

# HORIZONS

LA LETTRE DE L'ADSEAM

ÉDITO

ACTUALITÉS

Un logiciel de gestion du dossier de l'utilisateur arrive bientôt à l'adseam ! ..... 3  
 ACT Sud Manche : la création d'un service ..... 3  
 SIAO : Actualités et perspectives ..... 4  
 Présentation de la refonte des fiches emplois et fiches de poste à l'ADSEAM ..... 5  
 Présentation des travaux du groupe de travail sur la mobilité ..... 6

TÉMOIGNAGES

Mobilité : Rencontre avec Julien Leblanc, Chef de service à l'IME/ITEP ..... 8  
 Interview de M. Bihet, administrateur ..... 9  
 Interview de Stéphane Janou dans le cadre du projet Le Labomylette ..... 9

FOCUS MÉTIER

Interview de Annie Mottin, maîtresse de maison au Foyer Beausite ..... 11

ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

Interview de Cap Alternance dans les locaux de la radio du Sud Manche ..... 12  
 Projet avec la radio du Sud-Manche ..... 12  
 Pôle Insertion : la démarche qualité revisitée ..... 13  
 Famille - habitat : un dispositif expérimental de soutien à domicile au pôle insertion ..... 13  
 Atelier temps de jeu : Un espace de co-construction entre les mères du CHRS et leurs enfants ..... 15  
 Portes Ouvertes à la Maison Relais Simone et Antoine Veil ..... 16

BRÈVES

Agenda 2021 ..... 17

d'autres non. Poliomyélite et tuberculose, deux maladies parmi d'autres que seule, une vaccination de masse a réussi à éradiquer.

Force aujourd'hui de constater que sans affirmer que tous « les feux sont au vert », chiffres et taux égrainés régulièrement sont à la baisse et en particulier dans notre région.

Pour autant, la Loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire nous a amené à mettre en place l'obligation vaccinale et le Pass sanitaire. Précisées dans la note de service de Stéphane Malherbe, nous avons d'abord souhaité ces mesures informatives.

tous les sujets globalement. Méthode jusqu'alors inédite qui nécessite plus de temps que d'habitude à l'élaboration des dossiers.

Pour les administrateurs, c'est le 9 septembre qu'avait lieu la rentrée pour un conseil d'administration, non plus en visio, mais au siège. Il va sans dire qu'avant ce CA tous les administrateurs se sont pliés aux mesures du Pass sanitaire.

Dans les mois à venir, il nous faudra nous pencher sur le Projet Associatif.

Comme dans tout projet, certains points fonctionnent bien, d'autres non. Je peux, à titre d'exemple, donner deux exemples : la participation des usagers et la communication.

Selon les établissements et services la participation des usagers ne s'applique, ou n'est pas formalisée, de la même façon. Voyons donc ensemble comment résoudre ces problèmes que ne manquent pas de pointer nos financeurs.

Pour la communication, et je pense particulièrement à la communication externe, c'est à l'Association que le problème est posé. Comment faire mieux connaître, et quand je dis « mieux », il serait plus juste de dire « faire connaître » tout ce qui se fait, et là, je peux ajouter, ce qui se fait « bien » dans nos centres et services à l'extérieur.

A cet égard, le travail qui a été demandé à l'association «Labomylette» et Stéphane Janou, photographe, pourrait être un tremplin. Il s'agissait pour lui de réaliser une exposition où les photos accompagnées d'une légende illustrent notre travail. Après 4 mois passés dans nos murs pour son reportage, que déclare Stéphane Janou? Je le cite : « Pendant ces quatre mois, j'ai vu des professionnels patients prenant en compte systématiquement la parole du résident. Ils donnent clairement une autre place à la personne accompagnée. L'équipe éducative redouble de créativité. Ils inventent les choses pour entrer en contact



## EDITO

### Covid encore, Covid toujours ?

Toujours, ne le souhaitons pas. Mais nous y sommes maintenant habitués et sans cesse, il nous a fallu s'adapter pour assurer la continuité de nos activités dans tous nos centres et services.

Je concluais l'édito précédent dans l'espoir des bienfaits du vaccin. En écrivant ces mots, je me souvenais, comme tous ceux de ma génération, des séquelles de la polio ou des gamins qui, un jour, quittaient les bancs de l'école pour partir en sanatorium. Certains revenaient quelques mois plus tard,

Les premières remontées dont j'ai eu connaissance me permettent d'affirmer, qu'à ce jour, tout se passe bien sur l'ensemble de nos sites ce qui pourrait nous éviter d'être contraints à des situations de « suspension du contrat de travail ».

C'est très sincèrement ce que nous souhaitons ; soyez en tous remerciés.

Depuis le mois de février, nous négocions notre prochain Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) pour les cinq années à venir. Les réunions se multiplient et si parfois nous souhaiterions aller plus vite les contraintes de la pandémie n'y sont pour rien.

La nouveauté de traiter un CPOM commun à nos deux financeurs (ARS / Conseil départemental) nous oblige à appréhender

avec la personne et faire en sorte qu'elle se sente bien ».

C'est avec plaisir que je suis allé à Saint-Hilaire-du-Harcouët inaugurer cette exposition qui a pour vocation à se déplacer au sein de l'Adséam et à l'extérieur.

Pour revenir au Projet associatif, lors des CA à venir, un point régulier sera fait avec les directeurs pour remédier aux aspects à revoir, les préciser et faire des ajouts nécessaires.

Enfin, puisque la situation sanitaire semble le permettre, nous reprendrons le plus vite possible des visites dans les établissements et services. Toujours en lien avec les

directeurs nous établirons prochainement un planning qui vous sera diffusé dès son élaboration.

Pour conclure, je me fais le porte-parole de tous les administrateurs pour vous être reconnaissant, durant cette période inédite, d'avoir pu faire fonctionner nos établissements et services et assumer les tâches qui nous incombent comme d'habitude, oserais-je dire, sauf que ce n'était pas tout à fait comme d'habitude. Cette reconnaissance vaut pour chacun d'entre vous, quels que soient vos places, tâches ou statuts.

Certes nous sommes plus souvent avec les équipes de direction et à cet égard il ne vous a pas échappé que depuis le début

de cette année, Stéphane Malherbe, notre DG a tout loisir pour assumer ses tâches puisque les quatre postes de directeur sont pourvus et qu'il n'a plus à assurer l'intérim d'un poste vacant, ce qui n'était quasiment pas arrivé depuis sa prise fonction.

Comme président, je peux affirmer que j'apprécie cette situation en constatant les bienfaits d'un comité de direction toujours en collaboration étroite pour la bonne marche de notre Association au quotidien, la réflexion et l'anticipation.

**Gilles BIGOT**  
Président



## ACTUALITÉS

# UN LOGICIEL DE GESTION DU DOSSIER DE L'USAGER ARRIVE BIENTÔT À L'ADSEAM !

**Il y a maintenant un peu plus d'un an, l'ADSEAM a lancé le projet d'informatisation du dossier de l'utilisateur.**

**Ce projet à dimension associative revêt plusieurs objectifs :**

- Centraliser l'information en disposant d'un seul et unique dossier de l'utilisateur ;
- Faciliter l'accès et le partage du dossier ;
- Fluidifier la communication et faciliter la coopération entre les professionnels ;
- Renforcer la qualité de la tenue et du suivi des dossiers des usagers ;
- Sécuriser les données ;
- Améliorer les conditions de travail des professionnels en réduisant certaines tâches et certaines actions récurrentes ;
- Moderniser les outils des professionnels.

A travers une démarche d'appel d'offres et la mise en place d'une commission de sélection, l'association a retenu le logiciel OGiRYS de SociaNOVA.



Ce logiciel couvre les fonctionnalités de gestion du dossier de l'utilisateur (dossier administratif, édition de courriers, dossier médical, ...) mais également d'autres fonctionnalités : suivi de l'activité, grilles d'évaluation et élaboration des projets individualisés, transmissions, incidents, gestion des logements, plan de soin, statistiques, ...

Une fois les phases de sélection et de contractualisation passées, c'est donc le déploiement du logiciel qui va pouvoir débuter.

**Le logiciel sera déployé en 2 temps avec une première phase sur 2021/2022 qui débutera à partir de la rentrée de septembre pour :**

- les 4 foyers d'hébergements des Services d'Accompagnement de la Jeunesse ;
- la MAS, l'IME et l'ITEP du Pôle Médico-Social ;
- les CHRS, les LHSS et les ACT du Pôle insertion.

**La deuxième phase sur 2022/2023 concernera :**

- le SEMO et le CASIP des Services d'Accompagnement de la Jeunesse ;
- le service d'AEMO et le Service d'Investigations Spécialisé des Services en Milieu Ouvert ;
- l'IEM et le SESSAD du Pôle Médico-Social.

Après ces deux premières phases, une étude sera réalisée afin d'évaluer la faisabilité du déploiement du logiciel sur les autres services de l'ADSEAM.

L'ensemble des professionnels de ces structures sera concerné par ce nouvel outil. Un accompagnement des salariés sera mis en place afin de faciliter la prise en main du logiciel et son utilisation au quotidien. Le prestataire nous accompagnera tout au long du déploiement pour mener à bien ce projet.

**Le passage au numérique s'accélère avec ce nouveau projet ... !**

**Elodie LEROY**  
Responsable Qualité & Développement

# CRÉATION DU SERVICE ACT SUD MANCHE : UNE AVENTURE HUMAINE & COLLECTIVE

**Le développement des Appartements de coordination thérapeutique s'inscrit dans le cadre de la Stratégie Nationale de Prévention et de lutte contre la pauvreté. 1500 places à créer durant le quinquennat au même titre que les LHSS et les LAM. Ces dispositifs médico sociaux sont en plein essor car ils proposent des réponses aux besoins des personnes accompagnées, souvent aux prises avec une problématique de santé « lourde ».**

Doté déjà de trois places sur le Nord, le Pôle Insertion, saisi en 2020, l'opportunité de répondre à l'appel d'offre de l'ARS pour développer des places sur le Sud Manche, non encore pourvu de tels dispositifs.

Evoquer la création d'un service, c'est revenir sur les longs mois de préparation de la candidature écrite et orale. L'avantage pour l'ADSEAM, c'est qu'elle n'est pas partie de la feuille blanche. Grandement inspirée du retour d'expérience de l'équipe des ACT Nord, la copie prend des allures de « personne qualifiée » tout en adaptant son contenu aux problématiques du territoire avranchin.

Remporter l'appel d'offre, c'est revenir sur le compte à rebours qui se met en place au moment où vous apprenez que vous êtes retenus. Vous êtes partagé entre immense satisfaction et « belles » appréhensions.

Au départ, vous n'êtes que deux à bord :

la directrice et la cheffe de service. En quelques mois, vous avez tout à réaliser : la recherche de bureaux administratifs, la promotion du dispositif auprès des partenaires, la location d'appartements pour les résidents, le recrutement de l'équipe, les plannings, la conception de tous les documents de la loi 2002 2.

Que vous ouvriez un établissement de 6 places comme c'est le cas ou de 20 places, les enjeux restent identiques et la charge de travail quasiment équivalente.

En tant que chef de service, raconter une telle expérience, c'est décrire la créativité qui s'installe silencieusement dans un tel projet.

Le plus déifiant c'est la constitution de l'équipe. Bien sûr que les entretiens sont basés sur les compétences techniques des professionnels mais vous réalisez surtout une composition « intuitive ». Vous devez vous projeter et imaginer que travailleur social, agent d'entretien, infirmière, médecin, psychologue, agent administratif, agent de maintenance, sauront à travers leur personnalité, travailler ensemble. On peut parler de pari !

Après 6 mois d'ouverture, je peux dire que la notion d'équipe est bel et bien là. Très rapidement, les professionnels ont été sur l'échange d'information et le partage des savoirs dans l'intérêt des résidents. Ils ont mis en place des transmissions en ligne réactualisées à chaque visite chez le patient, ce qui permet la concertation.

Chacun des membres de l'équipe s'est impliqué dans cette création de service

où l'enjeu pour moi en tant que chef de service a été de pouvoir susciter des valeurs communes en phase avec nos missions. Progressivement, nous construisons notre identité et notre culture en équipe.

La création d'un service a aussi son lot d'imprévis. Il n'y aurait pas d'adrénaline si tout se déroulait scrupuleusement comme planifié. L'accueil de notre première résidente a été différé plusieurs fois, l'accueil du deuxième également pour hospitalisation.

Aujourd'hui, le service ACT Avranches dispose de 4 logements soit 4 résidents. Nous sommes encore en attente d'attribution de 2 logements supplémentaires et nous disposons d'une liste d'attente pour des demandes que nous avons validées.

Nous avons d'ores et déjà, réalisé des ajustements dans nos outils de travail.

En effet, il est primordial de pouvoir vivre les choses pour situer de manière juste nos interventions éducatives. Nous sommes, à ce moment-là, au cœur de notre métier à savoir réfléchir sur nos pratiques professionnelles pour pouvoir constamment ajuster nos positionnements.

Petit précision pas anodine pour conclure mes propos, craignant que le défi ne soit pas assez ambitieux, cette création de service a été réalisée dans un contexte de crise sanitaire. Comme quoi avec volonté et travail en équipe, les événements prennent forme.

**Caroline Ernouf**  
Cheffe de service ACT Sud Manche

### VOICI QUELQUES TÉMOIGNAGES DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE SUR CETTE AVENTURE HUMAINE ET COLLECTIVE

« Je pense que le processus de création de service favorise le travail de co-construction au niveau pluridisciplinaire. C'est de cette manière que j'ai vécu les derniers (ou plutôt les premiers) sept mois. Bien entendu, nous sommes habitués à occuper une place, mais travailler sur le développement d'un rôle propre en lien avec notre profession et celle des collègues, nous permet de travailler sur notre propre imagination et de laisser notre empreinte. Il me semble que cela fait partie du message à transmettre aux usagers du service : le processus de reconstruction, de reconnaissance de soi et de l'autre peuvent être des piliers aidants dans notre parcours de vie lorsque nous sommes prêts à travailler sur l'avenir. »

**Alejandra**  
Psychologue des ACT

« Je suis content d'enfin voir se créer dans le sud manche une structure liant le social et le médical sur du long terme, c'est à mon avis la clé de réussite de la réinsertion et j'ai la chance de pouvoir y participer.

Un début de fonctionnement passionnant passant inéluctablement par des tâtonnements et des réajustements mais portant déjà ses fruits avec une belle progression des deux premiers résidents accueillis nous encouragent à faire de notre mieux pour tous ceux qui sont malmenés par la vie ! »

**Bruno**  
Médecin coordinateur ACT Sud Manche

## LE SIAO : ACTUALITÉS ET PERSPECTIVES

**Le Service Intégré d'Accueil et d'Orientation est composé d'un volet Urgence animé par une équipe d'écouter (s)(es) 115 ainsi que d'un volet Insertion (coordinateur et secrétaire) chargé de traiter les demandes vers les dispositifs d'accueil (CHRS, Maison relais, Logement accompagné...) sur l'ensemble du département.**

C'est sur ce deuxième champ qu'un ETP d'Opérateur Siao vient d'être accordé par

l'état. Mme Marine Leterrier a ainsi intégré l'équipe depuis le 9 septembre.

La création de ce poste aura pour effet de libérer du temps au coordinateur concernant le maillage partenarial afin de renforcer les missions du Siao telles qu'indiquées dans la circulaire ministérielle du 21/08/20. Les domaines privilégiés étant : la coordination de la veille sociale (repérage, orientation), l'orientation vers le logement accompagné et ordinaire.

Ainsi, nous opérerons prochainement un renforcement des échanges avec les maraudes, accueils de jour, CCAS. De même, nous piloterons une étude ciblée sur le public 18/25 ans en situation de précarité avec l'ensemble des partenaires du département.

**Yannick Lesauvage**  
Coordinateur du SIAO 50

# PRÉSENTATION DE LA REFONTE DES FICHES EMPLOIS & FICHES DE POSTES À L'ADSEAM

**Depuis quelques temps, avec les directeurs d'établissement et le directeur général, nous travaillons à la refonte des fiches emplois et des fiches de poste à l'ADSEAM.**

En effet, l'ADSEAM n'a cessé d'évoluer, et nous nous sommes aperçu que les fiches de postes n'avaient soit pas été revues depuis longtemps, soit pas été finalisées ou soit pas créées (en fonction des postes).

Aussi, malgré la crise sanitaire, nous avons commencé le travail dès 2020.

Plusieurs étapes ont déjà été faites

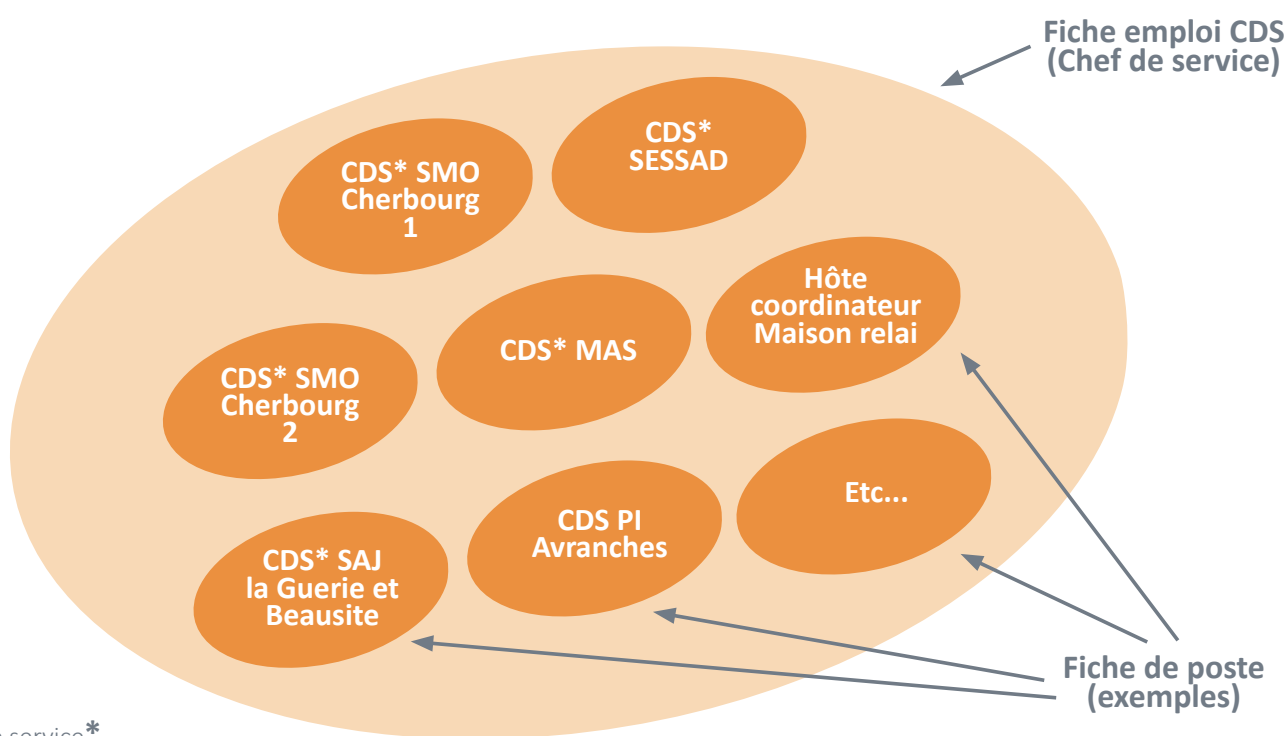
et d'autres restent à venir. Nous vous présentons donc ce travail, tel qu'évoqué avec le CSE central lors de la présentation de la démarche et des premières fiches au cours de la réunion de juin 2021.

Dans un premier temps, nous avons défini les contours de la démarche et les termes utilisés. Nous avons décidé de parler de fiches emploi et de fiches de poste. Mais quelle est la différence ?

Une fiche emploi est une fiche générale qui regroupe un ensemble de postes ayant des missions en commun (par exemple : fiche de poste chef de service, éducateur spécialisé ou agent administratif principal).

Elle indique la finalité des postes rattachés à cette fiche emploi, les missions, les compétences attendues, le diplôme nécessaire, les origines et les possibilités d'évolution.

Une fiche de poste est une fiche nominative liée à un seul et unique poste et à un seul salarié. Ce document est rattaché à une fiche emploi, mais vient détailler les missions qui sont réalisées sur ce poste, les conditions d'exercice, les relations, la hiérarchie, ... (par exemple : chef de service MAS, éducateur spécialisé SEMO, ou secrétaire de secteur SMO Saint Lô).



CDS : Chef de service\*

L'étape suivante a été la réalisation des premières fiches emplois, sur lesquelles seront ensuite basées les fiches de postes s'y rapportant. Ce travail a fait l'objet d'une réunion cadres au niveau de l'association en 2020, afin que les chefs de services, les directeurs, et les cadres du siège, préparent ces premières fiches. Ce travail fructueux a ainsi pu permettre d'échanger et de débattre sur les principaux emplois à l'ADSEAM et les missions qu'ils contiennent. Les fiches emplois préparées à cette occasion, et prises en note et mises en forme par des administratives venues en

renfort ce jour-là, ont ensuite été relues, amendées et validées par un groupe de travail spécifique à la démarche GPEC, composé des directeurs établissement, du directeur général et de la responsable ressources humaines. Les autres fiches, non abordées lors de la réunion cadres de 2020, seront d'ailleurs entièrement établies par le groupe de travail « fiches emploi ».

Enfin, une fois que le groupe de travail « fiches emploi » a terminé la fiche, le Directeur Général valide définitivement la fiche emploi, et cette dernière est

déposée dans la GED, au fur et à mesure du traitement de chaque fiche. Elles sont consultables par l'ensemble des salariés en suivant le chemin suivant :

1. ASSOCIATION
2. C- RESSOURCES
3. C1- RESSOURCES HUMAINES
4. C1- 06 GPEC
5. 1- Fiches emploi  
- Fiches de poste

Ce travail va prendre un temps assez conséquent et sera donc effectué sur 2020 – 2021 et 2022.

En parallèle, les premières fiches de poste

vont être travaillées. Chaque directeur a en effet la responsabilité de rédiger les fiches de postes de leur périmètre. Ce travail se fera avec l'appui des chefs de service et d'éventuels salariés en fonction des postes.

La responsable ressources humaines appuiera également les directeurs dans cette démarche. Ce travail sera effectué de 2021 à 2023.



Ce travail sera utilisé à terme pour dans le cadre de la GPEC, et plus particulièrement pour vos entretiens professionnels, pour les recrutements, pour la mobilité, le développement des compétences...

**Sandrine LEROY**  
Responsable Ressources Humaines

# PRÉSENTATION DES TRAVAUX DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA MOBILITÉ

**Chaque année les commissions associatives se réunissent afin de déterminer le ou les thème(s) de travail pour l'année à venir. En 2020, la commission Ressources Humaines a décidé de mettre en place un groupe de travail sur la mobilité. Qu'est-ce que la mobilité ? Comment l'encadrer ? La favoriser ?**

C'est ainsi que, fin 2020 et début 2021 malgré la crise sanitaire, 9 salariés cadres et non cadres, se sont réunis pour travailler autour de ce thème.

Des échanges ont donc eu lieu afin de déterminer le cadre de la mobilité, ce qui pouvait être proposé ou non aux salariés de l'ADSEAM, ce qui existait et ce qu'on pouvait améliorer... Le groupe a également réalisé une enquête auprès des salariés ayant vécu une mobilité afin recueillir leur retour d'expérience.

Le groupe a compilé les différents sujets, et formulé des propositions à destination de l'association.

personnel et/ou professionnel du salarié. Les directeurs et chef de service pourront utiliser ce recueil lors d'un recrutement (création de poste ou remplacement).

- la création d'une campagne annuelle de rappel de cette possibilité de formuler des souhaits.

- La refonte de la grille d'entretien professionnel afin d'intégrer cette notion de mobilité. En effet, au-delà de l'utilisation d'un formulaire de demande de souhait de mobilité, l'entretien professionnel reste un moment privilégié entre le salarié et son responsable hiérarchique (chef de service ou directeur) pour évoquer les souhaits et envies de chacun.

- la création d'un questionnaire de fin de mobilité à compléter lors d'un rendez-vous tripartite (salarié, chef de service et directeur), afin de faire un bilan de cette période de mobilité et d'échanger sur la suite envisagée.

- la promotion de la mobilité dans la présentation d'accueil des nouveaux salariés, ainsi que dans le livret d'accueil.

- la réalisation d'une interview dans la lettre horizon d'un salarié ayant vécu ou vivant actuellement la mobilité. (NB : Vous pouvez d'ailleurs retrouver cette interview dans ce numéro de la Lettre Horizons)

- l'ajout dans la GED des différents organigrammes de l'association avec les différents postes existants ; permettant ainsi aux salariés de découvrir les autres pôles et activités de l'association.



**Ces propositions, émergeant du groupe de travail, ont ensuite été soumis au Conseil de Direction de l'ADSEAM en mars 2021. Il a ainsi été décidé de :**

- la mise en place d'un formulaire, accessible via la GED. Les salariés auront la possibilité de le remplir s'ils souhaitent faire une demande de mobilité quelle que soit la durée (temporaire ou définitive). Le salarié précisera s'il souhaite une mobilité au sein de son pôle, d'un territoire ou au sein de l'ensemble de l'association. Le formulaire pourra à tout moment être mis à jour, en fonction de l'évolution du projet

La mobilité professionnelle consiste pour un salarié à changer de poste et/ou de qualification, dans une même branche professionnelle ou dans une autre. Il ne faut pas la confondre avec la mobilité géographique bien que ces deux notions peuvent être concomitantes.

Le terme de «**mobilité professionnelle**» peut recouvrir différents types de changements de situation professionnelle :

- **changement de poste et/ou de qualification sans changer d'établissement ;**
- **changement d'établissement au sein de la même entreprise ;**
- **passage d'une entreprise à l'autre.**



- la possibilité, dans son propre territoire, de réserver une salle de réunion au sein d'un autre dispositif ou pôle, afin de découvrir ou connaître les différents locaux et salariés de l'ADSEAM.

Ces différentes mesures validées par le Conseil de Direction seront mises en place au cours de l'année 2021.

Elles viennent en complément de ce qui existe déjà aujourd'hui en faveur de la mobilité, et notamment :

- les rencontres des différents salariés entre eux,
- la diffusion en interne de l'ensemble des offres de recrutement,
- les réunions de territoire favorisant la connaissance des autres pôles,
- la réunion d'accueil des nouveaux salariés,
- les interviews réalisées dans la lettre horizon pour présenter un métier ou une activité,
- les différents événements organisés (assemblée générale, inauguration nouveaux locaux, ...), et les groupes de travail réunissant les salariés de différents pôles, formations intra, ...



*Merci aux participants du groupe de travail sur la mobilité : Leïla ALLIERES (Pôle Insertion), Cynthia BESNARD (Services d'Accompagnement de la Jeunesse), Céline GOMMELET (Pôle Médico-Social), Sandrine LEROY (Direction Générale), Virginie LOQUET (Services en Milieu Ouvert), Hélène MARSEILLE (Pôle Insertion), Sylvie NERHOT (Pôle Médico-Social), Ophélie PENET (Services en Milieu Ouvert), Mathieu VAULEGEARD (Pôle Insertion).*

**Sandrine LEROY**  
Responsable Ressources Humaines



# TÉMOIGNAGES

## MOBILITÉ : RENCONTRE AVEC JULIEN LEBLANC CHEF DE SERVICE À L'IME/ITEP

**Q : Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?**

R : Je suis Julien Leblanc, j'ai 35 ans. Originaire de Barenton, je me dirige vers un cursus en sciences de l'éducation afin de devenir enseignant. Finalement je me rends compte que ce n'est pas vraiment le chemin que je dois prendre et me réoriente vers l'IRTS de Caen afin de devenir éducateur spécialisé.

Après plusieurs années à l'ADAPEI de l'Orne, je souhaite un retour aux sources et intègre l'ADSEAM en Mai 2017.

Passionné par l'escalade, le mortainais est le lieu idéal pour devenir mon « territoire plaisir ».

**Q : Quel poste occupiez-vous avant votre mobilité ?**

R : Depuis Mai 2017, j'occupais le poste de coordinateur de projet sur le SESSAD de Saint-Hilaire. J'ai pu sur ce poste développer un réseau précieux.

**Q : Quelles démarches avez-vous suivies pour ce changement de poste ?**

R : En février 2020, lors d'un entretien annuel je fais la demande d'intégrer un « Master 1 en Management » sur l'IAE de Caen ; demande qui n'aboutira pas. Déterminé je décide de m'auto-financer et de m'organiser sur mon temps personnel, afin de ne pas perturber la vie du service.

Après quelques semaines, je me rends compte que ce que propose la formation est plus liée au monde de l'entreprise et s'éloigne du social.

On me propose donc d'intégrer en E-learning un Master en management

et qualité des soins ce qui en effet me correspond beaucoup mieux. En cette période de COVID le distanciel était parfaitement adapté.

Je suis toujours resté en veille sur la parution des offres en interne, ne voulant pas pour le moment aller vers l'extérieur car les valeurs associatives portées par l'ADSEAM me correspondent bien.

**Q : Comment s'est passé le processus de recrutement ?**

R : En Mai 2020, David Fournée quitte son poste de chef de service sur l'IME/ITEP de Mortain, un poste d'un an en CDD est donc ouvert.

Je fais donc part de mon intérêt à ma cheffe de service ainsi qu'au Directeur du pôle.

Une rencontre avec Monsieur Bigot et Monsieur Malherbe a été organisé afin de bien me définir les enjeux et missions du poste.

Ces rencontres m'ont parue suffisantes et rassurantes, je savais qu'à tout moment en cas d'insatisfaction je pouvais réintégrer mon poste.

Pleinement satisfait je repostule lors de l'ouverture du poste le 01 juin 2021 en CDI.

**Q : Comment s'est passé votre intégration au nouveau service ?**

R : Mon intégration a été facilitée car j'avais déjà une connaissance du dispositif dans sa globalité, et des repères dans l'équipe de direction. J'ai été très bien accueilli par l'équipe de professionnels qui m'ont accordé une réelle place facilitant ma prise de poste.

Comme dit précédemment, j'avais cette sécurité du CDD qui me permettait de retrouver mon poste de coordinateur de projet.

**Q : Conseilleriez-vous la mobilité à un collègue qui souhaite se lancer ? Quels conseils lui donneriez-vous ?**

R : Oui je le conseille fortement, je pourrais conseiller d'être toujours transparent dans ses intentions vis-à-vis des collègues et de sa hiérarchie. Surtout être patient et être capable de se donner les moyens.

Se renseigner des possibles dans l'association car il existe des opportunités.

Enfin de ne pas hésiter à aller découvrir les autres structures.

**Q : Quels sont vos prochaines envies ?**

R : Dans un premier temps, j'ai l'envie de m'investir sur le poste, de prendre le temps de répondre aux missions attendues de la fonction.

Je souhaite participer au collectif de la structure.

Dans un second temps aller vers le « Master 2 management des organisations sociales » afin de finaliser ma démarche.

**Propos recueillis  
par Leïla Allières  
Intervenante sociale CHRS d'Avranches**



## INTERVIEW DE M. PIERRE BIHET ADMINISTRATEUR



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

R : J'ai 68 ans, retraité Orano, et j'habite Cherbourg en Cotentin. Je suis marié. J'ai une expérience d'élu local, ayant exercé les mandats de conseiller régional, conseiller général et maire adjoint d'Equedreville.

**Q : Connaissez-vous déjà le milieu associatif ?**

R : J'avais une connaissance du milieu associatif aux travers des nombreuses associations côtoyées lors de ma fonction d'élu, et membre d'associations moi-même.

**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'activité de l'adseam de par mon mandat de conseiller général pour avoir eu à débattre et voter chaque année son financement par l'institution départementale. Quand son président Gilles Bigot m'a sollicité pour intégrer le conseil d'administration ma réponse fut spontanément favorable.

**Q : Vous êtes administrateur depuis quelques mois. Que diriez-vous de vos**

**premiers pas dans l'association ?**

R : Les premiers mois de mon mandat d'administrateur ont conforté ma décision de rejoindre cette association dont je partage les valeurs humanistes et laïques, qui promeut l'exercice d'une citoyenneté active.

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

R : Mon adhésion à l'adseam répond tout à fait mes attentes quant à mon engagement citoyen en direction des personnes en difficulté.

**Propos recueillis  
par Angéline Duchemin  
Assistante de direction**

## INTERVIEW DE MONSIEUR JANOU PROJET LABOMYLETTE

**Q : M. Janou, vous venez de passer plus de 4 mois auprès des professionnels de l'ADSEAM du Sud Manche. C'est un projet très long pour un travail photographique. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi une telle durée ?**

R : Le principe du Laboratoire Labomylette fonctionne ainsi. Il s'agit de prendre le temps d'installer les choses. Je ne fais pas du « one shot ». Notre travail repose sur la relation de confiance entre les professionnels et le photographe. Il faut apprendre à se connaître et à se comprendre. Ce n'est pas l'affaire d'un cliché mais de nombreux clichés pour avoir le résultat escompté.

D'autre part, le projet de Labomylette c'est d'avoir plusieurs temps d'exposition. C'est ce qui fait l'intérêt de notre travail. Je travaille par pallier. C'est ce qui s'est passé avec l'ADSEAM. Au départ, nous étions partis sur deux temps d'exposition en interne puis l'exposition finale. En cours de route, j'ai senti, qu'il était nécessaire d'avoir un temps supplémentaire. Je ne le regrette pas. J'ai le sentiment que les professionnels de l'ADSEAM avaient eux aussi besoin de ce temps. C'est un

processus long le Labomylette, ce n'est pas seulement une photo = un tirage.

**Q : Au départ, vous m'expliquiez que votre projet portait uniquement sur la photographie des professionnels, puis vous avez changé d'avis et vous vous êtes mis à photographier les personnes accompagnées. Pourquoi ?**

R : C'est vrai, au départ, le cahier des charges c'était effectivement les professionnels, avant tout pour des questions d'autorisation mais pas que. J'avais peur que le « montré, le donné à voir » serait mal interprété par le visiteur. Mais quand vous passez déjà un mois auprès des professionnels et des personnes accompagnées, vous vous dites, que cela n'a pas de sens de les « cacher ».

C'est vraiment au restaurant d'application, que les choses ont paru évidentes pour moi. J'ai vraiment été touché par ce que j'ai vu. Je vous l'ai déjà dit à plusieurs reprises MME Marseille, lors de nos échanges, l'ADSEAM détient là, un outil merveilleux d'intégration. Il

n'y avait plus aucune raison pour moi, de ne pas photographier le professionnel et la personne accompagnée. Il se passe tellement de choses dans le travail réalisé au quotidien, que ce soit, une sortie en extérieure (photo avec le vélo), une séance avec le chien de l'orthophoniste, l'atelier cuisine, le déménagement d'une personne des ACT. Je ne pouvais plus, ne pas photographier le jeune, l'enfant, le résident. Il y a tellement de choses véhiculées par le regard.

**Q : Qu'est ce qui vous a le plus surpris dans ce travail à l'ADSEAM ?**

R : Tout (rire). J'écoute beaucoup la radio, je suis informé de ce qui se passe au niveau des politiques sociales. Je m'informe sur les problèmes sociaux, l'inclusion, le milieu du handicap. Mais ce projet à l'ADSEAM a été encore nouveau pour moi. J'ai découvert énormément de services, d'outils dont je ne soupçonnais pas l'existence.

Ce qui m'a le plus surpris c'est la relation entre les jeunes et les adultes. Ce que j'ai vu pendant ces quatre mois n'a rien

à voir avec ce que j'ai pu vivre dans l'Education Nationale où la punition et la sanction font partie d'une démarche éducative. C'est vraiment différent dans le milieu médico-social. J'ai vu des professionnels patients prenant en compte systématiquement la parole du résidant. Ils donnent clairement une autre place à la personne accompagnée. Je suis admiratif du côté créatif des éducateurs. Ils inventent beaucoup de choses pour entrer en contact avec la personne et faire en sorte qu'elle se sente bien. Je l'ai déjà dit mais l'ADSEAM détient une richesse avec tous les dispositifs existants.

**Q : Avez-vous trouvé le projet «dur» d'un point de vue artistique et personnellement ?**

R : Auparavant, j'étais très peu en contact avec des personnes handicapées jusqu'à la naissance d'Etienne, le fils de mes amis dont je suis le parrain. Etienne ne parle pas du tout. J'aime beaucoup le papouiller. Je dois reconnaître que cela m'a beaucoup aidé pour réaliser mon travail. J'ai été touché par les personnes accueillies à la MAS. Je reconnais avoir été vite connu, j'ai passé beaucoup de

temps avec les professionnels mais aussi avec les enfants. J'aurai pu discuter sans fin avec les petits. Les enfants m'ont vite repéré et ils se sont attachés. Je ne sais pas si vous connaissez le pavillon 3 à l'ITEP. C'est formidable, une très belle expérience. J'ai mangé avec eux, j'ai fait beaucoup d'activités. Je me suis amusé avec eux. Je me suis mis aussi en retrait quand il y avait de la tension. Lors de notre entretien, Monsieur Janou relate un échange avec l'éducatrice Marie et un des enfants. « Cet enfant, il a réussi à mettre les mots sur ses maux ». J'ai été bluffé quand l'éducatrice m'a ouvert son cahier, c'est incroyable les progrès qu'il avait fait depuis le début de l'année. **«l'éducatif ça marche»**

**Q : C'est quoi votre secret pour arriver à créer la relation ?**

R : J'ai ma façon de faire. Elle fonctionne, c'est une habitude de photographier. La moitié des photos, je ne mets pas mon appareil devant mon visage. Jamais. Je le mets contre moi. Pour qu'une relation de confiance se crée entre le photographe et la personne, il faut qu'elle puisse me voir. Lorsque nous n'avons pas l'appareil devant les yeux, l'échange ne s'interrompt pas.

**Q : Vous en pensez quoi de l'inclusion ?**

R : Le mot inclusion ne me convient pas. Je n'aime pas ce terme. Je préfère tellement le mot INTEGRATION. L'inclusion c'est quelque chose qui est figé. On inclut quelqu'un qu'il soit d'accord ou pas. Alors que l'intégration, il y a quelque chose de plus doux, de plus progressif, on prend le temps de tisser des liens. Cela m'interroge beaucoup. Je suis même très sévère. Une inclusion en biologie c'est utiliser une partie vivante fixée dans la résine au microscope. On fige les choses alors que ce n'est pas ce que j'ai vu sur le terrain.

J'ai vu au CHRS, du mouvement, une rapidité d'action surtout sur la partie urgence. Il faut être extrêmement réactif, y compris dans les services en milieu ouvert. C'est formidable l'énergie dégageée par les professionnels.

**H.Marseille**  
**Membre de la commission**  
**Communication de l'ADSEAM**

**Quelques photos de l'inauguration de l'exposition sur le Parvis de l'Hôtel de ville de Saint-Hilaire-du-Harcouët le 17 septembre 2021**

*Depuis 1 an et demi, nous soutenons ce projet avec mes collègues directeurs. A l'origine, il est à l'initiative de plusieurs chefs de service du Sud Manche et une éducatrice. Elles connaissent le travail de Monsieur Janou. Pour l'ADSEAM, ce travail photographique est un très bon moyen de se faire connaître et d'expliquer nos métiers. L'ADSEAM n'a pas de poste dédié à la communication. Ainsi, nous espérons que cette exposition que nous ferons vivre et circuler à travers les territoires sur lesquels nous sommes implantés, permettra de changer la vision que certains portent sur nos métiers et nos publics accompagnés. Monsieur Janou a fait un vrai travail de fond. Ce ne sont pas seulement des visuels, ce sont aussi des prises de paroles. Les énergies dont il parle dans l'interview, on les ressent en prenant le temps d'admirer l'exposition.*



# FOCUS MÉTIER

## INTERVIEW DE ANNIE MOTTIN MAÎTRESSE DE MAISON AU FOYER DE BEAUSITE



**Q : Pouvez-vous vous présenter ? Votre parcours et depuis combien de temps travaillez-vous à l'ADSEAM ?**

R : Je m'appelle Annie Mottin, j'ai 56 ans. Je suis arrivée à l'ADSEAM le 29 juin 2020 en tant qu'éducatrice remplaçante sur l'été. Cela s'est très bien passé, cela m'a beaucoup plu. Il y avait un poste de maîtresse de maison à prendre sur le site sur lequel j'avais exercé, je me suis donc dis pourquoi pas.

Mon parcours est assez simple : j'ai fait un apprentissage de vendeuse, puis j'ai fait 32 ans d'usine dans l'agroalimentaire et ensuite j'ai rejoint mon mari en tant qu'assistant familial pendant 6 ans. Puis, nous sommes devenus grands-parents et pour des raisons familiales, nous avons fait le choix d'arrêter ce métier et de repartir chacun sur de nouvelles fonctions afin d'accueillir nos petits-enfants à la maison le week-end.

On m'a demandé de passer le diplôme de maîtresse de maison, ce que je ferai. En parallèle, j'ai passé mon diplôme d'Etat d'Assistante familiale, je validerai mon troisième module à la fin de l'année. J'ai pour objectif également de passer la formation de moniteur éducateur par la suite, car je n'aurai plus l'écrit à repasser.

**Q : S'il fallait décrire votre mission en 3 verbes, lesquels choisiriez-vous ?**

R : Accompagner, écouter et éduquer.

**Q : On dit de la maîtresse de maison que vous êtes une personne « repère », est-ce ainsi que vous vous qualifiez ?**

R : Complètement ! par rapport aux jeunes, par rapport à l'équipe, je me sens le repère. Je peux être la confidente des jeunes,

mais je les préviens que lorsqu'ils veulent me confier quelque chose de grave par exemple, cela peut être retranscrit.

**Q : Comment travaillez-vous avec les jeunes, le lieu de vie ?**

R : Depuis que je suis arrivée ici, j'ai mis des choses en place : la décoration de la maison, j'essaie d'ajuster par rapport aux demandes des jeunes. Par rapport à l'hygiène des filles, c'est moi qui a en charge l'hygiène de tout le foyer et surtout pour les filles. Le stock est dans la réserve et seulement moi et les éducateurs y avons accès.

**Q : C'est quoi un cadre sécurisant pour vous en tant que maîtresse de maison ?**

R : Lorsque nous sommes une équipe soudée, c'est très sécurisant ! Nous sommes très soudés et sommes ouverts à la discussion. Si un éducateur a oublié de faire quelque chose le matin, je prends le relais et vice-versa.

**Q : Quelle action mettez-vous en œuvre, pour vous adapter au potentiel de chaque jeune ?**

R : Pour s'adapter au potentiel de chaque jeune, il faut faire preuve de beaucoup d'écoute. Si moi ou les éducateurs ne pouvons pas y répondre, nous en faisons part à la chef de service.

**Q : Pouvez-vous me décrire à quoi ressemble une journée type ?**

R : Je commence ma journée à 7h30 et termine à 13h30. Je commence par emmener un jeune au travail. Ensuite, l'encadrante de nuit s'en va. Je commence à vider le lave-vaisselle, nettoyer ma cuisine, passe l'aspirateur, sauf pendant les vacances scolaires où j'évite de le passer trop tôt dans la matinée. Je mets à laver les draps, je fais les lits, je nettoie les sanitaires deux fois par jour, une fois le matin et une fois le midi. Je prépare les repas d'après la liste des menus que j'ai établi à la semaine en concertation avec les jeunes. J'ai mis en place depuis mon arrivée, un petit questionnaire pour chaque jeune quand il arrive au foyer afin qu'il me donne ses attentes : son menu coup de cœur, ce qu'il aime le plus, le moins, ce qu'il aime au petit déjeuner, s'il a des allergies et comme ça, ça me donne des idées pour établir les menus.

Je fais la liste des courses en suivant le budget alimentaire qui est informatisé. Je rentre le nombre de repas et cela se calcule tout seul. Je fais les courses deux fois par semaine, en général le mardi et le vendredi.

Je m'occupe aussi du linge, bien que ce sont les jeunes qui doivent le faire, mais c'est une question de bon sens.

**Q : Avez-vous un moment « préféré » avec les jeunes dans la journée ?**

R : Mon moment préféré, ce sont les moments de repas. Je privilégie ce moment en dressant une belle table, on prend le temps de s'asseoir. Je mets l'entrée sur la table et ensuite le plat, car si je mets tout de l'entrée au dessert sur la table, il y a des jeunes qui vont commencer par les desserts et ça peut vite partir en dérive. C'est un moment convivial, de partage, comme dans toutes les maisons finalement.

**Q : Depuis la crise sanitaire, en tant que maîtresse de maison, est-ce que vous avez observé un changement dans le fait d'habiter le lieu de vie par les jeunes ? Ont-ils de nouveaux besoins ? sur les temps des repas ? sur l'hygiène ?**

R : Il a fallu en effet, mettre les gels à disposition à peu partout dans la maison, nettoyer régulièrement les poignées de portes etc. Dans les salles de bain, j'ai instauré le savon lave main, les serviettes pour s'essuyer les mains. Cela ne se passe pas trop mal pour les filles, c'est pour les garçons que c'est un peu plus compliqué. J'ai mis dans les chambres des garçons, des poubelles, chacun à un bac à linge. En fait, il faut faire et refaire jusqu'à ce que cela fasse son chemin.

**Q : Est-ce que le métier que vous exercez correspond au fond à l'image que vous vous en faisiez ?**

R : Par rapport au métier que j'exerçais auparavant, c'est similaire sauf que ce n'est plus du H24. Les deux métiers m'ont vraiment plu. Venir travailler en foyer, je savais que cela allait me plaire, j'en étais convaincue.

Propos recueillis par  
Angéline Duchemin  
Assistante de direction



# ACTIVITÉS DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

## INTERVIEW DE CAP ALTERNANCE DANS LES LOCAUX DE LA RADIO SUD MANCHE



**Le jeudi 25 mars, 3 jeunes de Cap Alternance accompagnées de 2 éducatrices se sont rendues dans les locaux de la radio du Sud Manche pour**

**être interviewé par un des professionnels qui anime la rubrique Focus.**

Ce jeudi de 10h30 à 11h30, Focus dédié son temps de radio au dispositif Cap Alternance.

Les éducatrices ont pu expliquer aux auditeurs de la radio du Sud Manche que Cap Alternance est un groupement coopératif de 3 associations partagé sur tout le territoire de la Manche : Cherbourg, Saint-Lô et Avranches.

Le projet de Cap Alternance a été abordé en expliquant que Cap Alternance permet aux jeunes d'évaluer leurs compétences professionnelles et scolaires, d'élaborer et d'évoluer vers un projet professionnel qui leur correspond. Pour ce faire, les jeunes

s'inscrivent dans un emploi du temps basé sur le rythme de l'alternance. Ainsi, les jeunes effectuent des stages et suivent des modules abordant la communication, la mobilité, la vie quotidienne et le projet professionnel.

Les jeunes ont pu s'exprimer en expliquant leur parcours avant d'arriver à Cap Alternance et en abordant ce qu'ils font à Cap Alternance.



### Vous avez envie de nous écouter ... ?

Vous pourrez écouter l'interview sur ce lien : [www.radiosudmanche.fr/podcast/focus-avec-cap-alternance](http://www.radiosudmanche.fr/podcast/focus-avec-cap-alternance)

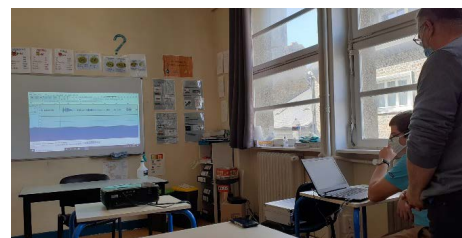
## PROJET AVEC LA RADIO DU SUD-MANCHE

Du 25 Janvier au 25 Mars 2021, nous sommes allés à la radio du Sud Manche et nous avons travaillé sur une interview de Séemaphore à Juvigny les Vallées. Nous avons interviewé le responsable de Séemaphore Pierre et une salariée.



Une fois qu'on était prêt, on est allé à Séemaphore pour interviewer le responsable et une salariée. On a posé des questions pour parler de ce qu'ils font dans l'entreprise.

Plus tard, on a écouté l'interview et on a corrigé les erreurs faites avec le micro grâce à l'ordinateur de l'animateur pour que l'interview soit correcte. Enfin, on a écouté l'interview en entier.



D'abord, nous avons visité la radio d'Avranches puis quelques semaines plus tard le responsable de la radio d'Avranches est venu dans la salle de Cap

pour créer des questions avec nous pour l'interview de Séemaphore.

Le lendemain, l'animateur d'Avranches FM est venu à Cap Alternance pour nous montrer le micro et le boîtier d'enregistrement. Il nous a expliqué comment ça fonctionne. Après c'était à nous de faire la même chose.



Les semaines suivantes, l'animateur a diffusé notre travail sur Avranches FM.

**Guilhem, Guillaume, Steven et Nicolas de Cap Alternance**

# PÔLE INSERTION : LA DÉMARCHE QUALITÉ REVISITÉE

**Aborder la question de la démarche qualité auprès d'un directeur est toujours un peu hasardeux tant le sujet peut être source de crispations.**

Quand vous prenez votre poste de direction, et que vous vous attaquez à ce vaste chantier, c'est comme ci vous étiez devant le panneau des départs et des arrivées dans le hall d'un aéroport. Vous avez des informations qui clignotent dans tous les sens provenant de divers canaux: les échéances ; les pilotes, les statuts (en cours, reporté, annulé ...), c'est quelque peu « encombré » au démarrage.

En tant que responsable, nous sommes focalisés sur les évaluations internes et externes, les projets, d'établissement, les supports de la loi 2002-2, des procédures souvent techniques et une législation complexe.

L'ADSEAM avait fait le choix de faire participer les professionnels des pôles au

travers d'un comité de pilotage. Ce comité avait l'habitude de se réunir deux fois /an en début et fin d'année pour faire le bilan des actions menées. On ne vit pas forcément très bien ce moment en tant que représentant de la direction car nous sommes sur des réponses souvent « laconiques » du type « fait / pas fait ».

La démarche qualité, elle passe forcément par un côté très administratif guidée par les recommandations des bonnes pratiques, les analyses, les textes de loi mais notre rôle en tant que directeur c'est surtout d'impulser une dynamique en embarquant les professionnels dans une réflexion qui prennent sens pour eux.

C'est la raison pour laquelle fin 2020, nous avons choisi avec les chefs de service d'avoir une approche différente mais complémentaire en réinterrogeant ce que nous souhaitons mettre derrière cette démarche. La réponse a été basée sur le

fait de réfléchir ensemble sur nos valeurs et notre accompagnement au Pôle Insertion au regard des personnes accompagnées. Une fois par an, nous proposerons deux thématiques transversales à nos différents services avec deux temps de réunion d'une demi-journée. Les professionnels se positionneront sur une démarche volontariste sur une des thématiques. L'objectif est qu'ils puissent tous les deux ans s'impliquer dans cette démarche. Pour 2021, les deux thématiques retenues sont **qu'est ce que l'accueil sur le Pôle Insertion ? et Quelle image des personnes accompagnées ?**

A la fin de chaque thématique, un écrit sera réalisé. A terme, les séances de travail nous permettront de construire collectivement le projet de service du Pôle Insertion.

**Hélène Marseille**  
Directrice du Pôle Insertion  
de l'ADSEAM

# FAMILLE - HABITAT : UN DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL DE SOUTIEN À DOMICILE AU PÔLE INSERTION

**Dans l'ensemble de ses services, le Pôle Insertion de l'ADSEAM accompagne des personnes potentiellement en difficulté avec le logement, pour y accéder, pour l'investir, pour y organiser leur vie quotidienne et familiale, pour s'y maintenir. Dans chaque service, les équipes accompagnent ces personnes dans leur domicile ou leur lieu d'hébergement, mais se heurtent au manque de temps pour assurer pleinement cette mission qui peut s'avérer très chronophage. Les coupes budgétaires subies ses dernières années notamment par le CHRS limitent encore plus la possibilité pour l'éducateur référent de se dégager du temps dédié à ce type d'accompagnement.**

L'opportunité d'un appel à projets émanant de la **Stratégie Nationale de Prévention et de Lutte contre la Pauvreté**, dont l'une des thématiques-cibles est **le renforcement de la lutte contre les exclusions en favorisant l'accès et l'accompagnement vers et dans le logement**, a permis au Pôle Insertion de proposer une première réponse à ces problématiques, par la création du service **Famille-Habitat**.

**Famille-Habitat** est un service expérimental,

transversal entre plusieurs services du Pôle Insertion situés sur le territoire nord, intervenant spécifiquement auprès des personnes et des familles accompagnées, à la demande et en complémentarité avec le service référent. Il permet de mettre à disposition une professionnelle de l'intervention à domicile qui agira en concertation avec l'éducateur référent et le ménage concerné pour lui apporter un soutien éducatif dans le logement et dans les actes de la vie quotidienne : l'investissement, l'organisation et l'entretien du logement, l'hygiène et l'image de soi, l'alimentation, le soutien à la fonction parentale.

Par son organisation transversale, ce service permet d'impulser une nouvelle dynamique en renforçant un volet déjà existant de l'accompagnement. Il permet, sur un temps donné de 8 mois, d'expérimenter une nouvelle réponse aux difficultés rencontrées par les bénéficiaires du Pôle Insertion et d'en mesurer la pertinence par une évaluation quantitative et qualitative. Dans le cadre du futur CPOM, cette démarche expérimentale est un moyen concret d'illustrer les besoins repérés de nos publics et les réponses qui peuvent y être apportées. Connue pour avoir occupé un poste d'éducatrice technique au Centre d'Activité

Scolaire et d'Insertion Professionnelle (CASIP) de l'ADSEAM durant 5 ans, Mme Régine Godard a été recrutée sur ce poste. Ses différentes expériences professionnelles dans le secteur de l'insertion, de la protection de l'enfance et du handicap lui donnent les compétences et le recul nécessaire pour accompagner des ménages ayant besoin de ce soutien à domicile.

**Le Service Logement de l'ADSEAM bénéficie donc depuis mars 2021 de ce dispositif Famille-Habitat. C'est l'occasion de faire un focus sur ce service du pôle Insertion en donnant la parole à son unique représentante, Sandrine Surcouf :**

**Q : Sandrine, pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?**

**R :** Je suis éducatrice spécialisée, en poste depuis 2002 au Service Logement, qui s'appelait à l'époque ACAU (Association pour la Coordination de l'Accueil d'Urgence) et qui comprenait également l'actuel SAO (Service d'Accueil et d'Orientation).

Auparavant, j'ai travaillé dans l'animation, puis en remplacement aux Petites Familles (Maison d'Enfant à Caractère Social) et à la Maison Parentale Pauline Roland.

Il n'y a toujours eu qu'un seul salarié sur le Service Logement, avec un temps d'encadrement et de secrétariat-comptabilité mis à disposition par le Pôle Insertion.

**Q : Quelles sont les missions du Service Logement ?**

R : Le Service Logement héberge et accompagne des personnes en difficultés sociales et financières, sans logement ou en cours d'expulsion. Ce sont des personnes seules ou des familles avec ou sans enfant, avec un minimum de ressources permettant de subvenir aux besoins essentiels.

**Deux dispositifs d'accompagnement sont possibles :**

- Les logements en ALT (Allocation de Logement Temporaire), financés par la DDETS. Il s'agit de logements loués par l'Association et mis à disposition des personnes accompagnées pour une durée de 3 mois renouvelable. Le service dispose de 8 logements et en louera prochainement un 9ème. Les bénéficiaires payent une participation qui s'élève à 15% de leurs ressources. L'objectif est de les aider à retrouver une situation sociale et financière saine afin de pouvoir se reloger dans de bonnes conditions.

- Les baux glissants, financés par le Conseil Départemental. C'est un système de sous location, le logement étant loué par l'Association pour une durée de 6 à 24 mois. L'objectif final est de pouvoir faire « glisser » le bail au nom du bénéficiaire, qui devient à son tour locataire du logement. Les personnes accompagnées par ce dispositif payent le loyer et les charges à l'Association comme pour une location classique. Le Service Logement dispose de 10 baux glissants.

**Q : Vous travaillez donc depuis 2002 seule en tant que travailleur social sur ce service, sans complémentarité directe avec d'autres collègues. Comment le vivez-vous ?**

R : J'ai l'habitude et je ne suis pas tout à fait seule. Je fais un point hebdomadaire avec mon chef de service, Yann Girod. Ce temps-là est nécessaire pour pouvoir échanger sur les situations des personnes, bénéficier d'un second regard, évaluer mon accompagnement...

Le fait d'être dans des locaux partagés avec d'autres services (Appui-Santé, Appartements de Coordination Thérapeutique, SIAO) est très aidant car cela permet une certaine émulation, que j'ai d'ailleurs fortement ressenti pendant les confinements. Cela permet de partager certains questionnements en

terme de pratiques, sur des questions de santé avec les infirmières, d'échanger des informations, des contacts...

C'est vrai qu'être seule intervenante sur ce service peut être parfois difficile à vivre quand les situations se dégradent et que je dois faire face à des troubles du voisinage ou des dégradations de logement. On souhaiterait dans ces moments pouvoir partager la responsabilité et la pression, par exemple dans les contacts avec les bailleurs.

Quand il n'y a en plus aucun partenariat extérieur, on peut vite être confronté à un sentiment d'impuissance.

**Q : Avez-vous réussi à en faire un atout ?**

R : Cela me permet d'être autonome dans l'organisation de mes accompagnements et d'être en communication directe avec le chef de service. Il est donc plus facile d'être réactif, de s'adapter aux besoins des personnes et aux situations urgentes.

**Q : Comment avez-vous reçu la proposition de l'arrivée d'une TISF sur le service pour une période déterminée ?**

R : Très positivement ! J'ai d'abord été surprise par cette proposition totalement inattendue, d'autant que ce service dispose de peu de moyens. Je me suis dit que c'était l'occasion de travailler sur des points qui posent régulièrement problème : organiser et anticiper le quotidien, travailler sur l'aspect familial, la parentalité... Ce sont des questions que je travaillais à la marge et pas à la hauteur des besoins.

Je me suis quand même interrogée au départ sur le fait d'introduire un nouveau professionnel auprès des bénéficiaires de façon un peu soudaine, sans que cela ait pu être travaillé en amont. J'ai déjà proposé à certains bénéficiaires du service d'intervenir dans leur logement pour « faire avec eux », mais ils étaient rarement consentants. Je pense que c'est difficile d'avoir les deux casquettes, accompagnant social et intervenant à domicile. Ça crée un certain malaise, ils n'ont pas envie que je rentre dans leur intimité. Ils me disent « ce n'est pas à vous de faire ça ».

Il me paraît donc plus pertinent que ce soit quelqu'un de spécialisé dans ce type d'intervention, qui sera plus légitime, qui prendra le temps de respecter le rythme de la personne et de construire une relation à domicile. C'est un travail à part entière.

**Q : Comment avez-vous travaillé ensemble, avec Mme Godard, sur les actions à mener ?**

R : Le choix des personnes accompagnées chez lesquelles elle pourrait intervenir s'est fait d'abord avec mon chef de service. Notre choix s'est porté de façon assez évidente sur trois ménages rencontrant surtout des difficultés d'hygiène et d'entretien du logement.

J'en ai parlé en amont aux personnes pour recueillir leur consentement, puis nous les avons rencontrées ensemble pour échanger avec elles sur les points qu'elles souhaitent ou acceptent de travailler. Les objectifs, la fréquence et la durée de l'intervention à domicile sont déclinés dans un contrat d'accompagnement.

**Q : Quels sont les effets, les apports de cette intervention pour les bénéficiaires du service ?**

R : La visite à domicile rompt la solitude, crée du lien qui fait du bien, qui est primordial pour certains. C'est pour les plus isolés leur seule visite.

Cette intervention leur amène un confort de vie et permet de voir certains dysfonctionnements, qui, parce qu'ils concernent leur intimité, ne sont pas verbalisés par les personnes.

Une bénéficiaire a exprimé : « ça me permet de voir ce qu'il y a à faire et comment le faire ». Ça les aide en effet à apprendre à organiser leur vie de façon plus cohérente, dans l'espoir qu'ils parviennent à se l'approprier dans la durée. C'est une intervention gratuite alors que ce type d'intervention se paye habituellement. Les besoins sont là mais ils n'ont pas les moyens de se l'offrir.

C'est aussi un confort pour le service car il aide au maintien des logements dans un état acceptable, donc à terme, cela représente moins de travail au moment du départ et plus de possibilité d'anticiper ce départ.

**Q : Vous arrive-t'il de rencontrer la personne toutes les deux pour faire le point ?**

R : Oui, à l'occasion du renouvellement du contrat d'accompagnement. C'est aussi arrivé à d'autres occasions de façon plus informelle.

**Q : Est-ce que vous pouvez dire que les liens sont différents entre vous et les personnes accompagnées ?**

R : Pas vraiment, dans le sens où pour les personnes accompagnées, ce sont deux interventions complètement différentes. Mais cette double intervention crée une dynamique et une cohésion autour des bénéficiaires. Ça les stimule, ils sont plus réceptifs et acteurs de leur projet.

Q : Est-ce que cette nouvelle ressource vous a permis de vous dégager du temps pour d'autres actions ?

R : Ça a facilité les rendez-vous à domicile car je peux voir les personnes chez elles dans un contexte plus approprié au travail : l'hygiène est correcte, l'espace de vie n'est plus encombré, la personne est plus disponible.

On ne peut pas vraiment dire que ça me libère du temps, mon travail reste le même. L'intervention TISF est complémentaire, elle ne fait pas une part de travail que je faisais avant, ou alors à la marge quand cela s'imposait et devenait une urgence.

Je dirais que si ça n'allège pas mon travail, ça contribue à son efficacité en améliorant la vie des gens. Cela permet aussi de sentir plus tôt qu'une situation sociale se dégrade et d'intervenir de façon préventive plutôt qu'en urgence. Notre double évaluation aide à prendre les bonnes décisions.

C'est aussi rassurant de savoir que Régine Godard intervient en visite à domicile lorsque je suis en congé, surtout sur la période d'été, car je ne suis jamais remplacée. Elle assure donc une continuité du service chez les personnes chez qui elle intervient, les plus fragiles, pour qui une interruption du suivi sur plusieurs semaines peut être problématique.

Q : Si cette action était pérennisée, proposeriez-vous des adaptations dans l'organisation ?

R : Non, l'organisation telle qu'elle est me convient. Son temps de travail actuel sur le Service Logement représente 7 heures par semaine. Un temps de travail plus important pourrait être utilisé différemment, par exemple dans l'accompagnement à l'aménagement du logement.

**Interview réalisée par  
Mathieu Vaulegard  
Chef de service la Maison Relais et  
responsable de l'expérimentation  
Famille Habitat (mars à dec 2021)**

## ATELIER TEMPS DE JEU : UN ESPACE DE CO-CONSTRUCTION ENTRE LES MÈRES DU CHRS ET LEURS ENFANTS

**Dans le cadre de la politique départementale de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, le Conseil Départemental a lancé un appel à projet en septembre 2020 pour la mise en place d'action de prévention et de protection des personnes victimes et de leur proche.**

Mobilisés depuis 2006 dans l'accompagnement des Femmes victimes de violence conjugales (FVV), nous rappelons que le moment de l'accueil en CHRS est un moment douloureux pour la famille. Il se fait dans un contexte d'urgence suite à un événement familial violent. La famille vit un vrai bouleversement. La femme est épuisée, la mère est submergée par ses peurs ne parvenant pas à rassurer ses enfants. Même si nous recevons les paroles déposées par les enfants, nous sommes surtout mobilisés par les actions prioritaires à mettre en œuvre pour que la femme puisse se reposer.

Néanmoins, il est capital de préciser que les enfants sont les principales personnes, témoins, directement touchées par ce fléau. Ils souffrent de la situation. Les conséquences peuvent être néfastes pour leur développement, leur santé physique, mentale et aussi dans leur perception des relations entre les hommes et les femmes.

*Marine, 13 ans et demi, a appelé les gendarmes qui sont intervenus suite aux violences physiques exercées de son père sur sa mère. « C'est de ma faute tout ça. Si je n'avais pas appelé, j'aurais pu rester chez moi et retourner au collège pour voir mes amis ». Extrait de notre candidature à l'appel à projet déposé en 2020.*

Face à ces besoins spécifiques, nous avons proposé de penser l'accueil des enfants, au même titre que leur mère victime. Nous avons alors développé un temps de jeu dédié aux enfants des femmes victimes de violence accueillies au CHRS. Tous les mercredis (matin ou après midi), nous offrons un espace tiers permettant à l'enfant de se « décoller » de sa mère avec un objectif in fine qui est de rendre à l'enfant sa place d'enfant. Les séances se déroulent sur le Diapason à Avanches qui met gracieusement à disposition les lieux. C'est un espace chaleureux et sécurisé. Les temps sont animés par notre binôme d'intervenants: psychologue et éducateur spécialisé. Nous sommes tous les deux formés aux mécanismes de la violence conjugale. Il est important de rappeler que nous ne sommes pas dans l'accompagnement, ni dans le traitement ou le soin de l'enfant. C'est avant tout un espace d'expression pour l'enfant. Nous proposons à la fois des temps

collectifs et des temps individuels. Le bilan de notre action 2021 montre que les temps collectifs ont été nettement plus investis. Nous avons défini un espace lecture, jeu libre, colère, accueil, créativité ... il est intéressant d'observer que les mères retrouvent elle aussi leur place de « mère protectrice ».

Cela fait maintenant 7 mois que l'expérimentation est en cours. Les résultats sont déjà très intéressants. Nous espérons qu'il y ait une suite très favorable suite à notre nouvelle candidature que nous venons de déposer en septembre 2021.

**Jean Clément Lavieille, Psychologue  
Patricia Leservoisier, Éducatrice  
Caroline Ernouf, Cheffe de service**

### Mot de la directrice :

**« Un bilan vient d'être réalisé par l'équipe, vraiment, j'invite tous les professionnels de l'ADSEAM à en prendre connaissance, c'est un document de très grande qualité, très riche, juste. Vous pouvez demander à le consulter auprès du secrétariat d'Avanches (secretariatlecap.avanches@adseam.asso.fr). »**

#### Au niveau National, en 2016 :

- 143 000 enfants ont été exposés à des violences conjugales, 42 % sont âgés de moins de 6 ans.
- 96 enfants sont devenus orphelins suite à des homicides commis au sein du couple.

**En 2020, nous avons accueilli 37 femmes sur le dispositif d'urgence. Parmi ces femmes, 30 d'entre elles sont victimes de violences dont 16 sont aussi mère de famille. 20 des enfants sont âgés entre 8 mois et 17 ans.**

# PORTES OUVERTES À LA MAISON RELAIS SIMONE & ANTOINE VEIL



**Les résidents et les professionnels de la Maison Relais Simone et Antoine Veil de Cherbourg en Cotentin ont participé à l'évènement national qui se déroulait du 4 au 8 octobre 2021 : « la semaine des Maisons Relais ».**

Je suis allé à la rencontre des résidentes et résidents ce vendredi 8 octobre, tout comme de nombreux visiteurs.

Les résidents ont participé très activement à cette journée. Des échanges ont pu se faire autour d'un café, de pâtisseries confectionnées par leurs soins.

J'ai pu rencontrer des femmes, des hommes, aux parcours de vie marqués par de nombreux aléas, et qui ont eu la force de les surmonter.

La Maison Simone et Antoine Veil leur permet d'avoir un logement personnel, de participer

à des activités collectives telles que la revue de presse quotidienne, des cafés partagés, des randonnées pédestres...Autant d'activités qui favorisent le lien social, la reprise de confiance en soi.

J'ai croisé des personnes souriantes, pleines de vie et de projets.

Un très grand merci à eux pour leur accueil, leur courage.

**Stéphane Malherbe**  
Directeur général





## BRÈVES

# AGENDA 2021 (SEPTEMBRE À DÉCEMBRE)

### CONSEIL DE DIRECTION

Jeudi 16 septembre  
Jeudi 21 octobre  
Jeudi 18 novembre  
Mercredi 15 décembre

### CONSEIL D'ADMINISTRATION

Jeudi 9 septembre  
Jeudi 14 octobre  
Vendredi 26 novembre  
Jeudi 16 décembre

### COMMISSION COMMUNICATION

Mardi 14 septembre

### COMMISSION SYNERGIE & RESSOURCES

### COMMISSION GRH

### COMMISSION VEILLE & NOVATION

Vendredi 3 décembre

### NAO

Vendredi 8 octobre  
Mardi 8 décembre

### CSE CENTRAL

Mardi 16 novembre

### RÉUNION CADRES

Jeudi 7 octobre

### RÉUNION ACCUEIL DES NOUVEAUX SALARIÉS

Jeudi 14 octobre

### RÉUNION DE TERRITOIRE

Centre : Jeudi 9 décembre

Sud : Vendredi 10 décembre

Nord : Mardi 14 décembre