

HORIZONS

LA LETTRE DE L'ADSEAM

EDITO

ACTUALITÉS

Le site internet de l'ADSEAM fait peau neuve ! 3
 Système d'information de l'ADSEAM : Mise en œuvre d'une Gestion Électronique de Documents (GED) 3

TÉMOIGNAGE

Interview de M. Joel LE GOFF, administrateur 4

ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

Cap alternance, une équipe de bénévoles au Festival des Papillons de nuit 5
 Election du Conseil de Vie Sociale IME-ITEP 6
 Le changement dans l'action médico-sociale 7
 Et le Grenelle, si on en parlait ! 8
 Un moment de convivialité pour les résidents du Pôle insertion 9
 SAO : Une généreuse initiative 10
 Les Espaces rencontres : un outil de prévention et de soutien à la parentalité 11

BRÈVES

Agenda 13



EDITO

Les activités d'une association comme la nôtre sont le reflet de sa vitalité. Si chaque année, le rapport d'activité en témoigne, un point précis de celles-ci est présenté aux administrateurs, au moins une fois par trimestre.

Mais veiller à regarder devant et penser à demain est tout autant nécessaire au maintien de cette vitalité. Aussi, pour ce dernier numéro de l'année de la « Lettre Horizon », je vais m'attarder sur les sujets qui retiendront notre attention pour les années à venir. Sujets récurrents pour certains, plus inhabituels pour d'autres. Quand je dis, « les années à venir », rassurez-vous, non seulement je n'irai pas trop loin dans le temps, et qui plus est, je vais m'autoriser un léger retour en arrière. Je fais référence à notre décision de revoir et de moderniser tous nos

systèmes d'information et de communication. Par définition inhabituel, c'était cependant indispensable et c'est dans ce cadre que lors de nos dernières réunions de territoire vous ont été présentés le nouveau logo et la nouvelle charte graphique de l'Adséam ainsi que le nouveau site internet.

Restera alors, à continuer ces travaux pour la « Gestion Électronique des Documents » (GED) et d'ouvrir ensuite le « Dossier informatique de l'Usager ». Les prochaines rencontres avec nos financeurs

feront l'objet de négociations pour obtenir un poste dédié pour un salarié chargé du maintien de nos systèmes informatiques.

Naturellement élaborés pour une période déterminée, c'est chaque année que l'Adséam remet sur le métier un certain nombre de ses projets d'établissement ou de service. Lesquels seront concernés dans les années à venir ?

Pour le « Pôle médico-social » la réécriture du projet de la MAS a débuté dès octobre 2019 et sera terminé pour validation en juin 2020.

C'est dans le cadre de la démarche « Une école accessible à tous » que seront revus les projets de l'IME et de l'ITEP. Si la réécriture est habituelle, la prise en compte de cette démarche initiée par l'ARS et l'Éducation Nationale est nouvelle. Aussi, avons-nous opté de nous faire accompagner par un cabinet spécialisé.

C'est dès le début de l'année prochaine que le « CHRS » débutera ce travail et celui des « Lits Halte Soins Santé » (LHSS).

Pour les « Services en Milieu Ouvert », les groupes travaillent actuellement sur le projet « AEMO » et ce, jusqu'à la rentrée 2020. Celui des « Services d'Investigation » suit peu ou prou le même calendrier.

Je n'oublie pas la « Médiation Familiale » dont le projet réactualisé a été présenté au dernier bureau de l'année 2019.

Afin de mieux répondre à ses différentes activités, le Pôle hébergement change de dénomination. Après concertation avec les équipes et validation par le Bureau, celui-ci s'appelle désormais « Services d'Accompagnement de la Jeunesse ». Pour ces services, le projet des « Familles d'Accueil Spécialisé » (FAS) et le projet « Hébergement » font l'objet d'une réécriture débutée en 2019. Comme tout projet, ces derniers auront leur lot d'ajustements et de nouveautés et en particulier celui de l'hébergement qui devra intégrer l'implantation d'un nouveau foyer sur Saint-Lô.

Écrire ou réécrire un projet est devenu une activité habituelle qui pour autant, prend du temps à chacun d'entre vous. Au regard de cet investissement, certains d'entre vous ont pu être déçus des présentations en bureau, présentations souvent jugées trop rapides.

Aussi, avons-nous décidé que, désormais, pour ne pas souffrir des ordres du jour toujours très chargés du bureau, les présentations des projets se feront lors de réunions supplémentaires dédiées à cet effet. Tous les administrateurs sont ainsi convaincus que cela permettra d'avoir les échanges indispensables. Je tiens d'ores et déjà à les remercier très sincèrement d'avoir ainsi accepté de donner un peu plus de leur temps pour notre association. S'il est un autre dossier qui retient toute notre attention, c'est celui de notre parc immobilier. Là encore, tous les pôles d'activité sont concernés que l'Adséam soit propriétaire ou locataire.

Pour autant, à ce jour, parmi les attentes, un seul dossier est finalisé, celui du futur foyer d'hébergement de Saint-Lô.

Je vous rappelle que c'est le Conseil Départemental qui après s'être porté acquéreur du terrain prendra à sa charge cette construction. Depuis quelques mois maintenant, des échanges réguliers permettent à nos équipes de rencontrer les représentants du Conseil Départemental et madame Vuillermoz, l'architecte en charge du projet.

Ainsi, se retrouvent autour de la table, le maître d'œuvre, le maître d'ouvrage et nous, comme « maître d'usage ». Si je ne peux m'avancer aujourd'hui sur une date de livraison, les premières esquisses nous ont été présentées le 22 novembre dernier. Les semaines qui suivent nous permettront de faire part de nos dernières demandes et précisions avant l'élaboration du « pré projet » et de l'estimation. Le premier « coup de pioche » n'est pas encore fixé mais le chantier est lancé et ira à son terme. Pour autant, il nous reste toujours à trouver une solution pour :

- Les foyers d'hébergement sur Cherbourg et, toujours sur Cherbourg, les services en Milieu Ouvert.

- Sur Avranches, des locaux mieux adaptés pour l'AEMO, mais aussi pour les bureaux du « Pôle Insertion ».

- Les activités du « Pôle Médico-Social » (PMS), se déroulent toujours dans les premiers locaux acquis par l'Adséam. L'entretien est coûteux et l'on devra y remédier. Cependant, les conséquences du « tout inclusif » et « d'une école pour tous » nous amèneront à mieux définir nos besoins.

Pour 2020, comme pour les années précédentes, tous ces points sont toujours évoqués et étudiés avec nos financeurs. Régulièrement également, les maires des communes concernées sont rencontrés sans oublier le Conseil Départemental et les bailleurs sociaux.

Par ailleurs, depuis quelques temps, des rencontres ont lieu entre notre association et celle du « Prépont », gestionnaire du CHRS éponyme à Coutances. De quoi s'agit-il et quels en sont les enjeux ?

C'est après une décision du CA du Prépont que son président, a demandé à me rencontrer.

Sans trop entrer dans le détail, comme bon nombre d'associations « modestes » (modestes par la taille et non pas au regard de la qualité du travail effectué), le Prépont depuis longtemps déjà prend conscience des difficultés à répondre et à

se « soumettre » aux nouvelles exigences. Aussi, ont-ils décidé d'approcher une association plus « grande » afin d'étudier, ensemble, quelles collaborations sont envisageables.

Après décision de notre Bureau, nous avons accédé à leur demande sans hésitation.

En effet, avec le Pôle Insertion, nous connaissons la gestion d'un CHRS. Nous savons aussi que pour une association, dont certains administrateurs sont présents depuis la création, une telle décision est difficile à prendre. Nous nous connaissons, ils nous connaissent, c'est donc en toute confiance qu'ils se sont tournés vers nous. Confiance qui nous honore et nous oblige. Dès le départ, nos deux associations ont rencontré et informé la Direction Départementale de la Cohésion Sociale (DDCS) de nos démarches. Nous prenons le temps nécessaire et n'avançons qu'en parfait accord l'un et l'autre en visant à terme une « fusion-absorption ». A ce jour, sont demandés les éclairages indispensables pour une telle demande, à savoir, les audits financiers, patrimoniaux et sociaux du Prépont. Les résultats de ces audits, confiés à un cabinet extérieur, sont attendus pour la fin du premier trimestre 2020. D'ici là, nous continuons à nous rencontrer régulièrement mais ce n'est à partir du mois d'avril prochain que les décisions seront prises ; décisions qui vous seront communiquées après les échanges habituels avec vos représentants du personnel.

Une autre association cherbourgeoise, « l'Étape » vient également de nous solliciter mais à ce jour aucune décision n'est prise. En effet, ce n'est qu'au début de l'année 2020 que cette association viendra nous présenter ses activités.

Avant de conclure, je souhaite évoquer, notre prochaine assemblée générale, moment fort d'une association, se déroulant, par définition, chaque année.

Journée habituelle, certes, sauf qu'en 2020, l'Adséam, comme vous le savez, fêtera ses 60 ans.

Journée habituelle, donc, mais qui cette année se déroulera différemment.

Nous n'organiserons pas de moment de formation avec un conférencier extérieur. De plus, ce sont deux assemblées générales que nous tiendrons, l'une ordinaire suivie d'une seconde, extraordinaire, afin de valider les nouveaux statuts, chantier auquel nous travaillons depuis un an.

Ces deux assemblées générales se tiendront, une fois n'est pas coutume dès le matin afin qu'à partir de 11 heures 30,

nous fêtions cette anniversaire entre nous. Entre nous, c'est à dire, les salariés, les administrateurs, mais aussi les personnes accompagnées et leurs familles.

Lors de notre habituelle journée « Cadres/ Administrateurs », le 21 novembre dernier, nous avons imaginé le déroulement de cette journée et un « comité de pilotage » est en place. Tous les établissements et services sont concernés et très prochainement toutes les informations vous seront données. De l'implication de chacun d'entre nous dépendra la réussite de ce projet, de cette fête.

Pour clore cette journée « Cadres/ Administrateurs », j'ai fait part de ma satisfaction et de mon enthousiasme, tant la participation de tous était libre, spontanée et les échanges particulièrement féconds. J'ajouterai que cette satisfaction et cet enthousiasme étaient partagés par les administrateurs et l'équipe de direction.

Il faut dire, et je conclurai ainsi mes propos, que depuis l'éditorial de la dernière « Lettre Horizon », dans lequel je vous disais « qu'après un calme plat » de courte durée, « la tempête s'était à nouveau levée » sur l'Adséam. Par définition, la météo est changeante. Pour l'Adséam, le baromètre est reparti au « beau temps ».

En effet, que de changements dans les équipes de direction !

Mais sachez que lors du bureau de septembre, j'ai pu annoncer aux administrateurs que chacun de nos pôles avait retrouvé un directeur ou une directrice ainsi que leurs chefs de service. C'est lors de ce même mois de septembre que notre directeur général a pu, pour la première fois depuis sa prise de fonction, réunir un « conseil de direction » au complet.

Negâchons donc pas notre plaisir et en cette période de vœux, c'est avec optimisme et enthousiasme, que je vous souhaite à tous une année riche en couleurs.

Couleurs à l'image de celles de notre nouveau logo qui ont été choisies pour représenter une association moderne, valorisante et harmonieuse.

Moderne, inspirant l'avenir et le dynamisme,

Valorisante, mettant en avant la richesse de ses activités,

Harmonieuse recherchant une unité associative tout en étant respectueuse de la diversité.

Gilles BIGOT
Président



ACTUALITÉS

LE SITE INTERNET DE L'ADSEAM FAIT PEAU NEUVE !

En juin dernier, nous vous avons déjà fait part de la refonte totale du graphisme et du contenu de notre site internet.

Après avoir travaillé sur une nouvelle arborescence et sur son contenu, l'ADSEAM a fait appel à un prestataire extérieur afin de créer ce nouveau site internet pour une mise en ligne fin 2019. Celui-ci est maintenant opérationnel... Nous vous invitons à le découvrir !!

www.adseam.asso.fr

Bonne visite...

Angéline Duchemin
Assistante de direction



SYSTÈME D'INFORMATION DE L'ADSEAM : MISE EN ŒUVRE D'UNE GESTION ÉLECTRONIQUE DE DOCUMENTS (GED)

Dans le cadre de l'amélioration de son système d'information, l'ADSEAM travaille, depuis le début de l'année 2019, sur un nouveau projet en réponse à l'une des préconisations formulées par l'audit informatique réalisé en 2018.

En effet, afin de centraliser les données et de renforcer leur sauvegarde permettant ainsi une plus grande sécurisation, l'ADSEAM a souhaité mettre en place une Gestion Electronique des Documents et ce, sur l'ensemble de ses établissements et services.

L'association a fait le choix de développer son propre outil, avec l'aide d'un prestataire basé sur Rennes, afin de disposer d'une solution adaptée à nos besoins. Cet outil se veut intuitif, moderne et personnalisé pour chaque professionnel.



Une Gestion Electronique des Documents a plusieurs avantages. **Elle permet notamment :**

- **De disposer d'une base unique pour l'ensemble des documents et d'éviter ainsi le risque de dispersion,**

- **De rendre plus facilement accessible la documentation en ayant un accès rapide et à distance aux documents,**
- **D'organiser ces documents grâce à un système documentaire structuré,**
- **Et de conserver les documents et d'éviter ainsi le risque de perte.**

Les travaux pour la réalisation de ce projet ont déjà débuté, avec la définition des arborescences et des accès, grâce à la collaboration notamment de plusieurs professionnels administratifs sur chacun des pôles.

Le déploiement de l'outil a lieu de manière progressive avec, dans un premier temps, le Pôle médico-social pour le début de l'année 2020.

Elodie LEROY
Responsable Qualité & Développement



TÉMOIGNAGE

INTERVIEW DE M. JOEL LE GOFF, ADMINISTRATEUR

Q : Afin de faire connaissance avec vous, pourriez-vous vous présenter en quelques mots ?

R : J'ai 62 ans et toujours en activité pour quelques mois encore. Je termine ma carrière dans un organisme de la Sécurité sociale où j'ai effectué la majeure partie de ma carrière professionnelle.

Q : Connaissiez-vous déjà le milieu associatif ?

R : Oui, j'ai été et suis toujours membre de diverses associations syndicales et autres.

Q : Comment avez-vous connu l'ADSEAM et qu'est-ce qui vous a motivé pour prendre un rôle d'administrateur ?

R : J'ai connu l'ADSEAM par des relations proches. J'ai donc entendu parler de son action et de ses différentes activités auprès des jeunes mais également des adultes. J'ai été sollicité afin d'intégrer son Conseil d'administration, ma carrière professionnelle finissant, et mon activité me permettant de me libérer plus facilement, j'ai accepté d'intégrer le Conseil d'administration ainsi que le bureau.

Q : Vous êtes administrateur depuis juin 2019. Que diriez-vous de vos premiers pas dans l'association ?

R : Une belle découverte, tout ne fût pas simple...dans le cadre de mon activité professionnelle, je pensais avoir atteint un « summum » avec nos sigles et autres abréviations, mais j'en découvre à présent de nouveaux à l'ADSEAM : FAS, CHRS, AEMO, CPOM...

Sans oublier, le fonctionnement de l'association avec les activités du siège, des 4 Directions de service et de sa trentaine d'établissements ou de structures d'accueil, ce fût difficile et cela le reste d'appréhender la structure ADSEAM dans sa globalité.

Je voudrais également insister sur la qualité de l'accueil reçu lors de mon arrivée et vous en remercier.



Q : Vos activités actuelles à l'ADSEAM répondent-elles à vos attentes ?

R : Tout à fait en intégrant le bureau, j'ai pris deux fonctions pour lesquelles, je pense être le plus utile pour l'ADSEAM, à savoir et à titre tout à fait honorifique : la fonction de trésorier et en intégrant la commission des ressources humaines.

Mais sans oublier qu'être administrateur et membre du bureau est une activité des plus variées : des réunions certes mais également des rencontres cadres-

administrateurs, avec les nouveaux arrivants-salariés, des inaugurations de nouveaux locaux, de présentation de projets de construction...

Propos recueillis par Angéline DUCHEMIN



ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

CAP ALTERNANCE, UNE ÉQUIPE DE BÉNÉVOLES AU FESTIVAL DES PAPILLONS DE NUIT

Avec le groupe de Cap, nous avons proposé de participer en tant que bénévoles au festival « Papillons de Nuit » (P2N). Pendant plusieurs semaines, nous avons travaillé sur l'organisation de notre semaine.

En début de semaine, on a préparé notre séjour au gîte (courses, listes des affaires...). A partir du mercredi jusqu'au jeudi soir, nous avons aidé à la mise en place de l'espace VIP (nettoyer, balayer, ... et vérifier l'éclairage). Nous étions avec d'autres bénévoles et nous avons partagé un repas fourni par l'association Rock en Baie.

Vendredi matin, on a du nettoyer le gîte mais on n'a pu jouer au foot, à cause du temps (pluie et tempête).

De 15h à 18h, nous étions sur le site de PN. On a eu nos badges et nos tee-shirts bénévoles !

En soirée, nous avons servi les repas des festivaliers : burger et plats chauds.

On devait prendre les commandes des gens, les préparer en faisant attention à la sécurité et à l'hygiène.



Et nous avons pu écouter et voir des concerts comme celui de Kenji GIRAC et Big Flo et Oli.

On a rigolé ! On s'est amusés et on a aussi découvert le bénévolat sur un festival, et

toute l'ambiance. L'année prochaine, on veut être encore bénévoles !

Yannick - Joackim - Antoine - Corentin



ELECTION DU CVS IME-ITEP



Le Conseil de la Vie Sociale est un des 7 éléments obligatoires à mettre en place dans la vie des institutions sociales et médico-sociales dans le cadre de la loi 2002.2. Il est une instance de discussion

et de réflexion permettant aux usagers et à leurs représentants de pouvoir s'exprimer sur tous les temps de vie de la structure d'accueil. Le Conseil de la Vie Sociale, unique pour l'IME et l'ITEP tous services confondus, a procédé au renouvellement de ses membres pour cette année 2019/2020. Habituellement élu pour 3 ans, le CVS de l'IME/ITEP propose un fonctionnement annuel du fait des changements d'unités en interne comme en externe des jeunes d'une année sur l'autre.

Il y aura 3 réunions dans l'année à savoir les jeudis 28 novembre 2019, 12 mars et 18 juin 2020 de 17h30 à 19h30.

Les membres se chargent de construire le calendrier et les modalités du CVS de l'année suivante lors de la dernière réunion du mois de juin.



La composition du CVS se présente de la façon suivante :

Représentants des jeunes :

- 1 titulaire et 1 suppléant pour le service des moins de 15 ans, élus par leurs pairs,
- 1 titulaire et 1 suppléant pour le service des plus de 15 ans, élus par leurs pairs.

Représentants des familles :

- 2 titulaires représentants les familles, élus par leurs pairs.

Représentants des professionnels :

- 2 titulaires représentants du personnel, élus par le CSE.

Représentant l'organisme gestionnaire :

- 1 administrateur,
- Le directeur pour avis consultatif.

Représentant de la commune :

- Le maire ou son représentant.

Invitation de personnes qualifiées :

- Selon l'ordre du jour, 1 ou 2 chefs de service,
- 1 secrétaire pour réaliser le compte-rendu de réunion.

Après une période de campagne, où les candidats ont pu afficher leurs promesses, les élections se sont bien déroulées dans les conditions les plus proches d'une élection traditionnelle à savoir :

- Mise en place d'isoloirs,
- Mise en place des bulletins de vote,
- Liste des électeurs et signatures des votants,
- Dépouillement des bulletins et annonce officielle des résultats.

Le bureau de vote a été tenu par un président et 2 assesseurs choisis parmi les jeunes, accompagnés d'un professionnel

Les résultats sont très intéressants puisque 30 personnes sur 32 se sont exprimés chez les moins de 15 ans soit une participation de 93.75 %. C'est Anakim qui recueille le plus de voix (14) et devient titulaire devant Gwen qui obtient 9 voix et devient suppléant. Chez les plus de 15 ans, 22 personnes ont voté sur 35 soit une participation de 62.85 % qui s'explique du fait de l'éparpillement des jeunes dans leurs différents lieux de stage. Morgan a obtenu 10 voix et Carlyne, 8 voix. Ils sont titulaires et suppléants des + 15 ans. Tous les élus participent au CVS.

Le Conseil de la Vie Sociale élit, lors de sa 1ère réunion, son président et son secrétaire parmi les membres élus représentants les jeunes ou les familles. Pour cette année, ont été élus co-président Morgan et la maman d'Amy qui se présentait pour la 1^{ère} fois.

Sylvain Lafillay
Administrateur réseau informatique

LE CHANGEMENT DANS L'ACTION MÉDICO-SOCIALE

Cela fait désormais 7 mois que j'ai pris mes fonctions de directeur du Pôle Médico-Social de l'ADSEAM. Après les présentations avec l'ensemble des professionnels, j'ai l'impression d'être en phase de découverte permanente. Cela se comprend du fait de la multiplicité des établissements et services avec l'IEM, l'IME, l'ITEP, la MAS, le SESSAD et Cap'Alternance. Cela se renforce de par les différents sites d'intervention répartis sur Mortain, Saint-Hilaire du Harcouët et Avranches. Enfin, cela s'explique du fait des différentes pratiques professionnelles à travers l'organisation matricielle du pôle Médico-Social par projets qui existe depuis plus de 30 ans.

Très rapidement, j'ai pu constater la qualité du travail mise en œuvre au sein du pôle médico-social en faveur des publics accompagnés dans les différents services et notamment de la volonté collective de recherche d'amélioration permanente de progrès dans les interventions quotidiennes. Je peux témoigner de cette qualité à travers l'implication de l'ensemble des professionnels à répondre aux tâches qui leur sont dévolues lors des rencontres formelles ou informelles, lors des réunions d'équipe ou juste du fait d'observations de terrain.

Je peux mesurer rapidement la qualité d'une organisation ou d'un travail du fait de mon parcours professionnel et de mes expériences auxquels j'ai consacré plus de 15 années dans l'action Médico-Sociale. Pour avoir côtoyé différentes structures de ce secteur, je sais aujourd'hui qu'il n'existe pas de système parfait mais certaines plus que d'autres se construisent au fil du temps sur des dysfonctionnements institutionnels tels qu'il est difficile de s'en extirper. Le Pôle Médico-Social ne se trouve pas confronter à une telle problématique. Pour autant, mon travail va consister à faire en sorte d'amener l'ensemble des professionnels au changement. Pourquoi, au regard d'un constat jugé positif, devons-nous changer ? Et que devons-nous changer ?

Par un principe de précaution, il convient de préciser que le changement à venir ne doit pas être une remise en cause de ce qui a été construit jusque là. Bien au contraire, comme je le précisais en préambule, la qualité du travail réalisé au sein du Pôle Médico-Social va servir de base au développement d'actions à venir. La première réponse apportée au changement est de considérer qu'aucun organisme vivant n'est figé dans son fonctionnement. La vie par elle-même est en mouvement permanent depuis sa création jusqu'à aujourd'hui tout évolue, plus ou moins lentement certes, mais c'est ainsi.

La société change également. On a même le sentiment que la société évolue de plus en plus vite. Au regard de l'histoire, les évolutions sociétales ont pris une vitesse de croisière de plus en plus rapides. Entre l'antiquité et la fin du Moyen-âge, les évolutions se sont construites au fil des siècles assez lentement semble-t-il mais pour autant les progrès techniques ont été réels ne serait-ce que par l'amélioration des constructions des édifices notamment religieux ou des armes. Entre la Renaissance et la Révolution française, l'apport de la culture permet au peuple de prendre ses distances avec la religion et de revendiquer un statut de citoyen. La Révolution industrielle dans le courant du XIXème siècle bouleverse le rapport au travail et crée des progrès techniques considérables. Les 2 guerres mondiales vont profondément transformer la vie du fait de l'accessibilité de l'information, des progrès techniques dans les lieux privés, les modes de transport qui évoluent ... la liste est longue. Enfin, la chute du mur de Berlin, qui apparaît comme une bonne chose en soi en 1989, n'a fait qu'amplifier cette transformation par une économie de marchés et une société de consommation mondialisées.

L'action médico-sociale n'échappe pas à cette logique. Héritant de l'action sanitaire dont les prémisses remontent à la Renaissance et de l'action sociale issue de la charité chrétienne et des

actions bourgeoises dans le courant du XIXème siècle, le secteur médico-social se construit surtout à la fin de la seconde guerre mondiale sur des bases de l'action de l'Éducation Populaire et de l'École Républicaine. A la fin des années 50, les parents se sont organisés pour faire reconnaître la singularité de leurs enfants par la reconnaissance d'une protection et l'apport de soins et d'éducation nécessaire pour ces derniers afin qu'ils puissent exister en tant que personnes à part entière. A partir de la création de la sécurité sociale en 1945 jusqu'à nos jours, à travers les lois de 1975, 2002, 2005 et tous les textes législatifs annexes, le secteur n'a fait qu'évoluer permettant aujourd'hui une prise en compte de plus en plus individualisée des situations que nous sommes amenées à traiter.

Aujourd'hui, l'enjeu majeur de l'action médico-sociale est de s'inscrire dans une société universelle où toutes les personnes y trouvent leur place pleine et entière. La notion de handicap se transforme du fait d'une définition promulguée par l'Organisation Mondiale de la Santé qui précise que le handicap est **« constitué par la limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »**. Après l'insertion et l'intégration qui peuvent être traduites par l'adaptation nécessaire des personnes à trouver leur place dans la société, l'inclusion des personnes en situation de handicap doit favoriser l'adaptation indispensable de la société pour leur permettre leur participation sociale.

Rien n'est écrit sur la façon dont le processus d'inclusion et sa mise en œuvre doivent se réaliser concrètement. Ce que nous savons d'ors et déjà, c'est que ce sont les moyens du Pôle Médico-social, qui doit devenir un établissement unique, qui vont soutenir cette transformation. Collectivement, nous allons devoir construire une nouvelle offre de prestations et de service, décliner des interventions centrées sur un secteur rural à dynamiser ne serait-ce qu'au niveau des moyens de déplacement et soutenir des partenaires pour modifier leurs façons de faire en terme d'accueil

des personnes ayant une déficience quelle qu'elle soit. Nous devons proposer des réponses de plus en plus individualisées tout en prenant en compte la qualité de vie au travail des professionnels. Chacun peut avoir son avis sur la question de cette individualisation poussée quelques fois à l'extrême. Pour ma part, je ne juge ni l'histoire ni la société. Mais je fais en sorte de contribuer à l'épanouissement de chacun dans la place qu'il occupe, dans son expression pleine et entière et dans sa mise en œuvre. C'est en cela que je crois au changement qui doit permettre une amélioration permanente des conditions de vie sociale pour tous.

La question qui reste en suspens reste celle du temps. En combien de temps le changement va-t-il s'opérer ? En fait, il me semble qu'il vaut mieux considérer le changement comme un processus permanent plutôt que d'imaginer chercher un résultat final se réaliser un jour. Dans ce changement, c'est la capacité individuelle à l'adaptation qui va être primordiale à prendre en compte pour l'équipe de direction en permettant à chacun de progresser à son rythme en respectant les objectifs attendus. C'est en cela qu'un dialogue permanent doit se mettre en place afin d'apporter une attention particulière à chacun, qu'il soit professionnel, usager ou partenaire.

Eric Escrignac
Directeur du Pôle médico-social

ET LE GRENELLE, SI ON EN PARLAIT !



En septembre 2019, nous nous voyons octroyer deux places supplémentaires dédiées Femmes Victimes de Violence, ce qui porte désormais notre capacité d'hébergement sur le CHRS le Cap à 59 places + 2 places FVV. Tous les acteurs de terrain s'accordent à dire que bien entendu le préalable à la prise en charge des victimes est avant tout la mise à l'abri de ces personnes. Mais sur le Département de la Manche, les CHRS disposent seulement de 5 places fléchées (3 autres places au sein de l'Association Femmes). L'Etat propose d'ici 2020, un objectif de 13 places, ce qui constituerait une augmentation de 52%. Bien sûr vue sous l'angle « économique », cette évolution est significative. Mais il ne faut pas oublier non plus que les moyens doivent également se trouver du côté de l'accompagnement des personnes. Une fois que les femmes arrivent sur notre dispositif des places d'urgence, il n'est absolument pas possible de tenir les délais réglementaires des deux nuits, trois jours. Nous sommes sur le CHRS d'Avranches, sur une durée moyenne en 2018 d'un mois. Qu'est-ce cela signifie ? Nous avons posé la question aux éducatrices du CHRS : « **lorsque les femmes arrivent, elles sont épuisées, fatiguées, nous irons même jusqu'à dire « abîmées » ... Nous devons, nous, éducatrices gérer une situation de crise où la mise en danger est exacerbée. C'est à ce moment où elles se confient, se livrent ... ce sont des moments douloureux car bien souvent les mots, les larmes traduisent toute la culpabilité qui les envahissent. C'est**

alors que passée la phase d'écoute, nous les accompagnons et orientons en leur présentant tous les dispositifs œuvrant pour sortir de l'isolement des différents partenaires présents sur le territoire et pas uniquement les services du CHRS le Cap. Cette phase peut être longue, elle demande du temps. Cette période de la reconstruction, du regain de confiance en soi, de l'estime de soi, ne s'improvise pas. C'est ce quotidien que nous avons partagé avec Monsieur Traimond, sous-Préfet d'Avranches, Madame Borghalli-Lasne, Directrice de la DDCS et MME James, Déléguée départementale à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, venus visiter notre CHRS le 27 septembre dernier dans le cadre du Grenelle contre les violences conjugales. Ils ont souhaité aller à la rencontre de deux femmes qui ont accepté de raconter leur « histoire »». Nous vous livrons ici une partie de leur témoignage :

Madame C.V : « **heureuse de côtoyer des gens hauts placés, et surtout d'avoir été écoutée, j'espère que d'avoir exposé nos situations pourra aider d'autres dames. Au début je disais, votre structure ce n'est pas pour moi, je ne suis pas un cas social... MAIS ... le CHRS m'a apporté que du positif... je ne savais plus rien faire par moi-même à part m'occuper de ma fille sans jamais réussir à me séparer d'elle, ... faire les démarches avec les éducatrices m'a permis de me remettre dans le droit chemin... et pour ça il faut que les professionnels aient du temps pour le faire avec nous »**.

Elle a une demande suite à cette visite et son accueil sur le dispositif de l'urgence « **Serait-il possible d'avoir un appartement dédié aux mères avec enfants ce qui pourrait éviter une cohabitation parfois difficile à vivre** ».

Madame N.A : « **Je suis venue témoigner pour aider le CHRS, un lieu qui nous aide dans les moments de crises mais aussi à voir l'avenir avec un accompagnement au quotidien. J'espère que mon témoignage aura montré la réalité de ce que nous vivons tous les jours. J'ai retenu que le sous-préfet attendait de mes nouvelles ...** ».

Si la question des places d'hébergement a été soulevée, celle du suivi psychologique des femmes mais aussi des enfants a été débattu. Dans le cadre de la subvention (pérenne) qui nous a été attribuée pour ces deux places, nous avons fait le choix d'ouvrir un temps

DANS LE DÉPARTEMENT DE LA MANCHE, EN 2018, CE SONT :

- **1391 faits constatés de violences faites aux femmes** dont 413 dans la sphère conjugale (+ 15% par rapport à 2017),
- **2 homicides** contre 5 en 2017,
- **769 faits de violences volontaires** (+ 10 % par rapport à 2017),
- **139 viols** (+29 % par rapport à 2017),
- **304 atteintes sexuelles**, (+28 % par rapport à 2017) soit 443 faits de violences sexuelles en 2018,
- **133 violences sur mineures** contre 123 en 2017,
- **8 séquestrations** contre 2 en 2017,
- **36 vols violents** contre 32 en 2017.

partiel de psychologue sur le CHRS. C'est une petite victoire car comme l'indique Caroline Ernouf (cheffe de service du CHRS le Cap Avranches) « **cela fait des années que nous défendons l'idée d'être entourées dans un délai convenable les femmes et soutenir l'équipe en allant vers une approche pluridisciplinaire. Cette ressource apportera une sécurité** ». Elle ajoute « **le ou la psychologue pourra travailler aussi avec les enfants, il nous faut penser l'accueil de l'enfant qui n'est pas témoin mais victime aussi des violences conjugales** ».

Le Grenelle aura permis l'ouverture d'un fonds dénommé « Catherine » visant à soutenir les projets locaux en faveur de la lutte contre les féminicides. Nous avons choisi de répondre à l'appel à projets régional avec l'ACJM et l'Association Femmes sur la formation de référents en Police et Gendarmerie. Nous les formerons sur deux sessions sur le Centre Manche et le Nord afin qu'ils puissent animer des formations internes à l'accueil et l'audition des victimes de violences conjugales dans le cadre du dépôt de plainte. « **Autant d'actions qui prouvent l'engagement de tous les acteurs de terrain à se mobiliser dans cette lutte contre les violences faites aux femmes mais aussi contre la récurrence du conjoint violent** » témoigne Hélène Marseille, directrice du Pôle Insertion de l'ADSEAM site sur Avranches mais aussi sur Cherbourg (où nous accueillons pour partie du public, des auteurs de violences). Elle tient à rappeler l'immense travail en réseau et de partenariat dans lequel est investi l'équipe du CHRS que ce soit à travers

le réseau VIF ou via la signature du contrat local sur les violences sexistes et sexuelles dans l'arrondissement de la sous-préfecture d'Avranches signé le 19.12.2019. Elle souligne également la forte mobilisation de l'équipe qui face à des situations complexes « **sont animées quotidiennement par le désir de bien faire avec les moyens accordés** ». Elle conclut que le combat ne s'arrête pas au Grenelle et que la réflexion repose aussi et surtout sur des enjeux sociétaux notamment les rapports de domination, la représentation des genres... Une réflexion qui nécessiterait un nouvel article, en attendant, elle précise



que le Pôle Insertion de l'ADSEAM continuera à porter des messages comme elle l'a toujours fait bien avant le Grenelle, notamment ceux venant du terrain, « **le terrain, c'est la vérité** ».

L'équipe du CHRS le Cap Caroline Ernouf, Mélina Paimblanc, Patricia Leservoisier, Laure Le Chantoux, Leila Allières, Hélène Marseille

UN MOMENT DE CONVIVIALITÉ POUR LES RÉSIDENTS DU PÔLE INSERTION

Mardi 02 juillet 2019, la météo n'était pas capricieuse ce jour-là, elle avait même décidé d'être généreuse. C'est donc sous un beau soleil que les résidents accueillis et accompagnés sur nos différents services, ont marqué un temps de pause dans leur quotidien.

En effet, les professionnels du Pôle Insertion avaient donné RDV à ceux qui le souhaitent, à la plage verte, pour partager un pique-nique et participer à une balade le long du littoral. C'est une vingtaine de résidents qui ont répondu favorablement à l'invitation. Ce fut l'occasion pour les femmes et les



familles accueillies sur le CHRIS d'Avranches de découvrir les côtes du Cotentin. Le dépaysement a également été de mise pour certains résidents pourtant nés dans la région mais qui n'avaient pas eu l'opportunité de se rendre sur ce site depuis longtemps. Chacun des participants s'est mis à la portée du groupe et la balade s'est déroulée dans un climat convivial. Les rires, les échanges, le Time's Up improvisé ont rythmé les pas de tous. Aurélie Lefillatre infirmière Appui Santé précise « **la marche facilite l'échange et la prise de conscience avec son corps. Pour l'un de mes bénéficiaires du RSA, cela a été un événement déclencheur pour prendre soin de sa santé. Gros fumeur (30 cigarettes/jour) il était en difficulté pour suivre le groupe, nous avons dû faire des pauses et ralentir le rythme. Il était très gêné sur le plan respiratoire. Quelques semaines plus tard il a sollicité un accompagnement vers un tabacologue et**



VENEZ PARTAGER UN MOMENT CONVIVAL EN PARTICIPANT À LA

DÉCOUVERTE DU LITTORAL

À LA FIN DE LA BALADE NOUS VOUS OFFRONS UN "GOÛTER MUSICAL" AU CHRIS LE CAP 60 RUE ROBERT LECOUCY

MARDI 02 JUILLET 2019
RDV: 14H00 À LA PLAGE VERTE EQUEURDEVILLE
16H30 POUR LE GOÛTER

REPONSE SOUHAITÉE POUR LE 25.06.19
INSCRIPTIONS AUPRÈS DE VOTRE RÉFÉRENT



Cet après-midi est organisé par les professionnels des services CHRIS le Cap Cherbourg, Avranches, le Service logement, les CHRIS, le SAO, la Maison Diable et les Appartements de Coopération Thérapeutique de l'Association ADSEAM

un pneumologue. Depuis, il a largement diminué sa consommation ».

Les participants ont ensuite, tous été conviés à partager un « goûter » avec de la musique irlandaise en fond sonore animée

par un groupe de musiciens du territoire cherbourgeois.

Ce fut un moment rempli de simplicité mais nous ne recherchions pas plus. Nous avons permis le temps de 4h de créer du lien entre nos différents bénéficiaires, ils étaient heureux. Plusieurs résidents sont venus nous remercier et ont précisé « ça nous a fait du bien ». J'encourage donc les équipes à poursuivre leurs initiatives œuvrant pour la promotion de la santé : repas thématiques, ateliers sophrologie, esthétique, cuisine ... les retours montrent que c'est extrêmement valorisant pour chacun. Si on peut organiser et partager au moins deux fois par an ces temps dédiés entre tous les professionnels du Pôle Insertion et les résidents, ce sera très enrichissant pour tous.

Hélène MARSEILLE
Directrice du Pôle Insertion

SAO : UNE GÉNÉREUSE INITIATIVE

Coralie a installé son salon de coiffure sur Equeurdreville depuis quelques années déjà. Ses semaines, pourtant bien chargées avec une clientèle d'habitues et de fidèles, ne l'ont pas rebutée à travailler encore un peu plus et à s'engager dans une démarche personnelle un peu étonnante.

En mars dernier, elle a choisi d'ouvrir généreusement son salon de coiffure une matinée par mois, aux bénéficiaires du SAO (Service d'Accueil et d'orientation). Elle officie gracieusement auprès des personnes en très grande précarité, pour la plupart à la rue.

Nous l'avons interrogée sur son initiative, voici ce qu'elle répond : « **quand les éducateurs du SAO m'ont contactée, je n'ai pas hésité, mes enfants sont à l'école, j'ai donc du temps sur mon jour de repos** ». Cette femme dynamique et accueillante a déjà fait plaisir à des dizaines de personnes, elle peut en recevoir entre 8 et 10 sur le temps de la matinée. Quand nous lui demandons pourquoi elle a préféré ouvrir son salon plutôt que de faire des maraudes avec son ciseau et

son peigne, elle indique « **j'ai envie que les personnes accueillies ici reçoivent la même prestation que tous mes autres clients. Le lieu est davantage propice au**

laisser aller, à la détente par rapport au SAO ou si je coiffais dans la rue ». Véritable lieu d'échange et de convivialité, Coralie se réjouit que les personnes discutent entre

Une coiffeuse solidaire des plus démunis

CORALIE DESMARES n'est pas une coiffeuse tout à fait comme les autres. Depuis le mois d'avril, dans son salon de coiffure Coiff'hair, à Equeurdreville-Haineville, elle offre une coupe de cheveux aux bénéficiaires du service d'accueil et d'orientation de l'Association départementale pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte de la Manche (Adseam). Parce que l'estime de soi, c'est important.

Une dizaine de personnes

Coralie consacre un peu de temps pour rafraîchir les coupes et aussi discuter aussi avec ces clients de la rue. « Un lundi par mois, j'ouvre exclusivement mon salon, de 9 heures à midi, aux personnes en situation de précarité ou aux sans domicile fixe. Une dizaine de personnes se présentent en moyenne sans rendez-vous. Par timidité, il leur était parfois difficile de passer la porte d'un salon de coiffure, mais ils se sont vite rendu compte du bien-être qu'ils éprouvaient en sortant de mon salon. C'est rapidement devenu un lieu et un temps d'échanges. Certains ne se connaissent pas, mais sont devenus amis depuis. »

Coralie ne souhaitait pas marauder comme d'autres coiffeurs en France. « Je préférerais que ces personnes retrouvent un certain confort le temps d'une coupe. Et puis c'était somme toute plus pratique. »

« **Je suis toujours là pour les booster, pour leur redonner le sourire** »

Et cette sympathique coiffeuse n'est pas avare en sourires. « Je suis toujours là pour les booster, pour leur redonner le sourire. Leur situation et le sentiment de honte impactent leur estime de soi et les empêchent d'entrer dans un salon de coiffure. Ce projet, mis en place en partenariat avec l'Adseam, permet justement à ces personnes de s'accorder un moment pour elles, sans crainte d'un jugement. »

Les bénéficiaires que nous avons pu croiser hier matin dans le salon étaient plus qu'élogieux quant à cette initiative. « Ça fait du bien, assure une femme, la quarantaine. On prend soin de moi. Et la coupe est réussie ! »

L.A.



→ Un lundi matin par mois, Coralie accueille les bénéficiaires de l'Adseam qui n'ont pas les moyens d'aller chez le coiffeur.

La Presse de la Manche - Mardi 26 novembre 2019

elles et créent du lien. **« Au départ, cela n'a pas été évident, les personnes pouvaient faire trois fois le tour du quartier avant de franchir la porte, d'autres pouvaient se montrer méfiantes, gênées de se trouver ici mais au fur et à mesure des séances, on apprend à se connaître, on ne porte aucun jugement et tout se passe bien ».** Elle reconnaît que certaines de ses amies ont pu trouver sa démarche curieuse et se sont interrogées sur le public reçu. Elle sourit en ajoutant **« il faut dépasser le fait que les personnes puissent arriver mal**

vêtues ou parfois sales, ce n'est d'ailleurs généralement pas le cas ».

Noémie Houchard, éducatrice sur le service précise que toutes les personnes reviennent satisfaites à la fois de leur coupe mais surtout de ce moment dédié. **« En ayant mis en place cette action, nous travaillons sur l'estime de soi, les personnes apprennent à regagner confiance en elles. »**

Coralie est ravie du partenariat avec le SAO et souhaite poursuivre de longs mois

encore. Elle conclut en disant qu'elle espère que sa démarche fasse bouler de neige auprès d'autres professionnels commerçants (esthétique, massage ...) sur Cherbourg en Cotentin.

Extraits tirés d'un article rédigé par Aurélien, stagiaire au SAO Noémie Houchard, Assistante sociale et Benoît Curial, éducateur

LES ESPACES RENCONTRES : UN OUTIL DE PRÉVENTION ET DE SOUTIEN À LA PARENTALITÉ

Depuis 20 ans, environ 130 « espaces de rencontre » ont vu le jour en France. Que l'enfant soit privé de l'un de ses parents ou que la situation parentale soit trop conflictuelle, il pourra renouer le contact

dans ce lieu neutre et indépendant, s'il n'existe pas d'autre solution. Conçu comme un lieu médiateur, le but est de **« maintenir, voire d'établir des relations entre l'enfant et son père ou mère ».**

C'est suite à la demande des Juges aux Affaires Familiales que l'espace rencontre de Cherbourg, rue Rossel ouvre ses portes en 1997 ; Celui d'Avranches, rue de Lille, est ouvert en 2002.

En effet, selon l'Insee, près d'un couple sur trois se sépare. Conséquence pour l'enfant : il doit se partager entre la résidence de sa mère et celle de son père. Au bout d'un an, un enfant sur

quatre perd tout contact avec le parent dont il est séparé (généralement le père). Pourtant, l'enfant a besoin de ses deux parents pour grandir. La Convention internationale des droits de l'enfant érige d'ailleurs l'accès à ses deux parents comme un droit fondamental. Il existe une obligation corrélative pour chacun des deux parents à maintenir sa responsabilité à l'égard de l'enfant et respecter et encourager celle de l'autre parent.

C'est dans un cadre rassurant, parsemé de jeux, que l'enfant rencontre son papa ou sa maman. L'équipe d'intervenants, pluridisciplinaire (psychologues, éducateurs, assistants sociaux ...) s'intègre discrètement aux retrouvailles parents-enfants et travaille sur leur mise en relation. Chaque rencontre est assurée par deux accueillants. La finalité de l'espace de rencontre est d'arriver à ce que la confiance et le dialogue soient restaurés pour que les parents deviennent aptes à organiser seuls, de façon pérenne, la constellation familiale. Tout cela dans le respect du droit de l'enfant et de chacun des parents. Il s'agit de différencier les problèmes de couple conjugal et celui de la relation parentale.

Les familles orientées vers les espaces-rencontre le sont sur décision du juge aux affaires familiales (JAF). Au début, cela peut être vécu difficilement. Ils peuvent



Espace rencontre Avranches

avoir l'impression d'être sous contrôle, presque en prison. Avec le temps, ils comprennent que c'est une chance.

Tom*, 10 ans nous dit « **qu'il est content de venir ici pour voir papa, parce qu'il ne l'avait pas vu depuis longtemps et qu'en plus il y a un baby-foot** ». Son père indique « **que c'est le seul endroit où il peut voir ses enfants sans que ce soit trop compliqué avec la maman** ».

Mais l'aboutissement ne dépend pas des intervenants. Nous sommes seulement là pour accompagner et soutenir. Il faut un vrai désir d'aboutir de la part des parents. A défaut, c'est nuisible pour tout le monde.

Au terme des huit rencontres, un entretien est proposé, il permet de recueillir les propositions de chacun des parents concernant l'avenir du lien et l'organisation des droits de visite et d'hébergement.

Il existe deux mesures au DIAPASON :

- Les mesures d'accueils : 8 rencontres de 2 heures tous les 15 jours pendant 4 mois au sein du service.

- Les mesures de passation : l'espace de rencontre est le lieu de « transfert » de l'enfant entre le parent hébergeant et le parent non hébergeant.

Le protocole prévoit que le parent hébergeant amène l'enfant 15 minutes



Espace rencontre Cherbourg

avant l'heure de l'arrivée de l'autre parent, et vienne le chercher 15 minutes après son départ. Cela permet aux parents d'être assurés de ne pas se rencontrer mais également à l'enfant de préparer sa rencontre en échangeant avec les professionnels.

Le renouvellement d'une mesure est possible une fois lorsque c'est nécessaire. 50 mesures étaient exercées au sein des deux lieux de rencontre lors des dernières années. Depuis 2019, le nombre de mesures est étendu à 72.

Les espaces rencontres, outil du soutien à la parentalité, répondent à un réel

besoin : la médiatisation des relations parent-enfant. Des perspectives de développement de l'activité et des modalités de fonctionnement du service existent. Elles seraient tout d'abord une réponse aux demandes des Juges aux Affaires Familiales et également aux sollicitations croissantes des Juges des Enfants en ce qui concerne les droits de visites médiatisées.

Auréli FEIGE
Educatrice spécialisée



BRÈVES

AGENDA 2020 (JANVIER À JUIN)

BUREAU

Jeudi 16 janvier
Jeudi 6 février
Jeudi 12 mars
Jeudi 2 avril
Jeudi 14 mai
Jeudi 11 juin
Lundi 29 juin

CONSEIL DE DIRECTION

Jeudi 09 janvier
Jeudi 13 février
Jeudi 19 mars
Jeudi 9 avril
Jeudi 7 mai
Jeudi 18 juin
Mardi 30 juin

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Jeudi 25 juin

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Jeudi 2 avril
Jeudi 11 juin

COMMISSION SYNERGIE ET RESSOURCES

NAO

Jeudi 26 mars
Vendredi 19 juin

CSE CENTRAL

Jeudi 23 janvier
Jeudi 26 mars
Vendredi 19 juin

RÉUNION CADRES

Jeudi 30 avril

RÉUNION CADRES/ ADMINISTRATEURS

Jeudi 5 mars