

association
Juralliance

ACCOMPAGNER, PROTÉGER, PRENDRE SOIN

2017

Rapport d'Activité

L'alliance des
forces humanistes et solidaires
de nos territoires



SOMMAIRE

	EDITO	0 5
	Mme Françoise POUILLARD - Présidente de Juralliance	
	JURALLIANCE, NOTRE RAISON D'ÊTRE	0 7
	M. Patrick CLEMENDOT - Directeur Général de Juralliance	
	JURALLIANCE, UNE ASSOCIATION D'ASSOCIATIONS	0 8
	CONSEIL D'ADMINISTRATION 2017	0 9
	LA GOUVERNANCE DE L'ASSOCIATION	1 0
	LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES	1 1
	LA DIRIGEANCE DE JURALLIANCE	1 2
	DÉBATS	1 4
	Faire évoluer l'accueil et l'accompagnement des MNA	1 4
	Mais quel est ce paradigme à changer ?	1 5
	Discrimination, insertion, intégration, inclusion... le défi de l'innovation sociale et médico-sociale	
	PUBLIC ACCOMPAGNÉ	1 6
	Nos dispositifs d'accompagnement vers l'emploi	1 6
	Hébergement spécialisé	1 8
	De l'hébergement collectif à l'hébergement en autonomie	2 0
	Handicap enfant / Enseignement adapté / Accompagnement social et professionnel / Hébergement	2 1
	Protection de l'enfance / Aide sociale à l'enfance / Protection Judiciaire de la jeunesse	2 3
	BILAN ANNÉE 2017	2 5
	Ressources humaines	2 5
	Ressources financières	3 0
	Le patrimoine au service de la qualité d'accueil	3 2
	Le Système d'Information (SI) au service d'un accompagnement performant	3 3
	RAPPORT D'ORIENTATION DES ÉTABLISSEMENTS	3 4
	Pôle ESAT - FOYERS - SAVS / Arbois - Cramans - Dole	3 4
	Pôle ESAT - FOYERS - SAVS / Saint-Claude	3 6
	Pôle hébergement spécialisé / MAS - FAM - FDV Arbois	3 9
	Pôle Handicap Enfance IME-SESSAD Dole - Saint-Claude	4 2
	Pôle Protection de l'Enfance : MECS Prélude, Champandré, Accueil et Soleil, Chez Nous, Foyer éducatif Cap Vie	4 3
	RAPPORT MORAL de l'association	4 5
	Mme Françoise POUILLARD - Présidente de Juralliance	
	RAPPORT D'ORIENTATION de l'association	4 7
	M. Patrick CLEMENDOT - Directeur Général de Juralliance	



EDITO



Mme Françoise POUILLARD

Présidente de Juralliance

Nous allons vous présenter l'activité de notre association durant l'année 2017, nos préoccupations par rapport aux exigences nouvelles de nos financeurs que sont principalement l'ARS et le conseil départemental, notamment en matière d'inclusion, d'accompagnement de mineurs étrangers, et nos suggestions pour y répondre.

Dans le champ du handicap, un objectif de 100 % d'inclusion est fixé par le gouvernement, relayé par nos financeurs. Certes c'est un objectif louable vers lequel nous nous efforcerons d'aller le plus possible, mais dans ce domaine, toutes les personnes handicapées que nous accueillons ne pourront prétendre à cette totale inclusion. Pourquoi ? Tout simplement parce que certains ne peuvent pas accéder à une autonomie suffisante, parce que leurs familles ne peuvent pas ou plus les prendre en charge pour raison de travail ou d'âge avancé, ou parce que ces personnes n'ont plus de famille du tout, ou encore parce que les personnes qui travaillent en ESAT ne peuvent pas toutes travailler dans le milieu ordinaire, ni vivre seules en appartement. C'est d'ailleurs pour cela qu'ont été créés les ESAT, qui sont plus des lieux d'épanouissement que des lieux de ghettoïsation comme certains le prétendent. Par ailleurs, les personnes hébergées en foyers ne sont pas toutes des personnes qui peuvent loger seules ou à plusieurs en appartement en ville.

Cette inclusion demandée, nous la pratiquons déjà depuis plusieurs années, puisque d'ores et déjà, certains ouvriers d'ESAT travaillent désormais en milieu ordinaire - mais ils sont peu nombreux. D'autres ouvriers ou retraités d'ESAT vivent également en appartement grâce à l'aide du Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS), ou aux services de tutelle.

N'oublions pas que dans les années 60/70 la raison principale des familles de se regrouper en associations a été de créer des structures adaptées pour leurs enfants sans solution dans le milieu ordinaire. Certes les temps ont changé, les jeunes accompagnés en IME ont beaucoup évolué, grâce notamment à une prise en charge adaptée. Il ne faudrait pas que l'exigence d'une société inclusive, pour laquelle les associations parentales et celles issues de l'éducation populaire ont largement contribué, ne soit guidée aujourd'hui que par un impératif d'économie budgétaire. La logique de place ne s'oppose pas à la logique de parcours, mais l'une et l'autre se complètent. La logique de parcours n'est pas forcément source d'économies.

Pour ce qui concerne le champ de la protection de l'enfance, une avancée majeure a été faite avec le Placement Educatif à Domicile (PEAD), qui s'est beaucoup développé. Les enfants ou adolescents ne sont plus systématiquement confiés à des structures, mais sont suivis à leur domicile, chez leurs parents, par des éducateurs spécialisés. Cela a donc libéré des places dans les foyers, et permis ces derniers temps d'accueillir - à leur place - des mineurs non accompagnés étrangers que le conseil départemental a le devoir de prendre en charge. C'est un bouleversement total du métier, et de l'utilisation des locaux traditionnellement utilisés en foyers.

Dans les exposés qui suivent, vous pourrez constater que Juralliance s'efforce, non pas de suivre le mouvement amorcé, mais plutôt de l'anticiper et de proposer des solutions innovantes et d'avenir, en plaçant les personnes accompagnées comme acteurs de leur projet de vie. C'est désormais cette notion de parcours de vie dans nos territoires qui importe, et que nous allons développer au cours des prochaines années. Cette notion est d'ailleurs inscrite dans le projet associatif de Juralliance, tout comme dans les projets répertoriés dans le CPOM qui doit être signé prochainement et qui engagera l'association pour les 5 prochaines années.

Je vous souhaite une bonne lecture en découvrant notre association Juralliance, et tout ce qui s'y fait.



Juralliance, notre raison d'être...



M. Patrick CLEMENDOT
Directeur Général de Juralliance

Question fondamentale qui conjugue deux termes habituellement antinomiques, « l'être » et la « raison », et interroge aussitôt le sens profond, fondamental, essentiel de ce qu'est Juralliance, la cause de son existence, les raisons de l'engagement des bénévoles et des salariés au plus près des personnes vulnérables.

Juralliance est née de la volonté de 7 associations, avec l'appui de l'ARS et du conseil départemental, de mutualiser leurs forces pour mieux répondre aux défis de notre secteur, mieux faire face aux mutations qui s'annoncent autant sur le plan réglementaire, que sur la qualité de l'organisation et sur l'évolution nécessaire de l'offre au regard des besoins qui s'accroissent avec des ressources qui diminuent.

Ces associations, issues de courants divers (mouvement familial, confessionnel, éducatif populaire...) se sont mises en Groupement de Coopération Social et Médico-social (GCSMS) avant de constituer, fin 2015, l'association d'associations Juralliance.

L'association membre, libérée des contraintes de gestion (gestion des risques, gestion financière, des ressources humaines, des projets de construction) donne alors un nouveau sens à l'engagement associatif au plus près des personnes vulnérables dans un territoire (Lons, Dole, Arbois, Poligny, Saint-Claude, Champagnole...).

Les associations membres de Juralliance ont choisi ce modèle « intégratif » qui non seulement laisse vie aux associations territoriales membres, mais surtout soutient leur développement au service des personnes en fragilité sur un territoire : personnes en situation de handicap, enfance protégée, avancée en âge...

Ce profond changement, cette dynamique nouvelle ont exigé d'harmoniser les pratiques dans les établissements et services, de construire progressivement des valeurs communes, une identité fédératrice autour de Juralliance porteuse d'une vision partagée sur des actions à mener ensemble.

L'année 2017 a été une année de stabilisation de l'organisation de Juralliance et de construction des projets à mettre en œuvre pour la période 2018-2022.

L'arrivée d'un nouveau directeur général au 1^{er} janvier 2017, la signature d'accords avec les partenaires sociaux sur l'aménagement du temps de travail, l'engagement de tous les salariés sur un programme « Qualité de Vie au Travail - Qualité d'accompagnement des usagers », la formalisation par service et par territoire de l'ensemble des projets que Juralliance souhaite développer dans le cadre du CPOM 2018-2022, ont nourri les réflexions et actions de toutes les équipes de professionnels.

Ce rapport d'activité développe l'ensemble des actions engagées en 2017 et des projets à venir en mettant l'accent sur tout ce qui permet de mieux formaliser la transformation de l'offre sociale et médico-sociale de Juralliance (formation, emploi, habitat, éducation, santé, aide à la personne...) selon les besoins évolutifs des personnes pris en considération dans leur parcours de vie.

Je souhaite ici remercier chaque professionnel de son fort investissement au quotidien auprès des personnes que nous accompagnons.

C'est à travers la fierté que chacun peut éprouver de son utilité, autant pour les professionnels que pour les personnes accompagnées, que se mesurent les avancées d'une organisation, donc d'une société, toujours plus humaine, toujours plus inclusive.

JURALLIANCE

Une association d'associations



L'association Juralliance est une association gestionnaire d'établissements à but non lucratif ayant pour objet d'assurer un accompagnement individualisé ou une prise en charge adaptée aux personnes dépendantes, en situation de handicap mental ou psychique, enfants ou jeunes adultes en difficultés sur un plan social, familial, scolaire ou professionnel, ou vivant une situation d'exclusion.

Fruit d'histoires et de traditions riches et variées, **l'association Juralliance regroupe les associations Apei d'Arbois et sa région, Apei de Saint-Claude et sa région, l'Association Franc-Comtoise le Bonlieu à Dole, Accueil et Soleil à Mesnay, Chez Nous à Poligny, Foyer Saint-Joseph à Lons-le-Saunier et SPI à Dole.**

Au sein de Juralliance, chaque association maintient son identité propre et, au sein du Conseil d'Administration, compte pour une voix quelle que soit sa taille, grâce à ses trois représentants maximum.

Ainsi constituée, Juralliance représente une force fondée sur la mutualisation et la richesse des associations qui la composent. Elle met en synergie ses cultures associatives, ses territoires et ses champs d'intervention dans le handicap mental et la protection de l'enfance. Ce projet associatif constitue donc un socle commun fédérant et reflétant cette diversité.

Juralliance prend également appui sur l'engagement de ses bénévoles qui sont particulièrement sensibilisés à la situation des personnes en difficulté ou en besoin ainsi que sur la compétence et l'implication de ses professionnels dans la mise en œuvre de son projet associatif.

Juralliance est ainsi innovante dans sa conception, l'association s'engage à respecter l'identité et l'histoire de chacun de ses membres tout en les fédérant dans un même projet associatif et une nouvelle appartenance. Son siège social est situé 9 rue Chauvin à Arbois (39600).

Les valeurs de Juralliance

Forte de son **éthique humaniste**, l'association Juralliance place la **dignité** et la **citoyenneté** de chaque personne accueillie, adulte ou enfant, comme valeurs fondamentales et inaliénables de son action.

Par son **accueil et son accompagnement personnalisé**, elle veille à ce que **chaque personne puisse être actrice de son propre projet**, en tenant compte de son potentiel et en la soutenant dans son parcours de vie.

Par leur **engagement humain**, leur action de **solidarité sociale et d'entraide**, l'association Juralliance et ses professionnels s'impliquent pleinement auprès des personnes et des familles qu'ils accueillent ou qu'ils accompagnent.

Juralliance souhaite ainsi répondre aux évolutions et aux nouveaux besoins qui pourraient apparaître.

Force de **proposition et d'innovation**, Juralliance prend appui sur les savoir-faire de ses associations membres, de ses établissements et services, ainsi que sur la compétence de l'ensemble de ses professionnels.

Juralliance promeut une **coopération étroite** avec les partenaires locaux, départementaux et régionaux ainsi qu'avec les autorités compétentes, ceci dans une **volonté d'efficacité** des actions apportées aux personnes, ainsi qu'aux réponses organisées au sein des territoires, dans une logique de soutien du parcours de vie des personnes les plus vulnérables.

L'éthique auprès des personnes accompagnées ou accueillies

Juralliance est ainsi animée par une volonté éthique fondamentale : renforcer les dimensions de bienveillance et d'action de proximité auprès des personnes.

Aussi, par sa volonté de toujours mettre la personne au centre des accompagnements ou des accueils qu'elle propose, l'association Juralliance veillera particulièrement à la qualité et la personnalisation de l'accueil proposé par ses établissements et services, ainsi qu'à la dynamique de bienveillance qu'ils s'efforcent de développer.

Respectant l'identité, l'histoire et le parcours de chacun, Juralliance reconnaît chaque personne accueillie dans sa spécificité et prône la personnalisation des prestations apportées à chacun.

Juralliance veillera à ce que chaque personne puisse être actrice de son propre projet, favorisant ainsi sa citoyenneté et son inscription dans son environnement.

Conseil d'administration 2017



Alain
JAVOUREZ



Liliane
MAGNIN-FEYSOT



Alain
DE LAPASSE



Jean-Paul
GÉNIAUT



Alain
BERLIZON



Françoise
POUILLARD



Didier
JÉQUIER



Michel
VERNIER



Dominique
MONIER



Anne
DUFOUR



Isabelle
DUFRENNE



Chantal
RIPAU



Régine
RACINE



Laurent
MEUNIER



Serge
MICONNET



Jean-Marie
DUQUET



Frédérique
TISSERAND



Pierre
VUILLERMOZ

La gouvernance de l'association

Le bureau de l'association

Il est composé du (de la) Président(e), du 1^{er} Vice-Président, du 2^e Vice-Président, du 3^e Vice-Président, du 4^e Vice-Président, du Secrétaire et du Trésorier. Il se réunit régulièrement afin de préparer les Conseils d'Administration.

Une gouvernance soutenue par des commissions associatives

En appui du travail du Bureau, Juralliance a créé des commissions spécifiques transversales afin d'assurer son fonctionnement.

Composées d'administrateurs de l'association Juralliance ou de personnes issues de ses associations membres, ces commissions peuvent solliciter la Direction Générale, les directeurs, l'encadrement ou toute personne extérieure pouvant contribuer utilement au bon avancement de leurs travaux.

Ces commissions sont les suivantes :

- Commission « Éthique, Prévention, Bienveillance » ;
- Commission « Communication, Innovation et Prospective » ;
- Commission « Finances, Patrimoine et Investissements » ;
- Commission « Ressources Humaines ».

Une gouvernance construite autour de Pôles d'activités

Au-delà d'objectifs généraux, Juralliance développe une stratégie interne de gouvernance et d'harmonisation de ses établissements et services en veillant à :

- garantir l'efficacité du siège et de ses moyens dans son action de soutien aux pôles ;
- veiller à la bonne mise en œuvre des missions de chaque pôle ;
- soutenir les missions spécifiques de chacun de ses établissements et services ;
- favoriser les mutualisations.



Une gouvernance financière au service des projets des structures

Juralliance assure également sa solidité financière et celle de ses structures. Elle sera notamment attentive à :

- garantir l'équilibre financier de chaque structure ;
- structurer une politique d'investissements et une gestion patrimoniale préservant le bon état et la qualité du matériel et des locaux ;
- rechercher des moyens complémentaires ou de nouveaux modes de financement ;
- Juralliance impulse une politique de ressources humaines prenant appui sur la valeur, les savoir-faire, la qualification et la compétence de ses professionnels ;
- Juralliance veille notamment à l'adaptation et au développement optimum des compétences de chacun, par une politique de formation adéquate et régulière.



Les objectifs stratégiques

Les enjeux d'avenir de l'association Juralliance

- 1 Partenaire innovant et impliqué, l'association Juralliance souhaite être un interlocuteur primordial sur le plan local, départemental et régional auprès des instances et de ses partenaires. Pour ce faire, forte de ses structures, elle s'impliquera dans une dynamique d'innovation et de réponses aux appels à projet, ceci dans des champs de compétence en cohérence avec la diversité et la richesse de ses activités.
- 2 Afin de consolider sa mise en place et d'assurer son développement, l'association Juralliance veillera particulièrement à renforcer et à assurer le rôle et la pérennité des associations qui la composent.
- 3 Dans cette optique, l'association Juralliance a pour objectif de mettre en place une stratégie concertée entre tous ses membres visant au développement d'une politique globale et cohérente de gestion et de fonctionnement des établissements et services qui la constituent ; ceci en adéquation avec les besoins des personnes accueillies ainsi qu'avec les orientations du Département et de la Région.
- 4 À cet effet, l'association Juralliance structure un ensemble de commissions pour assurer sa gouvernance (voir page 10).
- 5 Elle développe également une politique de formation régulière de ses administrateurs, des professionnels et des bénévoles.
- 6 Par ailleurs, l'association Juralliance envisage d'intégrer, le cas échéant, d'autres associations partageant les mêmes valeurs.

CONCLUSION

Le projet associatif Juralliance est pour nous l'occasion de pouvoir affirmer nos valeurs, notre engagement au service des personnes, des familles et des territoires.

Les objectifs stratégiques de bienveillance, de soutien, de progrès qui y sont développés pour chaque pôle de compétence sont au cœur des évolutions futures souhaitées par notre association.

Il est ainsi essentiel pour nous, administrateurs, de créer et de vous proposer, à travers ce projet, une nouvelle forme d'appartenance et d'identification à l'association Juralliance. Nous espérons qu'il pourra pleinement vous communiquer notre éthique associative et humaniste, son dynamisme et notre enthousiasme.

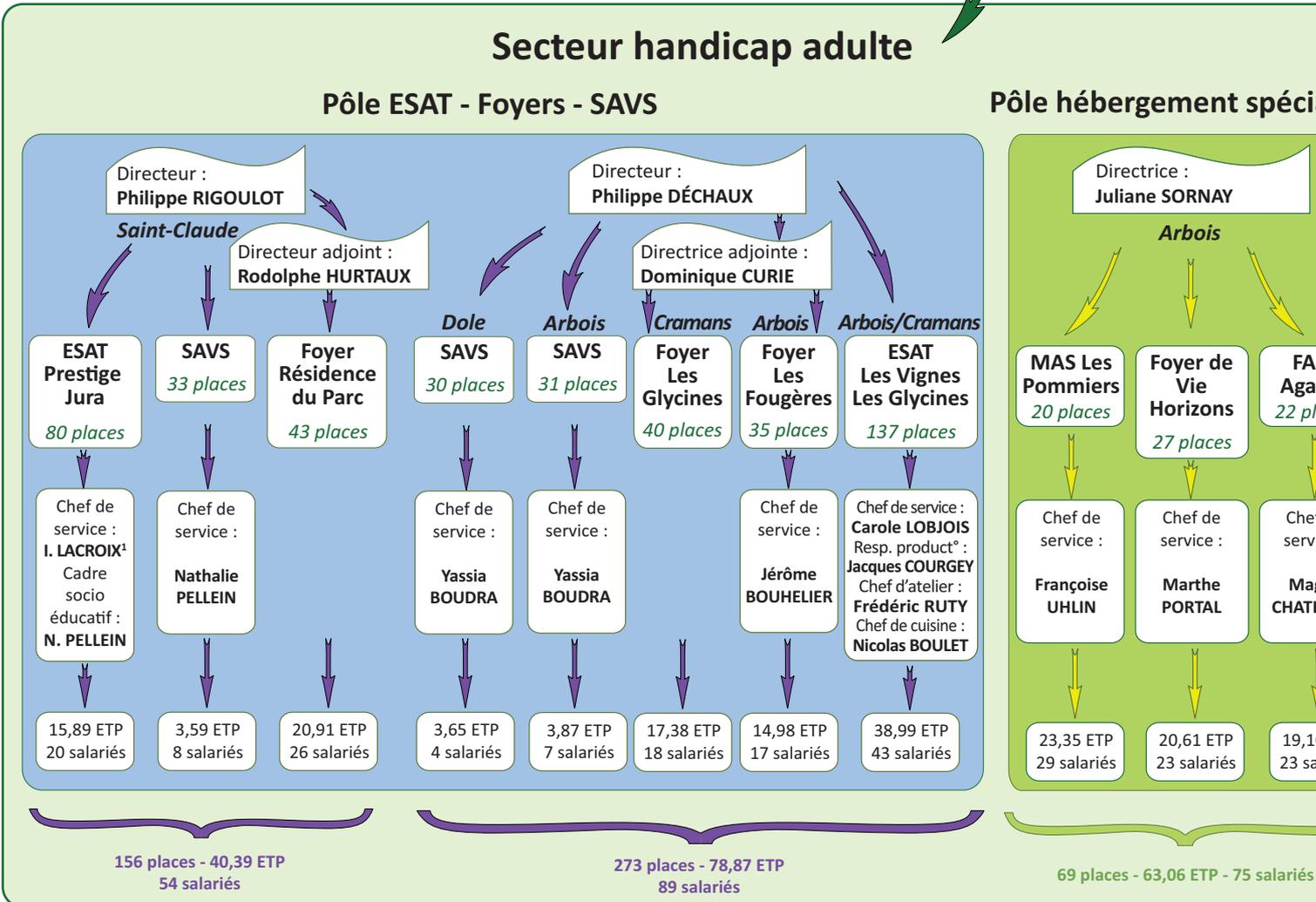
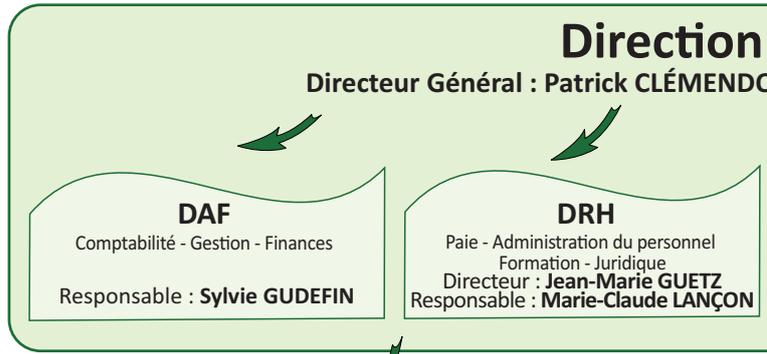
La dirigeance de Juralliance

Les 3 piliers de la dirigeance de Juralliance

Juralliance a construit 3 piliers sur lesquels la Dirigeance associative s'appuie pour conduire, sous la responsabilité du Directeur Général, le développement des activités des établissements sociaux et médico-sociaux :

- 1^{er} pilier** : les axes politiques et le plan de développement stratégique définis par l'Assemblée Générale de Juralliance et mis en mouvement - avec son Directeur Général - par le conseil d'administration et sa présidente.
- 2^e pilier** : un siège administratif de Juralliance qui apporte des prestations techniques de hautes expertises en droit des usagers, innovation et prospective, gestion, finances, ressources humaines, qualité, sécurité, communication, informatique, maintenance...
- 3^e pilier** : l'équipe de direction qui dans le cadre des réunions Comex (Comité exécutif) et des Codir (Comité de Direction) coordonne sous la responsabilité du Directeur Général les actions par pôles.

Associations membres de Juralliance :
 Accueil et Soleil • Apei Arbois et région •
 Apei Saint-Claude et région •
 Association Franc-Comtoise Le Bonlieu •
 Chez Nous • Foyer Saint-Joseph • SPI



¹ - Chef de service en intérim : **Olivier CLARIS**

Avec SERAFIN-PH- rendre plus performantes les prestations délivrées aux personnes accueillies et accompagnées

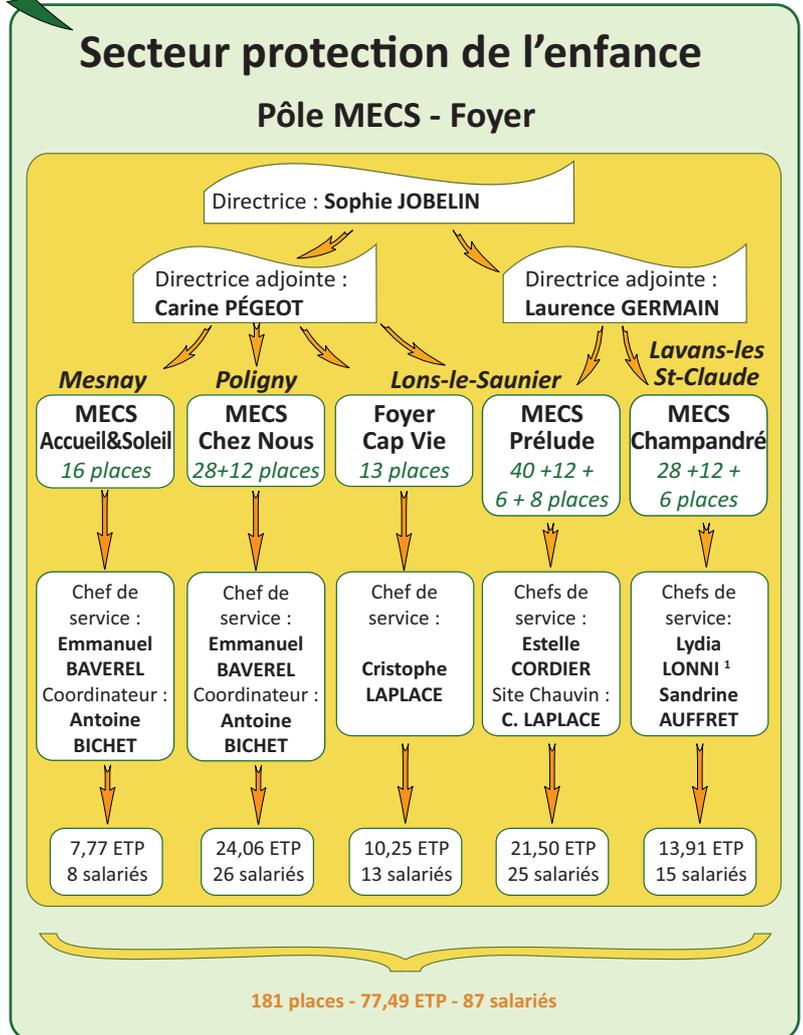
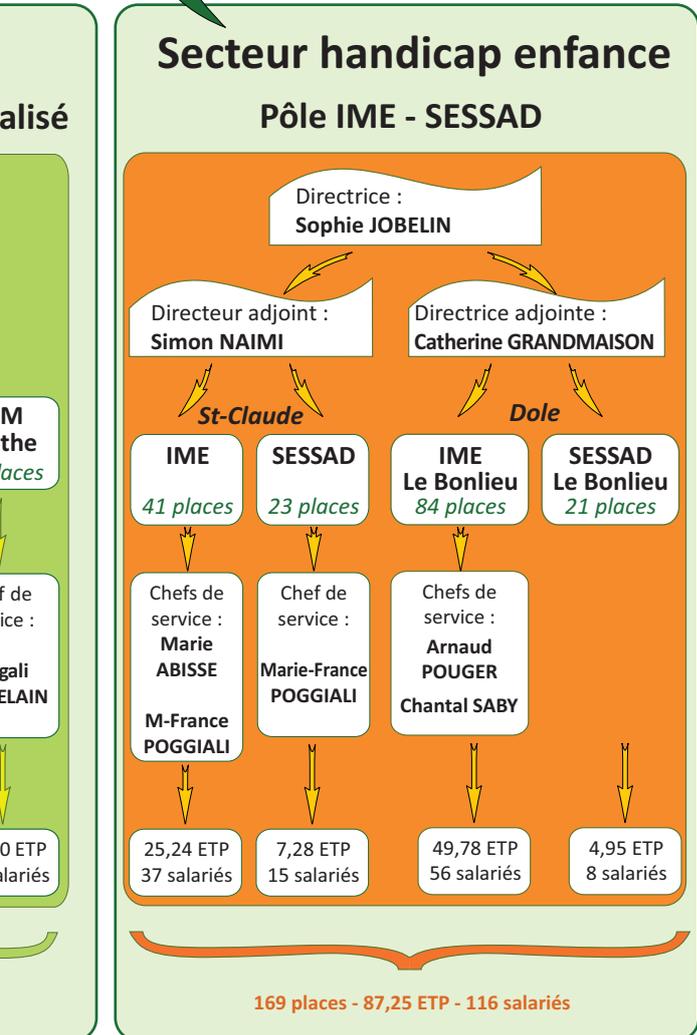
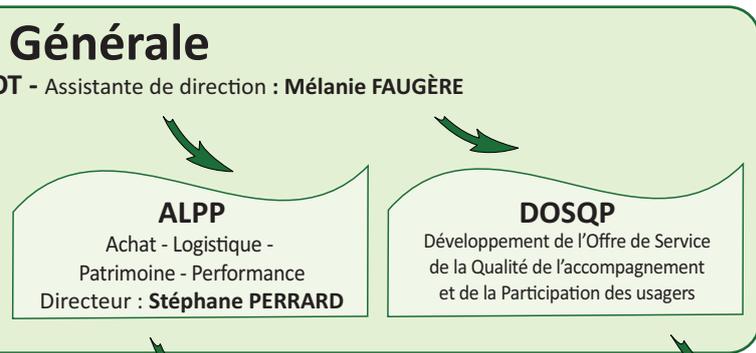
SERAFIN est une réforme tarifaire pour faciliter les parcours des personnes handicapées mentales accompagnées par les services ou accueillies dans les établissements médico-sociaux. Cette réforme vise à favoriser l'évolution des réponses proposées par les services et les établissements médico-sociaux vers des réponses plus souples dans le temps, s'ajustant mieux aux besoins et attentes des personnes concernées et de leur entourage. Elle doit faciliter les parcours, le recours à différentes modalités d'accompagnement et de soins simultanément et successivement. La réforme de la

tarification se met progressivement en place. Elle va impacter de façon importante les pratiques professionnelles (désinstitutionnalisation,, fluidification du parcours de la personne, accompagnement plus individualisé, évaluation plus fine des prestations délivrées, facturation à l'acte...).

La Direction Générale, les services du siège administratif de Juralliance et les directeurs sont aux avant-postes pour accompagner le changement. Le siège social réorganise l'articulation de ses compétences autour de 2 grandes fonctions dénommées dans la « nomenclature SERAFIN ¹ » comme étant des « Prestations Indirectes de PILOTAGE ET FONCTIONS SUPPORTS » :

- 1 FONCTION GERER MANAGER COOPERER :
 - gestion des ressources humaines et du dialogue social ;
 - gestion administrative, budgétaire, financière et comptable ;
 - information et communication ;
 - qualité et sécurité ;
 - relation avec les territoires.
- 2 FONCTIONS LOGISTIQUES :
 - locaux et autres ressources pour accueillir ;
 - fournir des repas ;
 - entretenir le linge ;
 - transports liés au projet individuel.

¹ SERAFIN : Service et Etablissements : Réforme pour une Adéquation des Financements au Parcours des Personnes Handicapées.



1- Chef de service en intérim : **Florent JOLIBOIS**.

Faire évoluer l'accueil et l'accompagnement des MNA

Etre en capacité d'accueillir dignement et d'orienter de façon adaptée les Mineurs Non Accompagnés (MNA) est une mission qui se développe de manière importante au sein de Juralliance. Cet accueil vient interroger nos pratiques d'accompagnement avec la nécessité de les adapter à de nouvelles missions répondant aux besoins des MNA (soin, santé, administratif, insertion scolaire ou professionnelle...).

Il est vital de se questionner sur la qualification et le statut des MNA comme « **enfants à protéger** » et **relevant donc de la protection de l'enfance**. L'intérêt supérieur de l'enfant ne doit pas être qu'un concept. Juralliance s'accorde avec les orientations de la Convention Nationale des Associations de Protection de l'Enfance à ce sujet et souligne la nécessité d'une réflexion globale afin de répondre à l'afflux de MNA par la construction de dispositifs adaptés et humanisés.

En relevant d'une mesure de protection, ces mineurs intègrent la protection de l'enfance et doivent donc bénéficier d'une protection et d'un accompagnement que leur confère ce statut de mineur à protéger.

MNA : Quelles conditions d'accueil ? Quelles solutions ?

Relevant donc de la protection de l'enfance, les MNA sont actuellement, pour la plupart, accueillis dans les MECS où ils bénéficient d'un accompagnement correspondant à leurs besoins. Les équipes éducatives adaptent donc leurs prestations qui, moins axées sur l'accompagnement à la vie quotidienne, se tournent plus sur des accompagnements à la santé, aux soins, à la gestion administrative et à l'insertion sociale et professionnelle. La mise en place d'un accompagnement adapté à ces spécificités du parcours migratoire s'appuie sur les compétences développées par l'équipe éducative du site « **Chauvin-MNA** » qui propose un accompagnement administratif et juridique lors des phases d'accueil puis d'orientation. Fort de cette expérience et consciente des enjeux attachés à une orientation adéquate des MNA, Juralliance souhaite la développer. Cette mutualisation d'expertises et de moyens vient en soutien tant aux professionnels qu'aux réseaux de familles et de bénévoles accompagnant les MNA.

15 000

MNA accueillis par l'ASE en France en 2017

120

MNA accueillis dans le Jura en 2017

85

MNA accompagnés par Juralliance en 2017

Concernant l'accompagnement de ce public, Juralliance est **force de proposition** et envisage de développer la prise en charge des MNA, **proche de la majorité et/ou ayant une autonomie affective et sociale suffisante**, en appartements d'autonomisation. De cette façon, ils pourront accéder progressivement à une autonomie complète, en poursuivant la construction de leurs projets professionnels et la stabilisation de leur insertion sociale en s'appuyant sur des temps éducatifs dédiés. Afin de concrétiser et de finaliser leur intégration en complète autonomie, la poursuite de l'accompagnement éducatif est primordiale pour ces futurs adultes dont le passage à la majorité est souvent source d'incertitude et de déstabilisation liées à une fin de prise en charge ou à une prise en charge limitée dans le temps.

Amorcée en 2017, une **dynamique de co-construction** a été entreprise par Juralliance, les PEP39 et le conseil départemental du Jura. Si elle n'a pas aboutie dans sa forme initiale, cet axe majeur de développement demeure une préoccupation centrale pour Juralliance en 2018.

Autres axes de développement, Juralliance souhaite **développer un réseau** de familles d'accueil, de familles solidaires et développer le parrainage. L'objectif visé par l'association est de mettre en place des accueils ponctuels pour les week-ends et les vacances grâce à un réseau de « **familles solidaires** », et des accueils durables sur une année renouvelables via un réseau « **familles d'accueil** ».

Par ces propositions de **solutions innovantes**, Juralliance vise la construction de **dispositifs adaptés** dont l'objectif final est **l'inclusion sociale** de ces mineurs.

L'ÉVALUATION DES JEUNES ÉTRANGERS RÉALISÉE PAR LES ÉQUIPES DE CHAUVIN ET PRÉLUDE

La circulaire du 25 janvier 2016 relative aux modalités de prise en charge des MNA, instaure un dispositif national de mise à l'abri, d'évaluation et d'orientation. Elle distingue deux phases :

- ① Une période de mise à l'abri et d'accueil temporaire au cours de laquelle l'évaluation de la minorité et de l'isolement est réalisée.
- ② En fonction des résultats de cette évaluation, si la minorité est avérée, une phase d'admission pérenne dans le dispositif de la protection de l'enfance, dans un département désigné par l'autorité judiciaire.

Pour réaliser ces évaluations des jeunes mis à l'abri, l'équipe de Chauvin et l'équipe de Prélude se professionnalisent et se forment pour effectuer celles-ci avec objectivité. Cette double équipe réalise des évaluations pour l'ensemble des établissements du pôle protection de l'enfance de Juralliance ainsi que pour certaines structures gérées par les PEP 39 (MECS de Lavigny et MAP).

Mais quel est ce paradigme à changer ? Discrimination, insertion, intégration, inclusion... le défi de l'innovation sociale et médico-sociale

Parce qu'elles sont comprises par les acteurs du secteur social et médico-social comme un manque de reconnaissance du travail accompli, certaines phrases, prononcées à dessein, sont blessantes à entendre.

En 2013, une note technique de l'Association des Départements de France portait un regard sévère sur les ESAT. S'ils devaient, à l'origine, être un « sas vers le milieu ordinaire, ils seraient devenus des « nasses » qui piègent les travailleurs handicapés sans qu'ils puissent en sortir. Cette note anticipait la nécessaire disparition à leurs yeux des ESAT avec le développement du job coaching, l'inclusion dans les entreprises des travailleurs d'ESAT et le maintien à domicile des personnes en situation de handicap. Il était alors question que les ESAT passent sous compétence des conseils départementaux.

Récemment, un rapport de Madame Catalina Devances Aguilar, Rapporteuse Spéciale pour les droits des personnes handicapées pour l'ONU, défrayait la chronique. Elle indique dans son rapport : « Près de 90% des établissements et services sont gérés par des associations à but non lucratif, avec un minimum d'orientations et directives publiques. La majorité de ces associations privilégient des solutions de placement en institution plutôt que l'inclusion et la vie en société.Malgré leur hétérogénéité [de ces organismes à but non lucratif] en terme de taille, d'appellation et d'organisation, ils ont en commun le fait de séparer les personnes de la communauté, violant leur droit de choisir et de maîtriser leur mode de vie et d'accompagnement, tout en limitant considérablement leur décision au quotidien ».

C'est à partir de ce jugement à l'emporte-pièce que ces propos ont ensuite été médiatisés dans l'intention évidente de faire bouger les lignes dans les négociations avec les ARS pour les organismes gestionnaires qui négociaient les CPOM.

Jusqu'à-là, mars 2018, Juralliance était dans des négociations CPOM à ressources constantes, sans augmentation de places (pour l'ARS alors que la négociation reste ouverte avec le conseil départemental), avec une volonté de répondre aux orientations du rapport Piveteau (zéro personne sans solution), réflexion sur le décloisonnement des établissements, la mise en place de plateformes ressources dans les territoires pour des « accompagnements » sur des « parcours » (adapter la réponse aux besoins de la personne, sans recours à la logique de « place » dans une institution), penser des accueils de jour (en MAS, en

foyer), redéployer des moyens pour ouvrir des places en foyer de vie, renforcer la fonction soin du FAM, remettre à niveau les bâtiments d'accueil...

D'un côté, ce rapport, relayé par les médias, a fait naître dans la continuité de cette déclaration une sorte de culpabilisation des associations gestionnaires non lucratives accusées de créer des ghettos, d'avoir enfermé les personnes en situation de handicap, d'être arc-bouté sur le tout institutionnel.

De l'autre, une directive demande aux directeurs des ARS de négocier des objectifs pour du 100 % inclusif d'ici 2022 dans certains départements, dont le Territoire de Belfort...

Les associations gestionnaires et les associations militantes cherchent à obtenir de l'Etat des créations de places pour des personnes en situation de handicap afin de résorber les listes d'attente. Elles pensent que la vie en établissement est nécessaire pour les personnes les plus vulnérables, les plus dépendantes. Le recours à la famille, avec une politique d'assistance à domicile pour éviter l'accueil en établissement, est une solution à développer mais pas à systématiser au risque de provoquer des situations dramatiques extrêmement dommageables autant pour les aidants que pour les aidés et coûteuses.

De leurs côtés, Etat et départements semblent dire : « *fini les 30 glorieuses, nous ne pouvons pas tout, les besoins progressent plus rapidement que les ressources pour y répondre...il faut changer de paradigme !!!!* ».

Juralliance veut relever les défis du décloisonnement des établissements et services, être acteur de la mutation de l'offre de service en passant parfois d'une logique de financement à la place qui sécurise dans la durée l'accompagnement à une logique de financement du besoin de la personne inscrite dans un parcours d'accompagnement. Juralliance souhaite continuer de construire dans les territoires avec ses partenaires des réponses sur mesures en mutualisant les compétences et les moyens.

Juralliance émet le souhait d'aller au bout d'une réflexion sur le concept d'inclusion en mettant en perspective un modèle organisationnel et social qui répondra pour le mieux aux défis de notre temps sans, pour autant, dénier une histoire et des modes de fonctionnement qui continuent de répondre aux besoins des personnes. L'idée est bien de « faire sans défaire », de « s'adapter sans désorganiser », « de répondre en mode parcours et/ou en mode place en fonction des situations ».

En 2018, Juralliance organisera des conférences et débats dans les territoires sur ces thèmes pour les salariés, les administrateurs et les bénévoles des associations, les usagers, les partenaires.

L'inclusion est l'affaire de tous, c'est un choix de société !



13

métiers en ESAT

2 525 653 €

chiffre d'affaires généré par les ateliers

230

travailleurs Handicapés accompagnés

3 265

heures de formation professionnelle des travailleurs

4

dispositifs d'inclusion professionnelle

PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Nos dispositifs d'accompagnement vers l'emploi

Pour favoriser les logiques d'inclusion, le législateur a prévu depuis longtemps déjà un cadre juridique favorable (loi de 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées, revue et renforcée par la loi de 2005 dite loi handicap).

En 2017, un dispositif a vu le jour : l'emploi accompagné. Associé aux incitations et aux nouvelles formes d'accompagnement, les ESAT disposent d'outils permettant le rapprochement avec le milieu ordinaire de travail et parfois l'embauche des travailleurs handicapés.

Les ateliers des ESAT Juralliance

Les activités de production permettent :

- l'acquisition d'un métier en adéquation entre le projet et les aptitudes de la personne et en prenant en compte les risques éducatifs visant à développer l'autonomie ;
- la formation et l'apprentissage, par un accompagnement adapté, en interne ou à l'extérieur ;
- l'inclusion dans la société par un statut de travailleur, avec pour objectif de permettre aux ouvriers qui le peuvent une insertion totale en milieu ordinaire.

ESAT Arbois-Cramans :

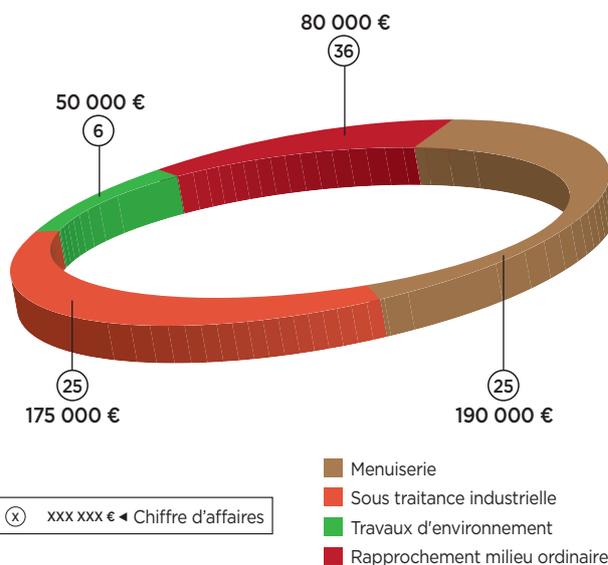
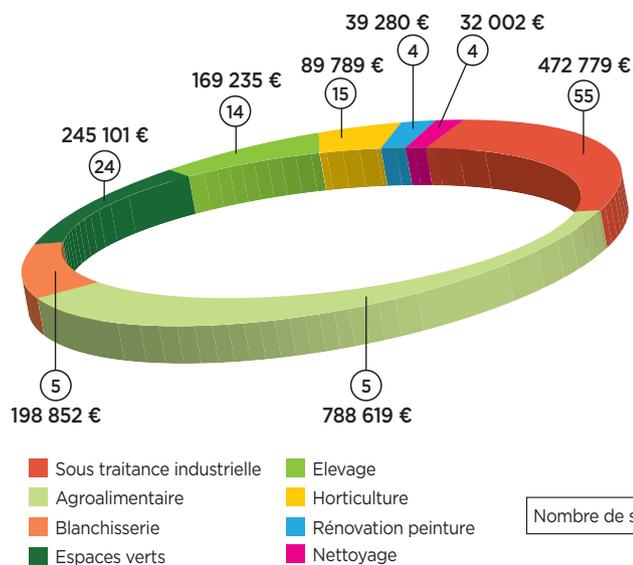
- **sous-traitance industrielle** (contrôle, tri, assemblage, montage...), certifié ISO 9001-2015 ;
- **restauration** (cuisine centrale) norme HACCP ;
- **blanchisserie** norme RABC ;
- **espaces verts** ;
- **élevage avicole** (10 000 poulets) ;
- **abattoir avicole** : le seul abattoir du Jura aux normes HACCP ;
- **horticulture** ;
- **rénovation-peinture** ;
- **nettoyage des bureaux**.

ESAT de Saint-Claude :

- **menuiserie** : articles en bois, composteur de déchets, sous-traitant en jouets bois, ...
- **sous-traitance industrielle**: assemblage, tri, conditionnement ou mise sous pli. Clientèle locale, tremplin pour l'inclusion en entreprise ;
- **restauration** : cuisine collective pour les établissements Juralliance et restaurant public ouvert le midi en semaine. Le restaurant propose aussi une offre de banquets le soir ou le week-end (31 000 repas/an) ;
- **travaux d'environnement** : travaux paysagers, débroussaillage, entretien de mobilier urbain ; pour particuliers, entreprises et collectivités ;
- **service de rapprochement avec le milieu ordinaire** : détachements individuels ou collectifs ; activité industrielle et prestations d'entretien de locaux ;
- **service formation** : activités de perfectionnement à vocation généraliste (sécurité, manutention, qualité) ou technique (filières métiers). Gestion de la RSFP.

ESAT Arbois-Cramans CA et Nombre de salariés

ESAT de Saint-Claude CA et Nombre de salariés



Nombre de salariés ▶ (x) xxx xxx € ◀ Chiffre d'affaires

Emploi accompagné

- 1 Prestations de services à l'extérieur : ce type d'activité permet de délivrer des prestations relevant des activités de l'ESAT dans l'enceinte de l'entreprise cliente (on parle parfois d'ESAT hors-les-murs).
- 2 Mise à Disposition (MAD) individuelle et collective : détachement d'une ou plusieurs personnes, accompagnées ou non, dans des entreprises ordinaires. Ces détachements sont de durée variable sans dépasser deux années pour les MAD individuelles, seuil au-delà duquel l'embauche doit se concrétiser (sauf dérogation de la MDPH).

Stage de formation pour aider à l'inclusion : MISPE et PMSMP

MISPE : Mise en Situation Professionnelle en ESAT

Les MISPE sont prescrites par la MDPH. Elles sont effectives à Juralliance depuis l'automne 2017. Elles donnent un cadre sécurisé (accident du travail, maladies professionnelles) lors de périodes d'immersion en ESAT de personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé mais ne relevant d'aucune structure particulière. Les MISPE permettent aux MDPH de fixer une décision d'orientation professionnelle pertinente.

PMSMP : Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel

Comme les MISPE, les PMSMP donnent un cadre unique et sécurisé à des périodes de stages lorsque ceux-ci ont lieu dans les entreprises. Elles sont prescrites par les établissements après qu'ils aient reçu délégation de Pôle emploi (convention en cours au niveau de Juralliance). Elles permettent à des travailleurs d'ESAT de découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel, d'initier une démarche de recrutement ou de mettre en œuvre la RSFP.

Cap insertion

Les différents dispositifs évoqués ci-dessus favorisent l'intégration durable en milieu ordinaire de travail. Lorsque les conditions sont réunies et que l'employeur potentiel est prêt à signer un contrat avec le travailleur en situation de handicap, d'autres outils permettent de passer ce cap décisif et d'assurer un suivi :

■ La Reconnaissance de Lourdeur du Handicap (RLH)

Après un aménagement optimal du poste de travail, la RLH compense financièrement les conséquences du handicap supportées par l'entreprise (par exemple un moindre rendement). Cette aide annuelle varie de 550 à 1 095 smic horaire (décision à taux majoré). Cette possibilité concerne aujourd'hui systématiquement les travailleurs handicapés sortant d'ESAT.

■ La convention de suivi

L'accompagnement des personnes en situation de handicap relevant du droit commun est assuré par des organismes spécialisés : Cap Emploi (placement et insertion) ou le SAMETH (maintien dans l'emploi). Pour les sortants d'ESAT, le législateur demande en plus la mise en place d'une convention de suivi d'un an renouvelable deux fois. Cette convention propose à l'employeur, comme au salarié handicapé, de recourir à l'établissement d'origine chaque fois qu'une difficulté apparaîtra. Avec cette convention, un droit prioritaire au retour dans l'établissement d'origine en cas d'échec doit être prévu.

■ Les Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS)

Ces organismes spécialisés, ou l'employeur, peuvent solliciter des structures expertes dans certains types de handicap pour intervenir. Dans notre région et concernant le handicap mental cette structure se nomme Insertion+ Franche-Comté. Elle emploie des chargés d'insertion qui interviennent sur trois types de PPS :

- en bilan/orientation,
- en accompagnement dans l'emploi,
- en maintien dans l'emploi.



PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Hébergement spécialisé

69 personnes sont accueillies en permanence sur les établissements du pôle hébergement spécialisé à Arbois et 11 à Saint-Claude. Toutes ont en commun la notion de dépendance où la présence de tiers est indispensable. Ces établissements sont leur lieu de vie, ils sont organisés en fonction de la réponse à leurs besoins.

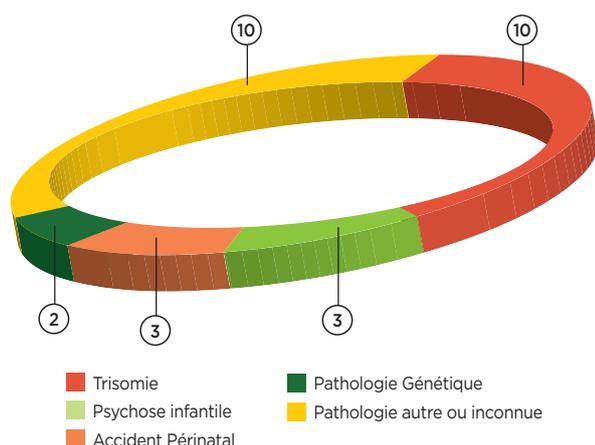
Chaque résident reverse une participation financière aux frais d'hébergement selon les jours de présence dans l'établissement. Les ressources des personnes accueillies proviennent de l'AAH. Certaines perçoivent une PCH pour diverses aides. En général, les résidents en accueil permanent perçoivent également l'allocation logement à caractère social (ALS).

Foyer de vie

Aucun mouvement n'est à enregistrer sur l'année 2017. Les 27 résidents sont originaires du Jura. 67% ont plus de 40 ans et ont, pour la plupart, une histoire en ESAT. La réponse à leurs besoins n'étant plus le travail, ils trouvent au sein de l'établissement un rythme et des activités à la hauteur de leurs possibilités.

Le grand nombre de personnes présentant une trisomie 21 (10 résidents), des déficiences du langage ou troubles du comportement significatifs, entraîne des besoins et des réponses spécifiques. Notre accompagnement individuel et collectif doit prendre en compte le handicap, les troubles et les difficultés comportementales.

Pathologies et déficiences des personnes accompagnées



Ceci implique une grande polyvalence du personnel et de penser la formation continue en lien direct avec les spécificités de prise en charge.

Avec le vieillissement, les personnes présentent des besoins plus conséquents en accompagnements médicaux, sur le plan somatique comme psychique. Au regard du handicap et de leur situation médicale, nous constatons un sous équipement en poste de psychologue et d'infirmière.

Foyer d'accueil médicalisé

Les résidents du FAM sont originaires du Jura (19) et d'autres départements (2). Deux personnes sont décédées en 2017. L'une a été remplacée par une personne de l'ESAT de Cramans. La seconde place est destinée à l'accueil temporaire.

9 d'entre eux ont plus de 65 ans. Si toutes ces personnes étaient sans problème de mobilité à leur arrivée, ce n'est plus le cas à ce jour ; 5 d'entre elles se déplacent en fauteuil roulant. Avec le vieillissement la perte d'autonomie s'observe notamment avec l'usage des fauteuils mais également avec l'incontinence nécessitant le port de protections. 14 personnes sont concernées contre 4 au moment de l'ouverture de l'établissement.

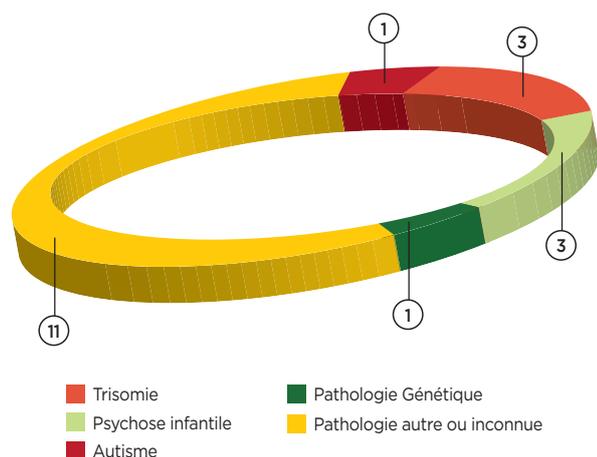
Sur le plan alimentaire, des accompagnements individuels sont mis en place avec des repas pris en chambre et aussi en collectif où les aides à la prise des repas sont devenues quotidiennes.

Avec cette hausse de la dépendance, la structure organise les journées au rythme des résidents et adapte la réponse aux besoins.

Cependant, s'associer à l'avancée en âge, les pathologies du vieillissement qui nécessitent davantage d'accompagnement en soins médicaux. De ce fait, le poste infirmier à 0,75 ETP n'est pas suffisant. Avec le retard mental profond, la déficience principale la plus fréquente est celle du psychisme.

Il y a une grande hétérogénéité des déficiences associées qui sont présentes chez la quasi-totalité des résidents. Cela implique d'individualiser l'accompagnement avec une polyvalence des compétences des personnels et une vigilance accrue dans le suivi de la santé.

Pathologies et déficiences des personnes accompagnées



Activité :

L'activité est excédentaire de 306 journées. Le taux d'occupation de 93,10 % est la conséquence d'un accueil permanent avec peu de départ en famille les week-ends. Ces personnes handicapées vieillissantes, sont elles aussi confrontées au décès de leur parents. Cependant, les liens familiaux sont maintenus avec les fratries qui en général rendent visite à leur frère et sœur.

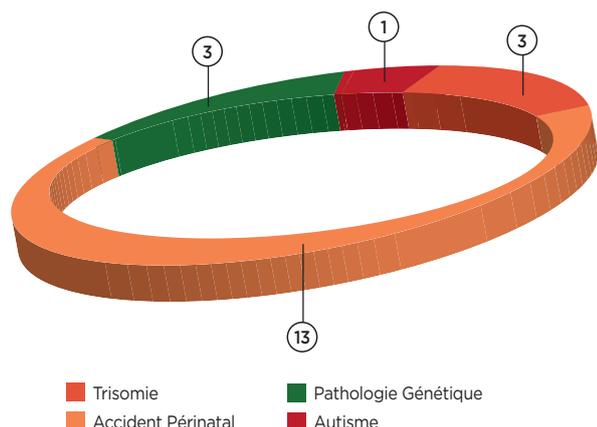
Maison d'Accueil Spécialisé

La MAS les Pommiers accueille une majorité d'hommes (62 %). D'après une enquête de la DREES en 2012, cette sur-représentation masculine s'observe au niveau national.

Une moyenne d'âge de 45 ans confirme le vieillissement des personnes accueillies en MAS. Ce processus est lié à l'augmentation de l'espérance de vie des personnes handicapées. 2 entrées ont eu lieu sur l'année 2017, 19 résidents sont originaires du Jura, 2 d'un autre département. Une grande majorité des personnes a connu un parcours institutionnalisé.

Le polyhandicap correspond à « handicap grave à expressions multiples, associant déficience motrice et mentale sévère ou profonde, entraînant une restriction extrême de l'autonomie ainsi que des possibilités de perception, d'expression et de relation ».

Pathologies et déficiences des personnes accompagnées



C'est la raison pour laquelle les déficiences associées des personnes polyhandicapées ne sont pas indiquées dans le graphique ci-dessus. La quasi-totalité des résidents présente des troubles du comportement à des degrés divers.

Activités et moyens

L'excédent de 64 journées s'explique par la présence des résidents qui rentrent moins en famille, cette dernière étant vieillissante. S'ajoute à ce facteur la lourdeur de prise en charge de la personne handicapée qui avec le vieillissement devient de plus en plus dépendante. Depuis deux ans, quelques familles qui accueillaient leur fille ou fils le week-end, les prennent uniquement la journée.

Partenariats et coopération

- ESAT d'Arbois : maintenir le lien avec le travail avec un accueil en atelier trois fois par semaine.
- Partenariat médical : Handiconsult, cabinet infirmier local, Centre Hospitalier Pasteur de Dole.
- Partenariat loisirs, culture et sport : établissements médico-sociaux (Novillars, Levier, Crançot, Mont-Sous-Vaudrey), expositions avec les commerçants locaux, la Mairie, l'Office de tourisme, les sports adaptés (Olymp'sport, Apach Evasion), la zoothérapie, les vacances adaptées.
- Partenariat technique : la ville d'Arbois.
- Organisme tutélaire.
- Partenariat formation : accueil de stagiaire, formation en intra, analyse de la pratique.

UNE ACTIVITÉ NOUVELLE ET INNOVANTE : L'ACCUEIL DE JOUR

Dans le cadre de la diversification des modes d'accueil en MAS et pour permettre à des personnes handicapées dépendantes d'accéder, en fonction de leur projet de vie, à une structure pouvant les accueillir en journée, la MAS de l'association Juralliance a eu l'accord de l'ARS pour mettre en place de l'accueil de jour.

Comme le prévoit le Code de l'action sociale et des familles, le SAJ offre un accompagnement en journée à des adultes en situation de handicap. L'article L312-1 du CASF confère effectivement une base légale aux ESMS assurant l'accueil à titre permanent.

L'accueil en journée est susceptible de répondre à une diversité de situations ou de problématiques déclinées par la circulaire DGAS/SD3C/2005/224 du 12/05/2005 relative à l'accueil temporaire : les services d'accueil de jour constituent « un élément de souplesse et de réactivité dans la palette des différentes modalités d'accompagnement. »

Ce mode d'accueil peut également répondre aux orientations du rapport Piveteau et de ses recommandations « zéro sans solution ».

Depuis le 1^{er} septembre 2017, la MAS accueille deux personnes sortant d'IME. A la demande des familles, elles sont présentes chacune deux jours par semaine. Une troisième personne doit intégrer ce dispositif en 2018.



De l'hébergement collectif à l'hébergement en autonomie

Le SAVS, dispositif d'accompagnement des parcours

Ces services éducatifs permettent aux personnes en situation de handicap d'exercer leur choix de vivre en milieu ordinaire, quelle que soit leur situation sociale et professionnelle. Le SAVS intervient au domicile et propose des entretiens au service. Il propose des prestations adaptées aux besoins de la personne et en garantissant une qualité de vie dans le respect des choix de la personne.

Des actions collectives sont proposées pour maintenir le lien social et valoriser la personne (atelier estime de soi, activité mémoire, activité mobilité,...). Le SAVS coordonne aussi les interventions de nos différents partenaires pour une prise en compte globale et cohérente de la personne.

Parcours de vie autour d'un hébergement spécifique

Les foyers d'hébergement sont des structures d'hébergement collectif qui placent les résidents dans une dynamique d'insertion sociale. Ils complètent les actions engagées pour leur insertion professionnelle. Ces foyers prennent des formes diverses, allant de l'hébergement collectif avec accompagnement social de type classique à des structures plus innovantes recherchant l'ouverture sur l'extérieur.

Juralliance propose donc des modes d'hébergement diversifiés, sortant des structures classiques, prenant en compte les besoins, les potentialités et les motivations des personnes accueillies :

- un foyer d'hébergement collectif classique, structure plus protégée avec un encadrement éducatif 24 h/24 et un surveillant de nuit. Certaines personnes ne peuvent pas prétendre aux structures d'apprentissage compte-tenu de leurs capacités ou de leurs problèmes de comportement. D'autres sont en situation d'attente et de préparation.
- un foyer d'hébergement en unités de vie collective avec une présence éducative plus restreinte mais avec possibilité pour les personnes de joindre à tout

moment du jour et de la nuit l'équipe éducative.

- des studios et appartements, structures d'apprentissage, avec une intervention ponctuelle, mais quotidienne de l'équipe éducative. Dans ces logements la mise en situation permet une réelle préparation à une sortie en milieu extérieur, avec ou sans accompagnement par le SAVS. Les personnes bénéficiant de ce type d'hébergement montrent de réelles capacités d'autonomie et d'authentiques motivations.

Lorsque les personnes sont accompagnées en milieu ordinaire par le SAVS, nous consolidons le développement de l'autonomie, la valorisation sociale, la relation aux autres, la socialisation et l'intégration sociale, afin que la personne puisse vivre à terme sans accompagnement du SAVS.

FINALISATION DE LA PROCÉDURE D'ORIENTATION DES RÉSIDENTS EN MODULE D'HABITATION AUTONOME

Cette procédure, finalisée en 2017 s'inscrit dans les logiques de parcours proposées aux personnes accompagnées au sein des foyers d'hébergement pour travailleurs d'ESAT gérés par Juralliance.

L'objectif est de développer la notion d'habitat intermédiaire permettant aux résidents les plus autonomes d'accéder à un logement adapté à leurs attentes tout en restant dans le cadre d'accueil de l'établissement.

Il est primordial de définir ce qu'est la notion d'autonomie pour les personnes qui seront accueillies dans cet habitat intermédiaire. Nous sommes en effet confrontés au paradoxe qui se situe entre autonomie et sécurité. Cette procédure vise à structurer l'organisation qui va permettre de conjuguer ces deux notions.

La loi 2002-2 met la personne au centre du dispositif et nous demande d'individualiser notre accompagnement en fonction du niveau d'autonomie des résidents. Dans cet esprit, nous avons organisé un accueil individualisé pour chaque personne accueillie.

PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Handicap enfant

Enseignement adapté

Accompagnement social et professionnel,

Hébergement.

IME

Nos IME permettent de configurer l'accueil des enfants et adolescents :

- en internat de semaine ou internat séquentiel (de 1 à 3 nuits par semaine) du lundi au vendredi : 46 jeunes.
- en semi-internat (accueil à la journée) : 80 jeunes.

Parallèlement à l'accompagnement à l'autonomie et à l'acquisition des règles sociétales lors de la vie de groupe, de nombreuses activités de loisirs, de sport et culturelles sont mises en place.

Sur les temps de journée, et en fonction de leur âge, les enfants et adolescents bénéficient :

- d'une prise en charge scolaire (assurée par des enseignants de l'Education nationale) ;
- et/ou d'une prise en charge pédagogique répartie de la façon suivante :
 - ateliers spécifiques pour les enfants ne pouvant pas encore accéder aux apprentissages pré-scolaires ou pré-professionnels ;
 - ateliers pré-professionnels : cuisine, bâtiment, lingerie, horticulture, montage, économie sociale et familiale.

126

Garçons et filles accompagnés

11

Jeunes de plus de 20 ans
en attente de place en ESAT

52

Enfants et adolescents en liste d'attente



- et/ou de stages en milieu ordinaire ou en ESAT :
 - les stages en ESAT ont concerné 30 jeunes en 2017 ;
 - 13 stages en milieu ordinaire ainsi que 2 stages en interne au Bonlieu (en cuisine) ont abouti grâce à un partenariat avec les entreprises locales, réseau que nous cherchons à développer encore ;
 - 3 stages en Foyer de Vie.

Parallèlement à ces prises en charge éducatives, scolaires et pédagogiques, les enfants peuvent bénéficier selon leurs besoins de suivis assurés par l'équipe de soins : psychomotricienne, orthophoniste pour Le Bonlieu, infirmière, médecin vacataire, médecin psychiatre pour Le Bonlieu et psychologues.

Nos axes de travail :

- proposer un accompagnement répondant globalement à l'ensemble des besoins de chaque enfant accueilli ;
- apporter des réponses variées et individualisées : soins et rééducations, accompagnement éducatif, médiation école-famille, étayage parental... par une équipe pluridisciplinaire ;
- associer, informer et soutenir les familles à travers la co-construction et la mise en œuvre du projet individualisé de leur enfant ;
- inscrire le jeune dans une dynamique de parcours prenant en compte son environnement familial, scolaire et social en construisant différents partenariats (avec l'éducation nationale, les services sociaux, de justice, de soin...) et en réajustant en permanence notre accompagnement ;
- mettre en place une démarche qualité afin d'adapter nos pratiques, nos prises en charges, nos outils à l'évolution du secteur et des besoins du public pris en charge.

La prise en charge en IME est une mise en commun de tous les actes pédagogiques, éducatifs et thérapeutiques. La pluridisciplinarité et le partenariat sont des outils pour réaliser les objectifs fixés par le projet individuel de prise en charge.

Les objectifs généraux de notre prise en charge sont pour chaque jeune :

- l'autonomie ;
- la socialisation ;
- l'insertion et la réinsertion dans la vie sociale, familiale, scolaire et professionnelle.

Des objectifs plus précis sont visés :

- réhabilitation de l'image de soi, de l'autre ;
- reconstruction de l'histoire du jeune et de sa place dans la famille ;
- réintroduction du rôle des parents ;
- consolidation et augmentation du potentiel individuel ;
- acquisition de savoirs, de compétences scolaires et préprofessionnelles.



SESSAD

Nos axes de travail :

- favoriser le maintien du jeune en milieu ordinaire en s'appuyant sur certaines spécificités de fonctionnement ; interventions dans l'environnement du jeune, proximité, réactivité, adaptabilité ;
- mettre en œuvre les conditions d'un accompagnement répondant aux besoins de chaque enfant accueilli, considéré en tant que personne ayant une situation singulière et particulière ;
- disposer pour cela d'une gamme diversifiée et individualisée de réponses : soins et rééducations, accompagnement éducatif, médiation école-famille, étayage parental ... assurées par une équipe pluridisciplinaire ; éducateurs, médecin psychiatre, psychologue, orthophoniste, psychomotricienne ;
- informer, associer et soutenir les familles notamment à travers l'élaboration et la mise en œuvre du projet individualisé de leur enfant ;
- inscrire le jeune dans une dynamique de parcours prenant en compte son environnement familial, scolaire et social ; en construisant différents partenariats ; avec l'Education nationale, les services sociaux, la justice, les soins ;
- l'accompagner et le soutenir dans la construction de son projet personnel, scolaire et professionnel.

Pour accomplir ses missions, les professionnels mettent leurs compétences au service des usagers et de leurs familles dans le cadre de parcours. Au-delà des compétences internes, la collaboration avec les partenaires est recherchée afin de répondre au mieux aux besoins.

55

Enfants accompagnés

0 à 20 ans

Âge des enfants

36

Enfants sur liste d'attente

PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Protection de l'enfance

Aide sociale à l'enfance.

Protection Judiciaire de la jeunesse.

MECS

Les MECS du pôle protection de l'enfance accueillent des enfants et adolescents, souffrant de difficultés familiales et/ou éducatives. Les enfants accueillis peuvent présenter des troubles du comportement pouvant se traduire de différentes manières (trouble dépressif, alimentaire, du sommeil, opposition, encoprésie...). Notre service vise le rétablissement des liens familiaux pour réunir les conditions affectives, psychologiques, éducatives, sociales et matérielles nécessaires au retour du jeune dans sa famille.

Les enfants sont confiés dans nos MECS par le service de l'ASE, dans le cadre de mesures :

- judiciaires relatives à l'enfance en danger au titre de l'article 375 du Code Civil ;
- administratives dans le cadre d'accueils contractuels.

La protection de l'enfance est la mission première de nos MECS. Cette mission se décline par la mise en œuvre de l'accompagnement nécessaire à l'intérêt de l'enfant, tout en proposant aux familles un soutien à la parentalité. Afin de développer ce travail, nous sommes amenés à proposer différents modes d'accompagnement visant à soutenir les relations parents/enfants, tels que visites médiatisées, accueils séquentiels...

L'objectif du placement est de travailler le retour de l'enfant au domicile familial grâce, au préalable, à un accompagnement à la parentalité visant à écarter toute notion de danger.

Cet accompagnement se décline sous différents axes :

- l'élaboration et la mise en œuvre du projet personnalisé de l'enfant ;
- la mise en œuvre des liens parents/enfants, tels qu'ils sont définis par le jugement en assistance éducative ou le document d'accueil contractuel ;
- l'accompagnement de l'enfant dans le domaine médical, la vie quotidienne et scolaire.



256

Enfants accueillis par le pôle protection de l'enfance

135

Enfants pris en charge par les MECS et le foyer éducatif Cap Vie

40

Mesures de PEAD

Le positionnement de nos MECS est le suivant :

- qualité de l'accueil ;
- personnalisation des accompagnements et participation à la vie sociale ;
- protection et sécurité des jeunes ;
- exercice effectif des droits et des devoirs ;
- soutien à la parentalité ;
- intégration sociale et autonomisation des jeunes ;
- coordination de nos actions avec nos partenaires extérieurs.

PEAD

Le placement éducatif est une mesure judiciaire « confiant un mineur à un tiers » (art. 375.3 CC, art.221-1-4 CASF). Le PEAD est une modalité qui autorise un droit de visite et d'hébergement quotidien du mineur dans son milieu de vie habituel, décision apparaissant dans l'ordonnance de placement.

Il concerne des mineurs qui sont dans une situation de danger qui ne nécessite pas une séparation continue des enfants de leurs parents mais demande néanmoins une intervention éducative régulière. Il peut être proposé pour des enfants âgés de 6 à 18 ans selon :

- l'évaluation de l'absence de danger manifeste pour l'enfant ;
- les capacités de changement des parents ;
- les compétences familiales ;
- la préparation à un retour en famille de l'enfant.

Il s'agit d'un accompagnement à la parentalité mettant à contribution les capacités de changement des parents et leur désir d'assumer leur rôle afin de restaurer le cadre de l'exercice de leurs fonctions parentales. Ce travail

d'accompagnement et de médiation vise à rendre les parents acteurs, à maintenir l'enfant dans son milieu familial par le biais d'interventions éducatives soutenues, régulières et personnalisées.

Les principales missions sont :

- favoriser l'évolution de l'enfant en se centrant sur ses besoins et en maintenant ses repères parentaux ;
- soutenir la place de chacun dans la cellule familiale en aidant les parents à exercer leurs responsabilités et en étant tiers dans les relations parents/enfants ;
- aider les parents à découvrir et à affirmer leurs potentiels éducatifs ;
- prévenir des troubles de la relation familiale et des carences éducatives.

Le soutien à la parentalité nécessite le respect des modèles familiaux et éducatifs. Il ne s'agit pas d'imposer un modèle unique mais de partir de ce qui existe. Il ne s'agit pas de faire à la place des parents mais avec eux dans la mesure du possible. En cas de danger, l'enfant peut être accueilli provisoirement dans la MECS de rattachement. Cet accueil permet à l'enfant et aux parents de prendre une distance suffisante et de pouvoir envisager un autre mode relationnel.

Dispositifs MNA et accueil en MECS

En décembre 2015, est ouvert à Lons-le-Saunier et rattaché à la MECS de Prélude, un dispositif appelé « Chauvin - MNA » (pour 8 MNA) relevant de la loi n°2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant, qui rappelle la notion de "mineur privé temporairement ou définitivement de la protection de sa famille" de l'article L. 221-2-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF). Les articles L. 112-3 et L. 221-2-2 du CASF précisent que ces jeunes entrent dans le droit commun de la protection de l'enfance et relèvent donc à ce titre de la compétence des départements.

Courant 2017, nous avons accueilli au sein du dispositif Chauvin-MNA, 14 jeunes de 9 nationalités différentes : Mali, Congo, Inde, Tchad, Guinée, Albanie, Afghanistan et Sénégal. En juin, 9 jeunes ont obtenu un diplôme : 7 un CAP, 1 un BAC Pro et 1 un BTS.



Les jeunes qui ont quitté le service Chauvin / MNA sont généralement suivis en extérieur les 6 premiers mois, ce qui constitue la dernière étape vers l'autonomie.

La particularité de cette prise en charge de mineurs ou jeunes majeurs étrangers est tout le travail de régularisation de leur situation administrative qui est déterminante pour séjourner légalement en France, leur insertion professionnelle et sociale, un bilan de santé, ainsi que l'acquisition de leur autonomie pour pouvoir rapidement être complètement indépendants. La tendance de l'accueil de jeunes MNA au sein de nos MECS, amorcée en 2016, s'est très largement confirmée tout au long de l'année 2017.

La spécificité de ces accueils oblige l'ensemble des équipes professionnelles à de constantes adaptations et évolutions en termes de positionnement éducatif, individuel et d'équipe, mais aussi de représentation des missions qui nous sont confiées. Ainsi les MECS ont construit et développé un réel travail de partenariat avec l'ensemble des acteurs impliqués dans les situations complexes de ces jeunes (ASE, Tutelle, Etablissements scolaires, Dispositif UPE2A, entreprises locales, hôpitaux, dispositif en santé mentale) mais aussi en interne auprès du dispositif Chauvin - MNA géré par Juralliance.

Dans le cadre de l'accompagnement administratif auprès des différentes ambassades et consulats étrangers, la mutualisation de moyens entre les différents services du pôle enfance protégée de Juralliance s'est révélée particulièrement efficace, pertinente et nécessaire.

Différents accompagnements mis en place :

- actions d'autonomisation : économie sociale et familiale, compréhension de l'environnement, accès au droit commun, accompagnement à la mobilité.
- accès à l'insertion sociale, scolaire, professionnelle et locative : inscription et suivi scolaire, appui à l'insertion professionnelle, appui à l'insertion locative.
- accompagnement administratif et juridique : démarches d'intégration (réalisation des passeports, cartes de séjour, agenda préfecture et liens avec les ambassades).
- accès aux soins somatiques et psychiques (psychologiques et psychiatriques) : Accompagnement vers le soin et prévention santé

85

mineurs accompagnés en 2017

9

nationalités différentes

9

mineurs diplômés
en sortie de dispositif Chauvin / MNA

RESSOURCES HUMAINES

Une nouvelle dynamique



Jean-Marie GUETZ

Directeur des Ressources Humaines

Depuis la création de Juralliance en 2015, nous avons œuvré à l'harmonisation des statuts du personnel des sept associations, autrefois gestionnaires, et les 480 personnes devenues salariées de Juralliance

A partir de 2017, une nouvelle dynamique a pu s'installer pour construire une politique globale autour de quatre axes : la formation, les compétences, la Qualité de Vie au Travail (QVT) et le dialogue social.

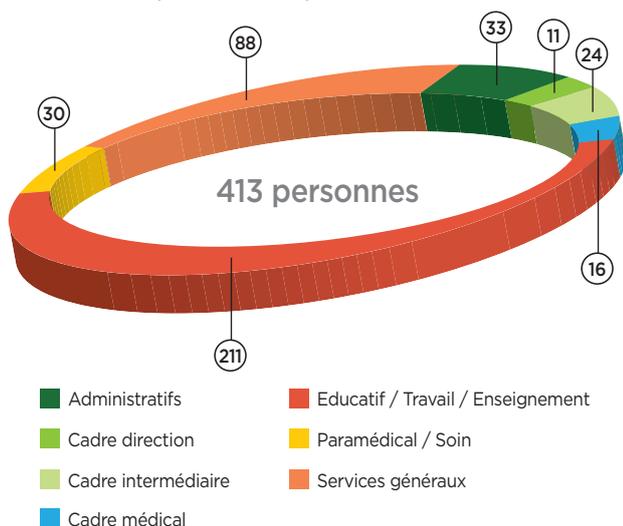
Relations sociales : des négociations constructives aboutissent à un accord signé à l'unanimité

Juralliance a repris, à compter de janvier 2017, les négociations avec les deux délégations syndicales sur l'aménagement du temps de travail sur une base nouvelle en s'appuyant sur la négociation d'un accord de méthode conformément aux dispositions de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016.

Douze réunions de négociation ont permis de faire l'inventaire des dispositions légales et conventionnelles existantes, de s'accorder sur des dispositions ambitieuses et équilibrées suivant plusieurs axes :

- la clarification et l'actualisation des dispositifs conventionnels d'aménagement du temps de travail complexes, source d'insécurité juridique souvent obsolète ;
- l'harmonisation des règles de gestion de la durée du travail et des droits des salariés ;
- la souplesse organisationnelle pour mieux répondre aux besoins d'accompagnement, être en capacité de répondre aux appels à projet et développer nos missions tout en reconnaissant par des dispositifs appropriés la disponibilité des salariés ;
- la préservation des conditions de travail des salariés.

Répartition du personnel en CDI



Effectif au 31/12/2017

474 personnes dont : **413** CDI et **50** CDD

11

contrats aidés

17

salariés reconnus en tant que travailleurs handicapés

220

ouvriers d'ESAT

Cet accord intègre des garanties et des dispositions défendues par les négociateurs et qui n'auraient pas été prises en compte dans un acte unilatéral.

Ce cinquième accord, signé en moins d'un an, confirme la capacité de Juralliance d'inscrire dans la durée les engagements de l'association en faveur d'une politique sociale favorable à la QVT sans nuire à l'accompagnement des personnes accueillies. Il traduit l'attachement des partenaires sociaux à préparer l'avenir de l'institution.

En mettant en œuvre cet accord, direction et organisations syndicales font le choix de l'équité en établissant des règles communes pour tous les établissements.

Cet accord a reçu un avis favorable lors de la Commission nationale d'agrément du 20 novembre 2017 qui confère un caractère légal aux dispositions de l'accord.

Temps de réunion avec les IRP	Nombre de réunions	Volume d'heures
CHSCT	20	445
Négo	14	246
Commissions	7	94
Comité d'entreprise	17	950
Délégués du Personnel	36	594
TOTAL	94	2329

RESSOURCES HUMAINES

Qualité de Vie au Travail : l'innovation sociale au service de la qualité de l'accompagnement

Au-delà de l'obligation légale, la direction de Juralliance s'est engagée dans une démarche dynamique et participative d'amélioration de la QVT permettant à l'ensemble des collaborateurs de contribuer aux changements qu'ils identifient comme nécessaires.

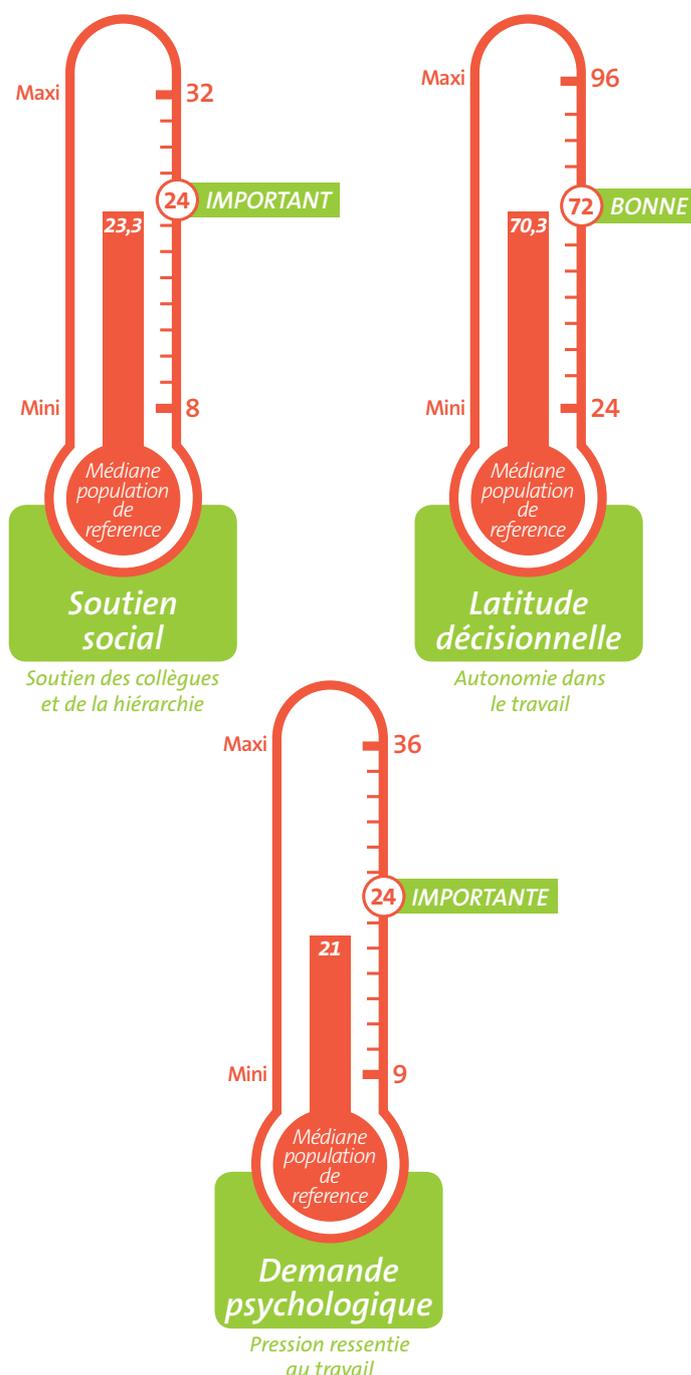
La mise en œuvre de la démarche qualité de vie au travail s'inscrit dans le continuum des techniques et méthodes développées lors des formations managériales de 2016. Celles-ci mettaient l'accent sur la qualité du dialogue, sur une posture managériale cherchant à développer l'autonomie des collaborateurs, à partir d'un management participatif par objectifs, bienveillant et résolument orienté systémique avec une approche orientée solutions.

Deux campagnes de recueil d'information réalisées

La première a mis en place un baromètre de la QVT qui prend appui sur un outil internationalement reconnu : le questionnaire de Karasec. À partir d'un recueil individuel, la demande psychologique (la pression ressentie du travail) en relation avec la latitude décisionnelle (l'autonomie dans le travail) ont été mesurés. Ce résultat est pondéré par le soutien social perçu (des collègues comme de sa hiérarchie). 117 personnes ont répondu à l'enquête, soit 54 % de l'effectif.

La demande psychologique du travail est ressentie majoritairement comme importante avec une médiane à 24 alors qu'elle n'est que de 21 dans la population de référence.

L'autonomie dans le travail est majoritairement perçue comme bonne, avec une médiane située à 72 (70,3 pour la population de référence). Avoir des marges de manœuvre, utiliser et développer ses compétences par et dans le travail sont des facteurs essentiels d'équilibre psychique et de QVT.





Le soutien social est important. Il s'établit à 24 et plus pour une médiane de référence à 23,3. Ce résultat corrige en partie la demande psychologique. Ce soutien s'obtient aussi bien auprès du collectif de travail qu'auprès des cadres de proximité.

Le résultat global indique **un collectif de travail dit actif, sujet à une forte demande psychologique et travaillant avec une bonne autonomie**. L'objectif, à terme, est de créer les conditions pour que chacun évolue vers un collectif de travail dit « détendu », gage d'une excellente QVT.

La seconde campagne de recueil a consisté à lister les axes d'amélioration et a été menée jusqu'au dernier trimestre. Elle a touché la quasi intégralité des personnels concernés. Tous les personnels ont pu exprimer les demandes particulières dans chaque établissement.

Deux questions principales ont été posées aux salariés :

- « Aujourd'hui, quels sont les 2 ou 3 points positifs qui me donnent envie de travailler dans mon établissement à Juralliance ? ».
- « Quelles (3 ou 4) petites actions concrètes renforceront ma QVT dans mon établissement ? »

Après chaque étape, un vote a déterminé ce qui semblait prioritaire pour les groupes.

Des chantiers déjà lancés

Chaque établissement a recherché des volontaires pour réfléchir aux améliorations possibles en respectant un équilibre entre salariés ayant un mandat électif et de simples volontaires. Les groupes se sont ensuite investis avec beaucoup d'intérêt dans le travail d'élaboration de fiches actions.

Ces fiches actions sont un support qui permet à toute équipe qui le souhaite de proposer une réflexion et un plan d'action pour améliorer une partie du travail qui est ressentie comme inefficace. Ces fiches sont inspirées des démarches qualité. Elles donnent lieu à un échange avec le chef de service pour lancer l'expérimentation de ce que l'équipe a proposé d'améliorer. Si l'expérimentation est jugée satisfaisante, sa généralisation dans les procédures du service peut être approuvée. Ces fiches comprennent 5 rubriques :

- l'environnement du thème choisi, la description factuelle de ce qui se passe et que l'on veut améliorer ;

- les objectifs, que l'on veut atteindre à la place de ce qui dysfonctionne ou n'est pas satisfaisant ;
- le plan d'action pour y arriver ;
- les facteurs facilitant l'atteinte des objectifs au sein du service ;
- les critères d'évaluation permettant de savoir si l'expérimentation a réussi, et si elle est pérenne.

Un déploiement sur le pôle enfance

Déployée pour l'année 2017 sur le secteur enfance, la démarche QVT prend appui sur une participation la plus large possible des personnels. En 2017, les groupes ont choisi de développer les aspects suivants :

- Saint-Claude : élaborer un livret d'accueil des personnels afin d'anticiper au mieux le quotidien pour éviter les situations conflictuelles, sorte de concentré des principales règles de fonctionnement ;
- Champandré : engager un travail sur les outils éducatifs pour qu'ils soient un cadre de référence pour les jeunes et pour l'équipe éducative et qui permet de définir un nouveau cadre pour les sanctions ;
- Le Bonlieu : une réflexion permettant de rendre les réunions plus efficaces pour les professionnels afin qu'elles permettent un meilleur suivi des PPI des jeunes ;
- Lons-le-Saunier : un travail sur une communication plus assertive et une meilleure organisation des réunions d'équipe ;
- Poligny / Mesnay : un travail d'aide à la rédaction des écrits professionnels.

Les expérimentations commencent à être lancées. Rendez-vous est pris dans quelques mois pour le retour d'expérience et pour la seconde enquête « Baromètre de la QVT » qui mesurera objectivement l'influence des actions sur le bien-être de tous.

LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Juralliance pilote la démarche de diagnostic des RPS. Pour cela, nous avons sollicité l'aide du service de Santé au Travail et de Mme Aurélie Clerfeuille, ergonome, psychologue du travail, intervenante en Prévention des Risques Professionnels à l'AIST 39. Un comité de pilotage assure le suivi de la mission. Ses deux premières réunions se sont tenues en septembre et novembre 2017.

RESSOURCES HUMAINES

Une cellule d'écoute au service des professionnels pour débloquer les situations complexes

La cellule d'écoute tenue par une psychologue du travail apporte un soutien indéniable pour les salariés qui rencontrent des difficultés professionnelles. Cette écoute appréciée est une prise en considération des situations individuelles. Une fois la confiance installée et les règles bien comprises par tous, ce dispositif est un outil précieux pour accompagner les personnes et dénouer des situations. La confidentialité est le pilier du dispositif, elle en garantit l'efficacité et la réussite. S'il y a une restitution de la part de la psychologue, elle est systématiquement discutée, les objectifs clarifiés et surtout elle est souhaitée par la personne concernée.

Notre psychologue du travail respecte le code déontologique de la profession. Les entretiens se déroulent surtout au téléphone, les personnes appellent quand elles en ressentent le besoin. A la demande, des entretiens en face à face peuvent être organisés.

30

entretiens à la demande des salariés

40

entretiens à la demande de l'employeur

Les interventions sont centrées sur la prévention des risques psycho-sociaux et, d'une manière plus large, participent au développement de la QVT. La psychologue du travail intervient dans les projets lancés par la Direction : la démarche QVT et le travail de l'AIST 39 pour l'identification des RPS.

La Gestion des Emplois et Parcours Professionnels

La démarche de GEPP s'appuie sur la volonté associative de développer et d'adapter les compétences professionnelles des salariés aux enjeux du secteur médico-social et de l'association et d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles.

La GEPP représente un axe central de la prévention des RSP en accompagnant le changement. La politique mise en œuvre et les outils de pilotage RH doivent créer les conditions pour garantir les évolutions indispensables en matière d'emplois, favoriser l'adaptation et les apprentissages des salariés.

La GEPP représente un axe central de la prévention des risques psychosociaux en sécurisant les processus de transformation et en dessinant une trajectoire de mise en place des changements permettant au salarié concerné de se projeter. La GEPP répond également aux attentes en matière de communication et de reconnaissance exprimées par les salariés (résultats de l'enquête QVT sur le secteur enfance).

La GEPP s'envisage au sein de Juralliance comme une démarche participative de l'ensemble des salariés nécessitant une implication et un engagement de toute la ligne hiérarchique. Cette approche permet ainsi de renforcer la construction d'une identité commune au travers d'actions impliquant l'ensemble du personnel (réflexion sur les métiers et les compétences, les organisations futures, les besoins en formations, etc.). Dans ce cadre, un diagnostic de l'existant sur l'ensemble des établissements sera engagé, suivi par une recherche des préconisations d'amélioration et l'élaboration du plan d'actions :

- analyse des projets et engagements de Juralliance ;
- identification des impacts en matière d'organisation, d'emplois et de compétences dans l'ensemble des établissements ;
- réalisation d'un état des lieux des outils et pratiques RH sur l'ensemble des établissements et au siège ;
- analyse des écarts entre l'organisation actuelle et l'organisation cible ;
- réalisation d'un plan d'actions sur 5 ans.

RESSOURCES HUMAINES

La formation

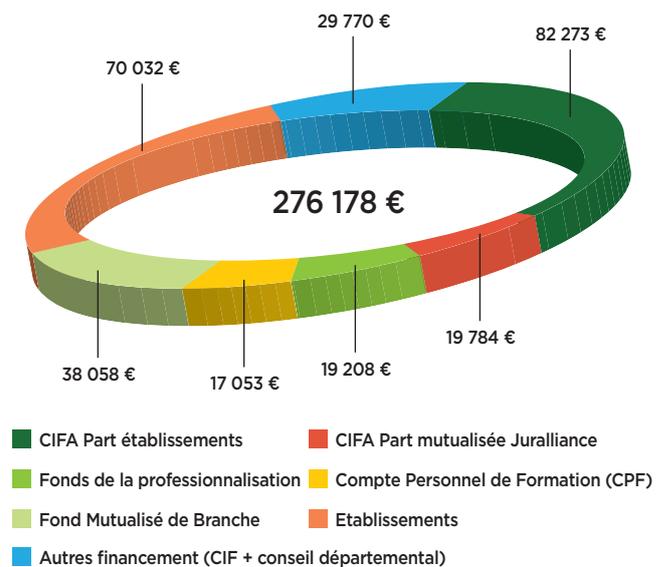
Avec un budget de 2.3% de la masse salariale, Juralliance s'est donné les moyens de soutenir sa politique de développement des compétences des professionnels.

Pour l'année 2017, un accent particulier a été mis sur la prévention des agressions physiques pour permettre aux professionnels de s'adapter au nouveau public accueilli. Pour le personnel administratif une campagne de formation en informatique a été particulièrement déployée.

Répartition des formations par catégorie socio-professionnelle

	Nombre d'heures réalisées
Administratif	1176
Cadre direction	528,5
Cadre intermédiaire	1384,5
Cadre médical	90
Educatif	6955,75
Paramédical/soins	1555
Services généraux	1257,5
TOTAL	12 947,25

Répartition du budget formation consommé en 2017



276 178 €

alloués à la formation du personnel

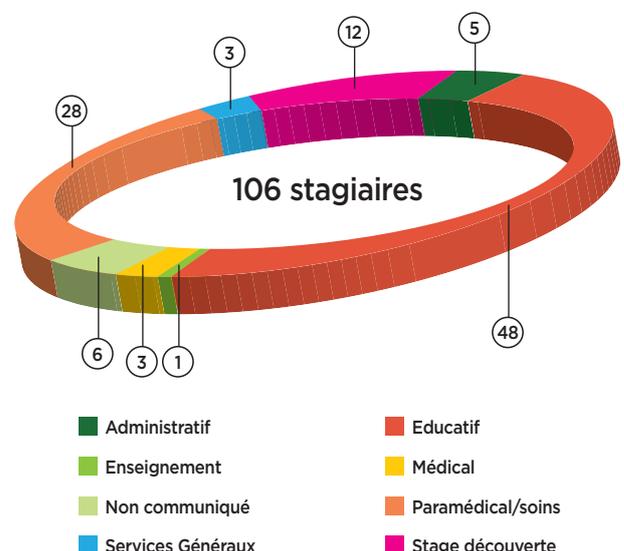
12 947

heures de formation

216

salariés formés

Nombre de stagiaires par catégorie



RESSOURCES FINANCIERES

Le résultat

ESAT 397 K€

ETABLISSEMENTS 370 K€

Résultat total 767 K€

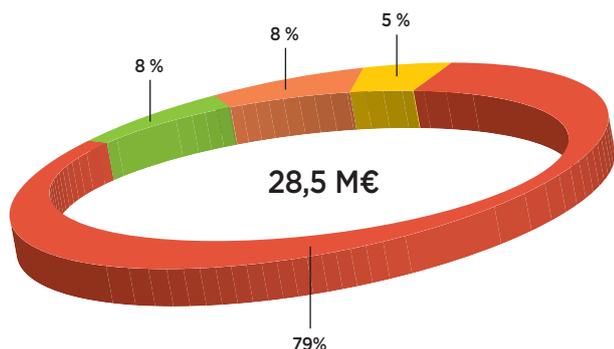
soit 2,6% des produits

Les excédents sont expliqués en partie par le report de travaux dans l'attente de la réalisation de nos projets immobiliers sur la période 2018-2022.

Des financements divers

Les ressources financières de Juralliance proviennent pour 79 % des Dotations Globales de Fonctionnement (DGF) définies dans le cadre des CPOM.

Les chiffres d'affaires des ESAT Production, les aides aux postes travailleurs handicapés, les aides au logement, les reprises de provisions, les subventions perçues et les produits financiers constituent les autres financements.



■ Dotation Globale de Financement 22,7 M€ ■ Recettes ESAT 2 M€
 ■ Aide au poste TH 2,4 M€ ■ Autres ressources 1,4 M€



Sylvie GUEDEFIN

Responsable administrative et financière

Financement tarificateur

22,7 M€

Dont Conseil départemental

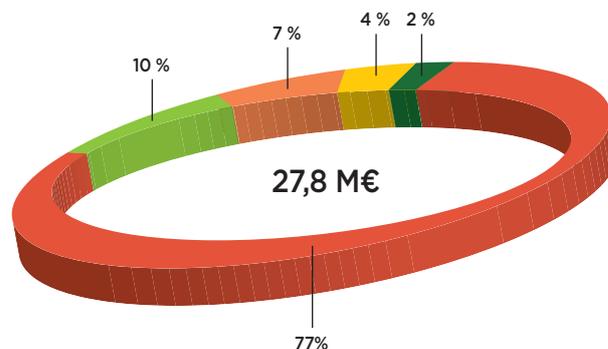
12,5 M€

Dont ARS

10,2 M€

Les charges

Les frais de personnel représentent la part la plus importante du budget soit 77 %. Les charges relatives à l'immobilier vieillissant et au mobilier sont impactées par des obligations d'entretien et de mises aux normes en augmentation régulière. Les frais généraux restent stables grâce à une bonne maîtrise des coûts.



■ Personnel et intervenants extérieurs 21,5 M€ ■ Alimentation 1,1 M€
 ■ Charges mobilières et immobilières 2,8 M€ ■ Transport 0,5 M€
 ■ Frais généraux 1,9 M€

Les CPOM

3 enveloppes différentes

Deux CPOM ont été signés en 2013 pour une durée de 5 ans (2013-2017) avec le conseil départemental du Jura et l'ARS de Franche-Comté.

Ils ont pour objectif de définir les relations partenariales entre les financeurs et les établissements et services de l'association et de fixer les objectifs permettant la mise en œuvre des politiques sociales et médico-sociales. Le CPOM conjoint 2018-2022 ARS / conseil départemental est en cours de signature.

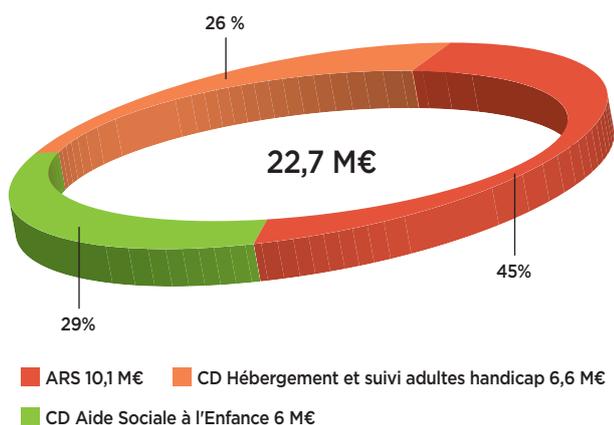
Pour assurer le financement des établissements, les DGF ont été fixées en début de contrat et sont revalorisées chaque année. Elles sont réparties en trois enveloppes.

2 enveloppes pour le conseil départemental :

- une pour l'accompagnement du handicap pour l'hébergement en foyer, Foyer de Vie, partie hébergement du FAM, et les suivis en SAVS ;
- une autre pour la protection de l'Enfance avec accueil en MECS et en foyer éducatif (tarification conjointe avec la Protection Judiciaire de la Jeunesse).

1 enveloppe pour l'Agence Régionale de Santé :

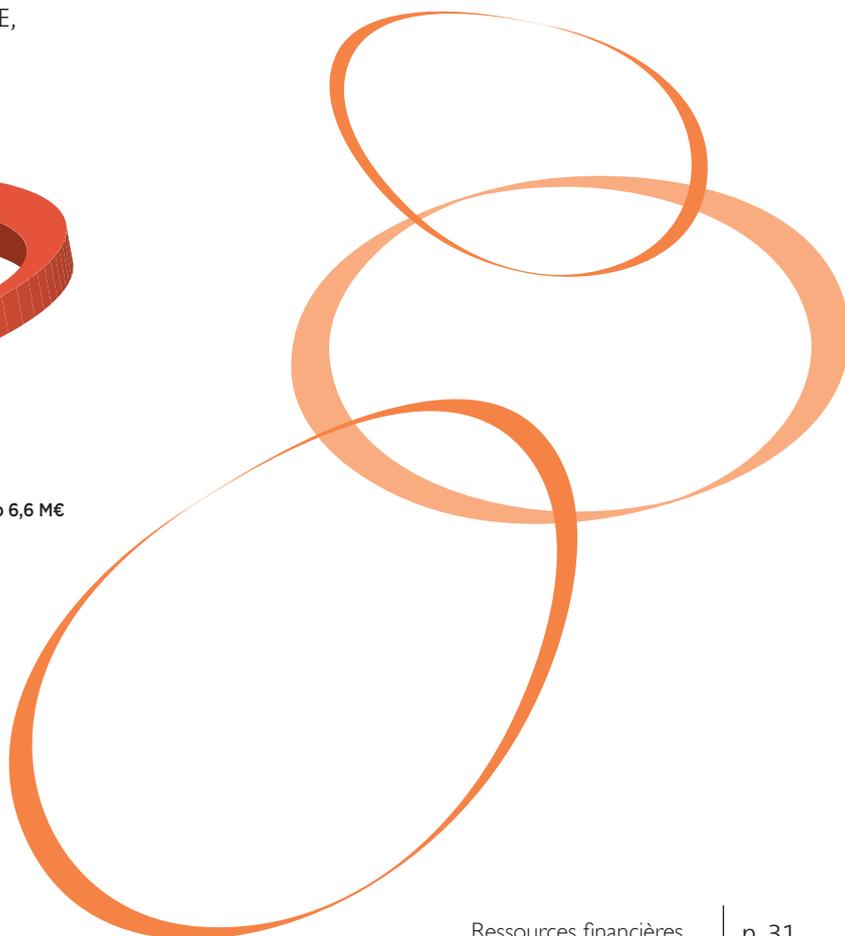
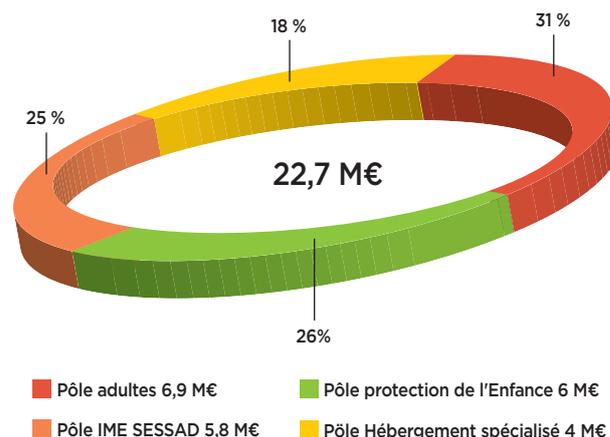
- financement handicap assurance maladie : Maison d'Accueil Spécialisée, partie soins du FAM, IME, SESSAD et ESAT.



Répartition des enveloppes par pôle

Depuis la contractualisation des CPOM, l'organisation des établissements est structurée dans une logique de pôle regroupant des établissements de même nature d'activité ou géographique.

Les DGF sont réparties par établissement des différents pôles.



Le patrimoine au service de la qualité d'accueil

Patrimoine Juralliance : du diagnostic à la maîtrise d'usage

En 2017, nous avons dressé un diagnostic complet du patrimoine de Juralliance avec une attention particulière aux secteurs de Lons-le-Saunier et Saint-Claude.

Cette démarche a donné à notre association une approche large des coûts qui établit :

- 1 le chiffrage des travaux à réaliser et leur ordre de priorité ;
- 2 le coût d'entretien des bâtiments à 15 ans ;
- 3 les scénarios de coûts optimaux permettant des choix stratégiques entre rénovation, réhabilitation ou projets nouveaux en fonction des enjeux territoriaux.

Ces éléments sont rassemblés sur un outil donnant une vision globale et stratégique des coûts, actuels et futurs. Il permet une gestion active et structurée de nos choix de dépenses.

Il met en place des indicateurs permettant des comparatifs entre établissement au mètre carré ou en fonction de nombre de places.

Ces critères objectifs et comparables permettent de calibrer parfaitement les projets qui se dessinent en adéquation avec les besoins.

Projets en cours

1 Saint-Claude

Plusieurs scénarios sont à l'étude pour répondre aux besoins identifiés sur le territoire. Notre objectif est de favoriser les liens avec les acteurs locaux, d'augmenter le nombre de places d'accueil et d'améliorer l'hébergement.

2 Lons-le-Saunier

Des besoins ont été identifiés par un audit. Nous recherchons un site pour regrouper les établissements.

SCICalliance : DÉVELOPPEMENT D'UNE EXPERTISE : CELLE DES USAGES

Nos réflexions sur notre stratégie immobilière créent, en 2018, les conditions d'émergence d'une SCIC : SCICalliance.

Cette Société Coopérative d'Intérêt Collectif permettra une montée en compétences de notre association dans la gestion de patrimoine. Juralliance identifie la maîtrise d'usage comme étant le champ d'expertise à développer prioritairement.

41 000
m² de locaux

27
sites

519 000 €
montant des travaux courants 2017

3 Abattoir Cramans

Une réflexion est en cours pour développer les activités du site.

4 ESAT Arbois

La définition fonctionnelle du projet est achevée. Nous menons une réflexion globale sur les activités de ce site.

5 Le Bonlieu

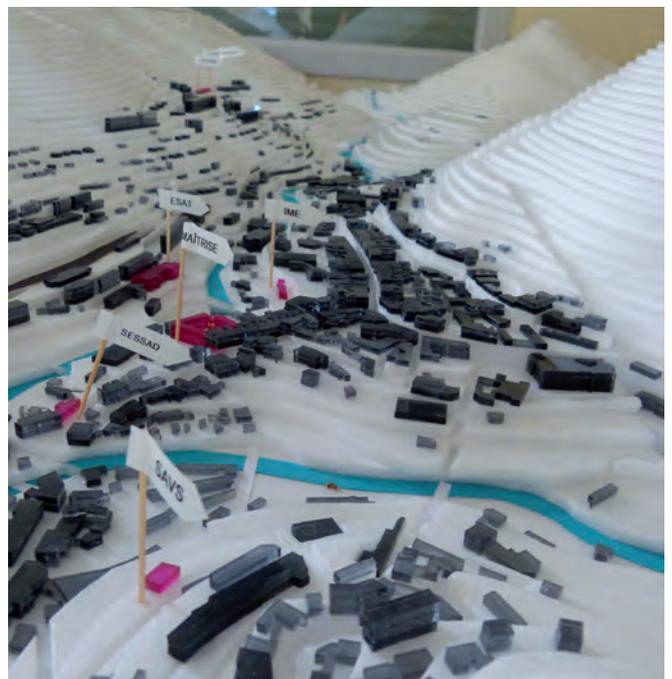
Poursuite de la réflexion sur l'adaptation au territoire des activités de l'établissement.

6 Foyers Arbois/Cramans

Une étude urbanistique et de faisabilité est en cours pour définir l'emplacement optimal des foyers garantissant une qualité de vie en lien avec le territoire et favorisant l'inclusion.

7 Accessibilité

Nous structurons notre démarche en accord avec le plan stratégique de patrimoine.



Le Système d'Information (SI) au service d'un accompagnement performant

Le développement du numérique est une opportunité de développement majeure qui s'inscrit désormais dans l'ADN de Juralliance.

Cette ambition est clairement affichée dans les actions menées en 2017. Le diagnostic réalisé par NEXEM nous a permis de définir les principaux axes de développement.

Notre stratégie concerne :

- les serveurs ;
- l'hébergement ;
- les réseaux ;
- et les usages de chacun.

En parallèle, nous déployons un plateau technique intégratif. Notre ambition est de faciliter l'intégration de nouvelles associations au sein de Juralliance.

Grands axes du schéma directeur

Nos projets 2018 vont permettre le déploiement de notre stratégie. Notre recherche constante d'optimisation des coûts nous permet de financer les investissements futurs.

L'investissement dans un nouveau serveur plus puissant et performant est d'ores et déjà planifié.

Nos données seront également domiciliées prochainement dans un data center. Nous répondons ainsi aux obligations du RGPD qui entre en vigueur le 25 mai 2018.

LES NOUVELLES TECHNOLOGIES, UN VECTEUR DE CITOYENNETÉ

Pour nos résidents, les nouvelles technologies sont un vecteur d'inclusion et de citoyenneté.

Action significative menée en 2018, le déploiement de tablettes tactiles à la disposition des résidents matérialise concrètement nos ambitions. Par les actions engagées en faveur de la formation de chacun, ces tablettes sont une opportunité pour l'accès à la citoyenneté des résidents.





Philippe DÉCHAUX

Directeur

ESAT Les Vignes / Les Glycines

Le chiffre d'affaires

Les activités de production des ESAT (Les Vignes, Les Glycines et la cuisine centrale) progressent de 3 % pour atteindre un chiffre d'affaires de 2 165 000 €, se situant ainsi à un bon niveau de progression.

La formation

En 2017, les ESAT ont financé et organisé la mise en place de 28 formations externes pour 153 ouvriers, sur un effectif de 137, soit 112 % d'ouvriers formés, alors que l'objectif national est de 25 %.

La reconnaissance des savoir-faire professionnels

Organisée par la direction du travail, elle a permis en 2017 à 9 ouvriers de l'ESAT de Cramans d'obtenir 9 portefeuilles de compétences.

Depuis le début de ces validations, 23 ouvriers ont obtenu 112 portefeuilles de compétences.

Point particulièrement remarquable, un ouvrier a validé, de 2009 à 2017, l'ensemble des 13 portefeuilles de compétences existant en espaces verts. Il a décidé de débiter une VAE pour un CAP en 2018.

La mise à disposition

11 ouvriers ont fait valoir leurs compétences professionnelles en étant mis à disposition dans trois entreprises pour une durée totale de 1 719 heures en 2017.

Cette possibilité d'insertion en milieu ordinaire est particulièrement valorisante pour la personne concernée. Elle a débouché sur une embauche en CDI temps plein dans l'entreprise pour un ouvrier de Cramans.

3 %

de progression du chiffre d'affaires de l'ESAT

112 %

des ouvriers formés

11

ouvriers mis à disposition en entreprise

L'accueil de stagiaires

Les ESAT ont accueilli 32 ouvriers en stage (soit 250 semaines de stage, soit presque 5 stagiaires en moyenne chaque semaine !). Ceci permet donc à 32 personnes d'être intégrées en file active, au-delà de l'agrément de l'établissement.

Les activités de soutien

Elles développent l'autonomie, préviennent les exclusions, favorisent la fonction participative, la construction identitaire, la socialisation et protègent les personnes tout en restant en lien avec l'activité professionnelle. Elles priorisent les objectifs inscrits dans les Plans de Services Individualisés, mais aussi les demandes formulées par les ouvriers. Chaque ouvrier bénéficie d'au moins une activité durant l'année, sauf cas exceptionnel des personnes qui refusent toute participation.

Les travaux de la commission vieillissement

Pour faire face au vieillissement et à la perte d'autonomie de la population accueillie, à l'évolution de leurs besoins liés à l'avancée en âge, à la fatigabilité accrue, aux difficultés psychologiques, Juralliance accélère les travaux de réflexion de la commission vieillissement, avec la participation de ses membres à de nombreuses formations, colloques et visites d'établissements et le rapprochement avec un EHPAD et une MARPA.

La rénovation des locaux

Après l'implication des représentants des ouvriers au CVS et de l'ensemble de l'équipe, notre assistant à la maîtrise d'ouvrage a finalisé en 2017 le dossier de programmation pour la construction de l'ESAT Arbois. De plus, le terrain a été acheté par l'Association.

Projets 2018

L'objectif est de lancer la construction du nouvel ESAT sur le site d'Arbois, après avoir étudié l'ensemble des mutualisations et regroupements possibles entre les projets Arbois et Cramans. Pour ce faire, nous serons accompagnés par un urbaniste.

Les foyers d'hébergement Les Fougères et Les Glycines

Les activités

Elles visent au bien-être des personnes accompagnées ainsi qu'à leur intégration dans la cité. Proposées par l'équipe ou à la demande des résidents, elles les inscrivent dans un tissu social local tout en créant des moments de détente.

Ces activités favorisent la socialisation des résidents et réaffirment leur statut d'adulte à part entière. Elles encouragent l'expression et la réalisation des désirs de chacun. Elles sont pratiquées collectivement ou individuellement, avec un accompagnement spécialisé ou en autonomie. La localisation des structures du foyer, proche du centre-ville d'Arbois, facilite, pour les résidents ayant l'autonomie requise, la réalisation d'actes du quotidien.

L'accompagnement au quotidien

L'équipe éducative aide et accompagne les personnes aux différents moments de la journée, hors de leur temps de travail. Le degré d'autonomie est propre à chaque personne et se définit toujours par rapport à un environnement donné. L'accompagnement individualisé est au centre des préoccupations des professionnels. Pour chaque personne un Plan de Services Individualisé est élaboré. La personne assiste à chaque étape de la mise en place de ce projet. Placée au centre du dispositif, elle peut à tout moment exprimer ses souhaits, ses choix...

Le foyer met en place des activités en interne, ou se tourne vers l'extérieur afin de pouvoir répondre au mieux aux besoins spécifiques des personnes, d'être en accord avec les missions et les valeurs de l'établissement tout en respectant le cadre réglementaire.

Les transferts

Ils sont l'occasion de faire découvrir aux résidents un autre milieu, d'aller à la rencontre des autres, d'appréhender l'inconnu en toute sécurité, d'allier l'utile à l'agréable avec des visites culturelles constructives. Ces temps de transfert sont des espaces de socialisation, de communication, de connaissance de soi qui contribuent au bien-être des résidents.

Pour Cramans, transfert à Porto en mars et transfert à la Grande Motte en octobre. Pour Arbois, transfert à Anduz en mai.



Bilan projets 2017

Les difficultés d'accessibilité nous obligent à construire de nouveaux bâtiments. Pour Arbois, les plans sont réalisés, le terrain est acheté et l'étude financière est finalisée. Pour Cramans, des plans ont été présentés et l'étude financière est en cours. Dans le cadre des négociations pour le prochain CPOM, nous avons obtenu par le conseil départemental du Jura, le financement de ces projets immobiliers, fondés sur un accompagnement axé sur l'apprentissage de l'autonomie, qui permet de créer des parcours de vie des résidents vers les SAVS.

Projets 2018

L'objectif est de lancer la construction d'un nouveau foyer sur le site d'Arbois, après avoir étudié l'ensemble des mutualisations et regroupements possibles entre les projets Arbois et Cramans. Pour ce faire, nous serons accompagnés par un urbaniste.

Les SAVS d'Arbois et de Dole

Les champs d'intervention

Ils sont personnalisés en fonction des besoins de la personne accompagnée :

- vie quotidienne (alimentation, hygiène,...) ;
- logement ;
- budget, achats, courses ;
- loisirs ;
- santé ;
- démarches administratives et courriers ;
- transport ;
- emploi, formation ;
- citoyenneté.

Les partenariats

La mutualisation de l'analyse de la pratique entre les deux SAVS enrichit les savoir-faire et apporte à chacun un lieu ressource. La participation mensuelle du service à l'équipe pluridisciplinaire mise en place par la MDPH, permet de trouver des réponses adaptées sur chaque orientation proposée et de tisser des liens de proximité avec nos différents partenaires. Les SAVS travailleront en étroite collaboration afin de mutualiser les outils, dans le souci d'une cohérence et d'une approche partagée sur l'accompagnement.

Bilan et projets

Nous avons amélioré les conditions d'accueil des personnes accompagnées et les conditions de travail des salariés, en améliorant la sécurité électrique, les équipements de chauffage et la confidentialité des bureaux.

En 2018, nous continuerons d'améliorer ces conditions en optimisant les outils de communication (informatique et téléphonie).

Pôle ESAT, Foyers, SAVS Saint-Claude



Philippe RIGOULOT
Directeur

L'ESAT Prestige Jura

Cette année encore, le budget principal d'action sociale enregistre un résultat positif sur son exploitation même si celui-ci s'appuie sur des paramètres incertains (absence de personnel, CITS).

Cet excédent, 4 322 €, est le reflet d'une gestion rigoureuse des moyens alloués malgré un coût à la place (11 488 €) qui reste très en deçà des tarifs plafonds et des moyennes régionales.

Après une forte progression en 2016, l'activité commerciale reste sensiblement au même niveau en 2017 avec un chiffre d'affaires de 526 955 €.

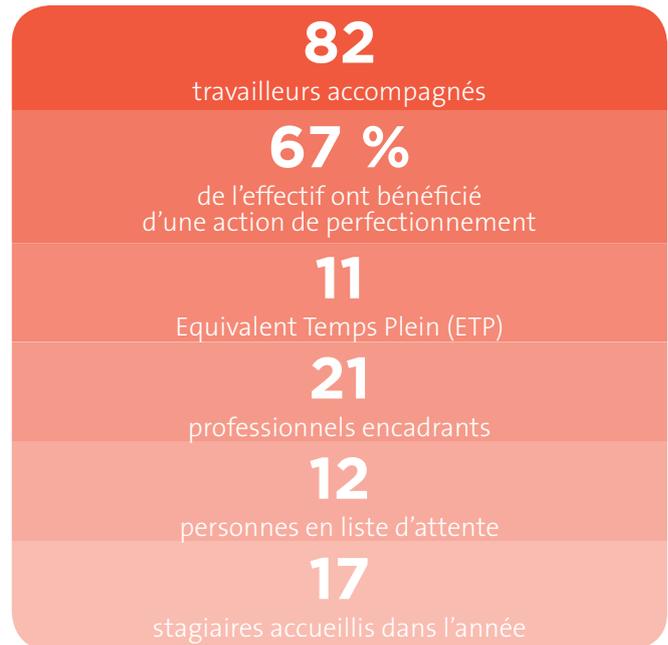
Le budget production de l'ESAT enregistre un résultat positif de 64 915 € après remise de bons d'achats auprès du personnel ouvrier et revalorisation de la part de salaire direct en cours d'année.

Malgré certaines inquiétudes en fin d'année et la remise en cause de certains marchés publics, la reprise de l'activité économique se confirme et profite à l'établissement.

La bonne santé de clients réguliers de la menuiserie (JeuJura, Gardigame, Brasserie Rouget de l'Isle), la stabilité de l'atelier de sous-traitance (Signaux Girod, lunettes Julbo, tournerie Foulon), le maintien de la fréquentation du restaurant avec la création d'une page Facebook et l'apparition des menus à thème, la relance des travaux d'environnement avec l'arrivée d'un nouvel encadrant, la poursuite des prestations de ménage en autonomie, permettent ensemble d'avoir une activité régulière tout au long de l'année et un chiffre proche des objectifs fixés.

En complément :

- Le service RMO (Rapprochement avec le Milieu Ordinaire) réalise environ 9 500 heures (6.5 ETP) en incluant les prestations de ménage. Les mises à disposition en entreprise progressent de plus de 10 % en 2017 (collaboration avec Bourbon Plastindustrie sur des MAD collectives). Au total, 36 ouvriers soit 45 % de l'effectif sont impliqués ;



- Le service formation permet à 67 % de l'effectif de bénéficier d'une action de perfectionnement ou de s'inscrire dans un processus de reconnaissance de savoir-faire professionnels (RSFP). De nouvelles formations, « gestes et postures en espaces verts » ou « sensibilisation secourisme au travail » sont créées ;
- Le service qualité : le système qualité mis en place au sein de l'établissement, certifié aux normes ISO 9001/2015 sur son accompagnement et ses productions depuis 2006, obtient le renouvellement de sa certification avec succès.

Orientations 2018

Cuisine centrale : malgré une implication de plus de 2 ans, Juralliance, initiateur du projet de cuisine centrale, ne pourra finalement pas faire partie du groupement d'intérêt public (GIP) qui se constituera avec la municipalité et la communauté hospitalière Jura Sud. Structure de droit privé, sa présence obligerait les membres publics à une mise en concurrence préalable de leur propre cuisine avec des opérateurs privés pour commander leurs repas.

Chaudière bois : face à des impossibilités techniques importantes, le projet de chaudière bois ne peut finalement aboutir. Il sera redirigé vers une étude plus générale permettant la valorisation des copeaux générés par l'activité menuiserie vers la filière bois énergie. Cette année, des travaux de poursuite de l'amélioration énergétique du bâtiment ainsi que la rénovation de l'atelier menuiserie et une étude de restructuration de la cuisine actuelle ont été lancés.

En 2017, nous avons repris contact avec certains clients pour relancer les marchés en perte de vitesse. Nous avons aussi répondu à l'appel d'offre pour le renouvellement du dispositif Insertion+ Franche-Comté (prestations à destination de demandeurs d'emploi porteurs d'une déficience intellectuelle ou d'un handicap psychique).

La certification ISO 9001/2015 a été renouvelée et une enquête de satisfaction auprès des donneurs d'ordre a été lancée. Nous poursuivons l'accompagnement des professionnels dans l'évolution des pratiques professionnelles au regard des publics accompagnés.

Foyer d'hébergement La Résidence du Parc

En 2017, le foyer d'hébergement La Résidence du Parc accueille 43 adultes : 11 en foyer de vie, 31 travaillant à l'ESAT et un retraité. 5 résidents sont issus du département de l'Ain.

Après de nombreux mouvements en 2016, une seule admission est prononcée et aucun départ n'a lieu.

Les listes d'attente diminuent : 5 personnes pour le foyer d'hébergement pour travailleurs d'ESAT, 12 pour l'unité foyer de vie.

A Saint-Claude, une logique de parcours s'organise à partir de trois groupes avec un habitat adapté : la résidence collective dans le bâtiment principal qui accueille également les résidents du foyer de vie, les studios en semi-autonomie situés sur le même site dans un bâtiment voisin et les appartements en autonomie à proximité du centre-ville.

En complément de ces parcours personnalisés, des activités à caractère sportif, culturel ou artistique sont proposées et animées de manière transversale avec à titre d'exemple :

- le tournoi de basketball réalisé en partenariat avec le club Haut-Jura Basket et réunissant chaque année les fidèles équipes de Voiron et d'Aloha (Suisse), les professionnels et les usagers de l'IME, du SAVS et de la Maison du Bois Joli à Morez ;
- l'activité dessin proposée tout au long de l'année à 12 résidents et avec l'appui de 2 personnes des arts plastiques et l'intervention d'une artiste peintre ;

- l'activité Equitation qui concerne un groupe fixe de 7 personnes qui se rendent régulièrement dans un club d'équitation local.
- Un groupe de marche.

Parmi les faits marquants on peut retenir :

- L'arrivée d'un nouveau directeur adjoint, M. Hurtaux, le départ de plusieurs professionnels (deux veilleuses de nuit, une conseillère ESF, un moniteur éducateur et une psychomotricienne) et concomitamment plusieurs recrutements ;
- la création d'une salle d'activité pour le groupe créativité, d'un bureau pour la psychologue et la rénovation de plusieurs chambres ainsi que des bureaux du directeur et du directeur adjoint ;
- La poursuite d'un plan spécifique sur la QVT et la fin de l'intervention d'un consultant ;
- La mise en place d'un nouveau progiciel de gestion de planning sur le territoire saint-claudien piloté par le directeur adjoint.

Orientations 2018

- mise aux normes de sécurité incendie du bâtiment principal ;
- réalisation des travaux permettant la mise en place de modules d'habitat autonomes dans le bâtiment annexe pour répondre aux évolutions réglementaires en matière de sécurité et enrichir la proposition de parcours des personnes ;
- mise en œuvre à titre expérimental d'un Service d'Accueil de Jour comme réponse au vieillissement des populations et au développement de temps partiels à l'ESAT ;
- réécriture du projet d'établissement ;
- reconduction des activités marquantes, tournoi de basket et fête de l'été ouverte à l'ensemble du pôle adulte ;
- poursuite de l'analyse de la pratique pour les professionnels.



SAVS de Saint-Claude

Fin 2017, le SAVS de Saint-Claude accompagne 32 personnes : 16 femmes et 16 hommes.

Une place est réservée à une personne relevant de l'APF. Malgré l'admission de 2 personnes de moins de 30 ans, la moyenne d'âge s'élève encore et passe à 45 ans.

Les 2/3 tiers des personnes accompagnées travaillent en ESAT et 7 ont un emploi en milieu ordinaire. La proportion des personnes sans activité professionnelle diminue : 1 seule est sans emploi et 3 à la retraite.

La quasi-totalité est en logement autonome (locataire ou propriétaire).

78% des usagers accueillis bénéficient d'une mesure de protection juridique.

9 personnes vivent en couple et dans la plupart des cas, le conjoint n'est pas suivi par le service. L'accompagnement à la parentalité concerne 4 usagers.

La liste d'attente diminue pour la seconde année. Au 31 décembre 2017, elle est de 3 personnes.

En complément des accompagnements, le service propose également des permanences deux soirs par semaine, l'appui d'une psychologue et des activités collectives : marche ou piscine, cours à l'utilisation de l'Internet, yoga, cours de cuisine, participation aux jardins partagés. 4 fois dans l'année des réunions d'expression et d'information ont lieu.

En 2017, le service fête ses 30 ans d'existence avec une soirée en présence de plusieurs administrateurs et du président de l'Apei de Saint-Claude ainsi que d'anciens professionnels et usagers.

Le service s'inscrit également dans de nombreux partenariats : services de tutelle, centre médico-psychologique, SAVS et SAMSAH spécialisés handicap psychique, SESSAD APF... Il est présent aux réunions d'équipe pluridisciplinaire de la MDPH.

Pour faire face aux nouveaux défis de l'accompagnement, l'équipe reste impliquée dans des séances d'analyse de la pratique. On note également l'arrivée d'une nouvelle psychologue.

Orientations 2018

- Consolidation de l'expérience avec l'APF.
- Poursuite de la démarche qualité et du renouvellement des outils de la loi 2002/02.

Activités transversales du pôle

En complément du travail spécifique des établissements, des actions transversales sont menées au sein du pôle adulte :

- deux comités de direction par mois intégrant à un rythme régulier les psychologues permettent de coordonner les travaux liés à la nouvelle structuration de Juralliance, de gérer les listes d'attentes, de suivre les situations les plus complexes, de donner une cohérence aux actions d'accompagnement et de développer des stratégies communes pour répondre aux exigences réglementaires ;
- un groupe de travail qualité pilote l'avancement du plan d'action construit suite à l'évaluation externe, travaille en commun sur le renouvellement des outils réglementaires liés à la loi 2002/02. En 2017, les règlements de fonctionnement ont été revus. En 2018, le groupe se penchera sur les livrets d'accueil.

Orientations 2018

- En lien avec le siège, nous participons activement à la réflexion sur le projet de la Maîtrise avec en toile de fond la création d'un foyer de vie et d'un module d'habitat partagé porté par le SAVS ;
- actualisation des livrets d'accueil ;
- action de sensibilisation à la bientraitance pour l'ensemble du personnel du pôle adulte et déploiement du nouveau protocole de signalement ;
- lancement de la 1^{ère} campagne des rencontres du bien vieillir sur le secteur ;
- mise en place d'une enquête de satisfaction auprès des personnes accompagnées pilotées par une personne en service civique.



Pôle hébergement spécialisé MAS - FAM - FDV Arbois



Juliane SORNAY
Directrice

Maison d'accueil spécialisée Les Pommiers

Avec la démarche de réflexion menée pour le futur CPOM, il a semblé important de faire reconnaître que le public accueilli à la MAS est, pour 68% d'entre eux, polyhandicapé. L'établissement accorde une grande importance à la qualité du service rendu aux résidents. En témoigne, entre autres, la restauration des locaux adaptés à la prise en charge, tant sociale que soignante. Les nouveaux équipements, notamment les rails de transfert, facilitent les déplacements et apportent davantage de confort aux résidents et de meilleures conditions de travail des professionnels. Le pôle sensoriel facilite l'accès à des activités organisées autour de la notion d'exploration sensorielle, de détente et de plaisir : il est composé d'un jacuzzi, d'une salle Snoezelen et d'un espace massage-détente. Les professionnels sont formés à ces pratiques et ont d'une manière générale à cœur d'agir dans le plus grand respect de chacun d'entre eux.

Avec l'autorisation des ARS, la MAS a diversifié ses modes d'accueil avec la création d'une place en accueil de jour. Dorénavant, sur une place d'internat libérée, nous accueillons deux jeunes adultes en alternance sur la semaine. Une troisième personne est en prévision d'accueil sur l'année 2018.

La qualité du soin est une préoccupation permanente, il y a les soins assurés en interne par un plateau technique et il y a les soins en extérieur, plus spécialisés, surtout lorsqu'il s'agit d'hospitalisations. Dans ce cadre très spécifique, l'engagement pris ces dernières années dans le développement du partenariat avec le Centre Hospitalier Pasteur de Dole, a abouti par la signature d'une convention et permet à chacun de mettre en œuvre la réflexion menée sur la qualité des soins, l'accueil des résidents lors d'hospitalisation et le retour en institution. Une enquête de satisfaction est renseignée après chaque hospitalisation.

Dans l'amélioration des pratiques professionnelles, se questionne le travail avec les familles, très présentes dans la vie de leurs enfants. Les professionnels ressentent le besoin de se former dans l'objectif de les accueillir dans ce lieu de vie qu'est celui de leur enfant, de définir la place qu'elles occupent dans leur parcours et d'entendre la légitimité de leurs attentes.

File active

Ce sont 21 personnes qui ont été accompagnées cette année. Les demandes d'intégration de la MAS sont nombreuses et ont augmenté cette année, la liste d'attente est de 21 personnes, c'est-à-dire autant que de personnes accueillies à ce jour. Les demandes ont augmenté cette année. Entre 2011 et 2013, la liste d'attente s'était partiellement résorbée. Depuis 2014, il y a une recrudescence de recherche d'établissement, notamment pour de jeunes adultes en aménagement Creton sur le département du Jura. Comment répondre à ces demandes en considérant qu'il n'est pas d'actualité de créer des places ? Pour cela, l'association Juralliance lance un travail de réflexion sur des prestations externalisées : le financement, la légitimité d'intervention au domicile, l'évaluation des attentes des personnes concernées. L'étape suivante sera l'écriture du projet à travailler en collaboration avec les ARS.

Sur les trois familles en recherche d'accueil de jour en 2016, deux d'entre elles ont pu bénéficier d'un accueil de jour, la troisième sur les conseils des ARS ne peut être accueillie du fait de l'éloignement géographique et donc de frais de transport élevés.

Foyer de vie Horizons

L'objectif principal du foyer de vie « Horizons » est d'organiser, de proposer à des personnes handicapées un lieu de vie adapté à leurs besoins au quotidien. Il inscrit son action dans le cadre juridique qui relève, pour l'essentiel, des lois n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, également en lien avec les valeurs associatives.

L'établissement prend également en compte les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM

et principalement celles relatives à la bienveillance en l'adaptant aux caractéristiques des personnes accueillies. Les principes suivants constituent en conséquence les fondements de nos actions :

- la mise en œuvre d'un accompagnement individualisé ;
- la qualité du lien et de l'écoute ;
- créer du mouvement ;
- s'ouvrir à l'environnement et à la vie citoyenne ;
- concilier le collectif et l'individuel ;
- reconnaître un statut d'adulte ;
- reconnaître une vie affective et sexuelle ;
- reconnaître la place et le rôle de la famille.

Pour ce faire et pour donner du sens aux fondements de nos actions, nous proposons de rythmer les journées avec des ateliers en interne tout comme à l'extérieur (infrastructures ou activités locales) où chacun trouve au quotidien une réponse à ses besoins et ses attentes. Différents ateliers sont proposés en lien avec leur projet personnalisé et leur participation dans le choix des activités est attendue.

Sur cet établissement existe un réel intérêt pour la **protection de l'environnement**. Avec l'accompagnement d'une spécialiste en recyclage, les professionnels ont été accompagnés cette année dans la démarche de valorisation des déchets et ainsi grâce à des gestes très simples, et souvent économiques, chacun peut agir au quotidien pour réduire son impact sur l'environnement. Les résidents sont sensibilisés à la démarche et participent à hauteur de leurs moyens.

L'informatique est un atelier à part entière depuis quelques années. L'accès à cette pratique pour les personnes les plus déficientes, s'est concrétisé par l'équipement de tablettes à des fins éducatives et ludiques. Force est de constater que c'est un puissant moyen de développement pour les personnes déficientes intellectuelles : tant pour le maintien que pour l'acquisition des savoirs.

Avec la participation des résidents de la MAS et du FAM, le professeur d'activités physiques adaptées et la psychomotricienne, ont mis en place des activités spécifiques se déroulant en extérieur et permettant de pratiquer des activités sportives peu pratiquées habituellement tel que le ski, le vélo tout terrain, la voile, la randonnée, la sarbacane... C'est une réelle découverte pour la plupart des participants avec beaucoup d'intérêt et de plaisirs partagés. Cela a été également la rencontre avec d'autres établissements organisateurs d'événements sportifs tel que le collège d'Arbois, diverses associations, l'université de Besançon. Ces temps forts sont facilitateurs d'intégration sociale et sont des petits plus dans l'avancée de l'acceptation du handicap au sein de la société.



File active :

Au total, ce sont 41 personnes qui ont été accueillies. Cette occupation se répartie ainsi :

- 27 personnes accueillies en permanence ;
- Se surajoute l'accueil de 14 personnes venant découvrir l'établissement. Certaines d'entre-elles sont originaires d'ESAT et en attente de place. Pour d'autres, c'est une possibilité de commencer à réfléchir leur projet de vie en dehors de l'ESAT pour les années à venir ou pour de jeunes adultes d'IME de travailler sur le passage d'une structure de l'enfance à une structure pour adultes.

Le FDV dispose d'une liste d'attente de 15 personnes. Ces dernières sont en IME, en ESAT, au CHS de Saint-Ylie ou alors en famille.

Foyer d'accueil Médicalisé Agathe

L'établissement est un lieu de vie et non un lieu de soins. Il est spécialisé dans l'accueil de personnes handicapées mentales vieillissantes, le critère d'âge d'admission est de 60 ans. Ces personnes cumulent handicap mental et vieillissement. Chacune d'entre elles, tout en préservant sa vie sociale, peut bénéficier d'un accompagnement avec prise en compte des problèmes de santé liés aux pathologies du vieillissement.

Au niveau du soin, le secteur le plus carencé est la prise en charge de la santé mentale. Les consultations en hôpital de jour ne sont pas toujours adaptées aux besoins des résidents accueillis, il y a d'une part des difficultés d'accessibilité des locaux et, d'autre part,

l'état de santé des résidents qui ne permet pas toujours de les accompagner, ils sont parfois dans le refus. Nous sommes toujours à la recherche d'un médecin psychiatre et parfois des contacts sont pris avec un médecin gériatrie-psychiatre de l'hôpital de Saint-Yllie pour l'analyse de situations particulières qui seront traitées médicalement en collaboration avec le médecin généraliste de l'établissement.

En collaboration avec la MAS, nous poursuivons notre partenariat avec le centre hospitalier de Dole à la fois dans la continuité du rapprochement et de la coordination des soins avec le secteur sanitaire et dans la prévention des risques infectieux. Pour cela, une infirmière hygiéniste intervient et propose des formations en direction des équipes, des résidents avec la mise en œuvre de pratiques professionnelles préventives et l'élaboration de protocoles.

Tout en respectant le rythme des personnes, l'accompagnement social est riche d'activités. Au-delà de la participation à des journées à thème avec la MAS et le FDV, un décloisonnement des établissements commence à s'opérer par la constitution de groupes de réflexion sur la mise en place d'ateliers qui mixent les participants de la MAS, du FDV et du FAM (potager, l'atelier pastel, l'atelier cuisine) cette expérience est riche dans l'expression des relations qui se construisent et dans la notion de pair-aidant.

Tout comme la MAS et le FDV, l'établissement s'inscrit dans la réflexion menée sur la diversification des modes d'accueil et plus particulièrement dans une recherche de réponses à la liste d'attente qui est principalement constituée de personnes ayant programmé leur départ en retraite d'ESAT.

Afin d'enrichir nos pratiques professionnelles en direction d'une meilleure connaissance des effets du vieillissement et de la prévention à mettre en place, nous proposons d'organiser au sein de la structure des programmes d'éducation à la santé sur les thématiques se rapportant aux besoins identifiés : équilibre alimentaire, activité physique, prendre soin de soi.

File active

Les 20 places ont été occupées en 2017. Les 2 places d'accueil temporaire sont occupées par des permanents. Une place libérée cette année permet de réinscrire le FAM dans la possibilité de proposer des accueils temporaires et ainsi diversifier ses modes d'accueil.

La liste d'attente est de 14 personnes. Cette année, la liste s'est enrichie de personnes travaillant en ESAT et en prévision d'une nouvelle orientation au regard de leur vieillissement. Il y a parfois des demandes de personnes ne répondant pas au critère d'âge.

Orientations Hébergement spécialisé :

Beaucoup trop de personnes sont encore en liste d'attente et les perspectives telles qu'elles sont définies dans le CPOM, sont orientées dans la recherche de la diversification des modes d'accueil ou d'accompagnement, également dans l'amélioration des pratiques professionnelles.

Les perspectives 2018

- Finalisation du CPOM.
- Réflexion sur le développement de prestations externalisées.
- Installation de l'outil Via trajectoire.
- Formalisation des conventions de partenariat.
- Formaliser la prévention des risques psychosociaux.
- Mise en place un programme d'éducation à la santé dans le cadre du bien vieillir.
- Évaluation interne.
- Entretien professionnel.
- Amélioration et développement des compétences des professionnels par la formation.
- Équipement de rails de transfert dans chacune des chambres de la MAS.
- Mise en service du jacuzzi.
- Travaux de rénovation des sols et rafraîchissement des locaux FAM et MAS.
- Articulation des soins entre sanitaire et médico-social.
- Recrutement d'un médecin généraliste.
- Recrutement d'un chef de service en remplacement de l'actuelle chef de service qui fait valoir ses droits à la retraite.
- Recrutement d'un AMP 0,80 ETP.
- Installation d'un ascenseur au FAM.
- Accompagnement par un maître d'œuvre sur les travaux à programmer pour des réparations sur le bâtiment de l'externat qui présente des fissures.



RAPPORT D'ACTIVITÉ

Pôle Handicap Enfance IME-SESSAD Dole et Saint-Claude



Sophie JOBELIN
Directrice

Le Bonlieu à Dole

Grâce à un partenariat avec le Club Kiwanis de Dole et l'aéroclub de Tavaux, 16 enfants de l'IME-SESSAD du Bonlieu ont pu faire leur baptême de l'air en survolant la région doloise.

Depuis un an, deux groupes d'adolescents du Bonlieu encadrés par 4 éducatrices prêtent main forte aux équipes d'EMMAUS de Villers-Les-Pots, à l'Épicerie Solidaire et Inter-Fringues de Dole ainsi qu'à la municipalité de Dole : ces petits travaux préparent leur future insertion sociale et professionnelle.

L'année 2017 a vu l'intervention du CICS (Centre d'Information et de Consultation sur la Sexualité de Besançon) se mettre en place au profit des adolescents du Bonlieu : les interventions mensuelles ont comme objectif de proposer un accompagnement concernant leur vie affective et sexuelle. L'infirmière et une psychologue du Bonlieu ont pu bénéficier d'une formation sur ce sujet et développent des groupes de paroles au sein de l'établissement.

IME-SESSAD Saint-Claude :

L'atelier « Connais-tu ton corps ? » était animé par une éducatrice spécialisée et la psychomotricienne de l'établissement, avec la collaboration sur plusieurs séances, d'une professionnelle sage-femme de la PMI de Saint-Claude. Le corps et ses transformations lors de la puberté, le corps de l'autre, l'intimité et le respect de chacun... autant de sujets qui traversent les échanges au fil du temps et permettent aux jeunes d'appréhender des questions importantes.

L'« Atelier créatif » est un travail en partenariat, mis en place et soutenu par le Musée de l'Abbaye. Un groupe participe à une séance mensuelle au Musée, en présence d'une artiste. L'exposition des œuvres réalisées tout au long de l'année scolaire a eu lieu en juin dernier.

Certains enfants accueillis et en âge d'être scolarisés au collège, prennent quotidiennement leur repas au Collège de la Maîtrise. Cet axe de l'accompagnement vise à favoriser leur inclusion en milieu ordinaire. Les questions de socialisation, d'habiletés sociales sont travaillées dans un environnement extérieur à l'institution.

Les activités « ski » avec le centre nordique se poursuivent. Comme chaque année, les résidents participent à plusieurs sessions de ski avec des personnes se présentant au Brevet d'Etat. Le groupe professionnel de la SIPFP a organisé un séjour de 4 jours à la base de Bellecin en juin 2017. Les adolescents et jeunes adultes ont profité d'un cadre naturel agréable au bord du lac de Vouglans, en pratiquant diverses activités sportives.

Conclusions

L'année 2017 fut propice :

- au développement du travail en pluridisciplinarité ;
- à la formalisation avec la construction de documents de communication et divers protocoles, repères pour les équipes et nos partenaires ;
- à l'amélioration continue de nos pratiques mais aussi la qualité de vie au travail des salariés, 2 axes intimement complémentaires.

L'ouverture sur l'extérieur s'est poursuivie avec de nouveaux partenariats : Emmaüs, municipalité de Dole et de Saint-Claude, association loisirs populaires, clubs sportifs, association de prévention, Education nationale, entreprises et terrains de stage,...

Perspectives

Nos perspectives pour l'année 2018 viseront à :

- poursuivre notre travail de lien et de développement pour favoriser l'inclusion sociale, scolaire et professionnelle notamment en multipliant les scolarités partagées ou complètes en milieu ordinaire ;
- poursuivre notre réflexion autour de la notion de parcours et d'adaptation de nos accompagnements ;
- poursuivre la dynamique d'amélioration des pratiques et des prises en charge ;
- mettre en place des entretiens d'évaluation et professionnels pour l'ensemble des salariés avant le 30 juin 2018 ;
- développer la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail ;
- réaliser des évaluations internes ;
- mettre en place le logiciel First « gestion du temps de travail ».

Pôle

Protection de l'enfance

MECS Prélude, Champandré, Accueil et Soleil, Chez Nous, Foyer Educatif Cap Vie

Les événements 2017

A l'initiative de Sonia Pomaro, éducatrice à la MECS Prélude à Lons-le-Saunier ont été organisées "**Les Olympiades**", le 14 juin 2017, pour une centaine de jeunes accueillis sur tout le pôle protection de l'enfance de Juralliance. Cet évènement a regroupé des jeunes âgés de 5 à 18 ans, garçons et filles accueillis dans toutes les MECS et PEAD de Juralliance. Cette journée de détente et de festivités sportives s'est déroulée au stade de L'Etoile, permettant un moment de partage et de convivialité.

Un trio d'éducateurs, Anthony Legros, Elodie Garreau et Sonia Pomaro, travaillant à la MECS Prélude, ont mis en place le **Nomade Tour** qui a été, cette année encore, un véritable succès. Les bénéficiaires de ce festival autour de la musique gitane et manouche financent un voyage pour les enfants accueillis. Ce festival s'est déroulé les 17 et 18 novembre 2017 au Bœuf sur Toit de Lons-le-Saunier. Cette aventure a pu être réalisée grâce aux nombreux bénévoles présents sur ces deux jours de festivités (collègues de travail, partenaires locaux, jeunes) et plus particulièrement l'Association Saint-Joseph qui a soutenu financièrement et logistiquement le projet. Grâce aux dons, les éducateurs ont organisé des camps et des sorties sur la saison estivale (Europa Park, Nigloland, lac de Chalain...)

En 2017, la confirmation de notre **partenariat avec Les Scènes du Jura** a permis aux jeunes de bénéficier à un accès à la culture en tant que spectateurs de nombreux évènements de cirque, slam, théâtre... Cette année 2017 les jeunes ont pu apprécier les performances du rappeur Kerry James et de danseurs de hip-hop locaux.

Le Lions Club a, de nouveau, été généreux cet été 2017 en finançant deux colonies de vacances dans le Haut-Jura pour des enfants du groupe. Ces derniers n'avaient pas la possibilité d'être accueillis dans leurs familles respectives durant cette période estivale. Organisé par le Lions Club les jeunes ont pu également participer à un concours de confection de mousses au chocolat dans le cadre du premier salon Vin et Chocolat à Juraparc à Lons.

Les enfants accueillis à la MECS de Champandré ont participé à différentes activités ou camps.

- Camp itinérant de 3 jours avec des ânes organisé à Prénovel ainsi qu'un camp de 5 jours dans les Hautes-Alpes en juillet 2017.
- Soirée cabaret à Lavans-lès-Saint-Claude, inscription dans des colonies de vacances, ou au centre de loisirs du bourg.
- La fête de fin d'année, en juin 2017, a permis aux enfants et équipes de la MECS de partager un moment festif pour clôturer l'année scolaire.
- L'arrivée du Père Noël en traîneau à chiens, à l'occasion de la fête de Noël à la MECS, avec baptêmes en traîneau pour tous les enfants présents.
- Des journées ski ou raquettes, sorties aux lacs et randonnées pédestres,...

Les enfants et adolescents de la MECS de Poligny ont pu participer à des activités menées par La Séquanaise ainsi que par différents clubs sportifs locaux.

De surcroît, l'équipe pluridisciplinaire de la MECS met en œuvre des actions permettant aux enfants de vivre des temps « hors institution ». A ce titre et outre les activités ordinaires (ballade à pieds, à vélo...) organisées par l'équipe, les enfants ont participé, au cours de l'année 2017 à plusieurs manifestations et sorties :

- pressage de jus de pomme encadré par l'équipe éducative du groupe 1 ;
- carnaval ;
- scènes du Jura (Financé par le Conseil d'Administration de l'association « Chez Nous ») ;
- transfert du Groupe 1 pendant une semaine dans un gîte rural Jurassien ;
- participation aux Olympiades organisées par nos collègues du site de Prélude ;
- participation au Nomade Tour.

En 2017, les enfants de la MECS de Mesnay ont participé à des activités menées par la MJC d'Arbois et les clubs sportifs avoisinants.

L'équipe pluridisciplinaire de la MECS met en œuvre des actions permettant aux enfants de vivre des temps « hors institution ». A ce titre, et outre les activités ordinaires (ballade à pieds, à vélo...) organisées par l'équipe, les enfants ont participé, au cours de l'année 2017 à plusieurs manifestations et sorties :

- Février : sortie « carnaval », organisée par la commune d'Arbois,
- Après-midi « carnaval » organisé, en présence des enfants du village, par la commune de Mesnay (défilé dans le village, goûter à la salle commune),
- Mars : sortie d'une journée au ski à l'espace des Marmousets à Bois d'Amont,
- Avril : sortie d'une journée au parc d'attraction « Walibi »,
- Juin : sortie d'une journée aux Olympiades,
- Décembre : sortie d'une journée au marché de Noël à Colmar,
- Spectacle de « Noël » organisé par la commune de Mesnay à la salle communale.

Conclusions et perspectives

Malgré une déstabilisation liée à certains mouvements de personnel, l'année 2017 fut propice :

- au développement du travail en pluridisciplinarité,
- à la poursuite du travail de lien avec nos partenaires,
- à l'amélioration continue de nos pratiques mais aussi la qualité de vie au travail des salariés, 2 axes intimement complémentaires.

Parallèlement à ce travail d'ouverture et d'adaptation de nos pratiques professionnelles, nous avons mis en œuvre au sein de la MECS :

- Un audit informatique,
- Une démarche « De la qualité de vie au travail à la qualité de la prise en charge ».

Perspectives 2018

- Stabilisation des équipes, notamment de l'équipe cadre.
- Poursuite de la dynamique d'amélioration des pratiques et des prises en charge.
- Mise en place des entretiens d'évaluation et professionnels avant le 30 juin 2018.
- Développement de la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail.
- Elaboration du projet de pôle protection de l'Enfance.
- Réalisation de l'évaluation interne.
- Mise en place du logiciel First « gestion du temps de travail ».
- Poursuite de la réflexion et des propositions quant à l'accueil et la prise en charge des MNA.





Mme Françoise POUILLARD

Présidente de Juralliance

RAPPORT MORAL

de l'association

2017 a été une année un peu folle, qui a induit beaucoup de changements dans notre manière de travailler, à la fois pour répondre aux exigences de nos financeurs (inclusion, parcours de vie, MNA...), mais surtout pour les anticiper et faire des propositions innovantes pour l'avenir.

Toutes les équipes se sont beaucoup investies dans cette tâche, avec des consultants extérieurs très au fait des problèmes nouveaux qui se posent à des associations comme la nôtre. Et ainsi, au cours de l'année, ont pu nous être présentées régulièrement les innovations que nous aurons à mettre en place dès la signature du CPOM, voire même avant. Car c'est un enjeu d'avenir pour Juralliance.

Face à ces mutations, nous devons revoir notre façon de travailler, pour mieux répondre à des besoins qui ne cessent d'augmenter au regard d'un financement qui s'amenuise. Oui nous devons mieux nous organiser, faire des économies, mais gardons en tête ce pourquoi nous sommes réunis en associations, qu'elles soient parentales ou de protection de l'enfance. Les avancées sociales obtenues en matière de protection des personnes vulnérables (personnes handicapées ou enfants/adolescents) ne doivent pas régresser en raison de nouveaux choix politiques qui ne mettraient plus en priorité d'action la protection de ces personnes sous prétexte d'inclusion à 100 %.

La notion de parcours de vie est une bonne chose, car elle permettra de suivre la personne tout au long de sa vie. Nous pourrons ainsi accéder au désir de chaque personne et prévoir, avec elle, ce qui lui conviendra le mieux. C'est effectivement une autre façon de travailler pour les différents services, ce qui induira l'apparition de nouveaux métiers. Pour nous administrateurs également, il faudra tenir compte de tous ces changements qui nous engagent différemment.

Les politiques publiques tendent à réduire les investissements dans le social et le médico-social : ces 10 dernières années il y a de moins en moins de créations de places. Pour conduire nos actions nous devons donc innover et rechercher des fonds différemment. C'est un défi majeur qui nous attend, auquel nous ne sommes pas habitués. Mais je suis sûre que nous le relèverons, car j'ai confiance en vous administrateurs, et j'ai confiance en notre directeur général et en nos équipes de professionnels qui savent trouver les meilleures solutions aux problèmes posés, et motiver les troupes pour agir dans la bonne direction.

Par ailleurs pour aller dans ce sens et mieux gérer le patrimoine immobilier de Juralliance a germé l'idée de la création d'une société foncière, SCICalliance. C'est une coopérative, qui réunira plusieurs collèges de participants internes et externes à l'association, dans le but de gérer de façon globale et adaptée ce patrimoine important, et de réunir des fonds extérieurs pour pouvoir investir et/ou rénover ses établissements afin d'améliorer l'accueil des personnes accompagnées.

Le CPOM 2018-2022 va dans ce sens puisqu'il inclut tous les projets innovants à venir. Je suis persuadée que nos équipes spécialisées du siège administratif, avec bien sûr avec l'appui de tous les autres directeurs de pôles sur le terrain, sauront défendre notre point de vue et nous permettront de signer rapidement ce nouveau CPOM.



RAPPORT D'ORIENTATION de Juralliance



M. Patrick CLEMENDOT

Directeur Général de Juralliance

Sur la durée du CPOM 2013-2017, Juralliance a su créer les conditions d'union, au sein d'une même entité gestionnaire, de 480 salariés issus de 7 associations différentes qui ont voulu mutualiser leurs forces pour garantir la pérennité et la performance des activités sociales et médico-sociales de leurs établissements.

Progressivement, à travers une refonte du dialogue social avec les partenaires sociaux, un management coordonné des équipes de direction, un programme formation proposé de manière transversale à tous les établissements pour l'ensemble des salariés de Juralliance, les pratiques professionnelles se sont harmonisées en s'enrichissant de la diversité des expériences vécues au sein des 25 établissements et services qui accompagnent dans l'année plus de 1 000 personnes vulnérables.

Les administrateurs et les salariés de Juralliance ont su évoluer au rythme de cette profonde transformation de l'organisation et stabiliser le fonctionnement « cœur de métier » au service direct des personnes accueillies tout en développant des services supports de qualité : finance, gestion, formation, payes, qualité-sécurité, systèmes d'information.

Les professionnels de Juralliance, chacun dans son champ de compétence, handicap ou protection de l'enfance, sont reconnus pour la qualité de leur expertise, leur engagement au quotidien auprès des personnes accompagnées.

En 2017, Juralliance a atteint un niveau d'organisation lui permettant d'envisager de relever sereinement les défis de la mutation de notre secteur. Celle-ci va nous faire passer, progressivement et pour certains publics, d'une logique de financement à la place à une logique de financement à la prestation sur des besoins ciblés. Les accompagnements seront pensés en parcours, en ambulatoire et au plus près des dispositifs de droit commun. L'inclusion deviendra sans doute un maître mot pour guider nos actions sans sacrifier à la qualité de l'accompagnement et aux moyens nécessaires pour la mettre en œuvre.

Sur ces bases solides, les orientations 2018-2022 de Juralliance viennent répondre aux cinq grands axes de la stratégie régionale des CPOM définis par l'ARS :

- Axe 1 : Efficience et qualité ;
- Axe 2 : Inclusion ;
- Axe 3 : Prévention et soin ;
- Axe 4 : Individualisation ;
- Axe 5 : Fluidification ;

I - Les actions transversales 2018-2022 à tous les services et établissements de Juralliance :

Action 1 : diversifier l'offre sociale et médico-sociale par la création de 4 maisons des parcours et de la participation.

Structurer la diversification de l'offre sociale et médico-sociale pour réussir le virage inclusif. Faire cohabiter logique de place / logique de parcours. Se rapprocher des dispositifs de droit commun. Installer un processus de décloisonnement et de désinstitutionalisation. Expérimenter le suivi de l'activité selon la nomenclature Serafin. Mettre en place le principe d'une réponse accompagnée pour tous dans un territoire par la mutualisation des réponses aux besoins et par la coopération entre professionnels de différents secteurs (santé, social, médico-social, libéraux...).

Action 2 : renforcer les compétences professionnelles, accompagner l'émergence des nouveaux métiers.

Mesurer les écarts entre les compétences d'aujourd'hui et les besoins d'ici 5 ans. Identifier les mutations à venir et accompagner les changements par la mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GEPC).

Action 3 : créer une foncière, société coopérative à but non lucratif, dont l'ambition sera de répondre à l'attente des résidents : « je veux un habitat qui me convient au moment où j'en ai besoin ».

Rendre plus adaptés, performants et sécurisés les 42 000 m² de bâtiments d'accueil des usagers par la création d'une SCIC foncière (Société Coopérative d'Intérêt Collectif), qui portera la gestion des bâtiments (construction, maintenance) selon le principe d'un habitat le plus inclusif possible, au plus près du besoin évolutif de la personne. Engager à Lons-le-Saunier, à Dole, à Saint-Claude et à Arbois un plan de modernisation des établissements les

plus vétustes qui devra conjuguer une exigence d'être le plus possible au cœur de la cité, en inclusion, d'être mieux adapté aux objectifs de l'accompagnement et de son évolution, de permettre une plus grande mutualisation des fonctions.

Action 4 : réussir la transformation numérique de notre organisation.

Le Système d'Information (SI) de Juralliance a déjà atteint un bon niveau de développement. Toutefois, les enjeux de la mutation numérique imposent à présent de mieux gérer l'ensemble des données récoltées et de les sécuriser, de centrer le développement de notre système d'information sur notre cœur de métier dans l'accompagnement des personnes qu'elles soient en établissement, à l'école, au travail, à l'hôpital ou à domicile. Notre SI sera structuré pour renforcer la citoyenneté des usagers de nos services et prestations. Il permettra aux professionnels et aux personnes accompagnées de se connecter aux services de la plateforme Juralliance afin de disposer d'applicatifs (logiciels) et de ressources d'aide au cheminement dans les parcours et de coordination des actions : parcours emploi, parcours habitat, parcours formation, parcours de soin, parcours d'aide aux aidants, parcours d'aide aux tâches domestiques, parcours culture-sport et loisirs...

II - Les actions pour le public de la protection de l'enfance

Action 5 : faire évoluer l'offre de placement.

Proposer un accueil et un accompagnement amenant l'enfant ou l'adolescent vers l'autonomie avec l'appui de la mesure éducative. Apporter un soutien à la fonction parentale. Préparer, dès le début de la mesure, la sortie de l'enfant ou de l'adolescent (projet scolaire, projet professionnel).

Action 6 : développer du PEAD administratif et du soutien à la parentalité.

Proposer une alternative au placement. Maintenir le lien familial. Garantir la possibilité d'une mise en œuvre du PEAD administratif sur l'ensemble du département. Soutenir les parents dans leur rôle.

Action 7 : renforcer le partenariat Unité Territoriale / Pôle Protection de l'Enfance et partenariat autour de la mise en œuvre du PPE (Projet Personnalisé de l'Enfant)

Mieux se connaître entre partenaires afin de mieux travailler ensemble dans l'intérêt des enfants pris en charge. Reconnaître et respecter les rôles et missions de chacun. Mettre en commun les connaissances et les compétences.

Action 8 : créer des liens entre le secteur social (MECS) et les établissements médico-sociaux pour les prises

en charge des enfants et adolescents à problématiques multiples

Éviter les situations de rupture de toute nature. Développer le partenariat, les liens et passerelles entre MECS et ESMS (ITEP, IME...). S'appuyer sur les compétences et les moyens des ESMS.

Action 9 : apporter une solution d'accueil aux MNA sur le plan départemental.

Faire face à l'augmentation des Mineurs Non Accompagnés (MNA) en MECS. Répondre aux besoins de libérer des places de MECS. Mettre en place un accompagnement éducatif centré sur le soin, l'insertion scolaire et professionnelle, les démarches administratives. Préparer au mieux la majorité et l'autonomie de ces jeunes MNA. Garantir un accueil décent et sécuritaire à ce public.

III - Les actions pour le public « handicap enfance »

Action 10 : prendre en compte l'évolution de la population accompagnée et les conséquences en termes d'accompagnement.

Individualiser les réponses. Adapter les prises en charge avec les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la Haute Autorité de Santé. Poursuivre la formation des professionnels particulièrement pour l'accompagnement des enfants atteints de troubles du spectre autistique. Aménager les espaces et disposer d'outils spécifiques à l'accompagnement des enfants autistes.

Action 11 : préparer et accélérer la transition vers le secteur adulte.

Préparer en amont de sa majorité l'orientation du jeune. Développer le partenariat et le réseau. Développer les stages en milieu ordinaire dès 16 ans. Développer les stages vers le secteur adulte protégé dès 18 ans. Accompagner et soutenir les familles dans la préparation de l'avenir de leur enfant. Préparer l'autonomie dans la gestion de la vie quotidienne en utilisant des locaux proches de l'IME. Suivre durant 3 ans le jeune après sa sortie d'IME.

Action 12 : assouplir l'accompagnement (offre séquentielle, accompagnement à domicile).

Fluidifier l'adaptation des modes de prise en charge : internat vers semi-internat et inversement, du SESSAD vers l'IME et inversement, dans une logique de parcours. Développer des modes d'accueil variés : accueil temporaires, séquentiels. Mise en place de soutiens éducatifs et thérapeutiques à domicile.

IV - Les actions pour l'hébergement, l'habitat autonome et les services ambulatoires pour le public « handicap adulte »

Action 13 : assouplir les types d'habitat.

Faire de l'accueil séquentiel en foyer d'hébergement. Créer des places d'accueil de jour. Diminuer les listes d'attente. Accompagner les personnes vers de l'habitat autonome ou partagé. Adapter l'offre d'hébergement à l'évolution d'un public qui doit faire face à un handicap psychique ou à la perte d'autonomie. Accompagner le vieillissement des personnes. Créer des logements spécifiques pour jeunes seniors handicapés en perte d'autonomie.

V - Les actions « emploi » pour le public « handicap adulte »

Action 14 : assouplir l'offre d'accompagnement vers l'emploi en fonction des besoins des personnes.

Renforcer les solutions alternatives à l'ESAT : stages en milieu ordinaire ; détachement individuel et collectif, job coaching, emploi accompagné, Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Développer l'accueil séquentiel et les ateliers d'entraînement au travail pour que l'offre de professionnalisation soit adaptée à l'évolution du public (déficience plus ou moins importante, trouble du comportement, handicap psychique). Accompagner le vieillissement des travailleurs d'ESAT (temps partiel) et le passage à la retraite.

Action 15 : créer de nouvelles activités pour diversifier l'offre de professionnalisation.

Création d'une cuisine centrale à Saint-Claude. Création d'une entreprise adaptée sur les métiers de la restauration et de la logistique. Reconstruction d'un ESAT à Arbois pensé comme le modèle de l'entreprise inclusive de demain en capacité de mieux accueillir le public actuel des ESAT. Cet ESAT développera de l'activité agroalimentaire, de l'activité d'élevage avicole, de l'activité blanchisserie et de l'activité restauration. Création d'un espace spécifique d'accompagnement vers l'emploi en milieu ordinaire de travail.



VI - Les actions en hébergement spécialisé pour le public « handicap adulte » (MAS, FAM et FDV)

Action 16 : créer une MAS externalisée dispositif en appui de la MAS existante (accompagnement hors murs).

Créer un plateau technique, d'expertise et de compétence. Mener une réflexion sur les nouveaux partenariats à développer. Organiser et coordonner le travail avec le secteur libéral (paramédical et médical).

Action 17 : adapter l'offre aux besoins liés aux problématiques du vieillissement du public accompagné. Avec la précocité du vieillissement et du « sur-handicap », tenir compte du vieillissement des parents des personnes accompagnées.

Organiser une logique de parcours. Adapter la structure aux spécificités du polyhandicap. Répondre aux besoins en soins techniques (plateforme de soins). Développer des solutions de répit et d'écoute aux aidants (accueil de jour, café des aidants...). Mener des actions de prévention du vieillissement (ateliers du bien vieillir). Organiser des visites accompagnées chez les professionnels de santé (permettre à toute personne l'accès aux soins dont elle a besoin). Développer les partenariats et les compétences des professionnels.

Action 18 : créer 9 places en extension du FDV à Saint-Claude.

Conduire le projet de regroupement sur un seul site de plusieurs établissements et services aujourd'hui répartis sur 11 sites. Construire un projet avec les professionnels et les usagers qui viendra répondre aux urgences d'accueil d'aujourd'hui et aux types d'accompagnement qu'il faudra faire demain (IME, FDV, Foyer d'Hébergement, SAVS, SESSAD, appartements semi-autonomes). Décloisonner les fonctions pour une réponse mutualisée sur un territoire. Redéployer des ressources humaines et techniques avec ce projet pour contribuer au financement sollicité du coût d'extension des 9 places de FDV.

Le CPOM 2018-2022 de Juralliance est en attente de signature à ce jour. Pour l'essentiel il a été co-construit dans une logique de partenariat avec l'ARS et le conseil départemental. Toutefois, certaines décisions des autorités de tarification permettront ou non le développement de certains des projets énumérés ci-dessus.

C'est par la mise en synergie de ces différentes actions que Juralliance déploiera son projet stratégique dans une cohérence globale pour ainsi relever le défi de la transformation sociale et médico-sociale. Juralliance a pour volonté de se positionner comme une association qui sécurise ses partenaires par une offre de service maîtrisée et structurée tout en leur offrant des possibilités de réponses nouvelles par une capacité d'innovation et d'adaptation élevée.

LEXIQUE

- AAH** : Allocation Adulte Handicapé.
- AIST** : Association Interprofessionnelle de Santé au Travail.
- ALS** : Allocation Logement à caractère Social.
- ANESM** : Agence Nationale d'Evaluation Sociale et Médico-sociale.
- APF** : Association des Paralysés de France.
- ARS** : Agence Régionale de Santé.
- CMP** : Centre Médico-Psychologique.
- CPOM** : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens.
- DRESS** : Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques.
- EHPAD** : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes.
- ESAT** : Etablissement et Service d'Aide par le Travail.
- ETP** : Equivalents Temps Plein.
- FAM** : Foyer d'Accueil Médicalisé.
- FDV** : Foyer De Vie.
- GEPP** : Gestion des Emplois et Parcours Professionnels.
- GIP** : Groupement d'Intérêt Public.
- GPECT** : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriales.
- HACCP (Norme)** : Hazard Analysis Critical Control Point (Analyse des dangers - points critiques pour leur maîtrise).
- IME** : Institut Médico-Educatif.
- MAD** : Mise A Disposition.
- MARPA** : Maison d'Accueil Rurale pour Personnes Agées.
- MAS** : Maison d'Accueil Spécialisée.
- MDPH** : Maison Départementale des Personnes Handicapées.
- MECS** : Maison d'Enfants à Caractère Social.
- MISPE** : Mise en Situation Professionnelle en ESAT.
- MNA** : Mineurs Non Accompagnés.
- PCH** : Prestation de Compensation du Handicap.
- PEAD** : Placement Educatif A Domicile.
- PJJ** : Protection Judiciaire de la Jeunesse.
- PMSMP** : Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel.
- PPS** : Prestations Ponctuelles Spécifiques.
- PSI** : Plan de Service Individualisé.
- QVT** : Qualité de Vie au Travail.
- RABC** : Risk Analysis Bio contamination Control (méthode d'analyse des risques de contamination microbiologiques du linge).
- RGPD** : Règlement Général sur la Protection des Données (directive européenne).
- RLH** : Reconnaissance de Lourdeur du Handicap.
- RMO** : Rapprochement Milieu Ordinaire.
- RPS** : Risques Psycho-Sociaux.
- RSFP** : Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels.
- SAJ** : Service d'Accueil de Jour.
- SAMETH** : Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés.
- SAMSAH** : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés.
- SAVS** : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale.
- SCIC** : Société Coopérative d'Intérêt Collectif.
- SERAFIN PH** : Service Etablissements : Réforme pour une Adéquation des Financements au Parcours des Personnes Handicapées.
- SESSAD** : Service d'Education Spéciale et de Soins A Domicile.
- SIPFP** : Service d'Initiation et de Première Formation Professionnelle.

DOLE

- SAVS

- IME
- SESSAD Le Bonlieu

POLIGNY

- MECS
- PEAD Chez Nous

LONS-LE-SAUNIER

- MECS Prélude
- Foyer Cap Vie
- Appartements
- MIE
- PEAD

LAVANS-LÈS-ST-CLAUDE

- MECS Champandré
- PEAD

CRAMANS

- Foyer et ESAT Les Glycines

ARBOIS

- SIÈGE ADMINISTRATIF

- ESAT Les Vignes
- Foyer Les Fougères
- SAVS

- Foyer de vie Horizons
- MAS Les Pommiers
- FAM Agathe

MESNAY

- MECS Accueil et Soleil

SAINT-CLAUDE

- ESAT Prestige Jura
- Foyer La Résidence du Parc
- SAVS

- IME et SESSAD Saint-Claude

- Appartements

Ensemble restons connectés

REJOIGNEZ-NOUS



Rejoignez-nous sur
www.juralliance.fr

Un site d'information et une plate-forme collaborative
...et suivez nous sur Facebook.



association
Juralliance

ACCOMPAGNER, PROTÉGER, PRENDRE SOIN

9 rue Chauvin - BP 54
39602 ARBOIS Cedex
Téléphone : 03 84 66 31 80
Fax : 03 84 66 31 89