

HORIZONS

LA LETTRE DE L'ADSEAM

EDITO

ACTUALITÉS

Des changements au Pôle Protection de l'Enfance 3
 Mise en place d'un outil de gestion du Parc Informatique 3

TÉMOIGNAGES

Interview de Mme Pelé, administrateur 4
 Interview de M. Lebrun, administrateur 4
 Sensibilisation à la santé :
 Interview de Aurélie Lefillatre, infirmière à l'Appui Santé 5

FOCUS MÉTIER

Regards croisés de deux nouvelles salariées au CHRS Le Cap 7

ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

Crise sanitaire #premierconfinement#deconfinement :
 Les couleurs du don 9
 Le Service d'Investigation spécialisé 10
 Expérimentation au Pôle Insertion :
 Educateur de rue auprès des jeunes 18-25 ans en situation
 d'errance présentant des troubles du comportement 11
 Arrivée d'un psychologue au Pôle Insertion 12

BRÈVES

Agenda 13



EDITO

Depuis quelques temps déjà, dans la presse, à la radio, à la télévision, mais aussi dans nos discussions, il n'y en a que pour la Covid 19.

Je ne vais pas déroger à la règle. Simple pour rappeler, si besoin était, que durant toute cette crise, la totalité de nos activités ont toujours été maintenues et au début, dans des conditions souvent difficiles.

Je reprends aujourd'hui ce que j'adressais à chacun d'entre vous au sortir du premier confinement. L'ensemble des administrateurs tenait à vous adresser « louanges, admiration et remerciements ». Je les renouvelle aujourd'hui. J'ajoutais également que « le confinement n'était pas fini et en sortir posera sans

doute d'autres questions et d'autres surprises. Y faire face demandera encore ingéniosité, courage et détermination ».

C'est ce que nous avons vécu et que nous vivons encore, preuve de la vitalité de notre association.

En effet, que retenir au-delà de nos activités et de la vie de tous les jours ?

Répondant à un appel d'offres, c'est l'ADSEAM qui s'est vue attribuer les 6 places du « Service de

Coordination Thérapeutique »

d'Avranches, ainsi qu'une place supplémentaire à celui que nous avons à Cherbourg en Cotentin.

Toujours pour le « Pôle Insertion », sa directrice, madame Marseille a également obtenu quelques subventions supplémentaires pour l'accueil de jour, le « SAO ». Quand je dis « quelques », il n'y rien de péjoratif dans mes propos, sachant fort bien et l'on ne répétera jamais assez, que le travail pour constituer de tels dossiers est le même quels que soient le nombre de lits ou la somme obtenus.

Suite à l'enregistrement de deux démissions, deux pôles, le « Service d'accompagnement de la Jeunesse » et les « Services de Milieu Ouvert » se sont trouvés sans directeurs. Aux mois d'octobre et de novembre deux commissions d'embauche se sont réunies afin de pourvoir à ces remplacements et ces deux services retrouveront une direction dès le début de l'année 2021. Ce

sont deux nouvelles directrices qui ont été retenues.

Dès le mois de juillet, c'est Thomas Poisson qui a pris ses fonctions au siège de l'association. Cette prise de fonction de notre nouveau « Responsable du Système d'information » (RSI) parachève notre démarche entreprise maintenant depuis plusieurs années pour rénover tout notre système d'information, de communication et d'informatique. Doté maintenant d'un système plus moderne, encore est-il nécessaire de le faire vivre et de le maintenir à jour. C'est la tâche confiée au RSI, nouvelle fonction à l'ADSEAM. Toujours dans le cadre de cette modernisation de nos systèmes d'information, je rappelle également que les efforts consentis pour doter en matériel les services insuffisamment équipés sont toujours d'actualité et seront maintenus.

Chacun de ces événements, en cette période contraignante, illustrent parfaitement une association dynamique. Tout serait-il pour le mieux dans le meilleur des mondes ?

Évidemment non.

Le « Pôle Médico-Social » a pu le déplorer à la rentrée de septembre. Si la démarche du « tout inclusif » avait bien été anticipée et préparée entre nos services et les établissements de l'Éducation Nationale concernés, il en fut tout autrement dans les faits.

Si la Covid 19 touche tout le monde, certains sont plus touchés que d'autres, au premier rang desquels nos publics accueillis. Dit autrement, les jeunes en situation de handicap, n'avaient tout simplement plus leur place dans les écoles ou les collèges. A la demande de monsieur Escrignac, j'ai dû adresser un courrier à madame la Directrice Départementale

des Services de l'Éducation Nationale de la Manche pour remédier à cette injustice. Maintenant quelques mots de l'association. Cette période aura vu l'ADSEAM modifier ses statuts afin d'être en phase avec des habitudes, de nouvelles règles et de nouveaux documents.

Sans être trop long, retenons que dorénavant, les statuts font référence au projet associatif, aux projets d'établissement et de service ainsi qu'au document unique de délégation (DUD).

Nous avons également fait le choix de ne plus différencier « bureau » et « conseil d'administration » pour ne retenir qu'un seul « conseil d'administration » (CA) comme organe de décision, se réunissant chaque mois et plus si nécessaire.

Longtemps, il était de tradition de convier à nos CA un certain nombre de personnes parmi lesquelles nos financeurs. Financeurs qui, depuis de nombreuses années s'excusent régulièrement.

N'allez surtout pas vous imaginer qu'ils s'en désintéressent. Mais les réunions et les échanges, plus nombreux qu'auparavant d'ailleurs, se font à un autre niveau avec un ordre du jour plus ciblé, plus technique et la place de chacun est ainsi mieux respectée.

Nous avons cependant prévu la possibilité d'inviter, si besoin, d'autres membres que les administrateurs à certains CA, au premier rang desquels, bien évidemment les directeurs de pôles. Cela nous permet également d'inviter d'autres personnes susceptibles d'éclairer nos débats mais aussi les maires des villes où nous sommes implantés et les élus du Conseil Départemental avec qui nous sommes souvent en relation.

Dans le souci de multiplier les rencontres entre administrateurs et salariés, ces statuts consacrent dorénavant la vie de nos commissions.

De la même façon, lorsque le CA doit se prononcer sur les projets d'établissement ou de service ainsi que sur les évaluations cela se fera en dehors d'un CA traditionnel, afin d'avoir le temps de présentation et d'échanges nécessaires.

Dès que les conditions le permettront, nous reprendrons les visites dans les établissements et services.

Nous avons connu cette année le départ de deux administrateurs, départs compensés par l'arrivée de madame Marie Pelé, domiciliée dans le sud Manche et de

monsieur Pascal Lebrun du centre Manche. Un nouvel administrateur du nord Cotentin nous rejoindra quant à lui, lors de notre prochaine assemblée générale.

Enfin, les démarches avec l'association « Le Prépont » se poursuivent. Malheureusement, les conséquences de la Covid 19 nous obligent à repousser le rapprochement au 1er janvier 2022.

Pour 2021, au risque de rester banal, je formulerai le vœu de retrouver une vie normale le plus vite possible et pouvoir, entre autres, lors de notre Assemblée Générale, fêter l'anniversaire de l'ADSEAM, prévue en 2020.

J'ai beaucoup d'espoir pour les bienfaits d'un vaccin.

Gilles BIGOT
Président



ACTUALITÉS

DES CHANGEMENTS AU PÔLE PROTECTION DE L'ENFANCE

Si l'année a été une année plus que particulière de par le contexte sanitaire que nous avons dû affronter, elle l'a été également par le départ successif, à quelques mois d'intervalles, des directeur et directrice du Pôle Protection de l'Enfance.

Tout d'abord, **M. Boucé**, directeur du Service d'Accompagnement de la Jeunesse, en juin 2020, puis de **Mme Vasselin**, directrice des Services en Milieu Ouvert en décembre 2020.

Pour M. Boucé, un départ volontaire après deux ans et demi dans la fonction, pour Mme Vasselin, quelques années de plus : 18 ans à l'ADSEAM.

Je leur souhaite toute la réussite qu'ils méritent pour leurs nouvelles fonctions.

Si les SMO ont eu et ont toujours un personnel d'encadrement stable, le SAI quant à lui, a connu des turbulences, des changements récurrents de directeurs et de chef de services.

C'est pourquoi, l'ADSEAM accueille avec une très grande satisfaction les nouvelles directrices du Pôle Protection de l'Enfance.

Tout d'abord, **Mme Péron Laetitia** recrutée en tant que Directrice des Services en Milieu Ouvert et qui a pris ses fonctions le 11 janvier 2021.

Et, **Mme Lepesqueur-Thirard Ingrid**, recrutée en tant que directrice des Services d'Accompagnement de la Jeunesse et qui prendra ses fonctions le 19 janvier 2021.

L'ADSEAM leur souhaite la bienvenue.

Le Conseil de direction est à nouveau « au complet » et s'est préparé à mener à bien les enjeux importants de 2021, notamment l'élaboration du CPOM 2022-2027 qui aura la particularité d'être un CPOM commun Conseil départemental de la Manche, ARS et PJJ.

Une collaboration entre financeurs qui est une innovation importante, qui n'existe pas dans les autres départements normands.

Je souhaite à nouveau la bienvenue aux deux nouvelles directrices.

Stéphane MALHERBE
Directeur général

MISE EN PLACE D'UN OUTIL DE GESTION DU PARC INFORMATIQUE

Depuis ces dernières années, l'ADSEAM déploie les outils informatiques auprès de ses professionnels :

la mise en œuvre de comptes mails pour chacun ; le déploiement d'une Gestion Electronique de Documents (GED) ; le renouvellement de matériels (PC, photocopieurs, etc.).

L'année 2020 s'est traduite, malgré elle, par la montée en puissance du télétravail et du recours aux équipements informatiques et téléphoniques. Le nombre d'équipements a sensiblement augmenté en 2020 et une certaine proportion du matériel informatique commence à ne plus être en adéquation avec les usages actuels et futurs de l'Association.

Ces matériels doivent être gérés et suivis pour en assurer leurs performances, leurs traitements, leurs pérennités mais aussi leurs cycles de vie.

C'est pourquoi, l'ADSEAM met en place un outil de Gestion du Parc Informatique (GLPI).

Cet outil a pour but de :

- **Collecter l'information :**

La collecte d'information ou inventaire, c'est le recueil des informations de base (les matériels utilisés, les numéros de séries, les systèmes d'exploitation, les logiciels installés et leurs numéros de licence, les périphériques connectés (écran)..), afin de les faire « entrer » dans l'outil.

Sur chaque ordinateur, téléphone, tablette, de l'ADSEAM, un agent nommé « FusionInventoryAgent » va collecter automatiquement ces informations.

N.B. : l'agent installé ne permet pas et ne fera pas de collecte sur l'utilisation du matériel et de ses données (temps d'utilisation, contenus de mails, documents, échanges Teams, etc.)

- **Stocker l'information :**

Une fois collectée et saisie, l'information est stockée de manière durable, stable et sécurisée dans ce qu'on appelle une base de données (ou BDD).

Le stockage est situé sur les serveurs Cloud, sur le territoire français.

- **Traiter l'information :**

Le traitement de l'information permet ainsi de :

- Suivre en temps réel l'état du parc informatique
- Obtenir une vision des logiciels et licences installés
- Avoir une gestion budgétaire et financière du matériel
- Effectuer des projets pour le renouvellement d'équipements
- Mettre en place un système de ticket (avec formulaire) pour les utilisateurs qui rencontrent un problème technique
- Obtenir des statistiques variés
- Etc.

Il en va de soi que les prochaines années vont voir les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) prendre une place de plus en plus importante au sein de l'Association, et il faut dès aujourd'hui avoir une vision claire et précise des ressources dont nous disposons.

Thomas Poisson,
Responsable Système d'information



TÉMOIGNAGES

INTERVIEW DE Mme PELÉ, ADMINISTRATEUR



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

R : Directrice d'une résidence autonomie (accueil de personnes âgées) à l'Association les Hirondelles de Parigny depuis 2004, j'ai cessé mon activité professionnelle en février

2020. Etre en retraite me permet de profiter de ma famille et m'adonner à des activités de loisirs, mais je souhaitais également me sentir utile et consacrer du temps au secteur associatif.

Q : Connaissiez-vous déjà le milieu associatif ?

R : J'ai effectué une bonne partie de ma carrière professionnelle dans le milieu associatif. Par ailleurs je suis bénévole dans plusieurs associations du secteur social et loisirs. Des mandats d'élu m'ont également permis de côtoyer de nombreuses associations.

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

R : J'ai occupé le poste d'économiste au CRIPP de Mortain de 1986 à 2004, ce qui me permet d'avoir connaissance du projet associatif, des valeurs de l'Association ainsi que des

différents services et sites qui composent l'ADSEAM. Rejoindre l'association en tant qu'administratrice me permettra de rester active dans le secteur médico-social.

Q : Vous êtes administrateur depuis septembre 2020. Que diriez-vous de vos premiers pas dans l'association ?

R : J'ai fait connaissance avec les membres du conseil d'administration et la direction générale. Les réunions sont riches d'informations et de sujets à traiter, parfois complexes.

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

R : Je n'ai pas suffisamment de recul, le distanciel ayant pris le pas sur le présentiel en 2020

Propos recueillis
par Angéline DUCHEMIN

INTERVIEW DE M LEBRUN, ADMINISTRATEUR



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

R : Je m'appelle Pascal LEBRUN, j'ai 62 ans et je vis à Saint-Lô depuis 1984. J'ai 2 enfants qui sont nés dans cette ville à laquelle nous sommes attachés... Je suis désormais retraité du monde bancaire, dans lequel j'ai exercé la profession de Directeur d'Agence pendant 25 ans respectivement à Bayeux, Saint-Lô et Carentan.

Q : Connaissiez-vous déjà le milieu associatif ?

R : Oui en tant que professionnel de la Banque au travers de la clientèle des Associations, mais pas en tant que particulier. Mon métier ne m'a pas vraiment laissé le temps de m'investir davantage vers d'autres horizons.

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

R : Je connaissais l'ADSEAM de manière générale, mais c'est un ami qui m'a fait découvrir cette Association ; La rencontre de dirigeants avec des valeurs humaines correspondant à mes idées m'a rapidement décidé à m'intégrer dans cette association.

Q : Vous êtes administrateur depuis septembre 2020. Que diriez-vous de vos premiers pas dans l'association ?

R : L'ADSEAM est une Association importante avec presque 350 collaborateurs chargés de missions destinées essentiellement à

aider les autres, C'est donc une mission humainement intéressante mais elle s'avère surtout indispensable. Contribuer à cette ambition, via ma participation en tant qu'Administrateur est une démarche qui me semble intéressante.

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

R : C'est sans doute un peu tôt pour répondre à cette question car je suis dans une phase de découverte de cette Association, dont il faut bien dire que l'organisation, les missions, les sigles sont pour le moins variés. Cela étant, les réunions auxquelles j'ai déjà participé me permettent de découvrir une équipe dynamique, humaine, et surtout tournée vers l'intérêt général et le bien-être de ses adhérents ; Une ambition à laquelle je suis fier de participer .

Propos recueillis
par Angéline DUCHEMIN

SENSIBILISATION À LA SANTÉ : des séances de sophrologie et des ateliers de bien-être pour les bénéficiaires de l'Appui Santé !

Entretien avec AURÉLIE LEFILLATRE,

infirmière au service Appui Santé du Pôle Insertion, porteuse de ce projet ayant pour objectif une sensibilisation à la santé.

Q : Vous avez proposé un projet à votre Direction au Printemps 2019 en direction du public que vous accompagnez, les bénéficiaires du RSA ? Pouvez-vous nous raconter l'origine du projet ?

R : C'était une volonté de ma part de pouvoir développer ce genre d'atelier car j'avais repéré des difficultés auprès de mon public comme une incapacité à aller vers l'autre, la peur de la nouveauté, une baisse d'estime d'eux-mêmes, très peu de confiance en eux et je me suis donc dit qu'il serait important de mettre des choses en place pour travailler cela avec eux. La question était de savoir comment ? Puis, est venu un appel à projet de la ville de Cherbourg, pour lutter contre les violences et la délinquance intitulé « Prévention de la délinquance ». C'est donc par ce biais là que je me suis dit que nous allions pouvoir monter un projet et ainsi obtenir de nouveaux financements.

Q : Quelles ont été les différentes étapes du projet avant son lancement ?

R : J'avais déjà une petite idée des ateliers que je pouvais éventuellement mettre en place. Après avoir contacté des professionnels et obtenu des devis, nous avons répondu à l'appel à projet qui a été retenu. J'ai donc pu mettre en place deux types d'ateliers : bien-être et sophrologie.

Au départ, je souhaitais mettre en place des ateliers bien-être pour les femmes et des ateliers pour les hommes, puis au vu de l'enveloppe budgétaire accordée, nous avons fait le choix de mettre en place un atelier Bien-être pour les femmes uniquement. Nous avons donc consacré 3 demi-journées destinées aux femmes, cinq ont participé.

Q : Quels professionnels/ intervenants vous ont suivi dans ce projet ? Comment les avez-vous rencontrés / (connus) ? Qu'est-ce qui vous a séduit dans leur approche ?

R : Le choix des intervenants était primordial parce qu'on s'adresse à un public très fragilisé et il fallait vraiment des intervenants qui soient sensibilisés à ce public en très grande précarité. Je voulais des personnes bienveillantes et ayant un discours



complètement abordable, à la portée de notre public, et qui puissent leur apporter une connaissance, un savoir avec de l'échange. La conseillère en image que j'ai contactée, avait déjà travaillé auprès de l'association « la Belle échappée » de Cherbourg. Elle connaissait donc le public, et sa vision de l'atelier correspondait à mes attentes c'est-à-dire créer un moment convivial basé sur le partage.

Q : Par quels moyens / supports avez-vous réussi à convaincre les bénéficiaires d'y participer ?

R : C'était donc la partie la plus délicate car il est difficile de mobiliser les personnes que l'on accompagne sur ce type d'atelier car « atelier » signifie être « en groupe » et ils ont peur d'aller vers l'inconnu, d'aller vers les personnes qu'ils ne connaissent pas et aussi le fait de s'exprimer devant les autres est difficile pour eux. Donc parmi mes 45 suivis, j'avais repéré 15 personnes susceptibles de participer. Sur ces 15 personnes, 5 m'ont répondu positivement. Ce sont des personnes qui étaient déjà dans l'accompagnement depuis plusieurs mois. Un travail de reprise de confiance en soi était entrepris. Un lien de confiance était établi du fait qu'ils me connaissaient bien. C'est selon moi, ce qui fait la différence. On ne peut pas proposer un tel atelier à des personnes que l'on rencontre pour la première fois. Il faut déjà avoir créé du lien pour qu'elles soient partie prenante de ce genre d'atelier en groupe. »

Q : Comment se sont déroulées les séances ? Qu'est ce qui s'est passé pendant ses séances ? Les bénéficiaires ont-ils apprécié ?

R : Pour l'atelier Bien-être, les séances se sont déroulées sur le mois de décembre 2019 en trois demi-journées tous les 15 jours environ. Cinq personnes ont participé.

La conseillère en image était donc vraiment adaptée dans l'échange s'est adaptée aux compétences de dames en prenant en compte ce qu'elles savaient faire pour prendre soin d'elles, comment elles pouvaient se mettre en valeur. Cela a été progressif au fil des séances jusqu'à la dernière journée avec une coiffure et une coupe qui les a complètement transformées, un peu comme un relooking.

La conseillère en image était l'animatrice et moi j'ai assisté aux séances comme participante. J'ai pris part à l'atelier exactement au même niveau que les personnes accompagnées. Cela a d'ailleurs changé leur regard car elles se sont dites : « tiens, elle joue le jeu », j'ai bien vu que finalement c'était important pour elles.

La première séance était consacrée au « soin du visage » : la conseillère en image a présenté des produits, nous les avons utilisés (masque, gommage) et elle nous a appris à les fabriquer « maison » avec des « ingrédients » issus de notre cuisine. Au cours de cette première séance, cela n'a pas été facile de leur donner un miroir, de se regarder, qu'un professionnel puisse toucher éventuellement leur visage. C'était très fort ces étapes pour elles. Comme il y avait un réel climat de bienveillance et de convivialité, pendant ces demi-journées, ces femmes se sont beaucoup livrées sur leurs émotions mais aussi sur leurs complexes. Par exemple, j'ai d'ailleurs une dame qui avait une frange très longue qui lui recouvrait une grande partie du visage et elle nous a expliqué que celle-ci lui permettait de cacher une cicatrice sur le front. Et finalement, quand elle nous a montré cette cicatrice, elle était vraiment minime et le fait qu'on porte un autre regard sur elle en lui disant qu'en fait sa cicatrice était peu visible, nous avons senti que cela lui a fait du bien. Nous sentions qu'elle reprenait confiance en elle.

A la fin de la dernière séance, la conseillère lui a demandé si on pouvait lui couper cette frange pour mettre en valeur son visage et elle a accepté. Elle était ravie. Cela a changé son image d'elle-même mais aussi auprès de son entourage. Ses enfants étaient heureux pour elle.

La deuxième demi-journée, portait sur « comment se mettre en valeur avec du maquillage ». Elles ont appris à sa maquiller en fonction de leur teint par exemple. L'objectif était qu'elles se sentent bien et valorisées. J'avais de mon côté fait des démarches auprès des pharmacies pour obtenir des échantillons de produits de beauté et nous avons donc pu distribuer des lots aux participantes.

La troisième séance portait sur la coiffure avec une transformation qui était assez incroyable pour certaines d'entre elles. Pour l'atelier Sophrologie, ce sont 4 personnes qui ont participé : 3 hommes et 1 femme. L'objectif de cet atelier était de favoriser une détente, apprendre à relâcher les tensions physiques et mentales pour apaiser des angoisses, verbaliser des émotions.

les interactions entre eux et ils se sont spontanément livrés sur leur ressenti du jour, comment ils avaient vécu le confinement, ce qui était angoissant pour eux. Au fil des séances, on a vu cette progression, cette facilité à verbaliser leurs émotions. »



Q : Qu'est-ce que ce projet leur a apporté ?

R : Par exemple, j'ai eu une personne qui me disait que pendant le confinement, elle avait vécu parfois des moments difficiles à cause de troubles du voisinage notamment. Avant les séances de sophrologie, (étant une personne très impulsive), elle se serait emportée et aurait pu se montrer agressive verbalement. Elle aurait pu en venir aux poings mais grâce à ces séances, elle a été capable de parler posément pour apaiser la situation. Elle n'aurait pas été en capacité de le faire avant. Elle a eu l'impression de pouvoir gérer ce problème en se mettant dans sa bulle, en faisant ses petits exercices et ainsi se détendre et retrouver le sommeil.

Donc forcément lorsque l'on entend ces retours, on se dit que ce type de projet a forcément un impact positif général sur la santé.

Une autre dame qui avait une maladie chronique avec des moments de douleurs aiguës, essayait de refaire les exercices chez elle pour pouvoir penser à autre chose et se détendre pour apaiser ses douleurs.

Chacun s'est approprié les séances et les ont utilisées en fonction de leur besoin.

Q : Si je comprends bien, vous revendiquez une conception de la santé élargie à une prise en compte globale de la personne et non strictement limitée aux soins ?

R : Mon objectif premier c'était de favoriser le bien être mais surtout la santé de manière globale car la santé ce n'est pas que prendre un traitement pour guérir d'une maladie, ce n'est pas que passer des examens ou voir des spécialistes. C'est un concept beaucoup plus large qui nécessite de faire appel à toutes ses

compétences psychosociales, c'est comment interagir avec les autres, avoir confiance en soi, comment gérer ses émotions. A partir du moment où l'on valorise les compétences et qu'on les développe, je pense qu'on se sent mieux, on est plus à l'écoute de soi et du coup à l'écoute des autres. Finalement la santé c'est bien tout cet ensemble à la fois.

Je constate que les personnes qui ont bénéficié de ces séances ont désormais un autre regard. On peut penser aussi que ces ateliers ont un impact sur l'entourage de la personne mais aussi auprès des professionnels qui l'accompagnent.

Je trouve cette démarche formidable. Cela m'a confortée dans l'idée qu'il fallait que je continue à développer ces séances, c'est un vrai enjeu pour les aider à avancer dans leur parcours et surtout favoriser leur insertion quelle soit sociale ou familiale.

Q : Et vous-même, en tant que professionnelle, qu'en reprenez-vous ?

R : J'ai été agréablement surprise par la réussite de ce projet. J'ai mis beaucoup d'énergie dans le montage, car d'abord il a fallu répondre à l'appel à projet, chose que je n'avais absolument pas l'habitude de faire en tant qu'infirmière. Cela m'a demandé des efforts pour construire ce projet, mettre en place les objectifs, les évaluer, trouver les intervenants, récupérer les devis etc. Et mobiliser mon public. Quand je vois le résultat, je me dis qu'effectivement c'est du temps à y consacrer, mais le jeu en vaut la chandelle. Il y a eu un vrai impact positif, quand je leur demande leur retour, ils en gardent un super souvenir et sont prêts à renouveler l'opération.

Q : « Auriez-vous envie de développer ce type d'activité avec d'autres services ? »

R : Oui tout à fait. Notre volonté avec Mme Marseille, est de pouvoir, pour toutes les personnes qui sont accompagnées par les services du pôle Insertion, de leur proposer ces ateliers. D'ailleurs à l'atelier Sophrologie, une des participantes est accueillie sur les services des appartements de coordination thérapeutique. On avait ouvert cette possibilité mais nous devons la développer avec la Maison Relais, le CHRS ...Ce sont des actions que nous pouvons mettre en collaboration. Si on travaille collectivement, ce sera peut-être plus facile pour obtenir une enveloppe budgétaire.

Propos recueillis par Angéline DUCHEMIN, assistante de direction au Siège.



Il y a eu 8 séances au total. Elles ont été entrecoupées à cause de la Covid 19. Les séances avaient commencé en janvier 2020 jusqu'au confinement du mois de mars, et elles ont pu reprendre en juin et en septembre. Cela n'a pas pour autant mis en difficulté l'atelier, les personnes étaient demandeuses. Lorsque je les ai contactées pendant le confinement, elles m'expliquaient qu'elles essayaient de refaire les exercices chez elles. Les séances ont été bénéfiques. Les participants ont envie de retrouver ce petit groupe et de refaire des séances. Je trouve cela vraiment chouette et me suis dit que ces séances leur apportent un véritable soutien.

En début de séance, la sophrologue invitait vraiment à l'échange et comme il y avait un climat de confiance, cela a favorisé

FOCUS MÉTIER

REGARDS CROISÉS DE DEUX NOUVELLES SALARIÉES AU CHRS LE CAP

Entretiens avec Adèle LECURU, assistante sociale au CHRS Le Cap
et Leila ALLIERES, Monitrice éducatrice au CHRS Avranches.



Adèle à gauche, Leila à droite.

Quand êtes-vous arrivées à l'ADSEAM ?

ADÈLE : je suis arrivée en novembre 2018 pour un stage de fin d'études d'assistante sociale. Après avoir eu mon diplôme, j'ai fait des remplacements l'été et j'ai eu la chance d'être embauchée en CDI en septembre 2019.

LEILA : je suis arrivée en novembre 2018. Je n'ai pas de diplôme d'éducatrice mais un BPIEPS, un diplôme dans l'intervention locale et sociale de proximité. J'ai travaillé 12 ans à Paris dans des structures expérimentales où j'étais coordinatrice sociale.

Comment avez-vous connu l'ADSEAM ?

ADÈLE : J'ai connu le CHRS avant l'association. Dès le début de mon projet professionnel, j'avais le désir de travailler dans un CHRS.

LEILA : C'est un roman ! Mes parents se sont rencontrés à l'ADSEAM...où ils travaillaient. Je suis tombée dedans en naissant.

Cela fait donc plus d'un an voire deux, que vous êtes à l'ADSEAM . Quelle est pour vous, la valeur du projet associatif que vous reprenez en priorité ? Pourquoi ?

ADÈLE : Je retiens en priorité la valorisation des ressources et des compétences individuelles, ce qui rejoint bien le travail que l'on fait ici. On s'appuie sur ce que les

personnes ont en elles pour essayer de développer leurs ressources.

LEILA : C'est l'humanisme et la solidarité que je retiens en premier. Par notre intervention sociale, nous redonnons la valeur humaine aux personnes que nous accueillons.

Adèle, vous êtes assistante sociale, Leila, monitrice éducatrice. A quoi ressemble votre quotidien sur un CHRS ?

ADÈLE : Le CHRS accueille des hommes et des familles sur du collectif et des appartements de manière diffuse sur la ville.

Divers services existent :

- Le CHRS qui accueille en internat avec pour but la réinsertion, le relogement, le travail.
- Les lits -halte -soins -santé plus orientés sur du médical.
- L'accueil des urgences via le 115 (2 ou 3 nuits maximum).

Dans ce contexte, nous avons à encadrer les résidents dans les tâches du quotidien pour que le collectif puisse vivre c'est à dire les repas, le ménage, avec l'aide de la Maîtresse de maison.

Nous avons aussi toute la partie administrative à assurer sans oublier la gestion technique des appartements.

Les tâches sont multiples et variées et chaque jour apporte son lot d'imprévus d'où la nécessité d'être adaptable ! Il n'y a pas de journée type !!

Aujourd'hui par exemple après l'échange avec le veilleur de nuit, j'ai traité en urgence une situation avec l'infirmière au lieu d'accompagner un résident pour acheter des meubles

LEILA : Pas de journée -type là non plus . Nous accueillons et accompagnons des femmes victimes de violences, avec ou sans enfants, en insertion, en accueil d'urgence et aussi en accueil de jour dans les lieux d'écoute.

L'accompagnement consiste à les revaloriser, élaborer avec elles un projet personnalisé pour dégager les axes autour desquels elles veulent travailler, les accompagner dans les démarches administratives.

Nous n'avons pas d'hébergement collectif. L'accompagnement sur l'insertion se fait au bureau ou au domicile. Pour l'accueil d'urgence, une assistante sociale sert de relais et une demande d'insertion est faite si la personne concernée le souhaite. Je vais aussi à Mortain une fois par mois dans le cadre des lieux d'écoute. Là, je reçois des femmes qui font état de leur situation pour préparer un éventuel départ.

Qu'est-ce qui vous attire dans le métier que vous exercez ? Est-ce que cela correspond au fond à l'image que vous vous en faisiez ?

ADÈLE : C'est l'accompagnement global sur tous les aspects de la vie qui m'attire et le fait que la prise en charge se fasse dans la continuité et pas sur du ponctuel. Chaque référent prend en charge cinq résidents qu'il accompagne du début jusqu'à la fin.

J'apprécie aussi beaucoup l'informel : quand on est dans l'action où les échanges se font plus aisément que le face à face dans un bureau. Les problématiques se mêlent : sortie de prison, toxicomanie troubles psychiatriques. Les journées ne sont jamais les mêmes. Bien que le public soit fragile, je constate que les tensions sont relatives et j'ai été impressionnée par le fait qu'il y a beaucoup de tolérance et de solidarité entre les résidents. C'est une bonne surprise.

Je suis pleinement satisfaite du métier que je fais en CHRS, il correspond à l'image que je m'en faisais.

LEILA : moi aussi c'est l'accompagnement global qui m'attire, c'est l'inattendu, la polyvalence, la diversité des actions, des lieux, le travail sur le long terme, le travail en équipe,

une super équipe, le travail en partenariat, un réseau très professionnel.

J'apprécie beaucoup ma liberté d'action et l'accompagnement atypique. Je suis très heureuse dans mon travail.

Vous accompagnez des publics différents, d'un côté des hommes seuls pour vous, Adèle, de l'autre côté des femmes victimes de violence pour vous, Leila ? Qu'est ce qui fait la différence dans votre accompagnement ?

ADÈLE : A mon avis il y a beaucoup de différences.

Les hommes sont rarement victimes de violences et en cas de violences conjugales l'homme est éloigné et il se retrouve chez nous, d'autres sont là pour des raisons différentes. L'accompagnement des hommes violents peut être compliqué car dans le cadre de notre formation qui est globale, cette problématique ne peut être approfondie, faute de temps.

Pour l'instant nous pouvons nous appuyer sur l'analyse des pratiques professionnelles avec des psychologues mais j'aimerais pouvoir faire une formation spécifique.

En tant que jeune femme, la seule dans l'équipe, la reconnaissance de mon statut professionnel comme cadre d'autorité n'est pas automatique pour tous.

Au départ, c'est le professionnel qui choisit le dossier mais nous travaillons tous ensemble.

LEILA : nous, nous accueillons des femmes victimes en grande majorité, très souvent avec des enfants et aussi des femmes en errance.

L'accompagnement à la parentalité fait partie de notre travail avec si besoin, le signalement et le placement des enfants de même que la prise en compte des addictions (toxicomanies, alcoolisme) avec orientation sur des cures. Le problème de la reconnaissance en tant que femme ne se pose pas.

Au fond, que ce soit des hommes ou des femmes, c'est un public en grande difficulté, dans une grande précarité ? Comment personnellement vivez-vous cet échange, ce lien avec les personnes accompagnées ? Comment arrivez-vous à prendre de la distance ?

ADÈLE : J'ai choisi ce métier parce que je considère que tous les parcours de vie sont enrichissants.

Chaque accompagnement est unique et il y a bien sûr des situations bouleversantes, des situations menaçantes. J'ai la chance d'avoir une équipe où l'on peut compter l'un sur l'autre, une hiérarchie qui n'est pas jugeante. Ce qui est le plus compliqué c'est d'accepter

nos limites car parfois on n'atteint pas l'objectif espéré.

Une vie personnelle sécurisante aide aussi à prendre de la distance.

LEILA : j'essaie de trouver la « juste proximité », je préfère ce terme à « distance ». Je reste professionnelle et j'établis une relation de confiance avec la personne sans donner trop d'éléments sur ma vie personnelle mais tout en restant moi-même.

Le choix du référent se fait en fonction des disponibilités de chacun mais en cas de trop grande proximité, d'une difficulté de communication, la possibilité de choisir s'impose car la qualité de la relation est essentielle.

Certaines situations « travaillent ». Dans mon parcours professionnel, au travers de mes diverses expériences, j'ai appris à essayer de « presser l'éponge » avant de rentrer chez moi. La maturité aide à prendre du recul mais pas seulement, les ADPP avec l'intervention des psychologues sont précieuses.

A quel moment avez-vous le sentiment d'avoir rempli votre mission ?

ADÈLE : C'est à la fin d'un accompagnement quand la personne part vers un hébergement autonome ou une structure adaptée à son profil.

LEILA : quand j'ai obtenu un sourire sur un visage, fait naître des envies, suscité des intérêts pour aller vers d'autres professionnels et retrouver l'autonomie, (18 mois max) ,j'ai accompli ma mission.

L'idéal c'est d'avoir un logement et d'élever les enfants en toute sécurité.

Vous ne travaillez pas seulement en équipe avec le CHRS, vous avez développé un réseau de partenaires ?

Sur quoi repose la qualité d'un bon partenariat selon vous ?

ADÈLE : Vu que l'on travaille sur tous les aspects de la vie, les partenaires sont nombreux : Fondation Bon sauveur, SPIP lié à la détention, Hôpitaux de la Manche, tutelles, curatelles, services de l'enfance, AFPA, Mission Locale, bailleurs sociaux

Une réciprocité et une bonne connaissance de ce que fait l'autre me semble être incontournables. Nous avons des réunions pour mieux connaître.

LEILA : C'est un appui indispensable et nous travaillons dans une grande confiance avec des échanges réguliers, ce qui en fait la qualité.

Quelques exemples de partenaires : le réseau VIF (violences intra familiales) CSAPA (addictions) , AEMO, services sociaux, CAF, gendarmerie, avocats ,élus.....

Qu'est-ce qui vous a marqué dans cette première année de prise de fonction ?

ADÈLE : Trois temps forts ont marqué cette première année.

Deux négatifs : la mort inattendue d'un résident (je ne suis pas souvent confrontée à la mort et ce n'est pas facile de gérer l'émotion des autres résidents) et l'accueil d'une personne menaçante.

Un très positif : L'accompagnement de résidents au théâtre pour un spectacle de cirque avec un retour très positif de certains résidents qui ont verbalement exprimé leur joie.

Pendant mon stage nous avons monté un projet pour créer le décor dans le cadre des Arzimutés.. Deux résidents sont maintenant bénévoles.

Les actions collectives amènent des choses très positives mais il faut rester humble.

LEILA : D'une manière générale j'ai été marquée par la fréquence de la violence sur le territoire mais aussi par la possibilité de la prendre en compte.

La situation des femmes étrangères qui échappent à leur misère en répondant aux attentes d'hommes plus âgés et maltraitants sur le plan sexuel me frappe. La non reconnaissance parfois de ces violences par la justice m'est difficile à accepter.

Vous avez déjà connu une crise sanitaire inédite, deux confinements depuis votre arrivée, quelle (s) clef(s) en tant que professionnel avez-vous trouvé pour garder la tête haute ?

ADÈLE : Le 1^{er} confinement nous a obligés à trouver rapidement des procédures pour respecter les contraintes sur le plan technique. Sur le plan social, il a fallu faire de l'accompagnement à distance : toutes les habitudes ont été remises en cause et certains ont plongé car ils se retrouvaient face à eux-mêmes sans aucun cadre et sans soins.

Si on devait recommencer on se déplacerait plus et j'espère que les partenaires continueraient de fonctionner car seuls, on ne peut pas travailler.

LEILA : lors du premier confinement nous avons dû nous organiser pour assurer la présence pour les accueils d'urgence. Le maintien du lien téléphonique a été mis en place pour « être là sans être là ».

Il n'y a pas eu de découragement mais une grande solitude. Nous avons besoin de travailler en équipe et avec nos partenaires.

Interview réalisé par Nicole HELAINE, administratrice,

Membre de la Commission Communication.



ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

CRISE SANITAIRE #PREMIERCONFINEMENT #DECONFINEMENT LES COULEURS DU DON

Rédiger un article sur les effets de la crise sanitaire sur nous, professionnels mais aussi et surtout sur nos publics accompagnés viendrait une nouvelle fois attiser les débats autour d'un climat social en France, déjà suffisamment morose pour cette fin d'année 2020. Tentons de sortir du discours misérabiliste et tournons-nous plutôt, vers des initiatives solidaires menées entre acteurs sociaux et économiques d'un même territoire.

Focus sur une initiative conjointe lors du premier confinement et du déconfinement sur le CHRS le Cap de Cherbourg.

22 avril 2020, le premier fournisseur de la restauration indépendante nous contacte pour savoir si nous serions intéressés pour recevoir des dons alimentaires. Déjà un mois que le pays est confiné, les restaurants sont fermés, et le grossiste ne parvient pas à écouler son stock. Habituellement, la marque a l'habitude de travailler avec deux banques alimentaires sur le Nord du Département. Malheureusement, les activités de ces deux associations sont suspendues pendant cette première période de confinement. Moment d'hésitation pour nous, non seulement parce que le contexte est stressant et exposé mais aussi parce que ce n'est pas notre métier de gérer un afflux de denrées alimentaires. Pour autant, nous osons sans bien savoir où cette expérience va nous mener. A cet instant où nous disons « oui » nous avons l'envie de participer à l'effort collectif et éviter le gaspillage, mais nous pensons aussi à nos résidents qui pourraient profiter de ces denrées. Nous sommes loin d'imaginer que nous aurions à gérer des dizaines et des dizaines d'aliments et d'articles du produit frais au produit sec.

Les collectes ont lieu deux fois par semaine. Il nous faut alors revoir notre organisation de travail sur ces deux matinées consacrées

entièrement à la réception des produits à l'entrepôt, le transport, la manutention, le stockage, la découpe de certains conditionnements très volumineux et la distribution auprès de nos différents services et bénéficiaires.

Toute l'équipe du CHRS Cherbourg a été mobilisée pendant le confinement, maîtresse de maison, éducateurs, direction et a œuvré pour permettre cette logistique. 1/3 de la marchandise a été distribuée sur le Pôle Insertion et le SAJ et 2/3 a été remise à l'Association la Chaudrée qui a poursuivi la préparation de repas chauds.

S'est posée la question de comment les personnes accompagnées notamment en appartement diffus sur le CHRS ou en logement (Service logement, ACT, Maison Relais) allaient vivre ce recours à l'aide alimentaire ? Nous avons eu effectivement quelques refus.

Mais la plupart des personnes qui ont accepté cette aide, ce « coup de pouce » ont été très reconnaissantes. Cette opération de partenariat leur a permis de découvrir de nouveaux produits et d'accéder à une alimentation variée. Sur le collectif, l'équipe éducative a pu mettre en place et animer avec la maîtresse de maison des repas à thèmes.

Si je souligne cette action, c'est parce que la mobilisation des équipes mais aussi des résidents eux-mêmes a été très forte. Dès le 11 mai, nous avons proposé à des bénéficiaires du SAO et des résidents du CHRS de participer à la logistique. Ils se sont rendus avec la maîtresse de maison ou l'éducateur de rue à l'entrepôt et ont découvert cet univers de grossiste qu'ils ne connaissaient pas. Le lieu les a beaucoup impressionnés.

Dans cette situation trouble, la solidarité a joué un rôle important. Cette initiative a permis la rencontre de plusieurs acteurs du monde

social, économique, de culture différente de professionnels et bénévoles. Elle a aussi montré que nous sommes capables de nous adapter à un nouveau mode de fonctionnement en déplaçant quelques repères. Faute de liens sociaux, elle a permis d'en créer de nouveaux et d'intégrer au processus des personnes vulnérables au service d'autres personnes en situation de vulnérabilité.

Cette opération a profité à tous. Toutefois, elle a eu ses limites aussi en termes d'investissement professionnel, c'était donc bien que l'aventure se termine fin août lors de la réouverture des banques alimentaires.

En attendant, je préfère retenir de la crise, ce type d'initiative et je remercie les professionnels du CHRS et du Pôle SAJ.

Hélène Marseille
Directrice du Pôle Insertion

SERVICE D'INVESTIGATION SPÉCIALISÉ (SIS)

Le Service d'Investigation Spécialisé (SIS) se compose de trois équipes présentes sur l'ensemble du département en lien avec la présence des Tribunaux pour enfants.

- 46 rue Alfred Rossel à Cherbourg-en-Cotentin,
- 93 rue Geoffroy de Montbray à Coutances,
- 36 rue de Lille à Avranches.

Elles se composent d'un chef de service en milieu ouvert, d'une secrétaire de secteur, de deux travailleurs sociaux (éducateurs et/ou assistants sociaux) et d'un psychologue.

La mesure MJIE :

La MJIE est un outil d'aide à la décision du magistrat qui a pour objectif :

- d'évaluer la notion de danger pour un ou des enfants et le potentiel d'évolution de la famille,
- d'aider à la prise en compte des difficultés et à l'élaboration de solutions,
- de formuler, au magistrat, des propositions adaptées à la situation des mineurs.

Elle est ordonnée pour une durée de six mois de la date d'audience, où la famille et le juge se rencontrent, suite à sa saisine jusqu'au dépôt du rapport.

Au sein de l'équipe du SIS, un travailleur social se voit attribuer une situation et devient référent de la mesure avec le psychologue.

Il(s) consulte(nt) le dossier de l'enfant présent au greffe du tribunal pour enfants.

Notre travail va consister à recueillir des informations sur la personnalité du mineur et sa situation familiale et sociale dans une dynamique d'intervention et d'analyse interdisciplinaire.

Pour cela, un premier entretien est proposé au Service par le référent seul ou par le binôme travailleur social-psychologue en fonction de la problématique rencontrée. Il s'agit de faire connaissance avec la famille, débiter le travail en présentant la mesure et son déroulement. Le livret d'accueil et le DIFPC avec les objectifs fixés par le magistrat sont remis à cette étape.

Ensuite des entretiens familiaux et/ou individuels sont proposés au service ou à domicile.

Nos investigations vont porter sur :

- les conditions de vie de l'enfant et de ses parents, sur sa prise en charge globale : éducation, santé, scolarité, loisirs, besoins fondamentaux

et met en avant les capacités parentales mais aussi ce qui pourrait nuire « à la santé, la sécurité, l'intégrité physique et morale, et compromettre l'éducation et le développement intellectuel et affectif de l'enfant ».

- sur le fonctionnement familial en s'intéressant au parcours personnel de chacun des parents, au couple parental et à la fratrie, aux interactions parents-enfants, à la communication avec l'environnement social et la famille élargie de façon non seulement à apporter au magistrat la compréhension d'un système familial mais aussi en décrivant les difficultés et les points d'appuis pour un changement.

Pour le recueil d'informations, les référents rencontrent ou communiquent également avec les partenaires (établissements scolaires, travailleurs sociaux du secteur, médecin et établissement de soins...) en informant les parents.

Le psychologue, en lien avec la demande du magistrat et les premiers éléments d'analyse, peut intervenir en direct près de la famille, d'un enfant.

Lorsqu'il intervient en direct, le psychologue propose une lecture à l'interface de l'intrapsychique et de l'intersubjectivité de l'enfant.

Il repère à la fois les ressources internes que l'enfant peut mobiliser pour se construire sur le plan psycho-affectif, mais aussi sa question subjective, et les caractéristiques de l'interaction aux figures parentales dans leurs aspects conscients et inconscients, historiques, ainsi que leur dimension structurante, entravante, voire psycho-pathologique, cela au regard des éléments de dangers contextuels, hypothétiques ou avérés, questionnés par le magistrat.

Dans le cadre d'une intervention indirecte, il questionne les représentations de relations telles qu'évoquées par le travailleur social, concoure à la formulation d'hypothèses relatives à la singularité, la spécificité et la créativité des interactions intra-familiales et entre la famille et les tiers. Il suggère des liens entre des événements particuliers survenus dans l'histoire familiale, rapportés dans les récits des membres de la famille, et leur éventuelle incidence dans l'actualité des inter-relations.

Le binôme psychologue/travailleur social échange sur les situations et tout au long de la mesure l'équipe pluridisciplinaire se réunit pour élaborer des propositions qui seront transmises au magistrat en fin d'investigation. La secrétaire a une mission d'accueil physique et téléphonique des familles, partenaires. En charge de la mise en page des rapports, elle les transmet au Tribunal pour Enfants après signature des différents intervenants.

Le chef de service anime, cadre et soutient la fonction et le rôle de chaque professionnel dans le cadre des réunions, des écrits. Il est garant d'un déroulement de la MJIE en référence à la législation, l'éthique professionnelle, et des valeurs associatives.

Au terme de la mesure, un rapport qui dresse le bilan sur la situation du mineur et de sa famille est rédigé.

On y trouve, décrit le contexte socio-économique de la famille ainsi que la place occupée par le mineur dans les différentes institutions fréquentées.

Notre écrit fait ressortir les difficultés et les ressources familiales, les capacités parentales à se mobiliser, à prendre du recul, à se saisir ou non des aides proposées, ou à solliciter son environnement.

La famille est informée dans un entretien de restitution des préconisations faites au magistrat et donne son avis qui sera retranscrit dans la conclusion, une lecture de rapport est organisée avant l'audience de fin de mesure.

À l'issue de l'audience, en fonction de son déroulement et du débat contradictoire, le Juge des Enfants peut prendre les décisions suivantes :

- Non lieu à assistance éducative
- Mesure d'assistance éducative en milieu ouvert
- Mesure de placement (à domicile ou avec éloignement)

Ce qui correspond aux possibilités offertes par le département de la Manche

Le service bénéficie d'une analyse des pratiques professionnelles qui est l'occasion pour les collègues des trois secteurs de se rencontrer et d'échanger.

Equipe SIS de Coutances, Corinne DEBEAUPTE, Muriel Langlois ET Luce LECAPLAIN

EXPÉRIMENTATION AU PÔLE INSERTION

Éducateur de rue auprès des jeunes 18-25 ans en situation d'errance présentant des troubles du comportement

Septembre 2019, nous alertons la Direction Départementale de la Cohésion Sociale de la Manche concernant une augmentation de la fréquentation des jeunes 18-25 ans en situation d'errance sur notre Accueil de Jour à Cherbourg. Tendances confirmées par d'autres partenaires du champ de l'action sociale : la Chaudière, Conscience Humanaire au moment des maraudes, le CAU Gambetta ainsi que les données extraites du SIAO.

Fin d'année 2019, la DDCS, dans le cadre de la Stratégie de Prévention et de lutte contre la Pauvreté, nous propose de présenter un projet expérimental. Le délai de 72h pour adresser la réponse fut court mais nous saisissons cette opportunité.

Nous proposons un temps d'éducateur de rue pour aller vers ce public des jeunes à la rue, en grande précarité présentant des troubles du comportement. Ces personnes ont des parcours multiples, difficiles et complexes, bien souvent en rupture sociale, familiale (pouvant sortir d'un parcours ASE) et très éloignés de l'emploi. L'objectif était d'accompagner à la fois les jeunes repérés sur le SAO et auprès des partenaires (notamment la mission locale en plus de ceux cités précédemment) mais aussi toutes les autres personnes dites « invisibles » qui ne demandent rien à personne et que les acteurs de terrain n'arrivent pas à « accrocher ». Ces jeunes exclus des minima sociaux.

L'enveloppe allouée, nous permet d'embaucher un travailleur social à temps complet pour une durée de cinq mois. Nos critères de recrutement étaient clairs dans la mesure où le poste exigeait une très bonne connaissance du territoire, des partenaires et du public jeune. En cinq mois, vous n'avez malheureusement pas la possibilité de former un jeune professionnel qui débute dans le secteur. Il nous a donc paru important de nous tourner d'abord vers nos professionnels en interne. Une opportunité pour eux de s'investir sur un nouveau projet expérimental, d'élargir et d'enrichir son expérience professionnelle.

En tant que chef de service au Pôle Insertion, j'ai trouvé intéressant qu'Arnaud Lesage, moniteur éducateur au CASIP (Pôle SAJ) présente sa candidature. Il a, à la fois, une expertise auprès des jeunes mais aussi une connaissance du tissu associatif sur Cherbourg.

Au départ, nous avions prévu d'accompagner 4 à 5 jeunes sur les 5 mois. En réalité, Arnaud a suivi sur la totalité de la période, 13 personnes.

Notre méthode d'intervention : disponibilité, réactivité, écoute, accompagnement individualisé, collectif, hors les murs. Nous avons accès à l'accompagnement sur des temps informels, sur la notion de petits objectifs (très important de

le souligner), ne pas attendre de la personne qu'elle formule des projets, faire le lien avec les partenaires de l'emploi, du social, de l'humanitaire...

A ce jour, l'action se termine et nous sommes au stade de l'évaluation. La synthèse de ce projet expérimental a pour objectif d'une part bien évidemment de faire un retour détaillé des actions mises en œuvre, de leurs impacts, des leviers, des freins, des perspectives envisagées mais également de dresser une photographie du nombre de personnes identifiées sur la zone géographique prioritaire de notre action : Cherbourg-en-Cotentin mais pas uniquement. Nous avons adressé un questionnaire auprès d'une trentaine de partenaires sur l'ensemble du Département issus du champ sanitaire, médico-social, social, milieu associatif pour recueillir leurs diagnostics, leurs ressources mises en place pour accompagner ce public, questionner les dispositifs manquants et ceux à inventer.

Nous ne pouvons pas révéler ici les premières conclusions sans présentation préalable auprès des partenaires locaux qui nous ont largement accompagnés. Toutefois, d'ores et déjà, nous pouvons dire que cette expérience est une réussite. Certains jeunes accompagnés ont vu leur situation précaire se normaliser. Notre expérience leur a permis de retrouver confiance et estime de soi. De notre côté, professionnels, ce projet a permis de pouvoir dégager et/ou confirmer nos méthodes d'intervention.

Merci à Arnaud LESAGE d'avoir apporté sa motivation et son soutien au projet, d'avoir osé s'extraire de son équipe du CASIP pour s'aventurer dans un projet incertain. Merci également au CASIP et au SAJ d'avoir permis à un salarié d'expérimenter la mobilité interne temporaire, avec toutes les contraintes de dynamique d'équipe que cela peut engendrer.

Yann GIROT

Chef de service du Pôle Insertion

Regard tourné vers Arnaud Lesage, éducateur de rue auprès des jeunes 18-25 ans (expérimentation de mai à octobre 2020 sur Cherbourg-en-Cotentin).

Après 6 mois d'expérimentation, j'ai pu accompagner des jeunes 18-25 ans en situation d'errance à Cherbourg de manière très régulière, sur certaines situations de façon quotidienne et sur d'autres très ponctuellement. La majorité des échanges ont eu lieu sur le SAO, lieu repéré.

Après avoir pris le temps nécessaire pour se connaître avec les jeunes, nous avons pu reprendre ou enclencher plusieurs démarches sur le plan de l'insertion sociale et professionnelle, la santé, l'hébergement, la citoyenneté.

Pour l'ensemble des situations, j'ai remarqué qu'il est nécessaire d'accompagner la personne du début à la fin de la démarche. J'ai observé que si l'accompagnement n'est pas individualisé, ne serait-ce que physiquement, la démarche n'arrive pas toujours à terme.

Pour certains, cela est dû à la méconnaissance des différentes Institutions, mais aussi le « stress » que cela peut engendrer de devoir s'expliquer devant une personne inconnue, qui plus est, pour aborder une partie de leur histoire personnelle. L'accompagnement individualisé a permis de « lever » ces freins qui jusqu'à présent ne leur permettaient pas de pouvoir accéder à leurs droits.

Le travail en partenariat avec les différentes administrations a renforcé la continuité de l'accompagnement et a donc permis de pouvoir répondre plus précisément aux besoins repérés.

Dans l'ensemble des suivis, des « petites » actions (théorie des petits pas) se sont mises en place, ce qui a permis de poursuivre leurs insertions.

Pour certains jeunes, il a fallu un seul accompagnement, « un coup de pouce », puis ils ont continué seuls leurs démarches. Cependant, plusieurs personnes expriment clairement le besoin d'être soutenues, accompagnées, informées pour mener à bien les démarches.

De plus, des activités dites de loisirs ont été proposées et à chaque fois, les personnes ont participé : découverte du patrimoine local, activité sportive, actions de citoyenneté avec la ville de Cherbourg-en-Cotentin.

Les jeunes pouvant bénéficier de cet accompagnement ont non seulement un réel besoin d'écoute mais aussi de soutien.

Très souvent, ils ont pu être accompagnés par des travailleurs sociaux mais leur manque de stabilité a pu mettre à mal l'aide proposée.

L'avantage de ce poste est de pouvoir prendre le temps pour s'adapter au rythme de chacun, à leurs difficultés afin de créer une relation de confiance qui est nécessaire à tout accompagnement.

Le travail primordial en partenariat a bien fonctionné et reste encore à développer (notamment vers les structures de soins).

Il serait intéressant de pouvoir développer les sorties, des ateliers pour favoriser le lien social, l'accès à la culture, la citoyenneté, bases d'un bien-être et mieux-être ensemble !

L'espoir fait vivre !!!

Arnaud Lesage

CHRS LE CAP AVRANCHES ARRIVEE D'UN PSYCHOLOGUE : LE CHAMP DES POSSIBLES !

Longtemps le CHRS le Cap l'a attendu et espéré, ce fut même un long parcours du combattant pour pouvoir obtenir du temps de psychologue en CHRS.

C'est chose faite !

Fin d'année 2019, le CHRS le Cap d'Avranches se voit octroyer deux places supplémentaires sur le dispositif d'urgences, dédiées aux Femmes Victimes de Violences. C'est la première fois depuis l'ouverture du service en 2006 que nous avons deux places fléchées. Ce qui paraît cohérent puisque depuis quelques années, 80% de notre public accueilli sont des femmes victimes de violence conjugales.

Nous l'indiquions dans notre article de la dernière lettre Horizon, lorsque les femmes arrivent au CHRS elles sont « abimées » et épuisées par les blessures psychologiques, les agressions physiques, verbales et sexuelles exercées par leur compagnon. De

ce fait, les situations de ces femmes exigent un accompagnement spécifique et adapté.

Même si aujourd'hui une partie de l'équipe de l'encadrement et de l'éducatif dispose de formations complémentaires sur le sujet (cycles de la violence, connaissances juridiques, ...) qui leur permettent d'adopter la bonne posture, il n'en reste pas moins que certaines situations restent complexes et nécessitent un accompagnement psychologique.

Nous avons donc fait le choix dans notre réponse à l'Appel à Projets, d'ouvrir un poste à 0,15 ETP de psychologue. Compte tenu du temps de travail, le rôle du psychologue sera de recevoir et d'accompagner individuellement les personnes demandeuses de ce soutien. Les temps d'entretien reposeront avant tout sur une écoute avertie afin que les femmes puissent s'exprimer librement et en toute confiance. Le psychologue évaluera chaque contexte de violence conjugale et orientera

ainsi les femmes vers les dispositifs les plus adaptés.

Des temps de travail en commun avec l'ensemble de l'équipe sont prévus. L'objectif étant de croiser les analyses entre les différents professionnels. La concertation est impérative.

C'est donc une très belle opportunité pour le CHRS le Cap d'Avranches. C'est aussi le signe de l'ouverture du champ des possibles sur ce volet psychologique complémentaire dans un accompagnement global. Le projet est maintenant d'ouvrir du temps de psychologue sur le CHRS le Cap de Cherbourg.

Hélène Marseille
Directrice du Pôle Insertion



BRÈVES

AGENDA 2021 (JANVIER À JUIN)

CONSEIL DE DIRECTION

Jeudi 07 janvier
Jeudi 04 février
Jeudi 11 mars
Jeudi 8 avril

Jeudi 27 mai
Jeudi 17 juin

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Jeudi 14 janvier
Jeudi 11 février
Jeudi 18 mars
Jeudi 15 avril

Jeudi 20 mai
Jeudi 3 juin
Lundi 28 juin

COMMISSION SYNERGIE ET RESSOURCES

Lundi 8 février

COMMISSION COMMUNICATION

Mercredi 17 février

COMMISSION GRH

Jeudi 11 février

COMMISSION VEILLE ET NOVATION

Lundi 22 mars

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Jeudi 24 juin

NAO

Mardi 23 mars
Vendredi 11 juin

CSE CENTRAL

Jeudi 21 janvier
Mardi 23 mars
Vendredi 11 juin

RÉUNION CADRES

Jeudi 22 avril

VOUS AVEZ LA PAROLE !

Comme vous le savez, notre Lettre Horizon est publiée 2 fois par an : en janvier et en juin. Si vous souhaitez écrire un article sur un évènement passé sur votre établissement, une activité, un témoignage...

n'hésitez pas à transmettre vos propositions par mail à dg@adseam.asso.fr