES REGULIERES

➤ BOWLING (8 personnes)

Une fois par mois, l'équipe éducative organise une sortie au bowling d'Epinal. Cette sortie ludique et divertissante est appréciée des usagers. A l'issue de la partie, le groupe boit un verre pour le plus grand plaisir de chacun !

➤ CINEMA (8 personnes)

Les résidents ont la possibilité de s'inscrire au cinéma de Remiremont une fois par mois. Ce sont eux qui choisissent le film après une première sélection effectuée par l'équipe.

Cette sortie culturelle est prisée par les usagers et ouvre la discussion sur des sujets de société.

➤ BADMINTON / BASKETS (6 personnes)

Tous les lundis soir, en partenariat avec le Sport Adapté de St-Amé, l'équipe accompagne un groupe de volontaires au gymnase de St-Amé. Sur place, les personnes bénéficient de matériel adapté à la pratique du sport comme le badminton et le basket.

C'est un moment d'échange et de partage entre les personnes du foyer *Tremplin* et celles du foyer *Le Saphir*. Ces rencontres restent enrichissantes d'un point de vue relationnel.

➤ EQUITATION (6 personnes)

Chaque premier mardi du mois, un groupe de cavaliers se rend à la ferme équestre de Cheniménil. Les usagers prennent soin des chevaux en les brossant dans l'écurie.

Ensuite, chaque participant a la possibilité de monter à cheval, soit dans le manège, soit en balade à proximité. La relation avec l'animal est bénéfique pour l'usager car c'est une discipline apaisante qui aide à effacer les angoisses de la personne.

➤ **PISCINE (16 personnes)**

Tous les mercredis matin, l'équipe éducative accompagne les usagers à la piscine du Val d'Ajol. Ce moment de détente permet à chacun de se décontracter dans l'eau, par la nage, l'aqua-bike ou les jeux mis en place. Cela permet la pratique régulière d'un sport apprécié de tous.

➤ **PARCOURS PSYCHOMOTEURS (8 personnes)**

Tous les mercredis après-midi, les résidents ont la possibilité de participer aux parcours psychomoteurs encadrés par le Sport Adapté de Saint-Amé. Cette activité a lieu au gymnase par mauvais temps et en extérieur lorsque la météo est clémente. Ce moment d'échange avec les usagers d'une autre structure est apprécié par le groupe car des affinités se créent.

➤ **CHIENS VISITEURS (8 personnes)**

En partenariat avec le Training-club Canin, une fois par mois, les usagers ont la possibilité de faire une balade avec des chiens dressés. Par le biais de jeux adaptés, ils apprennent à évoluer à côté de l'animal en lui donnant des ordres simples. Le groupe affectionne cette activité qui permet d'apaiser, d'effacer les appréhensions face aux chiens.

➤ **JARDIN / POULAILLER (8 personnes)**

Dans l'enceinte de la structure, l'équipe éducative anime des ateliers jardinage et entretien du poulailler. A cette occasion, les résidents se rapprochent de la nature et du respect de celle-ci. La récolte des fruits et légumes rend fiers les volontaires qui ont cultivé le potager. Des composts sont également mis en place pour recycler les déchets organiques en engrais naturel pour le jardin.

ACTIVITES PONCTUELLES

➤ **SEJOUR DANS LE DOUBS (7 personnes)**

Au mois d'août, deux éducateurs ont organisé, en partenariat avec les usagers, un séjour dans le Doubs. L'hébergement s'est fait dans un gîte au cœur de la nature. Des animations sur place ont été organisées comme une balade en calèche, un tour de bateau, visite d'une cave d'affinage. Ce transfert a permis aux résidents de sortir de l'institution durant quelques jours et de profiter pleinement d'un cadre différent.

➤ **SOIREE GUINGUETTE (21 personnes)**

Au mois de juin, l'ensemble du personnel a organisé une soirée guinguette en respectant le protocole et les mesures sanitaires liées au covid-19. Cette manifestation a permis à chaque personne de la structure, usagers et personnel, de décompresser, rire, se détendre, danser, chanter, s'amuser grâce à la présence d'un orchestre avec un répertoire de chansons françaises.

➤ **REGARDS CROISES (6 personnes)**

En partenariat avec la maison de retraite Léon Woerth de Remiremont et le Conseil Départemental, un projet théâtre a été mis en œuvre par le personnel de chaque établissement. Ces temps d'échange inter-établissements et intergénérationnels permettent de créer des affinités tout en mettant en valeur l'utilisateur par la mise en place d'un spectacle. Sans oublier la création de décors et d'accessoires qui développe la fibre artistique !

➤ **SOIREE PIZZAS (21 personnes)**

Au mois de juillet, le personnel a convié un camion de pizzas dans l'enceinte de la structure. Tous les résidents ont vivement apprécié cette intention innovante ! Cet instant gastronomique a ravi toutes les personnes présentes en laissant place à une grande convivialité.

➤ **UNE COMMUNE, UN SAPIN, UNE FORET (4 personnes)**

En partenariat avec la coopération *Monalisa-Vosges* et l'association *Les Petites Mains* de Saint-Nabord, les usagers ont tricoté des décorations, carrés de laine et autres pompons pour la réalisation d'un sapin commun. Les participants ont apprécié cet atelier écologique, collaboratif et intergénérationnel.

➤ **SPECTACLE LA VRILLE DU CHAT (7 personnes)**

Au mois de décembre, un groupe s'est rendu à la Rotonde de Thaon-Les-Vosges pour apprécier un des spectacles organisés par *Scènes-Vosges*. *La Vrille du Chat* est une représentation sur l'équilibre des corps. Mélange d'acrobatie et de cirque burlesque, cet instant culturel a ravi les personnes présentes.

➤ **AUORE SELLIER SEULE EN SCENE (16 personnes)**

Un groupe est allé à la rencontre de la comédienne de Cheniménil, Aurore SELLIER.

Le spectacle intitulé « *Tu verras quand tu seras grande* » met en perspective ses failles intimes autour du thème du secret de famille. Les participants ont ri et aussi pleuré face à ce récit sur la résilience. Chacun est ravi d'avoir pu soutenir une artiste locale.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Le D.U.E.R.P. (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) a été revu et adapté au fur et à mesure de l'année.

Le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement et le contrat de séjour ont été révisés en 2021.

Afin de protéger les résidents et le personnel, face à la pandémie de Covid-19, une quantité importante de produits a été achetée (masques, gants, produits désinfectants, lingettes...).

Conclusion

L'année 2021 s'est plutôt bien déroulée dans le contexte qui était lié à cette crise sanitaire. De nouveaux projets sont en cours, par la mise en place des P.A.P. (Projet d'Accompagnement Personnalisé). L'équipe éducative travaille sur une nouvelle organisation adaptée aux besoins et aux évolutions du public accueilli. L'année 2022 sera certainement rythmée par tous ces changements.

C. CHEVALME
Cadre de direction

A blue ink signature, appearing to be 'C. Chevalme', written in a cursive style.

MAISON D'ACCUEIL SPECIALISEE L'EFFEUILLY - DARNEY

Introduction

L'année 2021 a été placée sous le signe d'une envie de sortie de crise sanitaire. Les résidents ont été épargnés par les différentes vagues qui se sont succédées sur l'année. Le personnel a fait en sorte de les protéger au maximum. La vaccination a également permis de mieux protéger les plus fragiles.

Des travaux de climatisation ont eu lieu, permettant là encore de protéger les résidents en période de forte chaleur.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

L'établissement dispose de 28 places permanentes et 1 place temporaire.

L'activité de l'établissement se décompose comme suit :

Nombre de journées réalisées en hébergement permanent : 9 599

Nombre de journées réalisées en hébergement temporaire : 118

Nombre total de journées réalisées : 9 717

Le taux de remplissage pour l'hébergement permanent est de 94 % et s'explique par le fait que 7 résidents repartent en famille régulièrement.

Le taux de remplissage pour l'hébergement temporaire est de 32 % seulement pour l'année 2021 et s'explique par le fait que les résidents ne sont pas venus sur la structure pendant les confinements qu'il y a eu sur l'année.

2 : Les usagers

L'établissement a accueilli 31 personnes sur l'année dont 28 résidents sur l'hébergement permanent et 3 résidents sur la place d'hébergement temporaire.

L'évolution de la population accueillie laisse amener une réflexion sur l'adaptation des locaux aux personnes présentant des troubles de l'autisme sévères. Cela se traduit par des espaces plus restreints, leur permettant de se sentir mieux, alors que l'établissement est actuellement équipé avec des espaces assez grands et ouverts.

Les activités extérieures régulières comme la participation au club de marche local, les sorties diverses ont repris pour le plus grand plaisir des résidents.

Le parc de l'établissement permet de prendre l'air et de jouer au badminton, au ballon...

Plusieurs séjours ont été organisés sur l'année 2021 : en Alsace, à Anould, à Sexfontaine, dans le Jura, à Marigny (39), mais également au refuge du Sotré dans les Hautes Vosges. Ces moments sont très appréciés par les résidents. Cela permet de développer leurs capacités d'adaptation, et d'améliorer ensuite l'accompagnement quotidien dans la structure.

Il y a également les activités internes comme l'atelier cuisine, bricolage, Snoezlen, jeux de société, jardinage, danse en fauteuil, parcours moteur... qui permettent aux résidents de participer à des temps collectifs ou individuels selon leurs besoins.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

44 professionnels interviennent à l'établissement. L'équipe pluridisciplinaire comprend des aides-soignants, des A.M.P., un kinésithérapeute, un ergothérapeute, des infirmières, une psychologue, un éducateur, du personnel d'entretien et administratif.

12 personnels ont suivi la formation sur le vieillissement et les soins palliatifs par groupe de 6 personnes. D'autres ont suivi la formation AFGSU (Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence).

2 : Les relations partenariales

L'établissement travaille avec un médecin généraliste qui intervient au moins une fois par semaine et à la demande si besoin. Une convention avec le SIREV permet d'avoir un lien avec un médecin de rééducation deux fois par an et un podologue.

L'ESAT de Darney est un partenaire qui intervient dans l'entretien des locaux et dans la livraison des repas pour les résidents. Concernant l'entretien du linge, nous travaillons avec la blanchisserie locale pour le lavage du linge plat.

D'autres partenariats existent : la ville de Darney, la pharmacie de Monthureux-sur-Saône, les mandataires judiciaires, les familles des résidents...

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Le D.U.E.R.P a été revu, réajusté au fur et à mesure de l'année afin qu'il soit lisible par tous.

Les membres du CVS ont été renouvelés en novembre 2020.

La démarche QHSE a été orientée sur cette année 2021 par les mesures de protection pour éviter toute vague épidémique liée au Covid-19 dans l'établissement pour les résidents et les professionnels.

Conclusion

L'année 2021 a été une année particulière pour tous. Cependant, nous avons pu mener nos projets à terme et amener les résidents à reprendre un rythme de vie, retrouver du plaisir à faire des activités, des sorties ; pour leur plus grand bonheur.

L'année 2022 sera tout aussi remplie avec le remplacement du système de sécurité incendie.

La Direction par intérim
Christelle CHEVALME



MAS L'AQUARELLE

Introduction

La MAS l'Aquarelle a subi divers changements sur cette année 2021 notamment avec le départ du Chef de Service. Cette année la COVID a encore été au cœur des préoccupations, l'établissement a pu compter sur la compétence de ses collaborateurs qui ont fait cette fois encore preuve de professionnalisme.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

La MAS l'Aquarelle est agréée pour 21 places d'accueil pour les personnes polyhandicapées, 10 places d'accueil pour les personnes cérébro-lésées et 3 places d'accueil temporaire.
36 personnes accompagnées tout au long de l'année (permanents et temporaires).

Le nombre de journées réalisées en accueil permanent sur 2021 est de **10702 jours**.

Le nombre de journées temporaires réalisées sur l'année est de **188 jours**. L'accueil pour les séjours temporaires a été maintenu toute cette année 2021.

72 nuitées réalisées dans le cadre du partenariat avec la MAS de jour BOULV'Art Handas. Ce nombre a augmenté par rapport à l'année précédente.

12 journées d'hospitalisation sur l'année 2021.

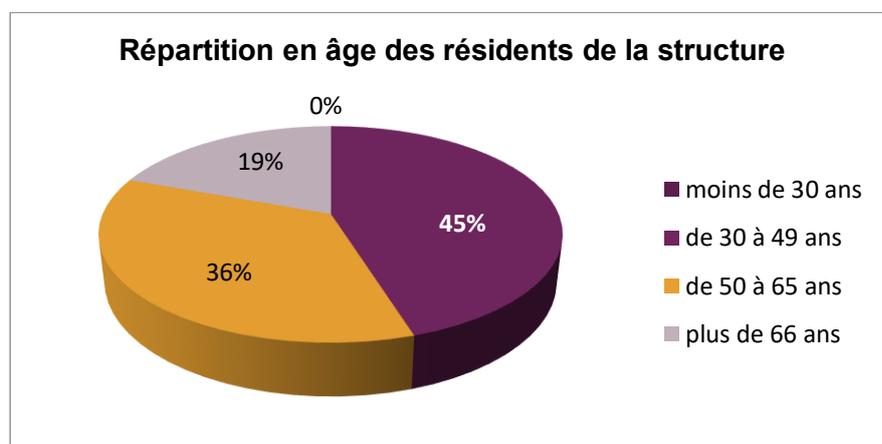
2 : Les usagers

Nous avons eu le plaisir d'accueillir en hébergement permanent Madame P.

Nous avons accueilli sur cette année 2021, 5 résidents en temporaires.

Nous déplorons le décès d'un de nos résidents, Monsieur B. au mois de novembre 2021.

Nous accompagnons au quotidien 14 hommes et 17 femmes et 10 résidents de la MAS sont dans la structure depuis son ouverture il y a 30 ans. Ci-dessous la répartition en âge des résidents de la structure.



Le Conseil de Vie Sociale qui est composé de représentants : du personnel, des familles, des résidents, du Conseil d'administration et de membres de la commune de VINCEY s'est réuni deux fois sur l'année 2021. Le président du CVS est un résident Monsieur O. Les élections du CVS vont être réalisées en 2022.

Les sorties et les activités extérieures ont été peu nombreuses cette année en raison des mesures sanitaires mais également en raison de la vulnérabilité des résidents face au virus.

L'établissement a privilégié les activités internes comme la cuisine thérapeutique, l'atelier journal, les jeux de sociétés, le karaoké, les activités manuelles...

Une attention particulière a été portée sur les repas du 25 décembre 2021 et du 1^{er} janvier 2022. Toutefois les familles n'ont pas pu être présentes en raison des mesures sanitaires.

Une journée festive avant Noël a eu lieu avec le personnel en poste ce jour-là et les résidents, ce qui a permis de faire la fête au plus grand bonheur des personnes accueillies.

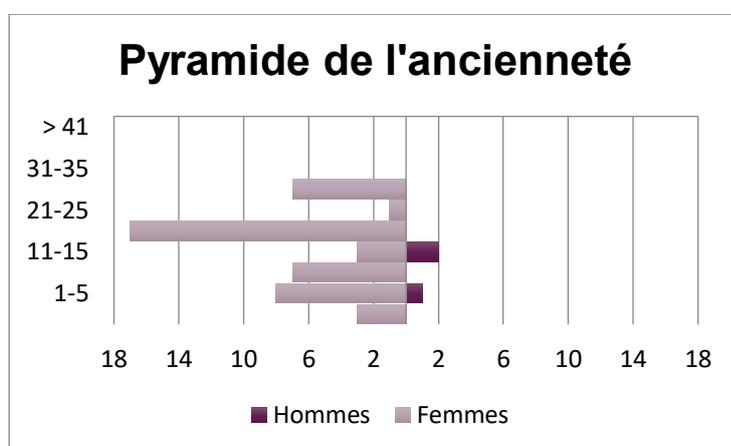
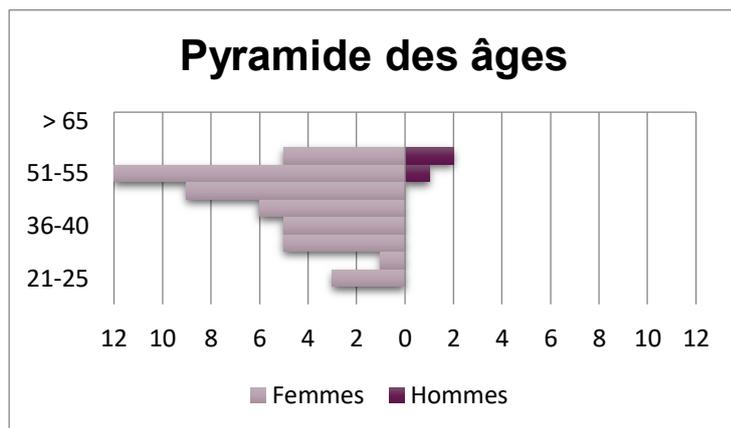
Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

La situation sanitaire pour cette année 2021 a encore engendrée des perturbations organisationnelles, il a fallu s'adapter et faire face aux problèmes de recrutement dans le domaine du soin. Cependant la MAS bénéficie d'une bonne image et par conséquent elle arrive à disposer d'un bon vivier de personnel remplaçant. L'absentéisme a été très important cette année encore dû au contexte sanitaire notamment.

Le personnel a fait preuve d'esprit d'équipe face à la situation sanitaire (isolement des personnes touchées par la COVID).

Le personnel de l'établissement est un personnel vieillissant et certains sont présents depuis de nombreuses années d'où l'importance de se questionner sur la Qualité de Vie au Travail (QVT)



Qualité de vie au travail :

- ✓ La société ETIREO, nous a accompagné dans la mise en place d'échauffement dans l'établissement en proposant des séances courtes et adaptées à chaque poste de travail afin d'acquérir un nouveau geste professionnel pour préserver la santé des collaborateurs et améliorer la qualité de vie au travail de nos salariés, ce projet a pu voir le jour grâce au soutien financier de la Fondation de France.
- ✓ Une passerelle a été achetée afin de soulager le personnel pour l'acheminement des poubelles, afin d'éviter le plus possible les troubles musculo squelettiques.

Le partenariat entre la MAS l'Aquarelle, l'EHPAD d'Essegney et le Lavoir de l'Espoir sera opérationnel début janvier 2022. (réalisation d'une lingerie commune).

2 : Les relations partenariales

L'objectif de cette année était l'ouverture sur l'extérieur, la situation sanitaire a perturbé cet objectif.

Il y a toujours les partenariats avec : la MAS Boulevard'Handas, la pharmacie de la commune, le cabinet d'infirmier libéral de Charmes pour pallier les difficultés de recrutement de personnel infirmier, l'Hospitalisation A Domicile (HAD).

Les intervenants extérieurs ont pu venir à la MAS pour des prestations de coiffure, musique, animation.

Les familles, les tuteurs, les amis des résidents ont pu venir tout au long de cette année visiter leur proche sans restriction avec un passe sanitaire à jour.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Une salariée de la MAS est coordonnatrice Qualité Environnement Hygiène et Sécurité afin de poursuivre pleinement la démarche d'amélioration continue. Les travaux en cours sont :

- ✓ Enquête de satisfaction
- ✓ Remise à jour du livret d'accueil
- ✓ Evaluations des projets personnalisés

L'établissement s'inscrit dans une démarche d'optimisation énergétique avec le remplacement des baies vitrées de la salle à manger. La structure entend continuer en ce sens.

Conclusion

2021, nous avons composé entre les mouvements de personnels, mais aussi la continuité de la crise sanitaire, certes moindre mais toujours présente avec les aléas qui en découlent.

Les professionnels ont su se mobiliser au quotidien pour maintenir le bien-être, le confort et la bienveillance auprès des personnes accompagnées.

Nous avons pu, reprendre certaines de nos activités avec nos prestataires extérieurs et surtout les proches, familles ont retrouvé leurs habitudes de visite avec pour seule contrainte la validation du passe sanitaire et le respect des gestes barrières

La démarche d'ouverture et d'inclusion de la structure dans le tissu local reste un objectif important à atteindre.

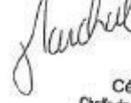
Le développement des activités internes et externes est un axe prioritaire pour l'année à venir.

La volonté et le professionnalisme de tous va permettre d'atteindre nos objectifs.

Magali FERRY
Directrice par intérim



Céline MARCHAL
Cheffe de service



Céline MARCHAL
Cheffe de service M.A.S. LAQUARELLE

PENSIONS DE FAMILLE

Introduction

L'année 2021, dans la continuité de l'année précédente a été rythmée par les vagues successives d'épidémie et de confinement. Les résidents des pensions de famille ont su s'adapter, mais certains ont aussi traversé ces périodes d'isolement plus difficilement du fait de leur situation personnelle.

Le projet d'aménagement de la nouvelle pension de famille qui regroupera celles de Saint-Dié et de Bruyères dans un bâtiment approprié prend forme et il est désormais possible de se projeter plus précisément.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

Un projet d'extension du nombre de places a été déposé, dans le cadre du plan quinquennal 2018-2022 « le logement d'abord ». La demande portait sur le site de la future pension de famille de Raon-l'Etape qui avait une capacité de 18 places (12 de la PF de Saint-Dié et 6 de la PF de Bruyères), et la future pension de famille de Charmes pour une capacité de 18 places de pension de famille et 11 places de résidence sociale. Une demande d'extension de 9 places pour Raon-l'Etape porte la capacité à 27 places pour ce site. Les pensions de famille des Vosges auront donc une capacité totale de 100 places et 11 places de résidence sociale.

EPINAL : La Spina Résidence a accueilli vingt-cinq personnes sur l'année 2021.

BRUYERES : La résidence Doron a accueilli six résidents sur l'année 2021.

RUPT SUR MOSELLE : La pension de famille de Rupt sur Moselle a accueilli trente-deux personnes.

SAINT DIE : La résidence d'Ormont a accueilli onze personnes sur l'année 2021.

2 : Les usagers

Les résidents des pensions de famille sont, pour la plupart, satisfaits de leur logement et aspirent à y rester. L'accompagnement proposé par les chargés de mission, les maîtresses de maison correspond à leurs besoins.

Une mesure d'expulsion a eu lieu à Epinal. Cette procédure a été mise en place, pour défaut de paiement du loyer et non-respect du règlement de l'établissement. Des manquements à l'entretien du logement ont entraîné des infestations de parasites (punaises de lit et blattes) dans le bâtiment.

Les résidents se sont investis lors de la semaine nationale des pensions de famille où certains sont venus témoigner de leur situation à la pension de famille, et d'autres ont préparé des gourmandises ou sont venus visiter les locaux des futures structures qui seront implantées à Charmes et Raon-l'Etape.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

Il n'y a pas eu de mouvement de personnel au sein des pensions de famille.

La chargée de mission Gestion Locative Sociale a suivi une formation de préparation et de paramétrage d'un nouveau logiciel de gestion locative, adapté aux structures pensions de famille. Ce logiciel devrait être mis en place dès le début de l'année 2022.

2 : Les relations partenariales

Le partenariat s'est poursuivi en 2021. Les rencontres entre professionnels ont été organisées essentiellement par visio-conférence. Les autres partenariats se sont poursuivis en respectant les consignes sanitaires en vigueur.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Le D.U.E.R.P. (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) a été créé pour tous les sites. Il a été travaillé avec le coordonnateur QHSE affecté sur les pensions de famille et les résidences.

Afin de protéger les résidents et le personnel, face à la pandémie de Covid-19, des équipements de protection et produits ont été achetés (masques, gants, produits désinfectants, lingettes...).

Le coordonnateur QHSE fait le point régulièrement avec les professionnels afin de sécuriser les lieux où ils interviennent.

Conclusion

L'année 2021 fut une année importante en matière de rénovation du bâti pour les pensions de famille. Les bâtiments de Charmes et Raon-l'Étape ont été en travaux et prennent forme au fur et à mesure des interventions des différents corps de métiers.

Les projets vont se poursuivre sur l'année prochaine avec les emménagements les déménagements et l'accueil de nouveaux résidents.

C. CHEVALME
Cadre de direction



RESIDENCES ST ANTOINE ET MON REPOS

Introduction

L'année 2021 est dans la continuité de l'année 2020, où les vagues successives épidémiques et les confinements ont perturbé la vie quotidienne des résidents. Plusieurs admissions ont eu lieu en 2021, ce qui a permis de redonner une dynamique sur les établissements.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

Les appartements, sont en général, appréciés par les personnes, même si les bâtiments commencent à présenter des signes de rénovation à envisager.

A la Résidence Mon Repos, la mixité avec la Pension de Famille qui a la spécificité « pension de famille pour personnes vieillissantes », permet de mutualiser les moyens en personnel, pour permettre aux résidents de bénéficier de services rendus par le personnel de la pension de famille. La résidence a désormais une capacité de 10 logements, puisque la pension de famille a augmenté sa capacité à 30 places.

A Arches, il y a eu des travaux de mise aux normes électriques. Les logements sont rénovés à chaque nouvelle entrée ; ce qui permet d'avoir des logements accueillants. Il arrive aussi que les proches des résidents se proposent pour rénover le logement moyennant une remise de loyer pour compenser les travaux.

2 : Les usagers

La résidence Mon Repos a accueilli dix-neuf personnes sur l'année 2021 dont 12 femmes, 4 hommes et 3 enfants.

La résidence Saint-Antoine a accueilli vingt-deux personnes sur l'année 2021 dont 9 hommes et 13 femmes.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

Il n'y a pas eu de mouvement de personnel sur l'année 2021.

La chargée de mission Gestion Locative Sociale a suivi une formation afin d'installer un logiciel de gestion locative, qui sera effectif en 2022 et qui pourra intégrer les résidences.

2 : Les relations partenariales

Les aides à domicile sont un partenaire incontournable des résidences. Les services médicaux (médecins, pharmacie, infirmiers à domicile...), les services de tutelles sont également des partenaires importants pour l'accompagnement des personnes résidentes.

Le service social de l'hôpital de Remiremont est également un partenaire qui sollicite régulièrement la chargée de mission pour la recherche de logements.

Un partenariat avec le dispositif Asalée a commencé en début d'année 2020 sur la résidence Mon Repos de Rupt sur Moselle. Il s'agit d'un dispositif mis en place par l'association Asalée (Association de Médecins Généralistes et d'Infirmières Déléguées à la Santé Publique) qui instaure une coopération pluriprofessionnelle entre médecins généralistes et infirmiers sur un territoire.

Une activité tricot a été lancée sur la résidence St Antoine de Arches et les personnes ont tricoté, avec l'aide d'autres structures (résidence Mon Repos, foyer Saphir...) une écharpe de 100 mètres de longueur, qui a été présentée lors de la cérémonie des 100 ans de la FMS. L'écharpe a été aussi exposée lors des journées nationales des pensions de famille ; puis à la résidence, faisant ainsi, la fierté des résidents tricoteuses.

Dans le même esprit, les résidentes ont confectionné un sapin dans le cadre de l'opération « un sapin, une commune, une forêt », projet porté par Monalisa, qui mobilise les associations, les municipalités... Ainsi, la résidence St Antoine a fabriqué son sapin en tricot ; celui-ci sera présenté lors de l'assemblée générale de Monalisa en mai 2022 à la Rotonde de Thaon-les-Vosges.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Le D.U.E.R.P. (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) a été créé pour le personnel travaillant au sein des résidences. Il a été travaillé avec le coordonnateur QHSE affecté sur les pensions de famille et les résidences.

Conclusion

L'année 2021 a été riche en événements, ce qui a permis aux personnes de se retrouver, tout en respectant les gestes barrières pour se protéger.
Les deux résidences nécessitent des travaux de rénovation afin de maintenir en état les établissements ; ainsi que leur attractivité sur le territoire.

C. CHEVALME
Cadre de direction



MAISON D'ENFANTS LA PASSERELLE

Introduction

La Passerelle est une M.E.C.S, habilitée par l'Aide Sociale à l'Enfance et la Protection Judiciaire de la Jeunesse pour accueillir 35 enfants relevant d'une mesure judiciaire au titre de l'assistance éducative ou d'une mesure administrative dans le cas d'un accueil provisoire, à la demande des parents et de l'ASE. La Passerelle est située à Epinal, ZAC de la Roche et prend en charge des enfants en provenance de toutes les Vosges de manière individuelle ou en fratrie à partir de 6 ans, et pour certains jusqu'à 21 ans (mesures jeunes majeurs).

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

12 583 journées d'accueil en internat ont été réalisées en 2021 contre 10 656 en 2020. Malgré des accueils supplémentaires, l'établissement la Passerelle a su répondre aux besoins des demandes du conseil départemental et réaliser ainsi sa mission. Un tiers des journées a ainsi été effectué sur le deuxième trimestre 2021. La Passerelle étant déjà en effectif plein, les demandes d'admission ont diminué, mais les groupes sont restés à l'effectif plein. L'établissement a ainsi pu répondre à l'accroissement de demandes de placements, notamment de jeunes enfants (5/11) grâce au travail éducatif et partenarial fait sur les projets des enfants.

Sur l'ensemble de l'établissement, le travail autour des projets individualisés a permis le retour en famille de 7 jeunes, l'orientation auprès d'un/une assistant(e) familial(e) de 6 jeunes, et l'orientation sur une mesure de milieu ouvert (SAES) de 2 jeunes. En outre, 5 jeunes ont bénéficié d'un accompagnement éducatif à l'autonomie via les appartements extérieurs.

2 : Les usagers

Trois groupes de vie accueillent les enfants au sein de l'établissement : Opales (6/12ans), Emeraude (12/16 ans) et Topazes (16/18). En sus, l'établissement loue trois appartements au centre-ville d'Epinal afin de travailler « in situ » l'autonomie avec les « presque » majeurs. La prise d'autonomie peut ainsi se faire progressivement, sur des temps de vacances dans un premier temps, en lien avec le projet individuel de chaque jeune.

23 enfants ont été nouvellement admis en 2021, dont un dans le cadre de l'habilitation avec la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ). L'année 2021 est marquée par une nette augmentation des demandes d'admission, essentiellement sur le groupe des plus jeunes. Nous avons été sollicités également pour une fratrie de 7 enfants. In fine, en prenant en compte l'intérêt de chaque enfant, et en concertation avec les services de l'ASE, 3 seront accueillis à la Passerelle, 1 à la Court'Echelle, et les plus jeunes auprès d'assistants familiaux.

21 enfants sont sortis.

Concernant les groupes d'expression des jeunes, l'année 2021 représente une année en mouvement, après tant de mois sans être « ensemble », ces temps ont été instaurés en lien avec la direction et les coordinatrices. En effet, jusqu'en 2018 chaque groupe de vie élisait un représentant qui assistait au groupe d'expression des jeunes une fois par trimestre. Ce mode de fonctionnement n'étant pas efficient (trop lourd, pas de participation réelle de l'ensemble des jeunes accueillis), il a été délaissé au profit d'une nouvelle organisation : désormais une réunion a lieu sur chaque groupe une fois par trimestre, avec l'ensemble des jeunes accueillis. La réunion est menée par la Directrice ou une coordinatrice, en fonction des besoins, en présence d'un ou plusieurs éducateurs du groupe. Un compte-rendu est réalisé et les réponses apportées par écrit dans les 15 jours.

Les enfants se sont mobilisés, et ont fait part de leurs attentes, et interrogations. Avec les plus grands, ce moment est suivi d'une soirée tous ensemble autour d'un repas ; apéritif.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

Il est composé de 33 salariés, dont 31 en CDI et 2 en CDD. Le départ d'une éducatrice spécialisée, d'une monitrice éducatrice en 2021 et de deux Accompagnantes Educatives et Sociales au sein d'un même groupe, a perturbé le collectif et de ce fait, de nouveaux professionnels sont arrivés.

Un éducateur de jeunes enfants, une AES, un professionnel en cours de VAE pour l'obtention de son DEJE ont été recrutés. De même, les absences pour maladie de deux maîtresses de maison ont permis de recruter deux Accompagnantes Educatives et Sociales (AES) afin d'étoffer le groupe des petits et de permettre une meilleure appréhension des besoins quotidiens des enfants âgés de 5 à 11 ans.

Un jeune professionnel, recruté en 2020, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage d'éducateur spécialisé est sur le groupe des adolescents. La formation représente ainsi pour l'établissement un véritable levier et est utilisée à l'interne comme à l'externe. Malgré le contexte sanitaire, cinq stagiaires ont été accueillis en 2021 dans le cadre de formation d'AES, d'éducateur spécialisé, et de moniteur éducateur. A l'interne, seuls les temps d'analyse de pratique ont pu se maintenir. Dans ce contexte particulier il a en effet semblé essentiel de maintenir aux professionnels des temps d'échanges et de réflexion hors prises en charge d'enfants. Ces temps ont ainsi lieu une fois par mois avec une intervenante extérieure, en dehors de l'établissement.

Toujours dans l'optique de gagner en efficacité des prises en charge des enfants, et ce de manière sécurisée, une étude a été menée concernant les professionnels de nuit. Le constat posé a été un ratio insuffisant par rapport au nombre d'enfants accueillis et à la typologie des bâtiments. Dans le cadre du dialogue budgétaire la demande de mesure nouvelle a été adressée au Conseil Départemental et acceptée. Afin que le besoin de surveillance puisse être couvert par l'ajout de 1.30 ETP, permettant ainsi la présence chaque nuit de deux professionnels, de 22h à 7h, l'un dédié à la surveillance du groupe de petits, l'autre à celle des deux groupes adolescents.

Enfin, l'annonce du départ de la cheffe de service fin 2020 a permis de réfléchir à une nouvelle organisation de l'encadrement, plus proche des besoins des enfants accueillis au sein de l'établissement. En effet, fin de premier trimestre 2021, deux coordinatrices ont pris leur fonction. Une coordinatrice éducative pour les groupes des plus grands (Topazes et Emeraudes) et une coordinatrice mutualisée sur les deux résidences (pour le groupe Opales de la Passerelle et la court 'échelle). Cela a permis d'être en lien direct avec le terrain et les besoins, de créer et organiser les outils indispensables au quotidien.

En 2021, tous les salariés ont été associés à la rédaction du projet d'établissement. Cette réflexion a commencé en mai 2020. Sept salariés ont intégré, avec la direction, le comité de pilotage. Le comité a défini cinq axes de travail. Cinq groupes ont ainsi été constitués et chaque salarié s'est inscrit dans au moins un groupe de travail. Les temps de réunion ont été programmés courant 2021, avec la participation de la majorité des professionnels.

L'an 2021 a été marquée budgétairement par l'absence de nos deux cuisiniers sur de longues périodes. Par manque de candidature pour un remplacement, nous avons dû nous réorganiser afin de permettre aux enfants, et adultes de se nourrir ; la solution trouvée n'a pas été la plus adaptée financièrement, en faisant appel à un traiteur extérieur ; mais aucune autre solution n'était envisageable.

2 : Les relations partenariales

La réflexion autour des partenariats a été intégrée à celle autour du projet d'établissement afin notamment d'améliorer leur lisibilité, à l'interne comme à l'externe, de les développer et de mieux les répertorier.

En 2021, nous débutons le projet autour de la médiation animale permettant de mettre en place des séances d'équithérapie avec l'association Chemins de Traverse. Permettant à des enfants d'être accompagné avec un suivi personnalisé et des objectifs définis. Une séance a été prévue chaque mercredi avec 4 enfants au total (2/mercredi).

Un partenariat est également toujours en cours, auprès des Jardins de Cocagnes ; avec pour objectifs de travail d'intégrer le potager et plus largement la nature dans la vie quotidienne des enfants, de découvrir la faune et la flore sauvage du jardin, de comprendre le compostage, le lombricompostage et la vie du sol, de réduire les circuits de distribution ; le gaspillage alimentaire ; de permettre un meilleur équilibre alimentaire ; d'apprendre la saisonnalité des fruits et légumes... 28 séances ont eu lieu avec pour présents au minimum 5 enfants et 1 professionnel du groupe.

Il a été également organisé un transfert mutualisé entre les deux résidences pour enfants de la Fédération Médico-Sociale : la résidence la court'échelle et la résidence la Passerelle ont organisé un camp sur la période estivale. Durant 8 jours, à Chorange, 5 enfants de la résidence la court 'échelle et 1 professionnel, 1 enfant et un adulte du PEAD, 6 enfants et 2 adultes de la passerelle accompagnés par la coordinatrice ont profité de ce camp.

Le camping d'Epinal a été un soutien considérable face à la crise de la COVID 19. En effet 8 enfants du groupe opales ont été testés positifs à la COVID en mai 2021. Les enfants positifs ont été isolés au camping d'Epinal, en présence de professionnels. Nous avons alors réorganisé les groupes et les professionnels présents avec une équipe camping (avec les positifs) et une équipe sur le groupe avec les négatifs.

En lien avec ce cluster, et les contaminations ; un partenariat auprès d'un éducateur sportif en libéral s'est créé. Il est intervenu principalement au sein de groupe Emeraudes (adolescents). Il a permis de mettre en place, des activités autres et d'être un relais pour l'équipe, avec des interventions principalement le week-end.

Toujours en lien avec la crise de la COVID 19, une société de nettoyage extérieurs intervient depuis début 2021 au sein de la passerelle afin de limiter la propagation du virus, avec des produits adaptés à la collectivité. Ce travail ne peut en effet, pas être mené à bien par les deux maitresses de maison qui sont principalement en prise en charge éducative du fait de l'évolution des admissions et en lingerie.

La FMS porte depuis plusieurs années un réseau de parrainage de proximité dans le respect des valeurs de France parrainage, réseau national avec lequel elle est conventionnée. Le réseau de parrainage de proximité est un partenaire nécessaire à l'épanouissement des enfants et à la création de lien autre qu'avec sa famille. 2 enfants du groupe Opales ont pu bénéficier de cet accompagnement et les retours en sont positifs. L'enfant découvre le fonctionnement, et la vie d'une famille « ordinaire » ce qui lui permet de sortir de la collectivité, de prendre un temps à lui et de se retrouver en nombre restreint. Ce partenariat évolue positivement. En lien avec ce service de parrainage, une professionnelle de la passerelle y est rattachée et s'organise sur son temps de travail pour faire le lien, les calendriers et donc, personne ressource au sein de l'établissement.

Le nombre d'enfants accueillis ayant considérablement évolué cette année, nous devons faire appel à des compagnies de taxi (APF, Taxi DAMIEN) : pour assurer des trajets quotidiens (scolaire notamment) faute de présence d'éducateur assez nombreux et de véhicules restreints.

APPEL MEDICAL, est une agence intérimaire qui a permis de répondre rapidement aux besoins en termes de CLUSTER COVID 19, de professionnels en arrêt de travail simultanément par exemple (5 professionnels absents pour une équipe de 7). Les besoins ont été plus que considérable en cette année 2021.

Faute de cuisinier, absent pour arrêt de travail, le traiteur le comptoir est devenu un partenaire indispensable en cette année 2021. Il a permis aux enfants et aux professionnels de répondre aux besoins primaires qui sont de se nourrir et de boire.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Dans le cadre de la nouvelle démarche qualité, hygiène, sécurité, environnement impulsée par la FMS, la coordinatrice ayant quitté son poste un autre professionnel a été désigné. L'année 2021, a permis d'évaluer le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Fin 2020, M. Le préfet du département a renouvelé pour cinq ans l'habilitation de la MECS, maintenant ainsi l'établissement au sein du secteur associatif habilité par la PJJ.

Conclusion

L'année 2021 est resté compliquée, financièrement toujours en lien avec la COVID. Malgré la difficulté le personnel professionnel, ainsi que tous les membres de la structure ont su se mobiliser pour mener à bien la prise en charge des enfants, avec un taux d'encadrement toujours à flux tendu. Cet accompagnement s'est réalisé avec des partenaires indispensables du fait de l'absence de certains professionnels et du besoin sur le terrain. Les besoins des enfants étant en constante évolution, il semble que la collectivité souffre de manque d'espace et de lien entre les groupes qui est dû à la COVID également.

Le projet d'établissement a été finalisé en octobre 2021 par un groupe de professionnel ainsi que la direction de l'établissement.

ARD Sylvain
Directeur Adjoint



MECS "La Passerelle" - SAES
40 allée des Rapailles
85000 EPINAL
Tél: 03 29 34 04 87
Fax: 03 29 31 00 09

SERVICE D' ACTIONS EDUCATIVES SEQUENTIELLES LA PASSERELLE - EPINAL

Introduction

Le SAES est habilité par le Conseil Départemental et les services de la Protection Judiciaire de la Jeunesse. Le service bénéficie d'un agrément pour l'accompagnement éducatif de quatorze mineurs âgés de 6 à 18 ans (sauf dérogation judiciaire permettant de prendre en charge des jeunes de 2 à 21 ans). Il est situé à Epinal ZAC de la Roche, au sein de la M.E.C.S. « La Passerelle ».

Le SAES constitue une alternative au placement ; il s'agit d'une mesure éducative en milieu ouvert renforcée qui s'appuie sur l'adhésion des parents et de l'enfant. La particularité du service est qu'il peut être saisi directement par le juge des enfants, sans passage par les services de l'aide sociale à l'enfance (saisine directe). Souple et adaptable, le service permet de répondre aux besoins de l'enfant, de sa famille et de s'y adapter : accompagnement d'un retour à domicile, soutien éducatif aux parents, préparation d'un placement. L'internat éducatif est un outil pour le service, pouvant permettre un repli d'un enfant accompagné, ou un relai à la cellule familial. L'internat permet également d'utiliser un support collectif dans le travail éducatif proposé à l'enfant et sa famille.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

En 2021, **3645** journées ont été réalisées, contre **4333** en 2020, **4482** en 2019 et **3911** en 2018. Cette baisse significative du nombre de journées peut être corrélée à plusieurs facteurs :

- 👉 Certaines mesures ont conduit à un placement rapide avant la date d'échéance.
- 👉 Le SAES a également mis en place plusieurs accueil séquentiels longue durée, ce qui se ressent sur le nombre de journées effectuées.
- 👉 Une instabilité institutionnelle suite au départ de la cheffe de service en début d'année 2021 et l'absence d'un interlocuteur référent a induit des difficultés pour les magistrats/DASE à ordonner/proposer une mesure SAES ne sachant plus à qui les adresser. Néanmoins, le service a bénéficié d'un cadre hiérarchique mutualisée avec la Court'Echelle qui assurait ponctuellement l'intérim.

2 : Les usagers

En 2021, 20 enfants et leurs familles ont été accompagnés dans le cadre du SAES, 11 garçons et 9 filles, âgés de 2 à 16 ans, la plupart ayant entre 7 et 15 ans.

3 enfants étaient déscolarisés ou en décrochage scolaire. Encore cette année, les professionnels du service ont accompagné un certain nombre de fratries : elles représentent un tiers des enfants accompagnés.

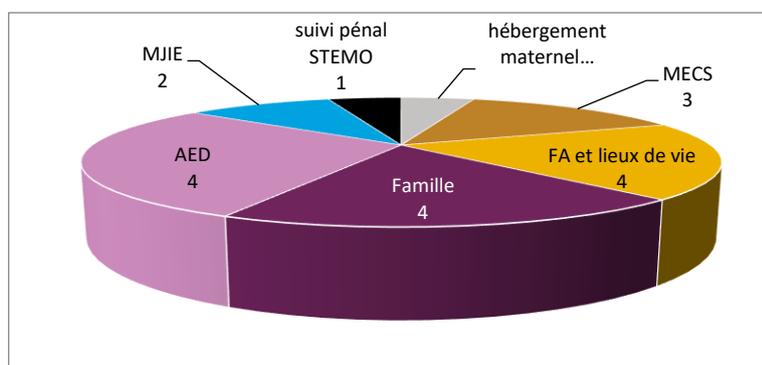
Si le projet de service permet de prononcer des mesures SAES pour une durée de 6 mois, la plupart durent au minimum 1 an, et en moyenne un an et demi.

Les professionnels interviennent en famille au minimum une à deux fois par semaine dans un rayon de 30 km/30mn autour d'Epinal. Les enfants et les parents sont conviés régulièrement dans les locaux du service pour des entretiens, des activités individuelles ou collectives.

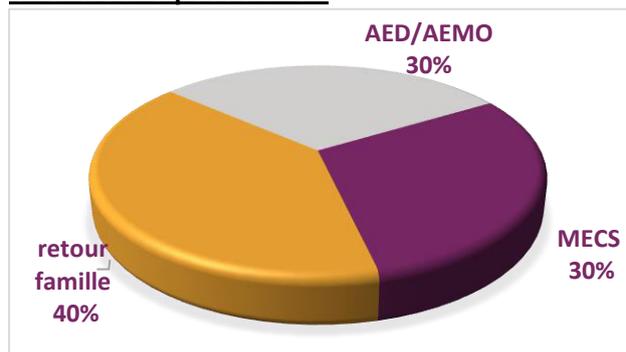
Lors d'actions collectives et ludiques, les enfants sont accompagnés de leurs parents et de leurs éducateurs. Ce sont autant de mises en situation qui permettent une observation des relations parents/enfants, support à la réflexion et au débat lors des entretiens psycho-éducatifs entre parents et professionnels, enfants et professionnels (ateliers cuisine, fête de l'épiphanie, sorties aquatiques, laser/Game, visites à la ferme, randonnées, jeux de société, etc.).

Les graphiques ci-après donnent une indication du parcours des familles concernant les mesures éducatives ainsi que de la typologie des couples parentaux.

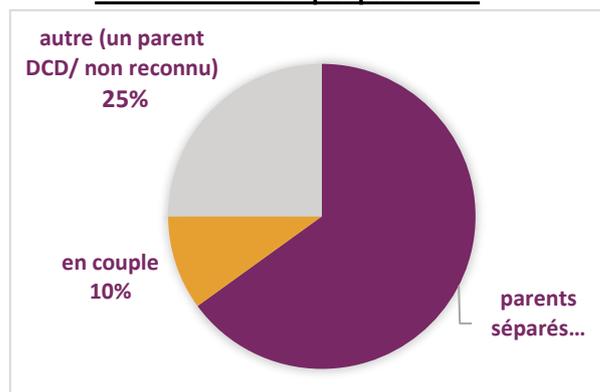
Mesures éducatives prononcées avant la mesure SAES :



Orientations post SAES :



Situation du couple parental :



Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

En 2021, l'équipe du SAES est composée de deux éducateurs spécialisés et d'une psychologue (commune à la MECS La Passerelle).

Les éducateurs du SAES ont été intégrés aux groupes d'analyse de pratique de l'internat éducatif, ce qui a permis de favoriser encore plus les échanges et interactions entre les deux services.

Il est à préciser que, conventionnellement, ces deux professionnels sont positionnés sur la grille de l'internat éducatif, ce qui permet de les faire intervenir sur des temps d'internat éducatif en cas de repli d'un jeune notamment, ou lors de temps plus spécifiques (besoin d'évaluer les conditions de vie à des moments clefs : lever, coucher, repas, temps de week-end).

Les enfants rencontrent la psychologue du service une fois, afin que cette dernière fasse connaissance avec eux et leur explique le travail qu'elle effectuera auprès de ses parents. Ce travail consiste à la réalisation d'entretiens psycho-éducatifs en lien avec l'éducateur référent à raison d'une fois par mois environ. Ce travail vient compléter les temps de réflexion et d'échange avec l'équipe du service et qui permettent de réajuster la prise en charge éducative.

La psychologue du service permet également le lien avec les structures de soin (CMP, CMPP, DITEP, etc.)

L'objectif de ces entretiens est alors d'évaluer la dynamique familiale et permet une vision pluridisciplinaire des situations. Les professionnels mesurent l'éventuel écart entre le « projet initial » et leurs observations, ils peuvent réajuster leurs interventions et prennent en compte tout changement dans la famille.

La pluridisciplinarité conduit également psychologue et éducateurs, à participer ensemble aux différentes réunions avec les partenaires. Psychologue et éducateurs rédigent un rapport de mesure indépendamment l'un de l'autre.

2 : Les relations partenariales

Le contexte sanitaire de l'année 2021 n'a pas été favorable au développement de partenariats. Néanmoins des séances de Zumba/boxe associant enfants et parents ont également pu être organisées dans le cadre du travail autour de la coéducation, ainsi que plusieurs activités collectives parfois même en lien avec le PEAD (Partenariat avec un éducateurs sportif, un Escape Game, travail sur un partenariat avec une ferme pédagogique à Epinal).

La réflexion autour des partenariats a été intégrée à celle autour du projet d'établissement afin notamment d'améliorer leur lisibilité, à l'interne comme à l'externe, de les développer et de mieux les répertorier.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Dans le cadre de la nouvelle démarche qualité, hygiène, sécurité, environnement impulsée par la FMS, un nouveau coordinateur QHSE a été nommé le premier janvier 2022. Il s'agit de l'un des deux professionnels éducatifs du service.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est donc retravaillé selon un nouveau formulaire plus adapté et plus lisible. Dans le cadre de ce travail, le coordinateur QHSE rencontre et va continuer de rencontrer l'ensemble des professionnels pour recenser avant évaluation les risques professionnels liés aux fonctions et à l'établissement.

Conclusion

Après une année 2020 compliquée, 2021 l'a également été. Toutefois le SAES a su adapter son activité et maintenir une relation éducative avec les enfants accompagnés et leurs familles.

L'année 2022 permettra le début d'un travail de refonte du projet de service du SAES.

ARD Sylvain
Directeur Adjoint



 MECS "La Passerelle" - SAES
40 allée des Rapailles
85000 EPINAL
Tél: 03 29 34 04 67
Fax: 03 29 31 00 09

Résidence La Court' Echelle – MECS.

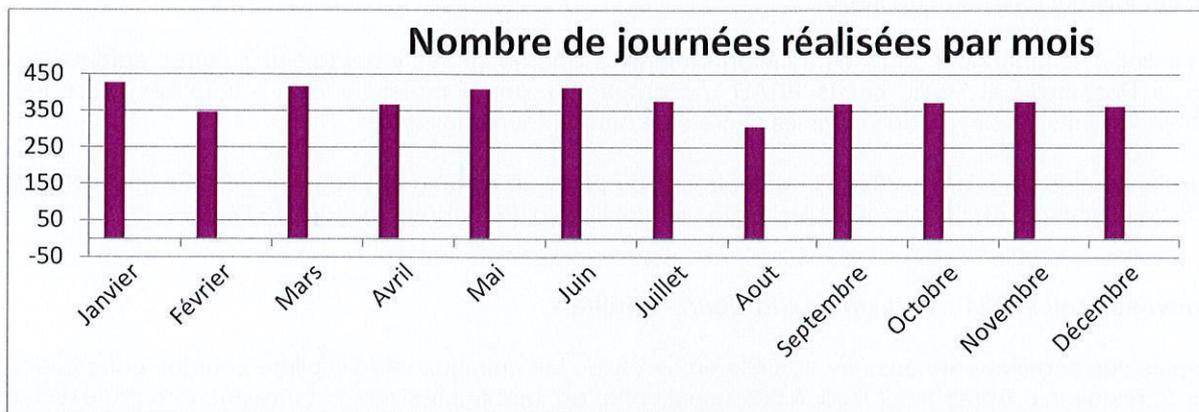
Introduction

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 : Impact social

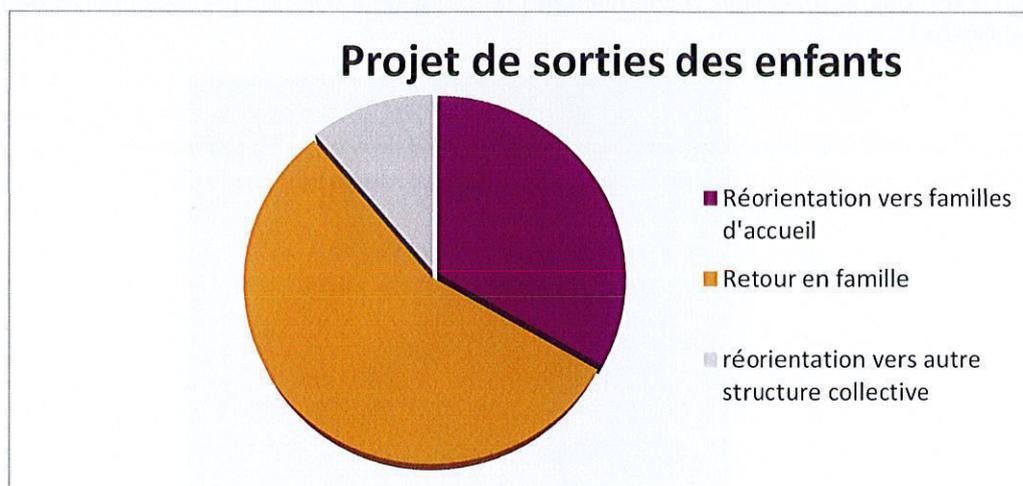
1 : Les activités

En 2021, **4528 journées** ont été réalisées, contre 4483 en 2020, soit 45 journées supplémentaires par rapport à l'année précédente. Sur ce total, 35 journées ont été réalisées dans le cadre d'un séjour de repli répondant à un besoin ponctuel d'accueil pour 4 enfants accompagnés sur le service de placement éducatif à domicile. (PEAD).



L'activité est restée stable tout au long de l'année. Une légère baisse est à constater sur le mois d'Août, s'expliquant par les évolutions des projets des enfants, en corrélation avec les grandes vacances scolaires et les réorientations qui s'opèrent régulièrement à cette période.

Au cours de l'année 2021, ce sont 9 enfants qui ont quitté la structure pour voir leur projet évoluer. Ainsi, 5 enfants sont rentrés en famille, trois ont été réorientés en famille d'accueil, 1 enfant a été réorienté vers une autre structure collective.



2 : Les usagers

Sur l'ensemble de l'année 2021, ce sont 27 enfants qui ont été accueillis sur la Résidence, dont 16 garçons et 11 filles. L'âge moyen pour cette année écoulée atteint 9,9 ans, contre 9 ans l'année passée. Bien que l'âge limite d'accueil soit défini à 14 ans, 3 jeunes filles ont célébré leur quatorzième anniversaire sur la structure en 2021 et sont toujours présentes dans les effectifs au 31 décembre, faute de projet de réorientation en famille d'accueil abouti.

- Activités et projet 2021 :

Le début de l'année 2021 a été encore fortement impacté par la crise sanitaire. En effet, les clubs de loisirs culturels et sportifs dans lesquels sont habituellement inscrits les enfants selon leurs choix, ont peiné à maintenir un accueil des enfants sur le premier semestre. Les vacances scolaires d'avril ont d'ailleurs été impactées par une modification imprévue du calendrier, et des activités se sont vues annulées pour raison sanitaire. Au quotidien, pour compenser cette réalité, l'équipe pluri disciplinaire a proposé des projets alternatifs tels que des randonnées, des sorties nature etc.

C'est seulement à la fin du printemps que les sorties et temps collectifs ont pu reprendre. Ainsi quelques temps collectifs ont pu être organisés :

Une fête inter-établissement entre Court 'Echelle et Passerelle a pu se tenir, réunissant ainsi tous les enfants accueillis sur les deux sites et une grande partie des équipes pluridisciplinaires. Les enfants ont alors pu déguster un barbecue, et profiter de jeux gonflables. La journée s'est soldée par un spectacle de clown que les enfants ont fortement apprécié.

En juillet, 7 enfants sont partis en transfert éducatif à Choranche. Ils y ont rejoint 7 autres enfants accueillis sur la Passerelle et suivis par le PEAD. Accompagnés par 5 professionnels mutualisés entre les deux établissements, ils ont pu découvrir les secrets qu'offre le tourisme isérois.

Sur l'ensemble de l'année 2021, 11 enfants ont pu partir en colonie et découvrir de nouveaux paysages et activités diverses, en dehors du collectif avec lequel ils évoluent durant le reste de l'année.

Nouveau projet 2021 : « Un chien à la Court 'échelle »

Depuis ces dernières années, les activités en lien avec les animaux se multiplient pour les enfants accueillis sur la résidence. Après avoir réalisé des questionnaires, tant auprès des enfants que des professionnels, il est apparu le souhait commun que des animaux entrent dans la vie des enfants. Cependant, une des limites et vigilance à ces initiatives demeure le bien-être de l'animal et la continuité dans les soins à lui procurer. Afin de répondre à ces deux prérogatives, la cheffe de service a accueilli à titre privé un chiot en avril 2021. En lien avec l'équipe pluridisciplinaire dans le cadre d'un projet élaboré en ce sens, la petite chienne a rapidement été éduquée pour intervenir auprès d'enfants. Ainsi, ses premiers mois d'éducation ont été adaptés pour l'intégrer sur des temps progressifs au sein de la résidence. Enfants et adultes ont été très rapidement intégrés à ce projet. Ainsi, depuis la fin de l'année 2021, la chienne vient sur des journées complètes auprès des enfants accueillis à la résidence Court 'échelle. Si sa maîtresse ne peut rester sur les lieux, les équipes éducatives et administratives prennent le relais nécessaire pour la laisser vivre auprès des enfants. Aussi, les éducateurs l'intègrent à des balades, activités jeux de ballons etc. Aujourd'hui, les enfants la considèrent comme membre à part entière de l'établissement. Ils montrent depuis le début de ce projet, une grande attention à son égard, en veillant à son bien-être et sa sécurité. De nombreuses heures de câlins sont déjà comptabilisées !



Noël 2021 : cette année, les temps de partage culinaires n'ont pas été permis sur les établissements au regard des dispositions légales prises par les autorités. Cependant, afin de permettre un temps festif pour les enfants, un magicien est venu proposer un spectacle. A la fin, il a appelé avec les enfants le père Noël, qui est arrivé à son tour avec une hotte remplie de cadeaux pour les enfants accueillis.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

Au 31.12.2021, l'internat éducatif de la Résidence Court 'Echelle compte 18 salariés, répartis comme suit :

- 👉 1 directrice, commune aux MECS, SAES et PEAD
- 👉 1 cadre de direction, CDI temps plein, mutualisée avec le PEAD
- 👉 1 psychologue, CDI 70%
- 👉 Une coordinatrice éducative mutualisée avec la Passerelle depuis avril 2021
- 👉 7 éducateurs spécialisés dont 6 CDI pourvus à temps plein,
- 👉 1 monitrice éducatrice en CDI temps plein
- 👉 1 éducatrice jeunes enfants en CDI à 70%
- 👉 2 maîtresses de maison en CDI pour un total de 1.7 ETP.
- 👉 2 surveillants de nuit, en CDI temps plein
- 👉 1 secrétaire et 1 agent d'entretien, CDI temps plein, mutualisés avec le PEAD
- 👉 1 apprentie jeunes enfants qui poursuit son cursus

Durant toute l'année 2021, l'analyse de pratiques professionnelles a pu se poursuivre pour un nouveau cycle. Des formations ponctuelles ont également eu lieu bien qu'à nouveau impactées par la crise sanitaire. Toutefois des sessions de recyclage SST ont pu se tenir, ainsi que des formations à visée informatiques. Aussi, la participation à des journées d'étude a été favorisée afin de permettre d'alimenter les pratiques éducatives.

2 : Les relations partenariales

Après une année 2020 où les relations partenariales ont été éprouvées par la crise sanitaire, la dynamique a pu se réenclencher en 2021.

En effet, même si le contexte sanitaire altère toujours la dynamique partenariale, quelques projets ont pu reprendre.

Ainsi dans le cadre de partenariats à visée éducative plusieurs projets ont ponctué 2021 :

- 👉 Les ateliers « corps-intimité » dispensés par une sage-femme de la MSVS de Saint-Dié ont pu reprendre. Ces temps permettent d'aborder avec les enfants, intimité, évolution de leur corps et prémices de la sexualité pour les plus grands.
- 👉 Courant 2021, un projet potager a émergé. Dans le cadre de l'accueil d'une stagiaire monitrice éducatrice, cette professionnelle en devenir a élaboré ce projet en partenariat avec le CFA d'horticulture de Roville-aux-Chênes. Ainsi, à trois reprises, 4 enfants de la résidence sont allés sur le site de formation rencontrer les étudiants et ont pu suivre l'évolution de leur culture, dès la plantation de la graine. Les étudiants ont alors accompagné les enfants dans ces tâches. Les plantations ont pu être ensuite ramenées à Raon-L'étape et installées dans des carrés de potager en bois, fournis par l'école d'horticulture. Tout au long de la saison estivale, les enfants ont pu s'occuper des fruits et légumes, et les ont dégustés au fil de la saison.

Au quotidien la résidence a toujours à cœur de se saisir de ce que propose la ville de Raon-L'étape et ses alentours. Ainsi, chaque enfant accueilli a la possibilité de s'inscrire dans un club de sport, de musique et de loisirs. Fin 2021, 13 enfants sur 15 ont finalisé leur inscription pour l'année scolaire en cours.

Enfin, tout au long de l'année scolaire, l'équipe éducative reste en étroite relation avec les écoles au sein desquelles les enfants sont scolarisés, afin de toujours répondre au mieux au projet individualisé de chacun des élèves. A ce titre, les référents éducatifs vont rencontrer les enseignants afin de faire des points réguliers sur l'évolution scolaires des enfants concernés.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

L'année 2021 a été ponctuée par la finalisation et validation en avril, du projet d'établissement de la résidence Court' Echelle par le Conseil d'Administration et le CSE. A présent finalisé, cet outil sera le guide principal de la démarche qualité de l'établissement. Des réunions de pilotages se tiendront régulièrement pour poursuivre la réflexion tout au long de la mise en œuvre du projet.

En outre, dans le cadre de la démarche qualité, une coordinatrice QHSE est présente sur l'établissement. Afin de veiller à la bonne mise en place des procédures, le bon suivi des échéances à tenir, des points réguliers sont faits entre elle et la cheffe de service. Aussi, en 2021, plusieurs plans d'adaptation de l'activité ont été élaborés pour faire suite aux diverses décisions gouvernementales liées aux évolutions de la crise sanitaire.

Un questionnaire de satisfaction à destination des familles a été élaboré en le mutualisant tant que faire se peut, entre le service PEAD et la MECS.

Aussi, comme le prévoit le Code de l'Action Sociale et des familles, le CVS n'est pas obligatoire pour un établissement dont la majorité des enfants a moins de 11 ans. Cependant, afin de favoriser l'expression des enfants, des groupes d'expression ont été mis en place. Ainsi, cheffe de service et psychologue animent ensemble et par petits groupes, des temps d'expression où les enfants peuvent transmettre tous leurs questionnements ou sentiments sur le fonctionnement, la dynamique du collectif, leur relation à l'équipe etc...

Un second temps est proposé, cette fois-ci animé par la coordinatrice et une éducatrice, où les avis des enfants sont recueillis sur les envies de projets, de sorties, d'achats divers pour le collectif. Les enfants se saisissent majoritairement de ces moments et les échanges qui en découlent sont très souvent riches et authentiques.

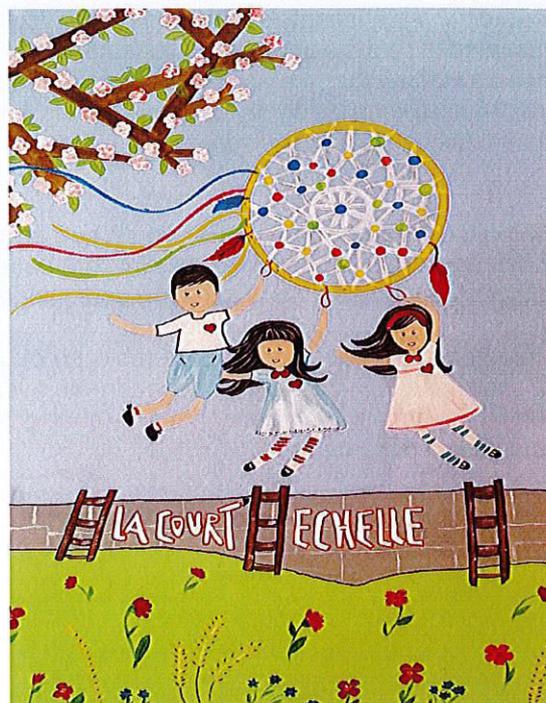
Conclusion

Cette deuxième année de crise sanitaire a été marquée par un rythme changeant en fonction de l'évolution de l'épidémie. Il a fallu parfois effectuer des retours en arrière, notamment dans le cadre de projets collectifs. Tous ces ajustements sont restés éprouvants, tant pour les équipes que pour les enfants accueillis. Toutefois, malgré la fatigue et la lassitude, les professionnels ont su se mobiliser au quotidien pour poursuivre le travail engagé auprès des enfants confiés et de leur famille. Dans la mesure du possible, les projets se sont poursuivis, même si réalisés différemment que ceux imaginés par le passé. Adaptabilité et bon sens sont les maîtres mots de cette année 2021.

Lauriane PETIT, cheffe de service

FMS RESIDENCE LA COURT'ECHELLE

Mme PETIT Lauriane
Cheffe de Service
2 rue du 8 mai 1945
88110 RAON L'ETAPE
☎ 07.77.97.45.47
@ l.petit@f-ms.fr
SIRET N° 783 439 169 00419



Résidence La Court' Echelle

Service de Placement Educatif à Domicile

Introduction

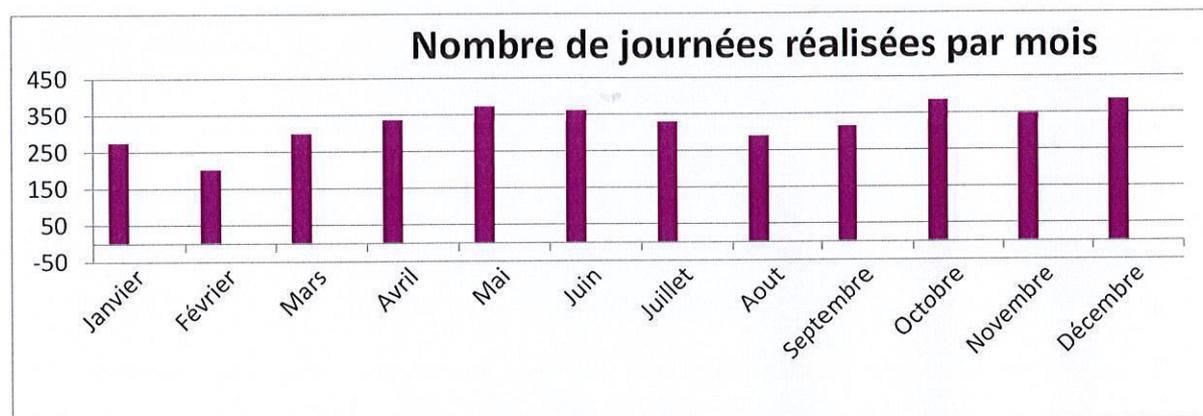
Le service de Placement Educatif A Domicile (PEAD), créé en 2014 à la suite de besoins repérés sur le territoire, est un service intégré à la Résidence pour Enfants de la FMS. Il constitue une alternative au placement traditionnel, alliant protection judiciaire ou administrative, maintien au domicile familial et partenariat 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 Court 'Echelle, 2 rue du 8 Mai 1945 à Raon L'Etape.

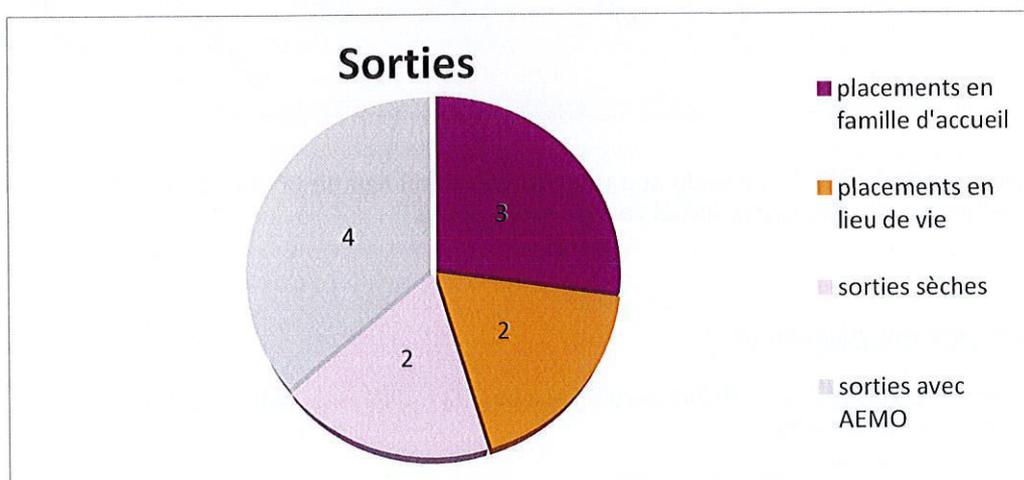
Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

En 2021 **3885** journées ont été réalisées, contre **3994** en 2020. Cette légère diminution est expliquée par un début d'année 2021 où l'activité est restée basse compte tenu de la crise sanitaire qui a entravée la dynamique de mise en œuvre des projets. Depuis le mois d'avril, l'activité a pleinement repris. La fin d'année a été dense, avec un taux d'accueil à 14 enfants au lieu de 12 sur les mois de novembre et décembre, afin de répondre à des besoins urgents.



Courant 2021, 13 enfants sont entrés dans le service et 11 en sont sortis. Parmi les enfants sortis du service sur l'année 2021, on distingue plusieurs projets :



2 : Les usagers

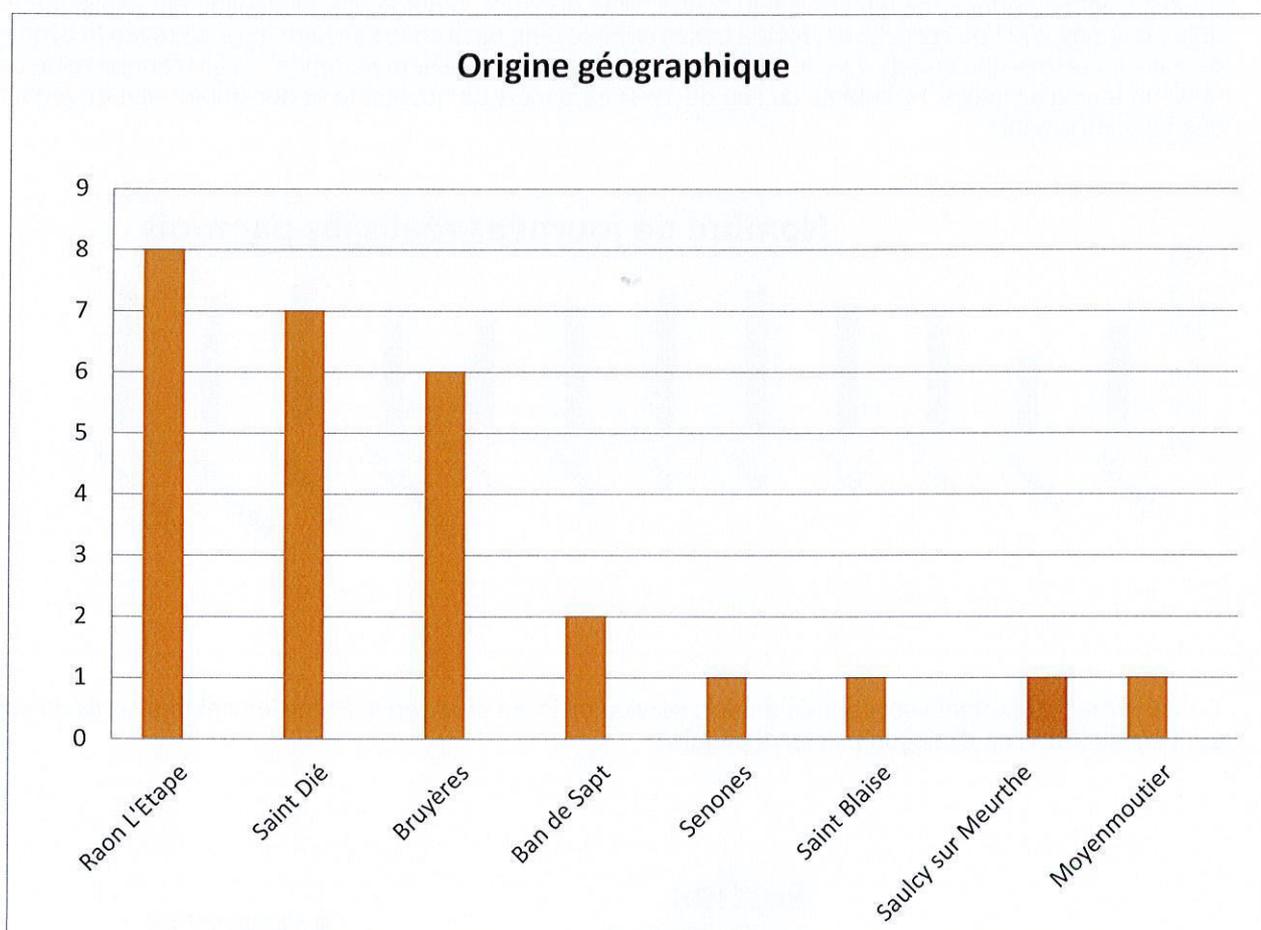
Le service dispose depuis 2017 d'un agrément pour le suivi de 12 mesures, correspondant à l'accompagnement de 12 enfants. Les mesures ont une durée initiale de 6 mois et ne peuvent être renouvelées qu'une seule fois.

En 2021, ce sont 25 enfants qui ont été accompagnés par le service, dont 17 garçons et 8 filles. L'âge moyen des enfants accueillis sur cette année est de 7.7 ans contre 8.8 l'année passée. En effet, courant 2021, ce sont 4 enfants de moins de 4 ans qui ont bénéficié d'un accompagnement. A noter également qu'un adolescent de 16.5 ans a intégré le service fin 2021.

L'agrément du PEAD étant défini entre 4 et 14 ans, au même titre que celui de la MECS, 5 dérogations ont alors été accordées.

Origine géographique des placements :

Le service PEAD œuvre dans un rayon de 30 Km autour de son siège situé à la Résidence Court' Echelle de Raon- l'Étape. En effet, au-delà, les mesures ne sont pas confiées au PEAD de Raon L'étape mais à un autre service plus proche. La proximité reste un facteur clé dans les conditions d'admission, afin que l'intervention éducative reste efficiente. En 2021, 8 communes ont défini le secteur d'intervention du service.



Cette année encore, le PEAD a étendu son rayon à 35 km au lieu de 30 afin de poursuivre la continuité de projet d'une fratrie accueillie sur la MECS l'année précédente.

Origine statutaire des placements :

Sur les 25 mesures suivies par le PEAD durant l'année 2021, différents statuts sont apparus :

- 👉 6 mesures administratives
- 👉 10 mesures judiciaires
- 👉 7 constituent un primo-placement

Activités et projet 2021 :

Malgré la crise sanitaire et les temps collectifs qui ont dû être réduits, quelques projets ont pu se tenir :

- 👉 *Atelier bien être* : sur plusieurs semaines, une esthéticienne est venue sur des temps collectifs au bénéfice du PEAD, à la rencontre de plusieurs mamans d'enfants accueillis sur le service. Ce projet est venu en réponse au besoin de travailler autour de l'estime de soi pour plusieurs parents.
- 👉 *Chemin des parents* : il est souvent constaté au sein des familles que les parents se posent des questions semblables, ont des craintes communes, traversent des difficultés similaires. Le Chemin des parents constitue un support jeu de société, avec lequel l'animatrice (psychologue ou éducatrice) aide les parents à mettre collectivement en mots des difficultés vécues dans le rôle de parents. Ceci permettant d'une part de faire des rencontres, mais aussi de déculpabiliser les parents face à leurs difficultés.
- 👉 *Séjour parents enfants* : dans le cadre de l'accompagnement d'un jeune couple parents de six enfants, l'éducatrice référente, accompagnée de la psychologue, sont allées deux jours dans un chalet au Valtin. Ce séjour nature a été support à un travail autour de la parentalité, par le biais des temps ponctuant le quotidien tels que la préparation des menus, l'élaboration des repas, l'accompagnement des enfants dans les soins divers etc.
- 👉 En juillet, le PEAD a participé au *transfert mutualisé* entre les deux MECS. Ainsi, deux enfants accompagnés par le PEAD ont pu, avec une des éducatrices, se rendre à Choranche pour découvrir les merveilles du Vercors.
- 👉 Enfin, courant 2021, plusieurs sorties collectives ont pu être réalisées, dont deux en lien avec le SAES de La Passerelle. Ainsi, enfants et parents ont pu découvrir ensemble les joies d'un acrobranche, laser Game, escape Game et randonnée en moyenne montagne.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

Au 31.12.2021, le PEAD compte 6 salariés :

- 👉 1 directrice (commune Court' Echelle et Passerelle)
- 👉 1 cheffe de service (mutualisée avec la MECS)
- 👉 1 éducatrice spécialisée en CDI temps plein
- 👉 1 assistante sociale en CDI temps plein
- 👉 1 psychologue à 30%
- 👉 1 secrétaire à 20% (mutualisée avec la MECS)

Les professionnelles du service, en lien avec la cheffe de service, se rencontrent à minima tous les quinze jours sur des réunions d'équipe pluridisciplinaire afin de travailler les projets personnalisés des enfants accueillis sur le service.

En 2021, les formations sont restées en suspens en raison de la situation sanitaire. Toutefois, deux professionnelles ont pu se rendre à une journée d'étude proposée par le CIDFF sur le thème : « *Les enfants : face à la violence conjugale de leurs parents, quels impacts* ».

2 : Les relations partenariales

La mise en œuvre de partenariats a peiné à se redynamiser sur l'année 2021. Toutefois, 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 permettant l'inscription des enfants dans un sport ou loisir régulier, ainsi que dans des centres aérés le temps des vacances scolaires.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

L'année 2021 a été ponctuée par la finalisation et validation en avril, du projet d'établissement de la résidence Court' Echelle par le Conseil d'Administration et le CSE. A présent finalisé, cet outil sera le guide principal de la démarche qualité de l'établissement. Des réunions de pilotages se tiendront régulièrement pour poursuivre la réflexion tout au long de la mise en œuvre du projet.

Le projet de service du PEAD découlera de ce travail abouti, ainsi la réflexion commune va s'amorcer courant 2022.

En outre, dans le cadre de la démarche qualité, une coordinatrice QHSE est présente sur l'établissement. Afin de veiller à la bonne mise en place des procédures, le bon suivi des échéances à tenir, des points réguliers sont faits entre elle et la cheffe de service. Aussi, en 2021, plusieurs plans d'adaptation de l'activité ont été élaborés pour faire suite aux diverses décisions gouvernementales liées aux évolutions de la crise sanitaire, notamment avec la mise en œuvre de télétravail partiel sur le dernier trimestre 2021, tel que le prévoyait le cadre législatif.

Un questionnaire de satisfaction à destination des familles a été élaboré en le mutualisant, tant que faire se peut, entre le service PEAD et la MECS.

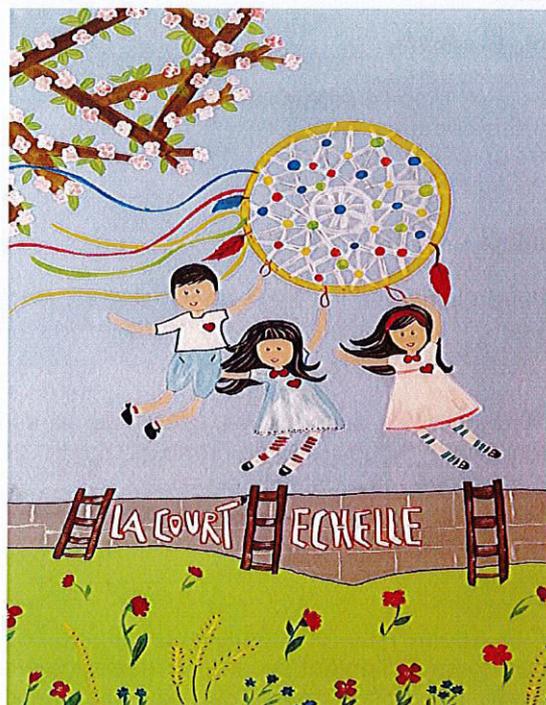
Conclusion

Cette deuxième année de crise sanitaire a été marquée par un rythme changeant en fonction de l'évolution de l'épidémie. Il a fallu parfois effectuer des retours en arrière, notamment dans le cadre de projets collectifs. Tous ces ajustements sont restés éprouvants, tant pour les équipes que pour les enfants accueillis. Toutefois, malgré la fatigue et la lassitude, les professionnels ont su se mobiliser au quotidien pour poursuivre le travail engagé auprès des enfants confiés et de leur famille. Dans la mesure du possible, les projets se sont poursuivis, même si réalisés différemment que ceux imaginés par le passé. Aucune interruption des visites en famille ne s'est posée en 2021 ; le travail à domicile a pu se poursuivre normalement, dans le respect des préconisations sanitaires. Adaptabilité et bon sens sont les maîtres mots de cette année écoulée.

Lauriane PETIT, cheffe de service

FMS RESIDENCE LA COURT'ECHELLE

Mme PETIT Lauriane
Cheffe de Service
2 rue du 8 mai 1945
88110 RAONN'ETAPE
☎ 07.77.97.45.47
@ l.petit@f-ms.fr
SIRET N° 783 439 169 00419



RESIDENCE DE LA BALLASTIERE, Saint Loup sur Semouse

Introduction

Les travaux suivent toujours leurs cours : pas de retard malgré le contexte actuel. Les bâtiments C et E ont été détruits. Au 31 décembre 2021, 17 logements étaient maçonnés, hors d'eau et hors d'air. La livraison de tous les logements est toujours prévue pour octobre 2022. Les salariés se sont installés dans le pavillon, équipé d'une cuisine et d'une salle commune, qui ont permis la mise en place de plusieurs activités.

Gestion de la Pandémie

La pandémie nous a rattrapé fin janvier : 6 personnes ont été testées positives sans conséquences graves. Suite à cet épisode, l'équipe mobile de l'Agence Régionale de Santé est intervenue le 05 mars et le 02 avril pour vacciner les résidents volontaires. Par la suite, tous les résidents ont été vaccinés. Durant toute l'année, le plan d'adaptation de l'activité a couru et a été respecté.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

Il est important de signaler que le contexte sanitaire actuel, a fortement perturbé la mise en place des ateliers prévus.

Dans le cadre d'appels à projets (co-financement de la Commission Interministérielle pour le Logement des Populations Immigrées-CILPI et du GIE IMPA- Ingénierie Maintien à Domicile des Personnes Agées), nous avons obtenu plusieurs financements qui nous ont permis de mettre en place plusieurs activités :

Vivre ensemble à la Ballastière comportait 3 axes, débuté en 2020. Sur 2021, nous avons pu poursuivre :

- « Manger pour se rapprocher » : ce projet prévoyait un repas par mois dans un restaurant et un repas par mois au sein de la résidence. Au regard du contexte sanitaire, les repas au restaurant n'ont pas pu être mis en œuvre. Cependant, 10 repas ont été concoctés par et pour les résidents, avec la participation d'un salarié dans les locaux de la résidence. Dans ce cadre, nous avons équipé la cuisine de matériel divers (couscoussière, casseroles, couteaux ...). Nous avons également acheté des plants et des semences (à l'ESAT de Darney) pour le jardin des résidents, légumes qui nous ont servis pour la préparation des repas.
- Une action formation « incendie de type J » (manipulation des extincteurs, système de sécurité incendie de l'établissement et évacuation en cas d'incendie), initialement prévue en 2020, s'est déroulée le 2 avril (avec les beaux jours). 5 personnes étaient présentes et ont ainsi pu manipuler les extincteurs.

4 sorties pêches, la pose de première pierre (en présence du Sous-Préfet, du Président du Conseil Départemental, des nombreux partenaires...), et d'autres moments conviviaux improvisés sont venus ponctuer cette année.

Enfin, la FMS s'est doté d'un logiciel qui va permettre d'améliorer la gestion locative et d'offrir des outils de suivi social aux professionnels.

2 : Les usagers

Au 1^{er} janvier 2021, 31 personnes étaient présentes. Durant cette année, une personne est décédée et 3 ont déménagé (parmi les 3 : 1 personne est retournée au Maroc, 2 ont choisi de s'installer dans des logements autonomes). 2 personnes ont intégré l'établissement pour raisons familiales. Au 31 décembre, l'effectif est donc à 30 personnes accueillies.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

L'effectif est de 2 salariés équivalent temps plein.

La cadre de direction a intégré l'Université de Haute Alsace en master 2 « Ingénierie de Projet en Economie Sociale et Solidaire » en septembre 2021.

Le chargé de mission a obtenu son diplôme de « Responsable de Résidence et Service du logement accompagné » (titre de niveau 3, certifié RNCP), en juin 2021.

La formation sur « la méthodologie de mise en place d'un projet d'établissement, appliquée à la problématique du FTM de Saint Loup sur Semouse » s'est terminée en janvier 2021 et a abouti à l'écriture du Projet d'Etablissement de la Résidence, validé par le Conseil d'Administration de la FMS en Avril 2021.

2 : Les relations partenariales

Cette année 2021 a été l'occasion de maintenir les réseaux et partenaires d'action, tels que la Maison France Services, le CCAS, le Centre Médico-Social, le responsable de la mosquée (présente sur le site) ...afin d'optimiser l'accompagnement social et administratif des personnes accueillies.
Le travail collaboratif établi avec les cabinets d'infirmières libérales et les cabinets médicaux s'est renforcé.

La FMS a également continué le travail de co-construction du projet social et architectural initiés avec le Conseil Départemental de la Haute Saône, la DDETSPP 70, Habitat 70 et la CILPI.
D'autres partenariats locaux ont été amorcés (centre information jeunesse...)

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Le projet d'établissement finalisé en avril 2021 a permis la création de fiches actions qui ont pour finalité d'améliorer la qualité de service. Leur mise en œuvre est en cours suivant le calendrier prévisionnel. Une enquête de satisfaction a été distribuée aux résidents. Ces derniers sont majoritairement satisfaits des services proposés.

Dans le cadre de la démarche QHSE, le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels a été établi sans relevé de défaut majeur au sein de la structure.

Conclusion

Les fiches actions du projet d'établissement prévoient la mise en place des outils de la loi 2002-2, le développement et le renforcement de partenariat, l'amplification des animations, l'ouverture de la résidence vers l'extérieur... Toutes ces initiatives sont mises en œuvre tant pour les résidents actuels que pour les résidents à venir, avec pour objectifs d'offrir les meilleures conditions de vie au sein de la résidence.



04/12/2020



15/02/2022





ACTIVITES FILIALISEES



Introduction

D'main est une société par action simplifiée à actionnaire unique créée le 1^{er} Octobre 2020. L'année 2021 est donc sa première année de fonctionnement complète. Certes les chiffres des années précédentes sont disponibles mais peu exploitables au vu de l'augmentation de charges engendrée par la transformation en SASU.

L'objectif : la gestion d'une entreprise à but lucratif qui garde sa vocation d'insertion de personnes éloignées de l'emploi.

La gestion des agents d'entretien n'est plus à la charge de la SASU depuis le milieu de l'année 2021.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

La pandémie avait, en 2020, fortement impactée l'activité historique de d'main, à savoir les déménagements et débarras. En 2021, la reprise est restée dans une mesure très réduite puisque le contexte sanitaire ne s'est que peu amélioré.

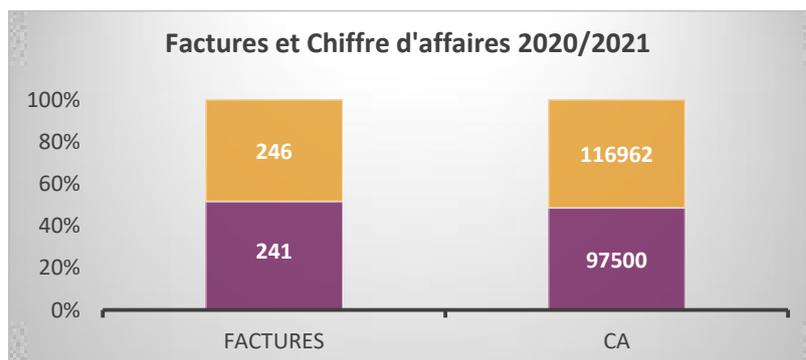


Le chiffre d'affaires est nettement divisé en 2 parties quasiment égales.

A savoir :

Pour les débarras déménagements : 56788 euro

Pour l'entretien des bâtiments : 60173 euro



Le nombre de factures est resté identique avec 246 en 2021 contre 241 en 2020. Le chiffre d'affaires, quant à lui est en progression d'un peu plus de 19000 euro entre 2020 et 2021.

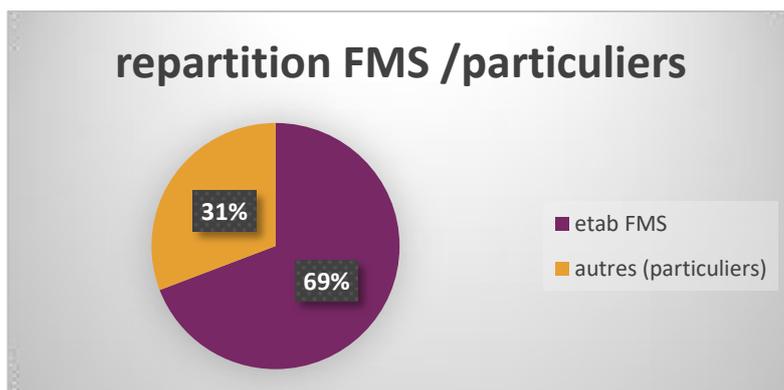
Un chiffre d'affaires en hausse mais qui ne compense pas l'augmentation de charge en 2021. Les frais fixes sont élevés pour une entreprise qui compte seulement 2 salariés productifs.

2 : Les Clients

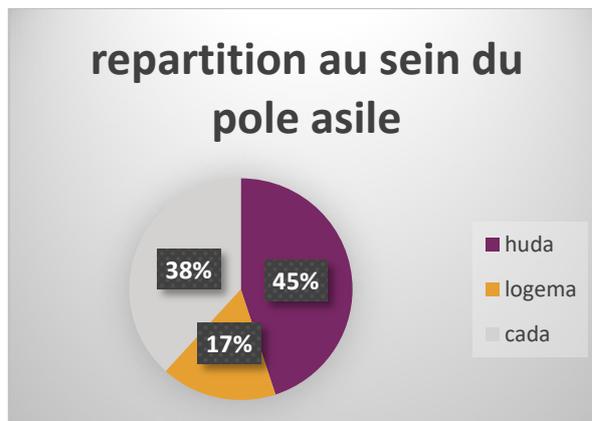
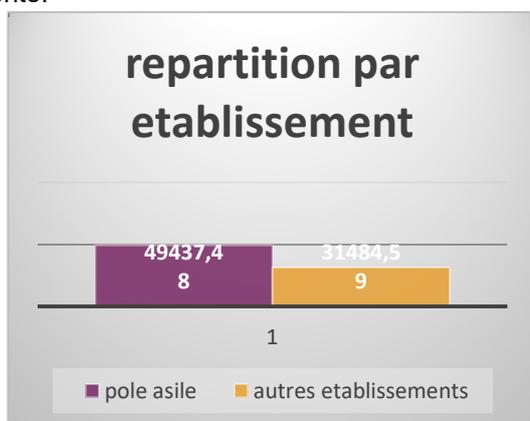
Les clients de d'main sont divers et variés. Des particuliers sont mis en relation avec la SASU par le biais des assistants de service social des MSVS, des conseillères logement, des centres hospitaliers, des services tutélares...

Ces demandes concernent principalement des travaux de déménagement et de débarras.

Notre principal client aujourd'hui est la FMS. En effet à travers ses établissements et service la FMS est notre premier donneur d'ordre avec 69% du chiffre d'affaires.



Parmi les établissements qui font appel à la société d'main, le pôle Asile reste cette année encore le plus représenté.



Axe 2 : Impact sociétal

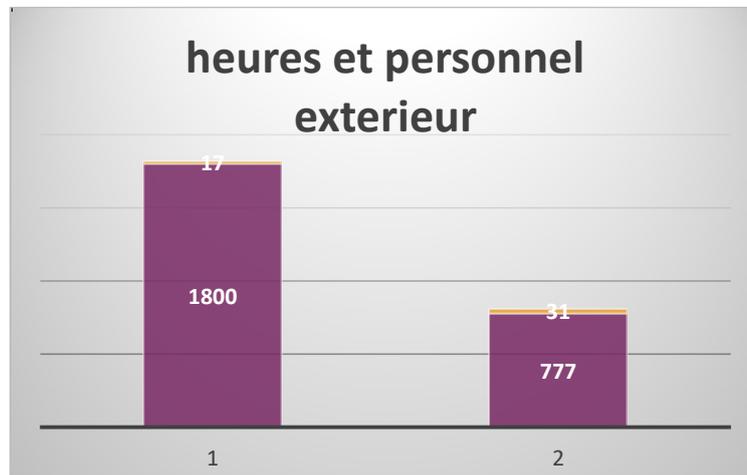
1 : Le personnel

D'main travaillant beaucoup avec le pôle asile, il gérait les interventions de l'agent d'entretien affecté. Cette gestion n'était que peu valorisée. Il lui a été proposé de rejoindre l'équipe en début d'année. Son contrat de travail a donc fait l'objet d'un transfert au 1^{er} avril 2021.

La mise à disposition par l'association du cadre a continué cette année dans les mêmes conditions.

L'assistante de direction est en poste et gère, entre autres, les plannings des 2 salariés en fonction des demandes d'intervention. Elle gère également toute la relation clients ainsi que la facturation comptabilité.

D'main continue à travailler avec l'ARES (Association Intermédiaire) afin de permettre aux résidents du CHRS de travailler, mais pas seulement. Des salariés ont renforcé les équipes tout au long de l'année mais dans une moindre mesure. En 2020, 17 salariés représentaient 1800 heures de travail et en 2021, 31 salariés pour 777 heures.



Cette utilisation de contrat ARES permet une gestion souple et réactive. Cependant, la difficulté la plus rencontrée est l'absence de permis de conduire, ce qui rend difficile la multiplication des chantiers.

FORMATION :

- 👉 Un salarié de la société a profité d'une habilitation électrique en 2021.
- 👉 La direction est en formation de niveau 7 depuis le mois de septembre 2021. Cette formation prendra fin en 2023.

L'objectif est aujourd'hui d'agrandir et de former les équipes afin de pouvoir répondre à de nouveaux clients.

2 : Les relations partenariales

D'main garde les différents partenariats créés avec Services+. Le client historique « Pôle emploi » n'a pas été présent en 2021 à l'image de 2020. Des relations ont repris mais les commandes restent peu nombreuses.

Les MSVS continuent à nous faire confiance en nous adressant nombre de particuliers pour des débarras et déménagements.

Les établissements de la FMS sont, en plus d'être des clients, de vrais partenaires.

Le travail de développement et de communication, de recherche partenariale, va encore s'accroître avec la création du site internet, la vente en ligne mais également la communication par les différents réseaux sociaux. Une nouvelle façon de travailler et des opportunités différentes.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Le document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels est en cours pour la société d'main..

Bien que non soumis aux différentes lois qui régissent les établissements sociaux et médico-sociaux, d'main s'efforce d'intégrer la démarche QHSE de l'association gestionnaire.

La continuité de la pandémie de COVID 19 a obligée l'entreprise à revoir son Plan de Continuité de l'Activité pour protéger les salariés. Le respect des mesures barrières a été rappelé à chaque fois que nécessaire.

La démarche QHSE est travaillée en lien avec la Directrice QHSE de l'association afin de pouvoir mettre en place les outils obligatoires mais également de garantir aux salariés, aux clients, aux partenaires des conditions de travail et d'intervention optimales et en constantes évolution et amélioration afin de se développer dans de bonnes conditions.

Conclusion

D'main, une SASU pleine d'ambition pour développer son activité. Malgré des difficultés financières, le conseil d'administration de la FMS a choisi de faire confiance à l'entreprise.

Des discussions avec les services de l'état ont été engagées en 2021 pour un éventuel agrément d'entreprise d'insertion.

Ces travaux de transformation ont pour objectif l'agrandissement de l'équipe pour une réduction des frais fixes et une pérennisation de la société.

Des emplois devraient voir le jour en 2022 et la société va répondre aux marchés réservés au SIAE.

La Directrice – Géraldine FRANCOIS

Introduction

2021 fut l'année réelle de lancement de l'organisme de formation sur le territoire vosgien. Nos locaux ont enfin été utilisés avec la reprise des formations en présentiel pour la plupart.

B'For a conforté son site internet, développé ses offres commerciales de formation pour encore mieux répondre aux besoins des établissements médico-sociaux, collectivités mais aussi des offres pour tous les salariés souhaitant utiliser leur CPF à titre personnel.

L'équipe pédagogique a travaillé de concert pour se préparer à la certification Qualiopi, un gage de qualité pour l'organisme. Ce label permet aujourd'hui de poursuivre des actions financées sur des fonds publics, répondre de façon plus large à des appels d'offres et garantir un partenariat de qualité avec les institutions et collectivités territoriales.

Les actions de formation sont assurées par une équipe qui s'est étoffée avec l'arrivée de nouveaux intervenants. A la fin de 2021, ce sont environ 120 formations proposées pour accompagner les professionnels du secteur social, médico-social, éducatif et dans le domaine de l'accompagnement.

Axe 1 : Impact social

1 : Les activités :

- 👉 Mises en place d'actions de formations en intra pour les professionnels de la FMS mais aussi auprès de prospects extérieurs devenus des clients réguliers.
- 👉 Maintien et développement du site internet pour communiquer sur nos offres, informer des nouveautés (nouvelle équipe, nouveaux programmes, veille, articles sur la vie de l'organisme).
- 👉 Mise en place d'une Newsletter mensuelle pour diffuser les informations importantes, transmettre les dates des actions, donner des renseignements sur le champ de la formation professionnelle en générale.
- 👉 Obtention du label QUALIOPI, certification obligatoire pour les organismes de formation pour continuer à percevoir des financements publics. L'audit, effectué en septembre 2021 par l'organisme certificateur APAVE, nous a été officiellement délivré le 28/09/2021 pour une durée de 3 ans. Les exigences requises ont été remplies sans aucune non-conformité.
- 👉 Intégration d'un nouvel outil administratif de gestion et de suivi des formations : le logiciel Digiforma permettant un suivi commercial, administratif et comptable de B'For.
- 👉 B'For est devenu centre de passation agréé pour 2 certifications éligibles au CPF (Compte Personnel de Formation) : une certification nommée ICLD pour tous les outils numériques et le label du Petit Robert pour mesurer et faire valoir ses compétences en milieu professionnel.
- 👉 Appels d'offres : les sessions de formations en Français Langue Etrangères se sont poursuivies avec 2 actions menées. Ce sont 400 heures dispensées auprès de stagiaires préparant une certification en FLE à visées professionnelles. B'For maintient son statut de centre agréé de passage pour cette certification appelée Bright.
- 👉 Déploiement commercial : des structures médico-sociales nous ont fait confiance cette année pour des actions de formation sur-mesure. Nous avons établi une relation de confiance avec les établissements APF d'Epinal et Ludres par exemple. Plus en fin d'année, des rencontres commerciales avec des responsables RH et/ou de Pôles au sein de l'ADAPEI et AVSEA.
- 👉 Développement partenariat : prise de contact avec la Délégation Territoriale de Pôle Emploi, continuité des activités communes avec FACE Vosges (actions FLE), adhésion à un réseau d'affaires sur le secteur de Nancy (réseau NBC)

2 : Les usagers

Cette année fut riche et diversifiée auprès des stagiaires. Ce sont 1131 heures de formation qui ont été délivrées à 464 apprenants.

Tous ont été formés soit dans nos locaux, soit sur leur lieu de travail, en formations collectives mais aussi en accompagnements individuels.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

L'équipe de B'For a été maintenue à 2 personnes en CDI à temps plein : la responsable de l'organisme et l'assistante de formation.

L'assistante a suivi un bloc de compétences pour apprendre à concevoir un programme de formation. Cette compétence lui a permis de collaborer plus étroitement avec les intervenants pour répondre au mieux aux demandes intra des clients.

La responsable s'est formée pour être référente Handicap au sein de la structure et ainsi répondre au mieux à des besoins spécifiques + obligation du label Qualiopi.

Toutes deux ont été formées aux premiers secours : une certification initiale SST et un PSC 1.

Dans le cadre des certifications éligibles au CPF, l'équipe de B'For a suivi 4 jours de formation pour être habilitée à utiliser les plateformes administratives ICDL et Petit Robert : savoir passer une commande, inscrire un stagiaire à une certification, déterminer un parcours personnalisé, relever des heures, facturation, attestation.

2 : Les relations partenariales

B'For est membre actif de FACE VOSGES. La responsable a participé à des ateliers d'accompagnement auprès de demandeurs d'emploi mais aussi en collège pour suivre des élèves de troisièmes sur l'action 1 jeune, 1 mentor.

En collaboration avec l'ONG Arfie et la FMS, B'For est impliqué dans un projet européen Erasmus pour accompagner les encadrants et les usagers en situation de handicap afin d'améliorer l'accessibilité de ces personnes à la formation et à l'emploi.

L'organisme fait partie d'un réseau d'affaires appelé NBC sur le secteur de Nancy. L'idée est de développer ce réseau en 2022 dans les Vosges pour que les entreprises tournées vers l'industrie et les établissements liés au secteur médico-social se rencontrent et échangent sur leurs pratiques.

Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

Le nouveau label Qualiopi était une norme gouvernementale à obtenir avant 2022 pour la prise en charge de formations sur fonds publics. C'est chose faite en septembre 2021.

La qualité de l'organisme se traduit aussi par l'obtention des labels BRIGHT et Petit Robert, certifications délivrées dans le cadre d'un CPF.

Un travail a été démarré en fin d'année pour inscrire les offres de formations sur les portails de Pôle Emploi et de la Région Grand EST.

Conclusion

2021 fut très active et riche en développement : plus de formations, plus d'intervenants, des labels et des certifications pour diversifier l'offre.

Le site et les outils de communication ont permis à l'organisme de se faire connaître sur le territoire et devenir un acteur spécialisé dans le secteur médico-social.

L'année 2022 sera consacrée à des campagnes de communication pour diffuser les formations en inter-établissements, les possibilités autour du CPF et les outils pédagogiques innovants.



D'signe

Introduction

D'signe sensibilise et développe des actions autour de la Langue des Signes Française et de la culture Sourde. Les signes supports à la communication entre tous, à tout âge.

D'signe a pour but de promouvoir la Langue des Signes et de faire le lien entre le monde des sourds et celui des entendants.

Nos interventions sont à destination notamment :

- 👉 des personnes sourdes et malentendantes,
- 👉 des professionnels ayant besoin de communiquer avec la population déficiente auditive,
- 👉 des particuliers ou des professionnels, des écoles par le biais d'ateliers de sensibilisations aux signes
- 👉 des professionnels de la petite enfance, du médico-social, du sanitaire au cours de formations,
- 👉 des parents et de leur enfant jusque 3 ans lors de sessions de communication gestuelle associée à la parole

« pour parler de tout, à tous, à tout âge »



Axe 1 : Impact social

1 : Les activités

- 👉 Des entretiens sociaux et étayage dans l'accompagnement éducatif, auprès d'un parent sourd et son enfant entendant, à la demande de l'Aide Sociale à l'Enfance. Favoriser une meilleure compréhension et faciliter la communication avec les personnes Sourdes par la Langue des Signes Française.
- 👉 Intervention bimensuelle à domicile auprès d'un enfant sourd et porteur d'un autre handicap à la demande parentale.
- 👉 Trois sessions de formation/initiation à la Langue des Signes Française se sont déroulés à l'IRTS de Nancy en 2021, au sein des promotions d'étudiants Educateurs Spécialisés en voie d'apprentissage et en voie directe.
- 👉 Intervention auprès d'un enfant entendant présentant un retard de langage. Favoriser la communication de l'enfant avec sa mère et son Assistante Familiale par l'apprentissage des signes lors de séance hebdomadaire.
- 👉 Une session parents-bébé signeurs composée de 6 ateliers a eu lieu en mars 2021.
- 👉 Une formation initiation à la Langue des Signes Française et communication non-verbale, pour l'organisme de B'FOR, s'est tenue à l'établissement médico-social de Belval à Portieux de mars à décembre 2021.
- 👉 Interventions régulières sur l'année, en communication gestuelle associée à la parole auprès de deux familles entendants où les enfants présentent un retard de développement global ou un retard de langage.
- 👉 Initiation à la Langue des Signes Française et sensibilisation à la surdité au sein de 3 écoles et de l'AFPA dans le cadre du Festival International de Géographie de Saint-Dié. En 2021, ce festival avait pour thème « le corps ».

- Participation au forum de la parentalité de Remiremont en juillet 2021.
- Action collective menée au Service Educatif Vosgien de Remiremont en novembre et décembre. Trois ateliers « comptines et contes en signes » ont permis à trois mamans et leur enfant de moins de 3 ans de partager un moment privilégié avec leur enfant et rompre l'isolement social. Les familles ont apprécié cette découverte de la communication gestuelle associée à la parole. Les travailleurs sociaux accompagnant ces familles ont également participé à cette action.
- Participation à la vidéo anniversaire des 100 ans de la Fédération Médico-Sociale.
- Cours de signes et pictogrammes dispensé à deux adolescents d'une fratrie souhaitant communiquer avec leur sœur aînée porteuse d'un handicap s'exprimant par ce mode de communication.

2 : Les usagers

166 personnes, tout âge confondu ont eu recours à d'signe en 2021 (en individuel ou en groupe, à titre privé ou professionnel).

- 4 personnes (4 adultes) sourdes ou malentendantes ont été accompagnées ou formées, au cours de l'année 2021.
- Un groupe de 5 enfants et 8 parents entendants se sont initiés à la communication gestuelle associée à la parole.



- 78 étudiants en formation d'éducateurs spécialisés, 35 élèves de primaires et 10 adolescents ont été initiés à la langue des signes.



- 6 professionnels entendants et 2 salariées sourdes d'un établissement médico-social des Vosges ont été formés.

- 4 adultes entendants ont appris des signes en lien avec leur besoin quotidien de parent ou d'accompagnant d'enfant sourd ou présentant un retard de la parole.
- 3 adolescents ont appris des signes leur permettant de communiquer avec leur parent malentendant ou une aînée porteuse de handicap.



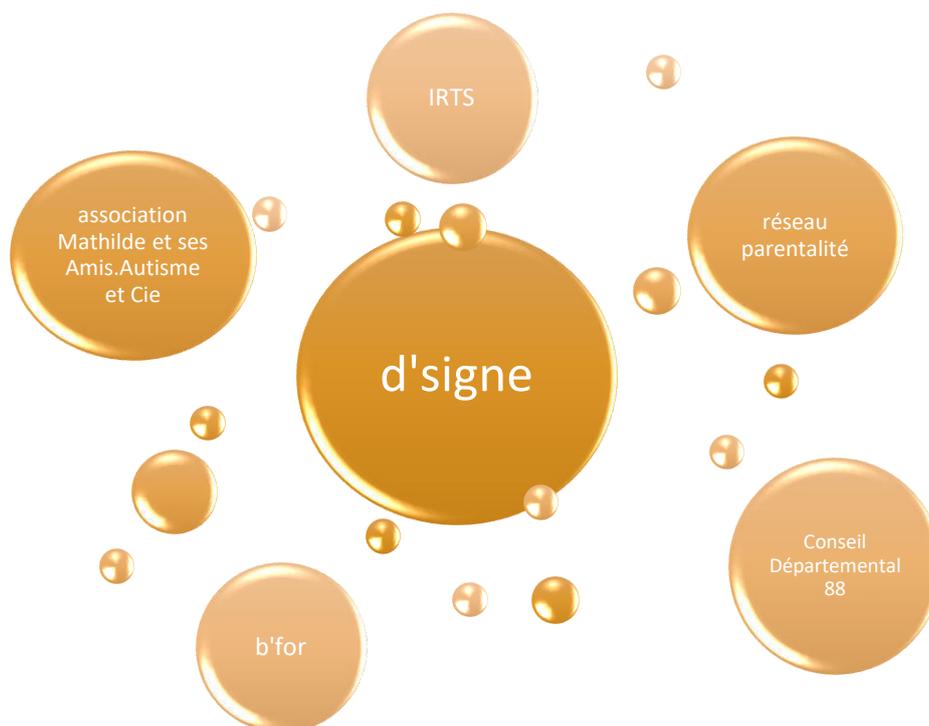
- 3 mamans et 4 enfants entendants, 3 travailleurs sociaux et une stagiaire assistante de service social ont été initiés à la communication gestuelle associée à la parole au travers de comptines, lectures et jeux.

Axe 2 : Impact sociétal

1 : Le personnel

Une assistante de service sociale, formée à la Langue des Signes Française et au programme de communication « MAKATON » occupe un poste à mi-temps pour d'signe.

2 : Les relations partenariales



Axe 3 : Impact environnemental (démarche QHSE)

QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION SUR :

ATELIERS PARENTS BEBE-SIGNE

Date : Intervenante : Laetitia THOMAS-VAXELAIRE

NOM (facultatif) : PRENOM (facultatif) :

-Avant cette intervention, connaissiez-vous la Langue des Signes ?.....
-Si oui, comment ?.....

| Votre avis sur notre intervention |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Les ateliers ont-ils répondu à vos attentes ? | | | | |
| Le nombre de séances proposé est-il suffisant ? | | | | |
| La durée de chaque séance vous semblait-elle juste ? | | | | |
| Qu'avez-vous pensé des outils pédagogiques ? | | | | |
| Disponibilité et écoute de l'intervenante | | | | |
| Satisfaction globale des séances | | | | |

-Avez-vous des remarques ou suggestions pour améliorer nos ateliers ?.....

Nous vous remercions pour votre participation aux ateliers bébé-signé et pour vos retours sur notre intervention.

90 enquêtes de satisfactions retournées à l'issue des actions d'signe soit 100% de retour. Celles-ci sont adaptées selon nos interventions.

-  Dans le cadre du respect des protocoles sanitaires en lien avec la crise sanitaire, nous avons adapté nos interventions en utilisant des masques transparents lors de l'exercice de nos missions.
-  Mise à jour des outils et supports utilisés (livres-dictionnaires-vidéos).
-  Travail sur la création du site internet d'signe dont la mise en œuvre est prévue en 2022.

Conclusion

L'année 2021 marque le développement des activités de d'signe au travers des prestations variées. Un nombre croissant de personnes a découvert la culture Sourde, a été initié ou formé à la communication gestuelle associée à la parole ou à la Langue des Signes Française.

Des projets et perspectives pour l'année 2022 s'enclenchent avec :

-  des accompagnements et aide à la communication
-  la mise en œuvre du site internet
-  des formations auprès de nouveaux étudiants à l'Institut Régional du Travail Social
-  des formations avec l'organisme b'for

En juin et juillet 2022, d'signe participera au Festival Clin d'Oeil : le festival international des arts en langue des signes, à Reims.

Laetitia THOMAS-VAXELAIRE





GLOSSAIRE

| | |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ACI | Atelier Chantier d'Insertion |
| ADD | Allocation pour Demandeur d'Asile |
| AED | Action Educative à Domicile |
| AEDR | Action Educative à Domicile Renforcée |
| AEMO | Action Educative en Milieu Ouvert |
| AES | Accompagnant Educatif et Social |
| AFNOR | Association Française de Normalisation |
| AFPA | Association pour le Formation Professionnelle des Adultes |
| AG | Assemblée Générale |
| AGIR | Accompagnement Global pour l'Intégration des Réfugiés |
| AIS | Agence Immobilière Sociale |
| AME | Aide Médicale d'État |
| AMO | Assistant à Maîtrise d'Ouvrage |
| AMP | Aide Médico-Psychologique |
| ANAH | Agence Nationale de l'Habitat |
| ANAP | Agence National d'Appui à la Performance |
| ANESM | Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des établissements et services Sociaux et Médico sociaux |
| APD | Avant Projet Définitif |
| APF | Association des Paralysés de France |
| APOGEES | Association pour la Promotion des Outils de Gestion des Etablissements de l'Economie Sociale |
| APP | Analyse des Pratiques Professionnelles |
| ARS | Agence Régionale de Santé |
| ARV | Aide au Retour Volontaire |
| ASE | Aide Sociale à l'Enfance |
| ASLL | Accompagnement Social Lié au Logement |
| ASLL | Accompagnement Social Lié au Logement |
| ASO | Ambition Spinalienne Omnisports |
| ATSA | Accueil Temporaire Service Asile |
| AVDL | Accompagnement Vers et Dans le Logement |
| 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 |
| 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 |
| CCAH | Comité National Coordination Action Handicap |
| CCAS | Centre Communal d'Action Sociale |
| 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 |
| CDS | Comité de Direction Stratégique |
| CESF | Conseillères en Economie Sociale et Familiale |
| CER | Contrat d'Engagements Réciproques |
| CFPPA | Conférence Des Financeurs de la Prévention de la Perte d'Autonomie |
| 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 |
| CLIC | Centres Locaux d'Information et de Coordination |
| CLS | Conseils Locaux de Santé |

| | |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CMP | Centre Médico Psychologique |
| CMPPA | Centre Médico Psychologiques pour Personnes Agées |
| CMU | Couverture Maladie Universelle |
| CNDA | Cour Nationale du Droit d'Asile |
| CPAM | Caisse Primaire d'Assurance Maladie |
| 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 |
| 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 |
| DDETSPP | Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations |
| DDT | Direction Départementale des Territoires |
| DG | Direction Générale |
| DGA | Direction Générale Adjointe |
| DIPC | Document Individuel de Prise en Charge |
| DNA | Dispositif National d'Accueil |
| DREAL | Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement |
| DSL | Développement Social Local |
| DUERP | Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels |
| EHPAD | Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes |
| EPI | Équipement de Protection Individuelle |
| ES | Educateur Spécialisé |
| ESAL | Ecole Supérieure des Arts de Lorraine |
| ESAT | Etablissements et Services d'Aide par le travail |
| ESP | Eveil et Soutien à la Parentalité |
| ESUS | Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale |
| ETP | Equivalent Temps Plein |
| FAP | Fondation Abbé Pierre |
| FAS | Foyer d'Accueil Spécialisé |
| FH | Foyers d'Hébergement |
| FIR | Fonds d'Intervention Régional |
| FLE | Français Langue Etrangère |
| FNASAT | Fédération Nationale des Associations Solidaires d'Action avec les Tsiganes et les gens du voyage |
| FMS | Fédération Médico Sociale |
| FSL | Fonds Solidarité Logement |
| FTM | Foyer de Travailleurs Migrants |
| GAP | Groupes d'Analyse des Pratiques |
| GCS | Groupement Coopération Sanitaire |
| GHT | Groupement Hospitalier de Territoire |
| GLS | Gestion Locative Sociale |
| GSM | Groupement Santé Mentale |
| HAD | Hospitalisation A Domicile |
| HAS | Haute Autorité de Santé |
| HUDA | Hébergement Urgence Demande d'Asile |
| IDE | Infirmier Diplômé d'Etat |
| IFAS | Institut de Formation d'Aide Soignant |
| IFSI | Institut de Formation en Soins Infirmier |
| IME | Institut Médico-Educatif |
| IREPS | Instances Régionales d'Education et de Promotion de la Santé |
| 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 |
| 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 |
| OFFI | Office Français d'Intégration et d'Immigration |
| OFPPRA | 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 |
| 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 |
| PF | Pension de Famille |
| PJJ | Protection Judiciaire de la Jeunesse |
| PMS | Plan de Maîtrise Sanitaire |
| PPE | Projet Pour l'Enfant |
| PPI | Projet Personnalisé et Individualisé |
| PTA | Plateforme Territoriale d'Appui |
| PTSM | Projet Territorial de Santé Mentale |
| PUMA | Protection Universelle Maladie |
| QHSE | Qualité Hygiène sécurité et Environnement |
| QVT | Qualité de Vie au Travail |
| 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 |
| 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 |
| 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 |
| SIAO | Service Intégré d'Accueil et d'Orientation |
| SPIP | Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation |
| 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 |
| TMS | Troubles MusculoSquelettiques |
| TROD | Test Rapide d'Orientation Diagnostique |
| TSH | Travailleurs en Situation de Handicap |
| UPHV | Unité pour Personnes Handicapées Vieillissantes |
| USMP | Unités Sanitaires en Milieu Pénitentiaire |
| VAD | Visite A Domicile |
| VAE | Validation des Acquis de l'Expérience |
| VICA | Vosges Information Coordination Animation |
| VIH | Virus de l'Immunodéficience Humaine |

Fédération Médico-Sociale



5, rue Roland Thiery
88000 EPINAL
tél. : 03 29 35 16 95
f.m.s@f-ms.fr

f'ms – une réponse pour chacun