

association
Juralliance

ACCOMPAGNER, PROTÉGER, PRENDRE SOIN

2016

Rapport d'Activité

L'alliance des
forces humanistes et solidaires
de nos territoires



SOMMAIRE

	EDITO	0 5
	Françoise POUILLARD - Présidente	
JURALLIANCE, L'ALLIANCE DES FORCES HUMANISTES ET SOLIDAIRES DE NOS TERRITOIRES		0 7
	Patrick CLEMENDOT - Directeur Général de JURALLIANCE	
	JURALLIANCE, UNE ASSOCIATION D'ASSOCIATIONS	0 8
	CONSEIL D'ADMINISTRATION 2017	0 9
	OBJECTIFS STRATÉGIQUES	1 0
	GOUVERNANCE	1 0
	LA DIRIGEANCE DES ÉTABLISSEMENTS	1 2
	PUBLIC ACCOMPAGNÉ	1 4
	Emploi - Insertion sociale et professionnelle - Hébergement / Secteur Handicap Adulte	1 4
	Hébergement spécialisé / Secteur Handicap Adulte	1 6
	Enseignement adapté - Accompagnement social et professionnel - Hébergement / Secteur Handicap Enfant	1 9
	Listes d'attentes - Quand l'attente d'une place devient un drame personnel et familial : quelles solutions	2 2
	Aide sociale à l'enfance - Protection judiciaire de la jeunesse / Secteur Protection de l'Enfance	2 3
	BILAN ANNÉE 2016	2 5
	Ressources humaines	2 5
	Ressources financières	2 8
	Le patrimoine au service de la qualité d'accueil	3 0
	Le Système d'Information au service d'un accueil performant	3 1
	De la Qualité de Vie au Travail à la Qualité de l'Accompagnement des personnes accueillies	3 2
	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 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
	Françoise POUILLARD - Présidente	
	RAPPORT D'ORIENTATION de l'association	4 7
	Patrick CLEMENDOT - Directeur Général de JURALLIANCE	



EDITO



Françoise POUILLARD
Présidente de JURALLIANCE

L'Assemblée Générale de Juralliance est un évènement annuel attendu et solennel dans la vie de notre association, qui permet à toutes les personnes impliquées dans l'accueil, l'accompagnement et les soins donnés, qu'elles soient salariées ou bénévoles, de se retrouver, et d'échanger.

Une Assemblée Générale est aussi une bonne occasion d'affirmer la présence et l'identité de Juralliance sur différents territoires du département du Jura, et d'afficher notre fierté du travail accompli pour le bien-être des personnes accueillies, lesquelles sont au centre de nos préoccupations.

C'est aussi le moment de présenter le bilan de l'année écoulée, et d'exposer les projets de l'association pour l'avenir. Après la constitution de l'association fin 2014, et la réalisation des transferts d'actifs au cours de l'année 2015, l'année 2016 n'a pas été une année facile pour mettre en œuvre les changements induits par cette forme nouvelle « d'association d'associations ». Toutefois, malgré quelques turbulences, Juralliance a réussi à maintenir le cap.

2017 sera une année orientée vers la COMMUNICATION en direction des salariés, des adhérents des associations membres, des financeurs, des associations voisines et amies, des entreprises partenaires.

C'est également une année importante qui voit renouvellement de notre CPOM, et par voie de conséquence de notre PROJET ASSOCIATIF, pour les cinq prochaines années 2018 - 2022.

C'est une année qui sera également orientée vers l'INNOVATION et l'ADAPTATION, car nous devons faire face aux nombreux changements qui interviennent à tous les niveaux. Le monde est en train de changer, et notre action doit demeurer en adéquation avec la société dans laquelle nous vivons.

Comme nous en avons pris l'habitude, nous avons, cette année encore, scindé cette Assemblée Générale en deux parties :

- une partie statutaire, un peu ennuyeuse, mais obligatoire, à laquelle ne participent que les membres de l'association ayant le droit de vote ;
- puis une partie ouverte au public au cours de laquelle nous rendons compte de notre activité, de notre gestion et de nos projets. Cette partie sera agrémentée de moments conviviaux, afin de rendre cette réunion plus agréable.

J'espère que vous aurez plaisir à suivre nos débats sous une forme plus vivante et active. Vous retrouverez tous les comptes rendus de nos actions dans le rapport d'activités qui vous a été remis à l'entrée.

Je vous souhaite une bonne Assemblée Générale 2017.



Juralliance, l'alliance des forces humanistes et solidaires de nos territoires



Patrick CLEMENDOT

Directeur Général de JURALLIANCE

L'objectif général de la stratégie Régionale de l'ARS pour la signature des Contrats Pluriannuels d'objectif et de moyens à venir est de :

- « Renforcer l'efficacité et la qualité de l'offre des établissements et services ».
- « Développer des mutualisations et rapprochements de structures isolées situées à proximité en appuyant les fusions et/ou créations de GCSMS ».
- « Généraliser le tableau de bord de la performance (ANAP) ».
- « Gérer les compétences existantes dans les équipes et développer le dispositif de formation continue des professionnels ».

De son côté, le Département, pour les catégories d'établissements et services relevant de son autorité de tarification, attend des associations gestionnaires une organisation irréprochable de son offre en direction du public qui lui est confié (personnes âgées, personnes handicapées en foyer de vie ou en foyer d'hébergement, Service d'accueil de jour, protection de l'enfance, Protection Judiciaire de la Jeunesse).

Dès 2009 quelques associations jurassiennes ont créé le GCSMS Juralliance. Elles avaient senti la nécessité d'allier les forces de leurs petites associations (de 5 à 150 salariés) par une mutualisation des ressources pour relever les défis qui s'imposaient déjà aux gestionnaires d'établissements sociaux et médico-sociaux.

Ce GCSMS s'est transformé en association d'associations fin 2015. Juralliance est devenue alors l'association gestionnaire des 23 établissements et services qui accueillent 850 personnes accompagnées par 450 professionnels.

L'année 2016 a été, pour les associations membres et pour les professionnels de Juralliance, une année charnière.

Les associations membres ont en quelques sortes accepté de transférer à Juralliance, ce qui faisaient une bonne part de leur raison d'être à travers la création et la gestion d'établissements et à travers une vie associative centrée sur les usagers accueillis dans leurs établissements. La plus ancienne des associations membres a été créée en 1803, ce qui veut dire que chacune des 7 associations est porteuse d'une histoire d'exception, d'une identité construite autour de solidarités locales particulières et durables. Dès lors la naissance de Juralliance, fruit de l'alliance des associations territoriales, garantit la pérennité de l'activité de gestionnaire, renforce les moyens de développement de l'offre de service aux plus démunis, aux plus vulnérables. En même temps, les associations

territoriales de Juralliance doivent aujourd'hui redonner un sens différent à leur action. En effet, n'ayant plus la mission de gestion directe des établissements, constatant une érosion de leurs adhérents, elles sont amenées à engager une réflexion sur les nouvelles missions qu'elles peuvent porter dans les territoires : action auprès des familles, action d'animation d'atelier pour des personnes dans et hors établissements, action de mobilisations de ressources complémentaires pour le financement de nouveaux projets, implication dans les instances représentatives de Juralliance et travail en commissions. De leur côté, les salariés des différents établissements gérés encore en 2015 par les 7 associations, sont devenus des salariés de l'association Juralliance. Chaque salarié a un lien particulier avec l'association et le directeur qui l'ont recruté. Pour les plus anciens salariés encore en activité dans quelques établissements, ils ont été les bâtisseurs des établissements au sens figuré comme au sens propre dans certains cas. Pour quelques salariés, le passage d'une association gestionnaire de proximité à une association gestionnaire de dimension départementale n'a pas été facile, d'autant que bon nombre des salariés allaient rapidement constater qu'ils perdaient des avantages autrefois concédés dans l'établissement (jours de congés extra conventionnel par exemple) sans pour autant constater l'intérêt de la naissance de Juralliance.

Un ensemble d'actions engagées en 2016 et 2017 viennent donner sens progressivement à l'action de Juralliance au plus près des établissements, des salariés et des personnes accueillies pour créer les conditions d'un partage de la même vision de ce que nous souhaitons être dans 5 ans et du chemin qui nous conduira dans la réalisation de cette ambition, dans cette histoire commune qu'aujourd'hui déjà nous écrivons. ACCOMPAGNER- PROTÉGER – PRENDRE SOIN – sont trois infinitifs qui signent à présent notre logo « Juralliance », notre marque. Ces trois verbes, en forme de ralliement des administrateurs, bénévoles, salariés, personnes accueillies de Juralliance sur des valeurs partagées, nous engagent auprès des plus démunis, des plus vulnérables.

Fédérés, partageant la même vision (projet associatif, plan de développement stratégique, projet d'établissements, CPOM 2018-2022), nous serons ensemble à la hauteur pour relever les nouveaux défis qui nous attendent.



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, elle compte pour une voix quelle que soit sa taille.

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 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 par la situation des personnes en difficulté ou en besoin ainsi que sur la compétence et l'implication de ses professionnels dans la mise en oeuvre 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**, l'association prendra 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.

L'éthique auprès des personnes accompagnées ou accueillies

Juralliance est ainsi animée par une volonté éthique fondamentale : renforcer les dimensions de bientraitance 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 bientraitance 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



Jacques
MANZONI



Dominique
MONIER



Régine
RACINE



Guy
VASSET



Laurent
MEUNIER



Isabelle
DUFRENNE



Chantal
RIPAUX



Serge
MICONNET



Jean-Marie
DUQUET



Frédérique
TISSERAND



Pierre
VUILLERMOZ

Décès de Monsieur Gérard BARRET Le 15 décembre 2016

Gérard BARRET était une figure bien connue dans le monde associatif tant son attachement à la cause du handicap était important.

Gérard a accompli un très beau parcours professionnel et de nombreuses années de bénévolat puisqu'il a débuté sa carrière d'éducateur à l'IME Le Bonlieu à Dole, a été ensuite formateur à l'école d'éducateurs de Dijon, puis est devenu président de l'Association Franc-Comtoise Le Bonlieu.

À sa retraite – toujours très active – il a accepté la présidence de l'Apei de Saint-Claude, pour participer à l'aventure Juralliance avec un dévouement constant et beaucoup de professionnalisme, tout en restant généreux et disponible.

Gérard était un homme rare, Humaniste, dont la vie était tournée vers les autres et surtout les plus fragiles. Merci infiniment Gérard, c'est un honneur d'avoir pu œuvrer à vos côtés.

Bernadette BLANCK / Françoise POUILLARD



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 réponse 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 structurera un ensemble de commissions pour assurer sa gouvernance (voir plus loin).
- 5 Elle développera 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.



gouvernance

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 :

- 1 Garantir l'efficacité du siège et de ses moyens dans son action de soutien aux pôles.
- 2 Veiller à la bonne mise en oeuvre des missions de chaque pôle.
- 3 Soutenir les missions spécifiques de chacun de ses établissements et services.
- 4 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 :

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

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 compétences sont au coeur 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 DES ETABLISSEMENTS

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 stratégiques 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 avec 18 personnes qui apportent 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

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 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 avants 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
 - Entretien du linge
 - Transports liés au projet individuels

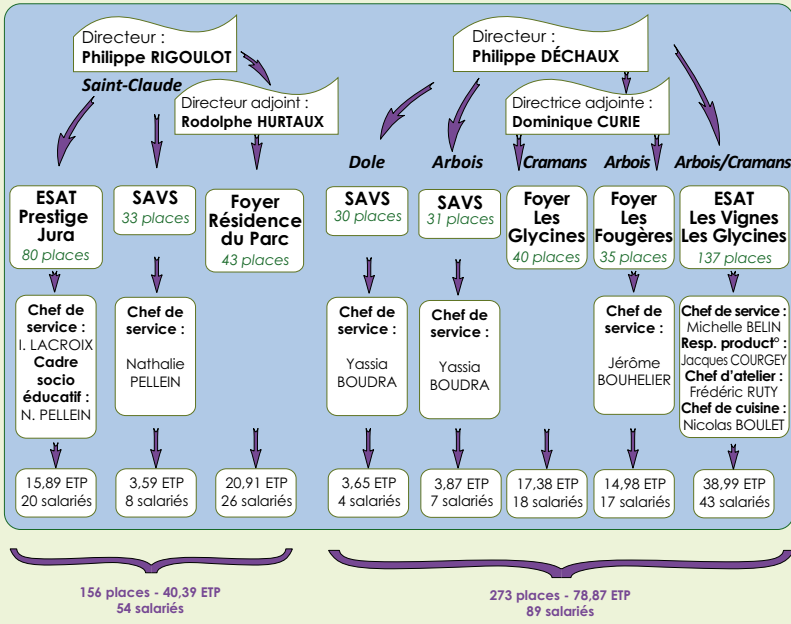
¹ SERAFIN : Service et Etablissements : Reforme pour une Adéquation des Financements au Parcours des Personnes Handicapées.

Siège administratif 16,93 ETP - 18 salariés

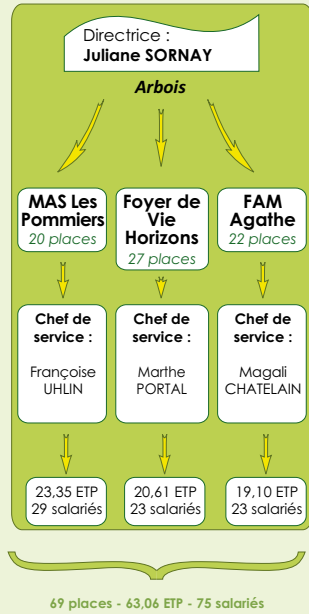
Directeur Général : Patrick CLÉMENTOT - Directeur des Ressources Humaines : **Jean-Marie GUETZ** - Responsable Ressources Humaines : **Marie-Claude LANÇON**
 Responsable Administrative et Financière : **Sylvie GUDEFIN** - Responsable services techniques : **Stéphane PERRARD**

Secteur handicap adulte

Pôle ESAT - Foyers - SAVS

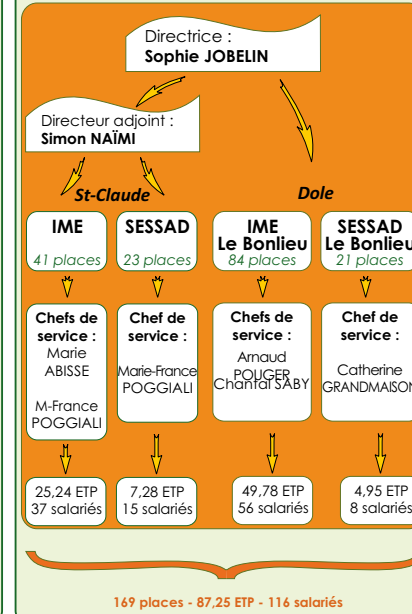


Pôle hébergement spécialisé



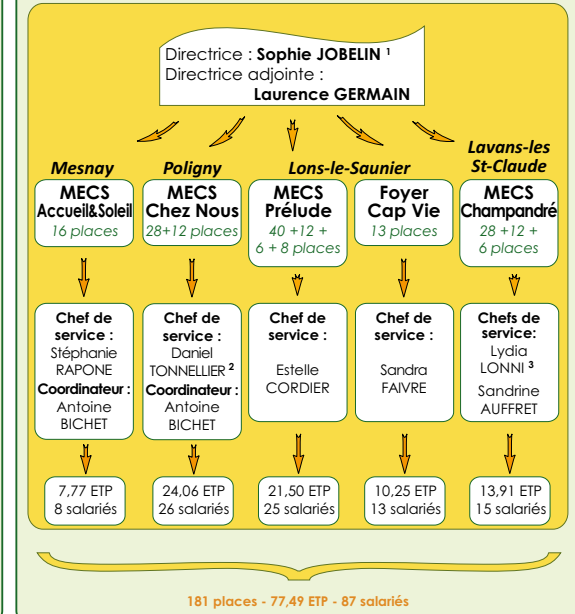
Secteur handicap enfance

Pôle IME - SESSAD



Secteur protection de l'enfance

Pôle MECS - Foyer



1- Directrice en intérim
 2- Chef de service en intérim : Mme Stéphanie RAPONE.
 3- Chef de service en intérim : M. Florent JOLIBOIS.

16 mars 2017



Etablissements d'accueil et territoires

1 Territoire St-Claude :

Le pôle ESAT – Foyer – SAVS de Juralliance est composé :

- De l'ESAT Prestige Jura doté de 80 places.
- Du foyer d'hébergement la Résidence du parc accueillant 32 résidents (dont 3 en sureffectif).
- Du Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) de 33 places.

2 Territoire Arbois – Cramans – Dole :

Le pôle ESAT – Foyers – SAVS de Juralliance est composé :

- De l'ESAT Les Vignes / Les Glycines doté de 137 places.
- Des foyers d'hébergement Les Fougères et Les Glycines accueillant respectivement 35 et 40 résidents.
- Des Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) d'Arbois et Dole accompagnant respectivement 31 et 30 personnes.

217

Travailleurs handicapés en ESAT

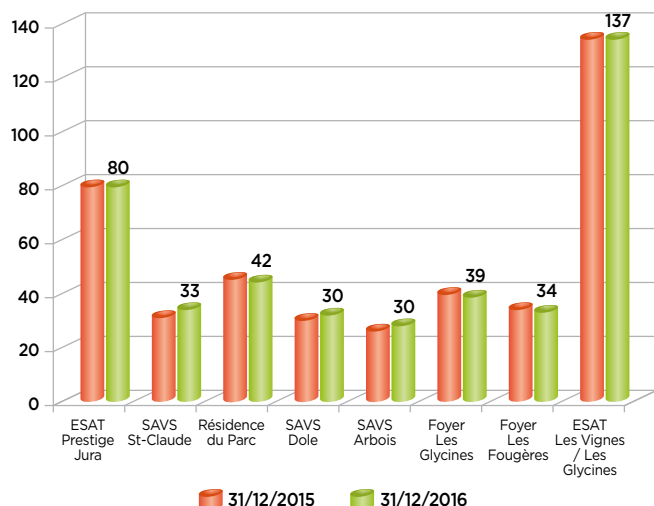
107

Personnes accueillies en foyer d'hébergement

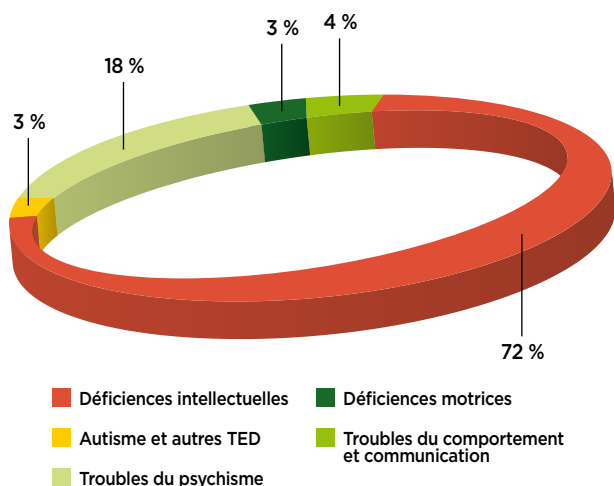
94

Suivis SAVS

Effectif des établissements



Caractéristiques des personnes accompagnées



Cohabitation des personnes à pathologies difficilement compatibles : quelles limites ?

La déficience intellectuelle est la déficience principale des personnes accueillies. Cette fragilité est associée à d'autres formes de handicap : handicap psychique et troubles du comportement (troubles se traduisant par des comportements sociaux inadéquats). Cette mixité de public doit être suivie avec précision avec l'individualisation de l'accompagnement. Cependant les limites de cette mixité apparaissent lorsque l'image de l'autre renvoie à la personne accueillie des lacunes pour son estime de soi ou lorsqu'une pathologie amène de l'inconfort voire du danger pour les autres personnes accompagnées.

Augmentation du nombre de personnes souffrant de troubles psychiques : quelles évolutions nécessaires ?

Le handicap psychique et les troubles du comportement connaissent une hausse due à la dégradation de l'état de santé de certains ouvriers (vieillesse, décompensation) et à l'accueil d'un nouveau public. Les moyens nécessaires pour pouvoir accompagner dans de bonnes conditions ce nouveau public sont multiples : création de compétences psychiatriques en établissement, formation des professionnels, possibilité de passerelle entre le champ médico-social et le champ de la psychiatrie, assouplissement des agréments des établissements et simplification de la rupture de parcours pour la personne accueillie sans passer devant une instance CDAPH.

Adaptation de l'accompagnement aux enjeux du vieillissement : quelles solutions ?

L'accueil des personnes accompagnées vieillissantes demeure une problématique majeure actuelle et à venir. En effet le manque criant de places disponibles pour accompagner les personnes approchant de l'âge de la retraite en ESAT ou connaissant un vieillissement précoce impose aux établissements de maintenir de manière insatisfaisante les personnes en place. Et cela s'avère d'autant plus compliqué pour les personnes les plus fragiles et les moins autonomes. De plus cela freine l'accueil de jeunes souhaitant sortir d'IME. Les moyens nécessaires pour répondre à cette problématique sont : la création de places de structures pour les personnes vieillissantes, la création de structures d'accueil de jour permettant aux personnes d'accéder en toute sécurité à un temps partiel, la transformation de places d'EHPAD avec un accompagnement adapté pour accueillir les personnes sortant de l'ESAT, la mutualisation de moyens entre le médico-social et le sanitaire.



PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Hébergement spécialisé

SECTEUR HANDICAP ADULTE

Etablissements d'accueil

Le pôle hébergement spécialisé de Juralliance est composé :

1 Territoire Arbois :

- De la MAS (Maison d'accueil spécialisée) Les Pommiers dotée de 20 places.
- Du FAM (Foyer d'Accueil Médicalisé) Agathe accueillant 22 personnes
- Du Foyer de vie Horizons composé de 27 places (dont 3 d'accueil de jour).

2 Territoire de Saint-Claude

- Foyer de vie 11 places annexées au foyer d'hébergement La Résidence du Parc (dont 3 en sur-effectif).

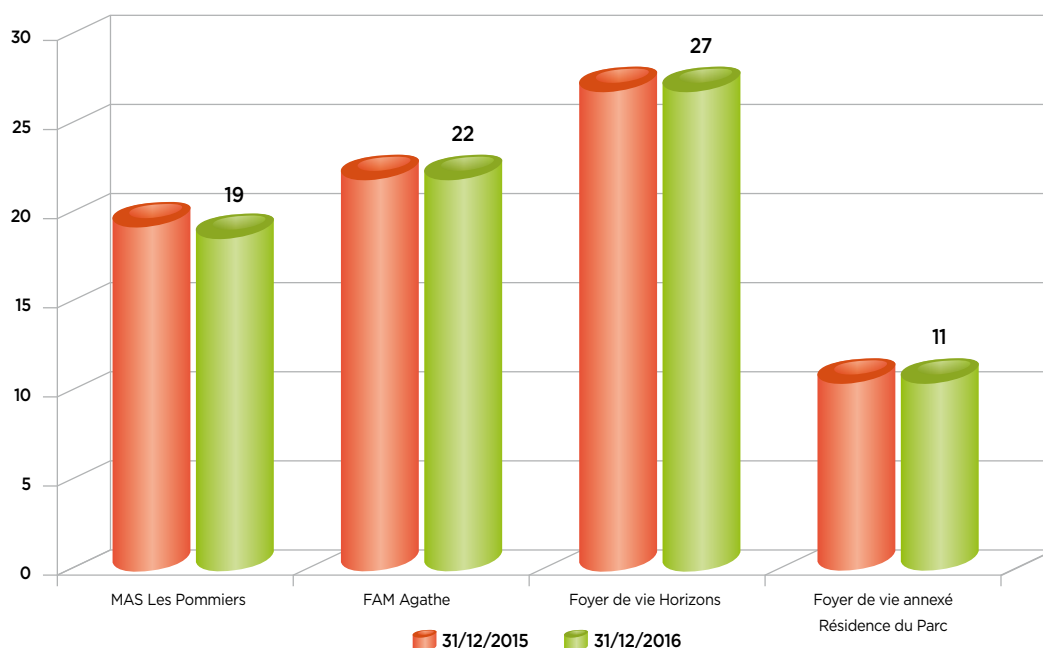
Personnes accompagnées

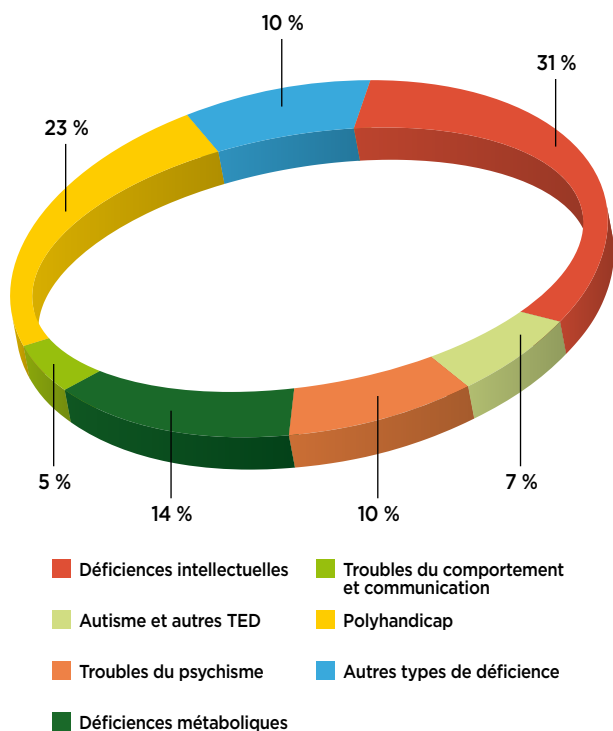
69 personnes sont accueillies en permanence sur les établissements du pôle Hébergement spécialisé à Arbois

et 11 à Saint-Claude. Toutes ont en commun plus ou moins la notion de dépendance et la présence de tiers est indispensable. Ces établissements sont leur lieu de vie, organisés en fonction de la réponse à leurs besoins (quotidien, soins, activités, vie sociale...)

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. Par ailleurs, certains résidents perçoivent une prestation de compensation du handicap (PCH) pour diverses aides (aide humaine à domicile, transport, amélioration de l'habitat familial, aides aux séjours de vacances...). En général, les résidents en accueil permanent perçoivent également l'allocation logement à caractère social (ALS).

Au delà des prestations hôtelières, les objectifs généraux envers les résidents accueillis sont de leur permettre de s'épanouir dans un lieu de vie qui est le leur et pour qui une adaptation de l'accompagnement est nécessaire.





Articulations entre établissements sanitaires et établissement médico-sociaux

Les personnes lourdement handicapées accueillies en MAS ou en FAM peuvent être hospitalisées en hôpital général ou en hôpital psychiatrique en cas de dégradation de leur état général, d'une pathologie contractée ou de décompensation psychiatrique. Lors de ces différentes hospitalisations, la prise en charge particulière qu'exigent ces publics vulnérables peut mettre en difficulté l'hôpital et ainsi aboutir à une non réponse aux soins dont a droit la personne handicapée.

Une action de coordination des soins et de rapprochement avec le secteur sanitaire s'est mise en place avec le Centre hospitalier de Dole. L'objectif est de faciliter l'accessibilité aux soins des personnes en situation de handicap tant en consultation qu'en hospitalisation.

Désormais l'accompagnement des personnes adultes handicapées des différents pôles de l'Association JURALLIANCE peuvent s'appuyer sur un ensemble de procédures et protocoles précisant dans les détails le fléchage du parcours lors d'hospitalisations ou de consultations en externe.

- fiches de liaison administrative, soignante et vie quotidienne
- procédure de prise de rendez-vous en consultations externes,
- procédure Entrée en hospitalisation complète via les urgences
- procédure Entrée directe (hospitalisation programmée)
- Repérage des établissements ainsi que le repérage physique des professionnels.

En conclusion et après expérimentation, ce travail de collaboration et de coordination des soins confirme que les procédures mises en place lors de la prise en charge des patients, sont adaptées et complètes. Elles accompagnent systématiquement le dossier individuel du patient handicapé et le personnel soignant en prend connaissance à l'arrivée de celui-ci à l'hôpital. Il reste à faire évoluer la procédure de sortie de l'hospitalisation avec le retour en établissement.

FAM

La spécificité de l'établissement au niveau départemental est d'accueillir des personnes handicapées vieillissantes qui ont pour la majorité travaillé en ESAT parfois de longues années, avec également un parcours en foyer de vie. Elles sont originaires du département du Jura. La liste d'attente est de 14 personnes

MAS

Accueille majoritairement des personnes polyhandicapées, c'est-à-dire présentant un « 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. ». Les personnes accueillies ont besoin d'une aide humaine et technique permanente, proche et individualisée. La liste d'attente est de 21 personnes.

Foyer de Vie

Accueil d'adultes présentant une déficience intellectuelle moyenne ou sévère. La déficience génère de la dépendance, avec troubles du comportement pour certains mais en capacité de suivre des journées rythmées par des activités. La liste d'attente est de 17 personnes sur le territoire d'Arbois et de 14 personnes sur le territoire de Saint-Claude.

De nouveaux défis dans l'accompagnement des personnes vieillissantes

L'allongement de la durée de vie est une avancée extraordinaire pour les personnes handicapées mais qui pose des défis nouveaux dans leur accompagnement, tout au long de leur vie. Cette réalité nous conduit à revisiter nos fonctionnements et à adapter les compétences nécessaires, notamment en soin infirmier. Ce poste peu développé en Foyer de Vie devient une réalité. Vieillesse et soin sont étroitement liés. Le constat est qu'il y a davantage de traitements à préparer, des consultations auprès de spécialistes (urologie, système digestif, cardiologie, système veineux...), des soins spécifiques, des hospitalisations. Au-delà du soin en interne, se pose la question des listes d'attente de personnes sortant d'ESAT, en retraite ou des personnes vivant au domicile parental, qui se retrouvent seules et sans autonomie après le décès des parents.

Accès à la santé pour les personnes en situation de handicap

La question du soin est très large (nursing, consultations, ergonomie, adaptation, orthopédie, prothèse, orthèse, dentaire, auditif, visuel, traitement médical, réadaptation physique, prévention...). Le soin occupe une place très importante dans les interventions des professionnels. L'accès à la santé fait culture au sein du pôle, renforcé par les partenariats développés localement avec le dentiste, avec le centre hospitalier de Dole et le dispositif handiconsult au niveau du département.

Un pôle ressource pour prestations externalisées en direction du maintien à domicile

Avec les orientations nationales définies par les politiques publiques et le dispositif «une réponse accompagnée pour tous» issu du rapport PIVETEAU, nos projets d'accueil doivent évoluer fondamentalement en passant d'une notion d'accueil permanent vers une notion d'accompagnement des parcours (parcours de vie, parcours de soins, etc.) et de mettre à disposition un service d'aide et de soins à domicile, un plateau technique agrémenté de savoir faire, d'activités adaptées aux personnes handicapées (polyhandicap, vieillissantes, en attente de place en établissement).

Les logiques s'orientent sur notre capacité à accompagner les personnes en apportant des réponses au plus près des demandes notamment en ce qui concerne les listes d'attente. Ainsi le pôle hébergement spécialisé se positionnera sur un pôle de compétence et de prestations externalisées. Le projet est de proposer différents types d'accompagnement (accueil de jour, accueil permanent, accueil temporaire, service externalisé, pôle d'activité).



Salle snoezelen.

PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Enseignement adapté Accompagnement social et professionnel Hébergement

SECTEUR HANDICAP ENFANT

Etablissements d'accueil et territoires

1 Territoire St-Claude :

Le pôle IME-SESSAD de Juralliance est composé :

- De l'IME accueillant 41 enfants.
- Du SESSAD accompagnant 23 enfants.

2 Territoire Dole :

Le pôle IME-SESSAD de Juralliance est composé :

- De l'IME Le Bonlieu accueillant 84 enfants.
- Du SESSAD Le Bonlieu accompagnant 32 enfants.



Cuisine pédagogique IME.

125

Enfants accueillis en IME

Dont :

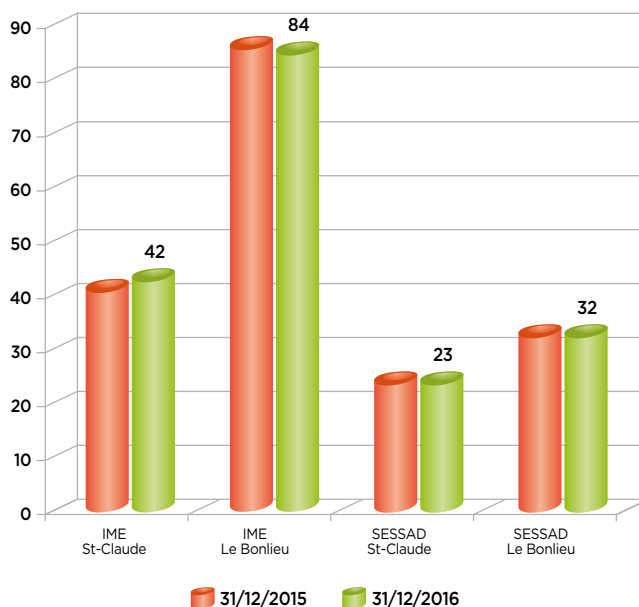
*10 internes et 10 en internat séquentiel
pour St Claude*

*29 internes et 5 en internat séquentiel
pour Dole*

55

Enfants suivis par le SESSAD

Effectifs des établissements



Caractéristiques des enfants accompagnés

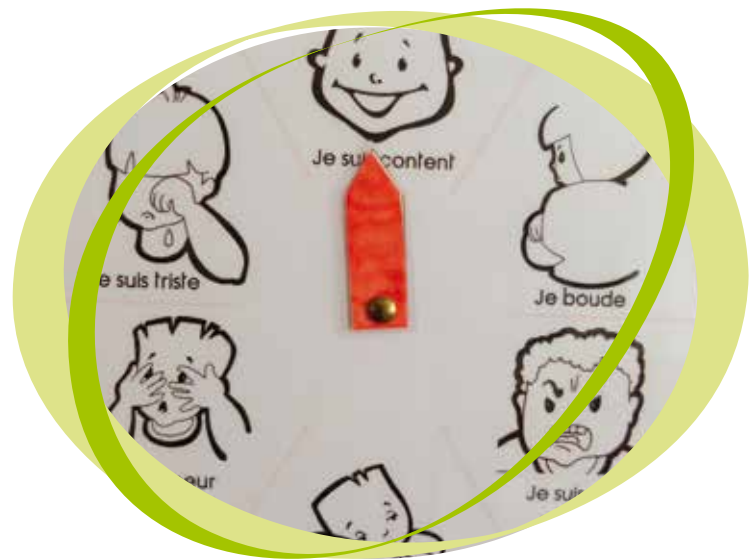
Les IME de Dole et de Saint-Claude remplissent une mission d'intérêt général : ils répondent aux besoins et attentes de personnes en situation de handicap et s'inscrivent dans une commande et un financement des autorités publiques.

Les enfants et jeunes, âgés de 6 à 20 ans sont orientés par la MDPH et présentent une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés et pour certains avec autisme (pour l'IME de Saint-Claude). Les jeunes de plus de 20 ans en attente d'une place dans le secteur adulte peuvent être maintenus au titre de l'Amendement CRETON.

Les IME proposent deux modes d'accueil : le semi-internat et l'internat complet ou séquentiel. Les accompagnements proposés sont interdisciplinaires et couvrent les domaines de la santé, du suivi psychologique, de la rééducation, de la scolarité et de la formation, de l'éducation et de la participation sociale.

Chacun des IME dispose respectivement d'une Unité d'Enseignement, animée par des enseignants de l'Education Nationale par conventionnement. Des enseignements adaptés et personnalisés sont dispensés.

Les SESSAD sont des Services d'Education Spéciale et de Soins à Domicile qui se caractérisent par un mode d'intervention auprès de l'enfant ou de l'adolescent dans son environnement : le domicile, les différents lieux de vie et d'activité fréquentés, l'établissement scolaire et/ou de formation. Certaines interventions peuvent se dérouler dans les locaux du service. Le SESSAD permet d'éviter le recours à d'autres dispositifs plus lourds.



Le public accueilli présente une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés.

Des interventions proposées sont interdisciplinaires permettant de répondre aux besoins des enfants et jeunes dans de le domaine médical et paramédical, psychologique, pédagogique et éducatif. Les objectifs visent notamment à faciliter et favoriser l'intégration scolaire, particulièrement pour les enfants qui présentent une altération importante de leurs capacités cognitives.

Les SESSAD informent et conseillent les parents dans les divers domaines de la vie de leur enfant et proposent un soutien à ceux qui en font la demande.

Troubles du spectre autistique (TSA) : un accompagnement dédié

A l'IME de Saint-Claude, 6 places accordées pour un public avec TSA.

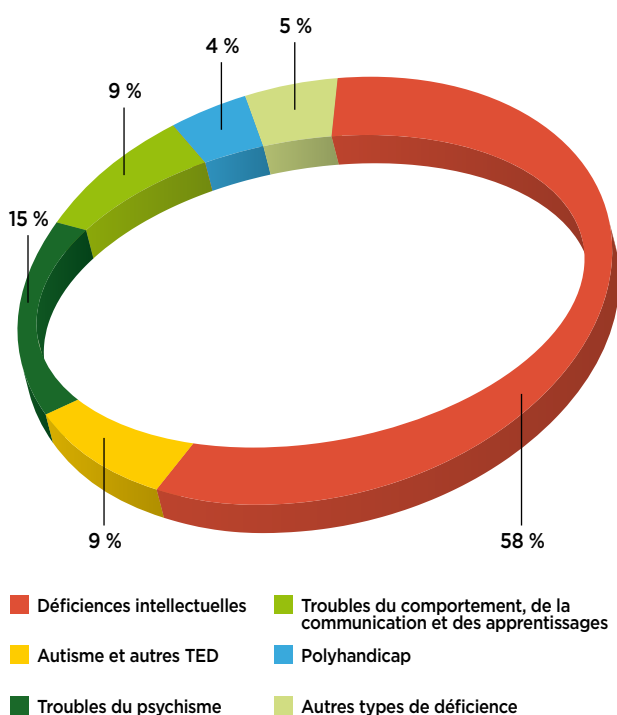
Depuis 2 ans, à l'IME de Saint-Claude, la section spécialisée en TSA à proprement parler n'existe plus. Les jeunes avec TSA sont intégrés dans des groupes d'âge et de niveau selon leur potentiel.

L'enjeu principal est de répondre aux recommandations des bonnes pratiques de l'ANESM et de l'HAS. A l'IME de Saint-Claude, les professionnels ont recours aux moyens de communications alternatifs, MAKATON et PECS. Ces outils doivent être davantage développés et généralisés.

L'espace et le temps doivent être structurés au quotidien pour chaque jeune présentant un TSA.

Les troubles du comportement nécessitent un accompagnement spécifique issu des méthodes comportementales.

L'absence de professionnels de santé formés dans le domaine de l'autisme sur le territoire du Haut-Jura est



préjudiciable à l'accompagnement des jeunes. La construction d'un réseau avec les partenaires de santé, spécialisés en TSA est donc indispensable.

La prise en compte des spécificités de la vie affective sexuelle constitue un des axes dans l'accompagnement des jeunes avec TSA.

L'insertion professionnelle de certains jeunes ayant des compétences techniques et capacités d'acquisition est un objectif en cours de développement.

Les divers types d'évaluation adaptés au public avec TSA doivent être développés : développement global, sensorimoteur, communication et langage, social et émotionnel, psycho-éducatif, psychomoteur et perceptif.

Augmentation des troubles psychiques, un enjeu spécifique dans les accompagnements

Les IME font ainsi le constat qu'ils accueillent des jeunes sur une palette de pathologies et déficiences beaucoup plus large que ce que prévoit leur agrément, voire parfois carrément en décalage avec cet agrément.

Cette très grande diversité peut être source de conflits ou de violences liés à une cohabitation difficile. Si l'organisation ne prend pas en compte cette diversité, cela peut nuire à la qualité de l'accompagnement.

Dans nos établissements les troubles associés sont en constante progression et nécessitent une adaptation de nos prises en charge et la poursuite du partenariat avec le secteur psychiatrique.

Néanmoins, nous rencontrons des difficultés à délivrer certains soins plus adaptés en raison d'une carence de médecin psychiatre et de la saturation des services en santé mentale sur le territoire.

Amendement CRETON : évolution et enjeu pour les IME

Le maintien des jeunes adultes de plus de 20 ans, cohabitant avec des adolescents, impose une adaptation des prises en charge au quotidien afin de maintenir les acquis et un degré d'autonomie. Certains jeunes rencontrent des difficultés à rester à l'IME et manifestent leur désir de partir vers une structure pour adultes. Cette « saturation » de l'IME génère chez la plupart des jeunes pris en charge dans le cadre de l'Amendement Creton un essoufflement qui impacte négativement leur progression.

Nous devons donc être inventifs (mise en place de stage, reconnaissance de leur âge et capacités, ...) afin de poursuivre la dynamique de nos accompagnements pour que ces jeunes, dans l'attente d'une place en secteur adulte, continuent d'être sur la pente ascendante du développement de leurs compétences.

De plus, la poursuite de la prise en charge des jeunes en Amendement CRETON ne permet pas de libérer des places pour des plus jeunes inscrits sur nos listes d'attentes. Au 31/12/2016, notre liste d'attente compte 26 jeunes issus du Jura et 14 des départements limitrophes pour l'IME du Bonlieu et 29 jeunes pour l'IME de St Claude.

Liste d'attente IME

12

enfants en situation dramatique en attente de solutions

69

enfants en liste d'attente.



Accompagnement en SESSAD.

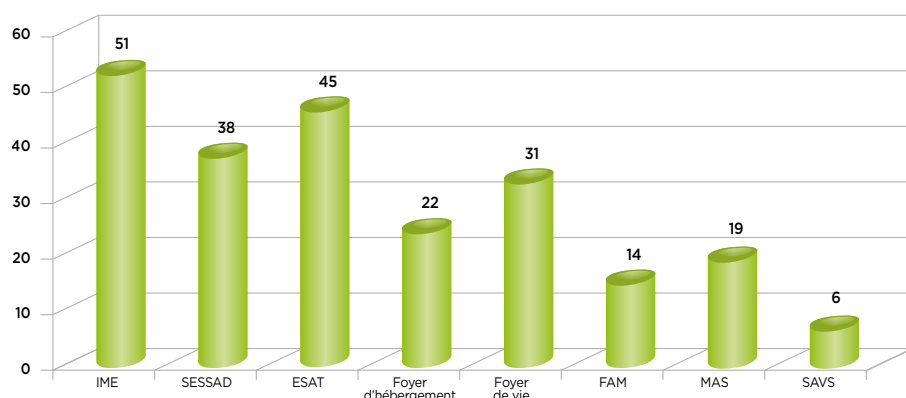


LISTES D'ATTENTE

Quand l'attente d'une place devient un drame personnel et familial : quelles solutions ?

Les listes d'attente sont importantes. Bon nombre de parents ne trouvent pas de solutions d'accueil pour leurs enfants.

Effets de cascade : vieillissement des résidents, manque de places pour les adultes, maintien des jeunes de plus de 20 ans en IME, c'est toute la chaîne d'accueil qui s'en trouve bloquée.



Etablissement	Nombre de personnes en attente d'une place
IME	51
SESSAD	38
ESAT	45
Foyer d'hébergement	22
Foyer de vie	31
FAM	14
MAS	19
SAVS	6
TOTAL Juralliance	226



667
places autorisées

226
personnes en liste d'attente

PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Aide sociale à l'enfance

Protection judiciaire

de la jeunesse

SECTEUR PROTECTION DE L'ENFANCE

Etablissements et services dans les territoires

Le pôle protection de l'enfance de Juralliance est composé :

1 Territoire St-Claude :

- La MECS Champandré (Lavans-les-Saint-Claude) **28 places**
- Le service de Placement Educatif A Domicile **12 places**
- Un appartement à Saint Claude **6 places**

2 Territoire Lons-le-Saunier :

- La MECS Prélude **40 places**
- Le service de Placement Educatif A Domicile **12 places**
- Les appartements Chauvin/Mineurs non accompagnés **14 places**
- Le foyer CAPVIE (Lons Le Saunier) **13 places**

3 Territoire Mesnay – Poligny :

- La MECS Accueil et Soleil (Mesnay) **16 places**
- La MECS Chez Nous (Poligny) **31 places**
- Le service de Placement Educatif A Domicile (Poligny) **12 places**

Caractéristiques des enfants accompagnés

Aide sociale à l'enfance

Les **MECS** accueillent des enfants, garçons et filles, souffrant de difficultés familiales et/ou éducatives. Au regard de leurs histoires, les enfants accueillis peuvent présenter des troubles du comportement pouvant se traduire de différentes manières (trouble dépressif, alimentaire, du sommeil, opposition, encopésie...).

- Les enfants sont confiés au secteur « protection de l'enfance » 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.

115

Enfants en internat accueillis dans 4 MECS

36

Enfants suivis dans 3 services PEAD

12

Places d'internat en accueil d'urgence

13

Adolescents en foyer éducatif

8

Personnes en hébergement MNA

- Administratives dans le cadre d'accueils contractuels. Ce dispositif est proposé aux parents qui se trouvent en difficulté dans leur rôle parental. Il s'agit d'un contrat signé entre les parents et le Conseil Départemental pour une durée déterminée d'un an maximum, renouvelable.

A ce titre, la Protection de l'Enfance est la mission première des MECS Accueil et Soleil, Chez Nous et Prélude. 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, les Maisons d'Enfants peuvent être amenées à proposer différents modes d'accompagnement visant à soutenir les relations parents/enfants, tels que les visites médiatisées, les 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 toutes notions de danger.

Aussi, notre travail en collaboration étroite avec les services de l'Aide Sociale à l'Enfance nous a permis de développer une relation de confiance avec les professionnels du Conseil Départemental. Ces autorités peuvent nous solliciter, depuis plusieurs années, pour l'accueil d'enfants présentant un profil particulier (troubles du comportement, problématique médicale).

Le PEAD

Conformément au Projet Associatif et au Dispositif départemental du PEAD, les missions du service se situent dans le champ de la protection de l'enfance (art. 375.3 CC et art. 221 du Code de protection sociale et des familles - loi du 2 janvier 2002).

Le PEAD concerne des enfants et adolescents dont une certaine appréciation du danger, ne nécessite pas principalement une séparation physique continue du mineur et de ses parents, mais justifie néanmoins les moyens d'intervention d'un placement, interventions éducatives mises en œuvre sur les lieux de vie de l'enfant ou de l'adolescent et à raison de plusieurs fois par semaine.

Le PEAD peut se situer :

- en amont d'un placement,
- en aval d'un placement, dans la perspective d'un retour progressif de l'enfant dans son milieu familial,
- en cas d'inadaptation de certains mineurs, à un placement traditionnel.

Le PEAD est fondé sur le repérage des compétences parentales, son objectif étant le rétablissement ou le maintien de relations parents/enfant suffisamment cohérentes et sereines.

Protection judiciaire de la jeunesse

Le Foyer Capvie présente une capacité totale de 13 places pour des filles et des garçons de 14 à 18 ans et jeunes majeurs en grandes difficultés, et à partir de 13 ans en alternative à incarcération.

Ouvert 365 jours dans l'année 24h sur 24, l'établissement accueille en mixité, des jeunes présentant des troubles du comportement, du caractère, voire de la personnalité, en situation d'inadaptation sociale, d'exclusion ou de délinquance, et de rupture familiale. Le foyer a pour mission d'assurer l'accueil, la protection, l'éducation et la contribution à l'insertion de chaque jeune. Par le biais d'une prise en charge au quotidien et individualisée, l'action éducative vise à aider les adolescents à surmonter leurs difficultés, afin qu'ils puissent s'engager dans une dynamique d'insertion ou de réinsertion familiale, sociale, professionnelle.

MNA (Mineurs Non Accompagnés)

La loi n° 2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant a rappelé la notion de « mineur privé temporairement ou définitivement de la protection de sa famille » au sein de l'article L. 221-2-2 du code de l'action sociale et des familles (CASF).

Les articles L112-3 et L221-2-2 du CASF précisent que s'agissant de jeunes « privés temporairement ou définitivement de la protection de leur famille », ils entrent dans le droit commun de la protection de l'enfance et relèvent donc à ce titre de la compétence des départements.

La privation de la protection de la famille s'entend lorsque aucune personne majeure n'en est responsable légalement sur le territoire national ou ne le prend effectivement en charge et ne montre sa volonté de se voir durablement confier l'enfant, notamment en saisissant le juge compétent. En 2016, le dispositif MNA de Prélude a accompagné 26 jeunes MNA, tous de sexe masculin et âgés en moyenne de 16,5 ans. Leurs origines géographiques sont principalement : l'Afrique, l'Inde, l'Albanie et le Bangladesh.

Au vu de l'accroissement de la demande d'accueil des MNA, certains ont été accueillis en MECS durant l'année 2016.

La fugue : mode de résistance, trouble du comportement, affirmation d'une personnalité ?

Un adolescent mal dans sa peau claqué facilement la porte. S'enfuir une heure ou une semaine, il ne faut pas négliger ce comportement, reflet d'un malaise plus profond.

L'adolescence est une période au cours de laquelle on découvre que l'on est capable de mettre en pratique ce que l'on a en tête. Dans ce contexte, certains quittent nos établissements sans prévenir et disparaissent pendant plusieurs heures, parfois quelques jours, sans donner de nouvelles. Ils fuguent.

La fugue intervient bien souvent de façon impulsive et est accompagnée d'agressivité et de provocation. Elle est le reflet d'une souffrance plus ou moins avouée et il faut la considérer comme un véritable appel au secours, une façon de jauger le lien qui le lie aux adultes l'entourant, l'estime dont il bénéficie dans son milieu de vie. Il ne faut pas négliger la survenance de ce fait.

Le retour de fugue est tout aussi important que le passage à l'acte en lui-même, il donne donc lieu à une reprise entre le jeune et l'équipe éducative, la direction si besoin, une verbalisation des inquiétudes réciproques, des dangers encourus... Les tentatives de compréhension prennent ici toute leur importance car elles peuvent impacter et nécessiter un réajustement la suite de la prise en charge du jeune concerné.

Ressources humaines



Jean-Marie GUETZ

Directeur des Ressources Humaines

BILAN ANNÉE 2016

Le dialogue social à Juralliance est un pilier du développement de l'association.

La qualité du dialogue social, une représentation forte est équilibrée des salariés, sont un axe prioritaire des actions de Juralliance.

Pour conduire les projets de développement du dialogue social, un directeur des Ressources humaines a été recruté en juin 2015.

Fin 2015, Juralliance et ses partenaires sociaux ont créé les conditions d'installation et de fonctionnement des différentes instances représentatives (1 CE, 4 CHSCT, 32 DP, 2 représentants syndicaux).

Le 1^{er} octobre 2015, par l'effet des apports partiels d'actifs ayant emporté transfert d'entreprises et d'activités, l'Association Juralliance s'est substituée à chacune des Associations Apei Saint Claude et sa Région, Apei Arbois et sa Région, Franc-Comtoise Le Bonlieu, Foyer Saint-Joseph, Chez Nous et Accueil & Soleil ; et depuis le 1^{er} janvier 2016, à l'Association Spi dans la gestion de leurs activités.

Ces opérations ayant entraîné la remise en cause des accords d'entreprise en vigueur au sein des associations précitées, une négociation a été ouverte entre l'Association Juralliance et les organisations syndicales représentatives, en vue de définir le nouveau statut collectif applicable au sein de l'Association, lequel résulte notamment, au-delà des dispositions issues de la Convention Collective Nationale de Travail des Etablissements et Services pour Personnes Inadaptées et Handicapés du 15 mars 1966, des accords d'entreprise qui ont été conclus à l'issue des négociations.

Effectif au 31/12/2016

472

salariés dont 66 CDD

11

salariés reconnus en tant que travailleurs handicapés

216

ouvriers travaillant en ESAT

18

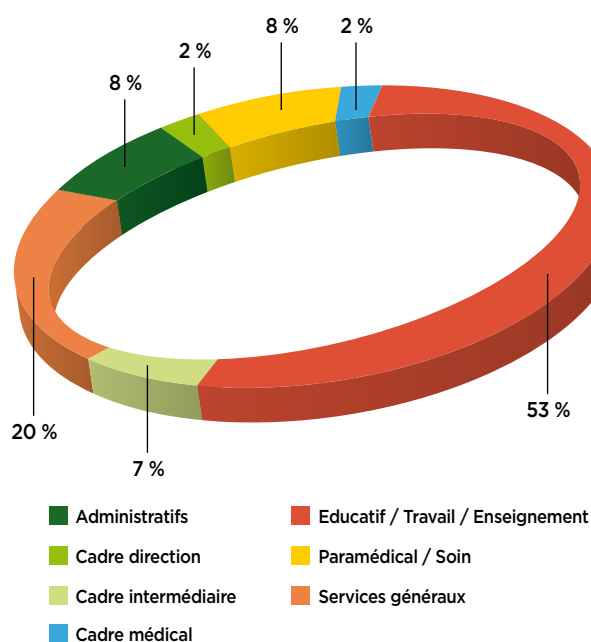
Contrats aidés

18

Contrat d'apprentissage

Répartition du personnel

Répartition du personnel salarié CDI



80 % du personnel est en accompagnement direct des personnes accueillies. Les services généraux qui représentent 20% de l'effectif comprennent le personnel d'entretien et les surveillants de nuit.

En parallèle, le Conseil départemental appuyait l'exigence d'une application stricte des dispositions conventionnelles, en particulier concernant les congés extra-conventionnels accordés à certains personnels des établissements accueillant des adultes.

Les réunions de négociation

Les réunions de négociation ouvertes en décembre 2015 ont débuté le 31 mars 2016. Les négociations ont porté sur le droit syndical, l'exercice des mandats et le fonctionnement des instances ; la mobilité volontaire au sein de Juralliance ; la vente événementielle de Cramans, les transferts et les camps, le passage de l'application de la convention collective de 1951 à la convention collective de 1966 pour les établissements concernés ainsi que l'aménagement du temps de travail.

Quatorze réunions se sont déroulées au cours de l'année 2016. Quatre accords ont été signés.

Les échanges sur le droit syndical, l'exercice des mandats et le fonctionnement des instances n'ont pas encore abouti.

La négociation de l'accord sur l'aménagement du temps de travail s'est cristallisée autour des congés extra-conventionnels (de 6 à 18 suivant les situations) pour les établissements relevant plus particulièrement de l'annexe 10 (personnes accompagnées adultes) alors que les dispositions conventionnelles de la branche n'en prévoient pas. La volonté de l'employeur d'harmoniser

des congés extra-conventionnels alloués selon des modalités et des droits différents selon les associations membres a engendré des conflits sociaux au sein de certains établissements de Juralliance.

La direction générale de Juralliance constatant un climat social tendu a souhaité se donner du temps pour co-construire une nouvelle organisation du travail avec des possibles jours non travaillés qui compenseraient la perte des congés extra-conventionnels pour les établissements relevant plus particulièrement de l'annexe 10 (personnes accompagnées adultes).

De leur côté, les organisations syndicales demandaient 12 jours de congés supplémentaires pour les salariés relevant de l'annexe 10 quel que soit leurs métiers et emplois.

Les négociations sur l'aménagement du temps de travail n'ont pas pu avancer en raison du désaccord sur les congés supplémentaires. Les autres thèmes relatifs à l'aménagement du temps de travail n'ont pu être traités.

Juralliance a pris la décision unilatérale de proroger le délai de survie de 6 mois (jusqu'au 30 juin 2017) de différents accords, accords atypiques, engagements unilatéraux relatifs à l'aménagement du temps de travail.

Juralliance a repris les négociations 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.



Formation continue

13 009 heures de formation pour 338 salariés formés

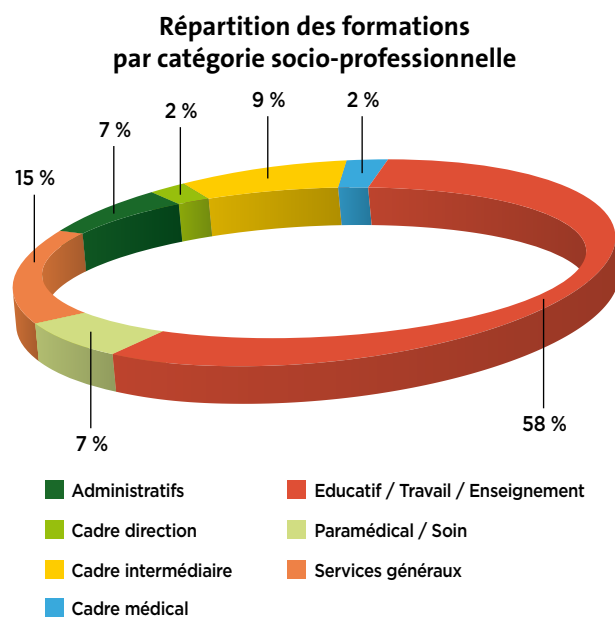
Répartition Budget formation consommé 2016

	Budget consommé
CIFA (<i>Compte Investissement Formation Adhérent</i>)	
Part établissements	93 703 €
Part mutualisée Juralliance	14 222 €
Fonds Professionnalisation	18 104 €
CPF (<i>Compte Personnel de Formation</i>)	2 029 €
CIF (<i>Congé Individuel de Formation</i>)	55 966 €
FMB (<i>Fond Mutualisé de branche</i>)	25 389 €
FPSPP (<i>Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels</i>)	28 260 €
Conseil régional	1 763 €
Budgets établissements	29 715 €
TOTAL	269 151€

Les formations sont orientées prioritairement sur les fonctions de l'éducation et du soin, avec un effort particulier pour donner une culture commune du management aux cadres de Juralliance.

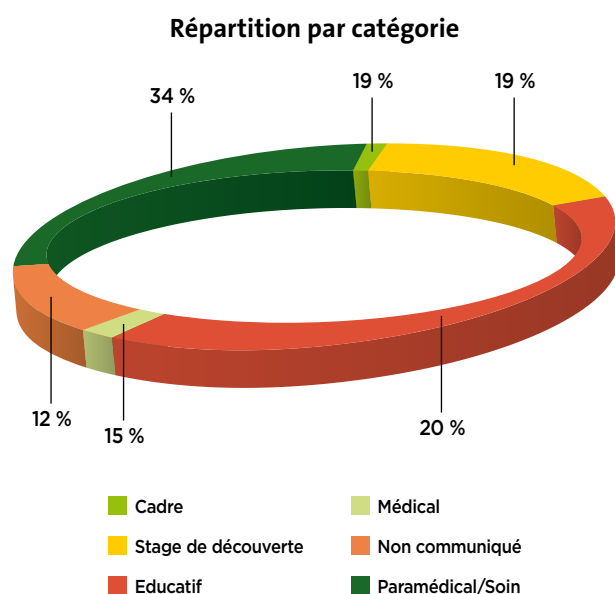
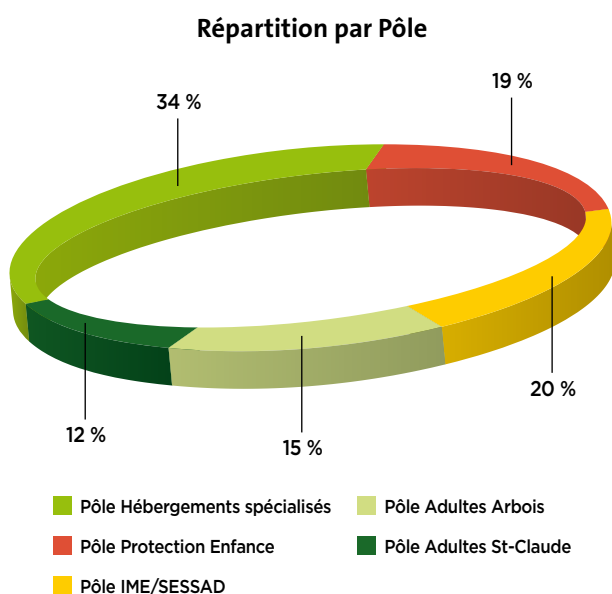
Formation orientée « management »

- Les relations avec les IRP
- Entretiens individuels
- Etre cadre dans le médico social
- Manager avec assertivité
- Le management orienté solution



Stagiaires

91 stagiaires ont été accueillis en 2016



Le pôle hébergement spécialisé, de par la nature de ses activités, accueille chaque année le plus grand nombre de stagiaires.

Les stagiaires accueillis le sont essentiellement sur le cœur de métier de l'éducatif et du soin. Il y a très peu de stagiaires sur les fonctions administratives et support.

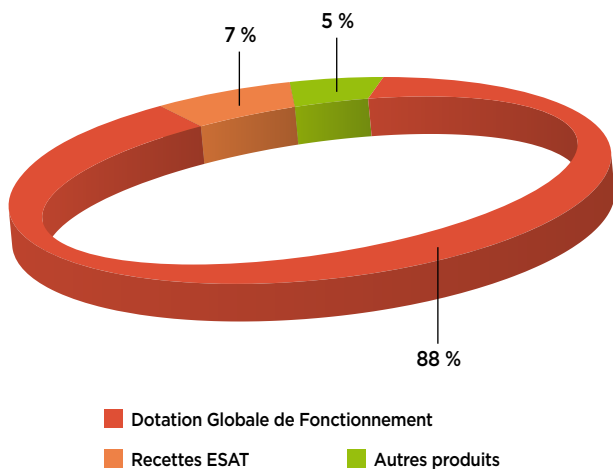
LES ressources financières



Sylvie GUEDEFIN

Responsable administrative et financière

Des financements divers



Les ressources financières de Juralliance proviennent pour 88 % des dotations globales de fonctionnement définies dans le cadre des CPOM (Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens).

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

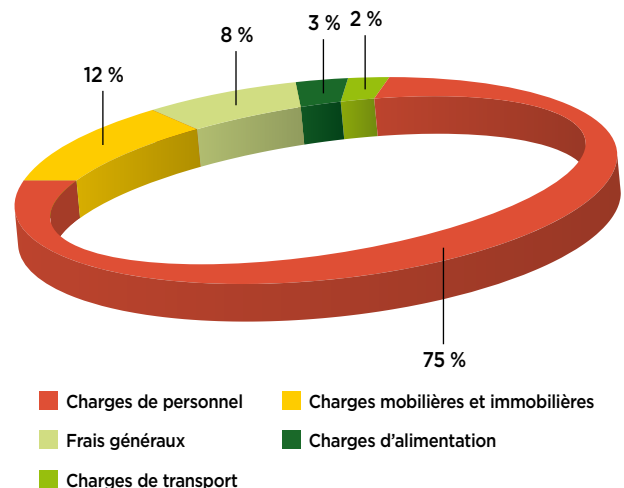
LE RESULTAT

5 021 €

Le résultat comptable 2016 de Juralliance s'élève à 5 021 € après retraitement d'éléments techniques notamment les provisions pour indemnités de fin de carrière (300 k€).

Les Charges

Les frais de personnel représentent la part la plus importante du budget soit 75 %. 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.



LES CPOM (CONTRATS PLURIANNUELS D'OBJECTIFS ET DE MOYENS)

4 enveloppes différentes

Deux CPOM ont été signés en 2013 pour une durée de 5 ans avec le Conseil départemental du Jura et l'Agence Régionale de Santé de Franche Comté.

Ils ont pour objectif de définir les relations partenariales entre les financeurs et les établissements de l'Association et de fixer les objectifs permettant la mise en œuvre des politiques sociales et médico-sociales.

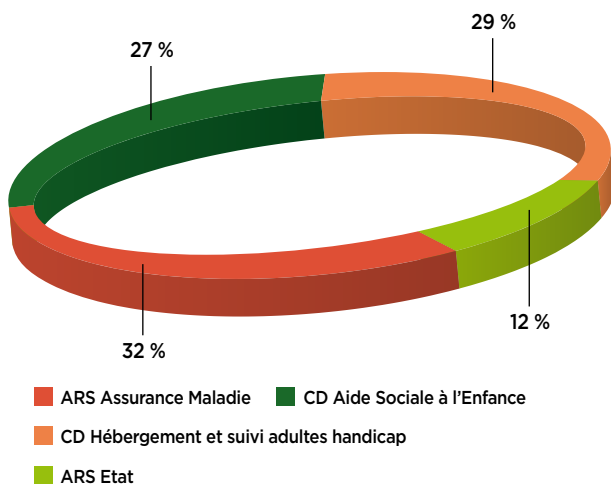
Pour ce faire, les dotations globales de fonctionnement ont été octroyées en début de contrat et sont revalorisées chaque année. Elles sont réparties en quatre enveloppes

Conseil départemental :

- 1 Accompagnement du handicap : hébergement en foyer, Foyer de Vie, FAM, les suivis SAVS et les services d'accueil de jour.
- 2 Protection de l'Enfance : accueil en MECS et en foyer éducatif (tarification conjointe avec la Protection Judiciaire de la Jeunesse).

Agence Régionale de Santé :

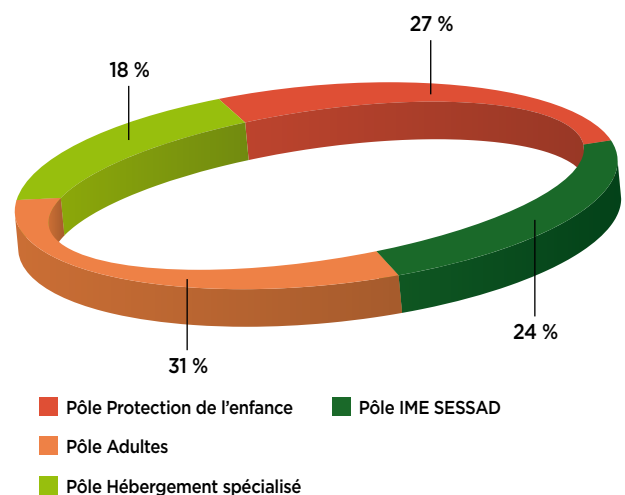
- 3 Périmètre du handicap, financement assurance maladie : Maison d'Accueil Spécialisée, FAM (partie soins), IME et SESSAD.
- 4 Périmètre du handicap, financement état : ESAT.



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 territoriale.

Les Dotations Globales de Fonctionnement (DGF) sont réparties par établissement des différents pôles.



patrimoine au service de la qualité d'accueil

Le patrimoine est au service de l'offre médico-sociale. Juralliance a mis en place une démarche permettant d'appréhender les projets à travers une démarche structurante.

- 1 Décision d'intégrer une assistance à la maîtrise d'ouvrage en vacance afin d'accompagner Juralliance sur la définition technique des projets :

Une agence d'ingénierie est retenue pour ses réalisations, sa connaissance du secteur.

- 2 Mise en place de méthode pour appréhender les projets en suivant les recommandations ANAP.
- 3 Intégration de l'ensemble des acteurs pour la définition des besoins).

L'objet est d'appréhender l'ensemble du patrimoine pour permettre l'émergence d'un dispositif de gestion adapté.

41 000

m² de locaux

22

locaux à sommeil

8

locaux de jour

Projet en cours

1 Saint Claude (10 000 m²)

Audit global pour mener une réflexion qui met en lien les besoins des établissements, les potentialités de la ville. L'objet est de définir les modalités de création de 9 places en Foyer de Vie et d'amélioration des conditions d'accueil de l'IME.

2 Lons le Saunier (5 000 m²)

Audit global pour mener une réflexion dont l'objet est de mieux utiliser les espaces, centraliser l'accueil, améliorer l'habitat à coût maîtrisé.

3 Abattoir Cramans

Mise aux normes par la rénovation du bâtiment existant.

4 Construction ESAT Arbois (3500 m²)

Définition du besoin pour établir le projet.

5 Bonlieu (3 500 m²)

- Continuité de la politique de rénovation des locaux.
- Négociation avec le propriétaire (Congrégation) par la gestion à long terme des conditions d'occupation.

6 Foyers Arbois/Cramans (1 500 m²)

Définition du besoin pour définir la construction de deux foyers de 18 places chacun.

7 Accessibilité

Les démarches sont en cours.

8 Gestion du patrimoine

Réflexion pour aboutir à une gestion active et centralisée du patrimoine. (Schéma directeur – optimisation – conformité – amélioration de l'accueil).

9 Partenaire

Mise en place de partenaire pour accompagner Juralliance (SEMCODA/OPH/Expert juridique et financier/AMO).

QUALITE /SECURITE

Mise en place d'un service sécurité, par le recrutement d'un référent QHSE (Qualité – Hygiène – Sécurité- Environnement). L'objectif est de poursuivre les démarches de sécurité engagées depuis trois années par le développement d'un service commun de sécurité/qualité à tous les établissements qui permet :

- le Positionnement d'un professionnel dédié et formé à cette fonction,
- un suivi plus précis sur les démarches réalisées,
- un accompagnement des sites pour la mise en place des nouvelles règles ou les adaptations nécessaires liés à l'accueil spécifique des résidents,
- une uniformité documentaire à l'ensemble des établissements.

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

Le numérique va modifier les rapports sociaux et l'organisation des mécanismes de partage et d'échange.

L'association Juralliance désire se saisir du numérique pour construire son fonctionnement en interne et avec l'ensemble de ses interlocuteurs.

C'est pourquoi, il est nécessaire d'avoir un plateau technique qui permet d'intégrer les outils.

La direction générale a inscrit dans un plan stratégique sur 5 ans le développement du système d'information.

Afin de définir le périmètre de cette action, un diagnostic est commandé au service de NEXEM.

L'objectif est de faire un bilan sur les usages, le plateau technique, les besoins, afin de bénéficier de préconisations qui intègrent l'ensemble de ces paramètres.

Les objectifs :

- Répondre aux besoins actuels et futurs.
- Annuler les non-conformités (réseaux).
- Optimisation des coûts.
- Utilisation du DATA pour bénéficier d'indicateur de pilotage.

La démarche permet à JURALLIANCE de bénéficier d'une feuille de route adaptée à son contexte pour conduire les changements nécessaires.

*Audit patrimoine des établissements Juralliance.
Photo : 23 Juin Architecture.*





De la Qualité de Vie au Travail à la Qualité de l'Accompagnement des personnes accueillies

Juralliance, acteur majeur de l'accompagnement des personnes vulnérables dans le Département du Jura, engage ce printemps 2017 un projet ambitieux à l'échelle des établissements.

Tous les établissements seront impliqués dans cette démarche innovante ayant pour principal objectif de créer les conditions pour que chaque salarié trouve du sens dans son travail, s'épanouisse et s'investisse afin d'offrir la meilleure qualité de service pour les personnes accueillies.

Les bases de ce projet reposent sur un travail de réflexion mené avec les chefs de service, le Comité de Direction et les Administrateurs et réalisé sur plusieurs mois. La volonté est de faire évoluer les modalités managériales et de repenser l'organisation.

Dans un environnement social et économique changeant, en présence de politiques publiques qui conduisent à intégrer l'évaluation de la performance des actions, pour atteindre les objectifs et offrir la meilleure qualité de service possible aux personnes accueillies, il faut créer les conditions pour que chaque salarié puisse se réaliser dans son travail.

La responsabilité de l'employeur est de fournir des conditions de travail suffisamment bonnes pour que chacun des salariés puisse se sentir en sécurité et donner un sens à son activité professionnelle, s'approprier la pleine maîtrise de son travail et augmenter sa capacité d'agir.

La Direction de Juralliance est convaincue que le bien-être au travail ne se décrète pas, et qu'il se construit sur le plan individuel et collectif, à travers des actions concrètes que chacun peut conduire à son niveau, au quotidien. Ainsi, cette démarche sera le fruit d'une large consultation à l'échelle des établissements et doit s'appuyer sur les réalités du terrain afin d'établir un plan ambitieux.

Pour cela un travail de réflexion et de coopération sera réalisé au sein de chaque établissement, des groupes seront animés par les chefs de service. Les salariés seront invités à prendre appui sur l'existant, sur leur expérience, sur ce qu'ils font de bien, et sur cette base, de travailler à ce qu'il est possible d'améliorer.

Les grandes orientations pour la réalisation de ce travail participatif sont les suivantes :

- l'amélioration continue de la qualité de vie au travail et la pérennisation des processus par la définition de bonnes pratiques relationnelles et managériale,
- la (re)conception des postes de travail,
- l'auto-organisation des équipes dans un cadre défini,
- l'engagement des salariés dans les décisions d'organisation les concernant,
- la subsidiarité, c'est à dire le constat que la personne la plus à même de trouver une solution à un problème qui se pose est le professionnel au contact de la difficulté.



L'amélioration de la Qualité de Vie au Travail est continue, elle est un facteur de progrès social et de bien-être des usagers. C'est pourquoi elle se met en place par Pôle et par Établissement, ce qui signifie qu'elle ne donne pas lieu à des procédures généralisées. La démarche de Qualité de vie au travail s'intéresse aux petits progrès qui améliorent le quotidien des uns et des autres, où chacun est aussi responsable du succès.

Pour garantir que l'investissement de chacune et chacun dans cette démarche de progrès s'inscrive dans le temps, un baromètre annuel de la Qualité de vie au travail sera proposé à tous les salariés, ce qui permettra de mesurer les progrès, et d'alerter le management sur les actions prioritaires à engager pour garder cette dynamique.

RAPPORT D'ORIENTATION

Pôle

ESAT – FOYERS – SAVS

Arbois - Cramans - Dole



Philippe DÉCHAUX
Directeur

L'ESAT Les Vignes / Les Glycines

L'ESAT permet aux personnes l'exercice de la citoyenneté, en proposant une protection, en favorisant la participation et par une promotion de l'autonomie, par les missions d'intérêt général suivantes :

- actions éducatives et médico-éducatives,
- actions pédagogiques et formations adaptées,
- actions d'adaptation et de réadaptation,
- actions d'insertion et de réinsertion professionnelles,
- actions contribuant au développement social et culturel,
- actions de conseil et d'évaluation.

Le chiffre d'affaire

Les activités de production des ESAT (Les Vignes, Les Glycines et la cuisine centrale) est globalement stable au-delà de 2 100 000 euros et se situe à un bon niveau de rentabilité.

La formation

En 2016, les ESAT ont financé et organisé la mise en place de 23 formations externes pour 83 ouvriers, sur un effectif de 137 !

La Reconnaissance des Savoirs Faire Professionnels

Organisée par la direction du travail, elle a permis en 2016 à 8 ouvriers de l'ESAT de Cramans d'obtenir 8 portefeuilles de compétences. Depuis le début de ces validations, c'est au total 24 ouvriers qui ont obtenu 100 portefeuilles de compétences. Il convient également de signaler qu'un ouvrier a validé de 2009 à 2016 les 13 portefeuilles de compétences existant en espaces verts.

La mise à disposition

13 ouvriers ont pu faire valoir leurs compétences professionnelles en étant mis à disposition dans une entreprise pour une durée totale de 4255 heures en 2016. Cette possibilité d'insertion en milieu ordinaire s'avère particulièrement valorisante pour les personnes concernées.

L'accueil de stagiaires

Les ESAT ont accueilli 29 ouvriers en stage (soit 195 semaines de stage, soit presque 4 stagiaires en moyenne chaque semaine !).

Les activités de soutien

Elles ont pour but de développer l'autonomie, prévenir des exclusions, favoriser la fonction participative, la construction identitaire, la socialisation et protéger 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.

Orientations 2017

Afin de 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 a accéléré les travaux de réflexion de la commission vieillissement, avec la participation de ses membres à de nombreuses formations, colloques et visites d'établissement et le rapprochement avec un EHPAD et une MARPA. Le second projet important prend en compte notre besoin de rénover les locaux de production, les locaux médico-sociaux, de transformer le système de restauration actuel en self-service, et de créer un pôle administratif. Pour ce faire, nous sommes conseillés par un assistant à la maîtrise d'ouvrage.

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 visent à les inscrire dans un tissu social local, mais aussi à vivre des

moments de détente. Ces activités favorisent donc la socialisation des résidents et réaffirment leur statut d'adulte à part entière. Notons que ces activités favorisent l'expression et la réalisation des désirs de chacun. Elles peuvent être pratiquées en collectif ou individuellement, avec un accompagnement spécialisé ou de façon autonome. La localisation des structures du foyer Arbois proche du centre-ville facilite (pour les résidents ayant l'autonomie requise) la réalisation d'actes du quotidien (aller chez le médecin, faire des achats, retirer de l'argent, participer à des activités de loisirs à l'extérieur...).

L'accompagnement au quotidien

L'équipe éducative aide et accompagne les personnes aux différents moments de la journée hors de leur temps de travail. Conscient du fait que le degré d'autonomie est propre à chaque personne et qu'il se définit toujours par rapport à un environnement donné, l'accompagnement individualisé est au centre des préoccupations des professionnels. En effet pour chaque personne un Plan de Services Individualisé est élaboré. La personne assiste à chaque étape de la mise en place de ce projet, elle se trouve donc au centre de ce dispositif et 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 Marseille en mars et transfert à Blois en novembre, et pour Arbois transfert à Agde en avril.

Orientations 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. Nous sommes en attente du financement par le Conseil Départemental du Jura, 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.

Les SAVS d'Arbois et de Dole

Les prestations

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 Service d'Accompagnement à la Vie Sociale intervient au domicile et propose des entretiens au service. Le SAVS propose des prestations en fonction des besoins de la personne et en garantissant une qualité de vie dans le respect des choix de la personne. Des actions collectives sont proposées afin de maintenir le lien social et valoriser la personne (atelier estime de soi, activité mémoire, activité mobilité,...). Son rôle est aussi de coordonner les interventions de nos différents partenaires pour une prise en compte globale et cohérente de la personne.

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 savoirs 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.

Orientations 2017

En 2017 pour les deux SAVS, nous allons continuer d'améliorer les conditions d'accueil des personnes accompagnées et les conditions de travail des salariés, en optimisant la sécurité, l'accessibilité et la confidentialité des bureaux.

Philippe DÉCHAUX

Hommage

Et le 13 mars 2016, nous avons appris le décès subit de Marie-Thérèse MOUGEOT, chef de service du foyer Les Fougères et salariée de l'Apei Arbois pendant presque quarante années. C'était une personne de grande valeur par sa conscience professionnelle, sa disponibilité et son côté humain.



Philippe RIGOULOT
Directeur

L'ESAT Prestige Jura

Les ESAT accueillent un public en situation de handicap orienté sur décision de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Il s'agit de personnes ayant une capacité de travail inférieure à un tiers de celle d'une personne valide mais dont l'aptitude potentielle à travailler est suffisante. Les bénéficiaires doivent être âgés de 20 ans au moins.

Au 31/12/2016, l'ESAT Prestige Jura accueille 79 travailleurs ; 21 professionnels (17.38 ETP) en assurent l'encadrement. Au cours de l'année, l'établissement enregistre 6 admissions et 6 sorties. La liste d'attente au 31/12/2016 compte 11 candidats. Plus de 20 stagiaires sont accueillis tout au long de l'année.

Comme c'est le cas depuis 2012, l'établissement enregistre un résultat positif sur son budget principal d'action sociale. Cet excédent s'appuie sur une gestion rigoureuse des moyens alloués avec un coût à la place qui reste très faible (11 405 €).

Le budget commercial de l'ESAT Prestige Jura enregistre une hausse conséquente de son activité (+ 12%) et un résultat positif permettant la distribution de bons d'achat aux ouvriers.

Ce résultat provient pour l'essentiel d'une relance de l'atelier de menuiserie (bricolage, jouet bois, composteurs), d'une confirmation de la bonne santé de l'activité sous-traitance avec plusieurs partenariats affirmés (JULBO,

GRANDPERRET, SIGNAUX GIROD) et d'une progression des actions de rapprochement avec le milieu ordinaire et notamment des prestations de ménage.

En complément :

- le service insertion réalise environ 10700 heures de détachement (environ 7 ETP) impliquant peu ou prou 35 ouvriers soit 44% de l'effectif,
- Le service formation permet à 2 ouvriers sur 3 de bénéficier d'une action de perfectionnement ou de s'inscrire dans un processus de reconnaissance de savoir-faire professionnels (RSFP). L'action « CAP menuiserie » se poursuit ; une action spécifique « gestes et postures en entretien de locaux » est créée,
- Le service qualité : le système qualité mis en place au sein de l'établissement, certifié aux normes ISO 9001 depuis 2005, est confirmé en octobre 2016.

Orientations 2017

- poursuite d'une étude sur la création d'une cuisine centrale dans une logique multi partenariale (ville de Saint-Claude et hôpital notamment) qui viendrait répondre à l'ensemble des besoins de Juralliance sur le secteur de Saint-Claude, renforcer l'emploi des ouvriers dans une logique d'inclusion et faire évoluer cette prestation vers une qualité de repas favorisant les approvisionnements en circuits courts et bio.
- Poursuite d'une étude de chaudière bois pour permettre une utilisation rationnelle des nombreux copeaux générés par l'activité menuiserie, diminuer les coûts de chauffage et inscrire l'établissement dans une logique éco-citoyenne,

- Poursuite de l'amélioration énergétique du bâtiment avec une seconde tranche d'installation de fenêtres isolantes,
- pérennisation des marchés liés à l'activité commerciale,
- consolidation d'Insertion + Franche-Comté (prestations à destination de demandeurs d'emploi porteurs d'une déficience intellectuelle) avec le nouveau dispositif d'emploi accompagné,
- prise en compte de certaines évolutions réglementaires (MISPE, PMSMP, CPF travailleurs d'ESAT),
- passage aux nouvelles normes ISO 9001 dans leur version de 2015.
- Accompagnement des professionnels sur la thématique de l'évolution des pratiques professionnelles au regard de l'évolution des public accompagnés.

Foyer d'hébergement La Résidence du Parc

Les foyers d'hébergement sont des structures d'hébergement collectif qui ont pour objectif de placer les résidents dans une dynamique d'insertion sociale, complétant les actions engagées pour leur insertion professionnelle. Ces foyers peuvent prendre 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.

En 2016, le foyer d'hébergement La Résidence du Parc accueille 42 adultes : 18 femmes et 24 hommes. 5 résidents sont issus du département de l'Ain. Avec 5 sorties et 4 admissions, on note de nombreux mouvements en 2016.

La liste d'attente se monte à 9 personnes sur la partie hébergement pour travailleurs d'ESAT et, de manière plus préoccupante, à 14 personnes, pour la partie « foyer de vie ». A Saint-Claude, une logique de parcours s'organise à partir de 3 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 Basket réalisé en partenariat avec le club Haut-Jura Basket et réunissant 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. Pour conclure cette année, l'ensemble du groupe est allé à Martigny visiter l'exposition Picasso.
- L'activité Equitation qui concerne un groupe fixe de 7 personnes qui se rendent régulièrement dans un club d'équitation local dans un climat serein, détendu et très joyeux.

D'autres actions importantes ont été menées en 2016 : rénovation d'un espace collectif (salle de repas et détente) dans le bâtiment annexe, doublement des postes de surveillants de nuit, recrutement d'une psychologue, réalisation d'un plan d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Orientations 2017

- mise en place de modules d'habitat autonomes pour répondre aux évolutions réglementaires en matière de sécurité et enrichir la proposition de parcours des personnes,
- étude de la création d'un Service d'accueil de jour comme réponse à un vieillissement des populations et à la mise en place de temps partiels à l'ESAT,
- renouvellement du projet d'établissement,
- recrutement d'un nouveau directeur adjoint et participation de l'établissement à la mise en œuvre d'un nouveau logiciel de gestion de planning pour les professionnels,
- rénovation des parties communes du bâtiment principal avec création d'un salon indépendant et d'un espace informatique.

SAVS de Saint-Claude

Le SAVS de Saint-Claude accompagne en milieu ouvert des adultes en situation de handicap intellectuel léger ou moyen. Il peut s'agir de personnes seules ou vivant en couple et dans un certain nombre de cas avec des enfants.

Grâce à des actions éducatives individualisées le plus souvent à domicile, il permet à chacun d'avoir une vie sociale, personnelle, voire professionnelle en milieu ordinaire.

Le SAVS de Saint-Claude accompagne 33 personnes : 15 femmes et 18 hommes.

Une place est réservée à une personne relevant de l'APF (Association des Paralysés de France).

Avec 3 personnes de plus de 55 ans sur les 4 admissions, la moyenne d'âge s'élève à 44 ans.

17 d'entre elles travaillent en ESAT, 9 ont un emploi en milieu ordinaire. La proportion de personnes sans activité professionnelle augmente : 4 sont sans emploi et 3 à la retraite.

La plupart sont en logement autonome (locataire ou propriétaire).

26 personnes soit 79% des usagers accueillis bénéficient d'une mesure de protection juridique.

12 personnes vivent en couple. L'accompagnement à la parentalité concerne 5 familles.

La liste d'attente de 6 personnes est en légère diminution par rapport à 2015.

En complément de ces actions individuelles (soutien à la vie quotidienne et aux questions de logements, achats, loisirs, accompagnement sur les questions de santé, démarches administratives, emploi), le service propose également des permanences 2 soirs par semaine, l'appui d'un psychologue et des activités collectives : marches ou piscine, cours à l'utilisation d'Internet, yoga, soirées cinéma-débat, cours de cuisine ainsi qu'une rencontre avec le SAVS d'Arbois pour une journée commune à Bois d'Amont.

4 fois dans l'année des réunions d'expression et d'information ont également lieu.

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

Pour faire face aux nouveaux défis de l'accompagnement, l'équipe participe à des séances d'analyse de la pratique en développant certaines thématiques : les addictions, le suivi des couples.

Orientations 2017

- embauche d'un psychologue pour remplacer le titulaire actuel,
- recherche de nouveaux locaux pour répondre aux exigences d'accessibilité et à l'agrandissement du service,
- développement d'un partenariat avec les jardins partagés de Saint-Claude,
- consolidation de l'expérience avec l'APF.

Activités transversales du pôle

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

- 2 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 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 qui pilote l'avancement du plan d'action construit suite à l'évaluation externe et travaille en commun sur le renouvellement des outils réglementaires liés à la loi 2002/02 (contrat de séjour, règlement de fonctionnement...).

Orientations 2017

- Reprise et achèvement des nouveaux règlements de fonctionnement,
- actualisation des livrets d'accueils,
- en lien avec le siège, réalisation d'un audit de patrimoine sur les établissements de Saint-Claude pour redonner un nouvel élan au projet de foyer de vie.

Philippe RIGOULOT

Pôle hébergement spécialisé MAS - FAM - FDV Arbois



Juliane SORNAY
Directrice

Les établissements du pôle hébergement spécialisé sont situés à Arbois, non loin du centre-ville, ce qui facilite la participation à la vie sociale et l'accès aux activités. Ce pôle est organisé avec une MAS, un FAM et un Foyer de vie. La proximité de ces trois établissements permet d'organiser des journées à thèmes, de mutualiser le pôle sensoriel, les salles d'activité, les ressources humaines et de réfléchir à des orientations communes avec l'évolution des politiques publiques.

Maison d'Accueil Spécialisée Les Pommiers

Année perturbée par le chantier de restructuration de la MAS qui s'est finalisé courant de l'été. Le constat est fait que la réorganisation de l'habitat n'a en rien entaché la qualité de prise en charge des résidents. Grâce à l'accompagnement des services techniques de Juralliance, à la mobilisation des professionnels, à la capacité des résidents à s'adapter, le chantier sécurisé et le lieu de vie ont cohabité sans trop de perturbations.

La restructuration des locaux a permis l'amélioration des espaces de vie, d'activité et de soin :

- chambres, salle de bain, infirmerie, bureau des professionnels
- Pôle sensoriel (SPA, salle Snoezelen, salle bien-être/détente) : nouvelle construction
- La salle de restauration mutualisée avec le FDV : nouvelle construction
- Une salle pour les rencontres familles/usagers
- Mise en conformité des systèmes de sécurité incendie : zonage, porte coupe-feu, volet de désenfumage, extraction des fumées, nouvelle armoire SSI
- Installation de 6 chambres avec rail de transfert et salle de bain à double entrée et salle d'activité adaptée à l'accessibilité.

De plus, ces travaux avaient pour cible de mettre en conformité tout le système de protection incendie.

Dans la continuité du partenariat avec le Centre hospitalier de Dole, nous avons développé une action de coordination des soins avec l'élaboration de protocoles d'accueil de personnes handicapées aux urgences, en hospitalisation programmée, en ambulatoire ou en consultation.

Depuis cette année, les activités supports du siège de Juralliance se sont élargies avec l'arrivée d'une référente en qualité, hygiène, sécurité et environnement. Les professionnels sont sensibilisés dans la démarche d'amélioration continue des pratiques professionnelles et ont soutenu leur questionnement sur l'évolution des publics accueillis.

Concernant le développement de nos missions, nous avons à nous adapter au nouveau paysage du traitement du parcours de vie des personnes handicapées (rapport Piveteau) et notamment en ce qui concerne la diversification de nos modes d'accueil. Pour cela et tel qu'il est défini dans le CPOM de l'établissement, nous présenterons début 2017, le projet de création d'accueil de jour. Une réflexion est proposée sur l'évolution de l'offre dans le cadre d'une diversification des modes d'accueil tout comme des interventions à domicile. Ainsi le pôle hébergement spécialisé se positionnera sur un pôle de compétence et de prestations externalisées.

La diversification des modes d'accueil répondra à une commande publique, apportera du renouveau à cet établissement qui constate le vieillissement des résidents et viendra également répondre aux sollicitations des équipes en besoin de redonner du sens à leur travail en s'ouvrant sur d'autres pratiques.

Foyer de Vie Horizons

L'ampleur du chantier de restructuration de la MAS et du Foyer de vie a nécessité 14 mois de délocalisation de l'activité. L'établissement s'est installé provisoirement à 20 km d'Arbois dans des locaux destinés à l'accueil de personnes âgées. Ce déplacement d'activité a demandé une réorganisation du travail pour les professionnels. L'adaptation des résidents s'est faite progressivement, ils ont manifesté de la satisfaction à ce bouleversement. Une fois l'aboutissement des travaux, les résidents du Foyer de Vie ont pu réintégrer leur lieu de vie au cours du 1^{er} semestre.

Ils ont ainsi retrouvé des locaux embellis avec l'amélioration de l'accessibilité et surtout la mise en conformité du système de protection incendie. L'application de la réglementation a fait disparaître la chambre destinée à l'accueil de stagiaires. Malgré l'ampleur des travaux, il n'a pas été possible d'installer des sanitaires associés à chacune des chambres, les locaux ne s'y prêtaient pas et le financement n'était pas possible ! Il faudra profiter de la baisse des annuités dans sept ans pour ré-envisager cette adaptation des lieux de vie privée. Malgré tout, les espaces d'hygiène et de soins ont été rénovés dans le respect de l'accessibilité avec une nette amélioration des équipements. Un ascenseur a été également installé facilitant ainsi les déplacements de chacun. Un certain nombre de locaux sont mutualisés avec la MAS.

Sans qu'il y ait une réelle transformation, le vieillissement des personnes accueillies impacte sur les besoins de suivi médical des résidents : accompagnements à des consultations spécifiques. L'établissement est de plus en plus confronté à la problématique de fin de vie. Le poste de l'infirmier est insuffisant et nécessiterait d'être réajusté.

Tout comme dans les autres établissements une réflexion est menée sur la diversification des modes d'accueil et s'inscrit dans les études de projets à mener au sein du pôle hébergement spécialisé.

Foyer d'Accueil Médicalisé Agathe

L'établissement 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. Il est à rappeler que c'est un lieu de vie et non un lieu de soins. 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.

Depuis la prise de fonction de la chef de service de formation initiale infirmière, les équipes du FAM se sont inscrites dans une nette amélioration de leurs pratiques professionnelles. Ceci ayant un impact sur le climat

social donc par incidence sur une meilleure qualité d'accompagnement.

Au niveau du soin, le secteur le plus carencé est la prise charge de la santé mentale. Avec l'arrivée d'un nouveau médecin psychiatre à l'hôpital de jour local, les consultations sont plus accessibles pour les personnes handicapées. L'objectif est de conforter ce partenariat avec la signature d'une convention.

Tous les ans, nous réitérons notre partenariat avec le centre hospitalier de Dole dans la prévention des risques infectieux. Pour cela, une infirmière hygiéniste intervient et propose des formations en direction des équipes et la mise en œuvre de pratiques professionnelles préventives avec l'élaboration de protocoles.

Tout en respectant le rythme des personnes, l'accompagnement social est riche d'activité. La proximité de la MAS et du Foyer de Vie favorise les participations de journées à thèmes.

Tout comme la MAS et le Foyer de Vie, 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.

Orientations du pôle hébergement spécialisé

Les perspectives, tel que cela est défini dans le CPOM, sont orientées entre autres vers la diversification des modes d'accueil, ainsi il sera présenté début 2017 à l'autorité de contrôle et de tarification le projet de création d'une place en accueil de jour.

Les différents axes de développement :

- Faire évoluer l'offre dans le cadre d'une diversification, des collaborations et de l'adaptation aux différents handicaps
- Diversifier les modes d'accueil
- Adapter les compétences professionnelles aux besoins des usagers.
- Conventionner avec les divers partenaires : fournisseur de produits pharmaceutiques - les services de soins palliatifs - centre hospitalier spécialisé – Centre Hospitalier général
- Développer les relations avec les familles.
- Adapter les accompagnements physiques des résidents en équipant les chambres de matériel de transfert.
- Développer la démarche d'amélioration continue de la qualité et l'évaluation
- Évaluation de la satisfaction des patients et des familles proches (en partenariat avec le Centre Hospitalier) : l'outil d'appui sera le questionnaire HANDIFACTION en l'adaptant aux services hospitaliers.

- Mise à jour de la convention de partenariat entre le CHLP de Dole et Juralliance.
- Sensibilisation à la démarche d'amélioration continue des pratiques professionnelles.
- Soutien aux professionnels dans le questionnement sur l'évolution des publics accueillis.
- Développement des réflexions sur le processus de la bienveillance.
- Optimiser et mutualiser les moyens du point de vue du fonctionnement, des ressources humaines et de la gestion des risques
- Informatiser le dossier du résident
- Améliorer la prestation de soins médicaux
- Mettre en place une GPEC adaptée aux évolutions de chaque ESMS.
- Prévention des risques sanitaires (risques infectieux, légionnelles...).
- Améliorer la gestion des risques (sécurité incendie, traitement des événements indésirables ...).

Évolution CPOM

Deuxième génération de CPOM pour 2018, et au regard de l'évolution des politiques publiques et du dispositif « une réponse accompagnée pour tous » issu du rapport PIVETEAU, le projet est d'inscrire l'évolution de nos pratiques, de la notion d'accueil permanent vers celui de parcours (parcours de vie, parcours de soins, etc.).

Les logiques s'orientent sur notre capacité à accompagner les personnes en apportant des réponses au plus près des demandes notamment en ce qui concerne les listes d'attente. Ainsi le pôle hébergement spécialisé se positionnera sur un pôle de compétence et de prestations externalisées. Le projet est de proposer différents types d'accompagnement (accueil de jour, accueil permanent, accueil temporaire, service externalisé, pôle d'activité...).

Juliane SORNAY



Foyer de Vie Horizons.

Pôle Handicap Enfance IME-SESSAD Dole Saint-Claude



Sophie JOBELIN
Directrice

Les activités et accompagnements proposés par les équipes pluridisciplinaires des IME et des SESSAD sont très variés et sont pluridisciplinaires. Ils reflètent le souci d'offrir une grande diversité d'accompagnements et une recherche d'adaptation permanente aux besoins du public accueilli. Après une identification des besoins, les propositions d'actions sont définies avec chaque personne accueillie et sa famille et formalisés dans le Projet Individuel d'accompagnement.

Les IME

Au sein des IME les ateliers de la formation professionnelle garantissent des apprentissages techniques. En 2016, 2 jeunes de l'IME le Bonlieu ont validé des modules de RSFP (Reconnaitances des Savoir Faire Professionnels) en cuisine. Un autre jeune a obtenu le Certificat de Formation Générale. De nombreux stages en ESAT et/ou en milieu ordinaire ont été réalisés.

Des activités de socialisation, de communication et d'expression, de bien-être, de médiation, physiques et sportives, des prise en charge rééducatives et psychologiques et bien d'autres encore rythment les prestations proposées par des deux IME.

Les SESSAD

Ils mettent en place des interventions directs auprès des usagers: rencontres, entretiens, suivis, rééducations et indirectes : courriers, mails, réunions...

Des prestations de type éducatif, médical, psychologique, en orthophonie et en psychomotricité sont proposées.

Des projets de groupes sont mis en place autour d'activités diverses, de sorties pendant les vacances scolaires.

Les partenariats sont recherchés et développés avec divers acteurs du champ médico-social, social, culturel, établissements scolaires et/ou professionnels, associations sportives, etc.

Orientations 2017

En s'appuyant sur une démarche qualité et la mise en place d'un Comité de Pilotage, nous allons poursuivre l'amélioration de nos outils et nos axes de réflexion comme le développement du travail en pluridisciplinarité ; l'intervention éducative en classes ; l'après IME-SESSAD de façon à nous adapter à l'évolution du secteur et aux profils des enfants et adolescents accueillis.

L'ouverture sur l'extérieur va continuer à se développer tout au long de l'année et de nouveaux partenariats seront sollicités afin d'optimiser notre inscription au sein de la cité : municipalités, clubs sportifs, Association de prévention, terrains de stage, etc...

Le lien entre IME-SESSAD est un axe qui sera lui aussi privilégié : inscrire les jeunes dans un parcours selon leurs besoins et leurs rythmes afin de faire évoluer le mode de prise en charge et d'accueil : la notion de pôle IME-SESSAD prenant alors tout son sens.

Concernant les bâtiments, les dossiers de demandes d'autorisation de travaux AD'AP pour l'accessibilité ont été déposés et nous programmons les travaux pour faciliter l'accès de nos bâtiments sur un plan d'actions de 6 ans.

Parallèlement à ces travaux d'accessibilité et en s'appuyant sur un audit patrimoine qui est en cours de réalisation, l'Association Juralliance et les établissements pourront planifier les besoins financiers et en infrastructure pour élaborer un programme d'investissements ou de travaux cohérent.

Cette année 2017 verra se clore le 1er CPOM signé avec l'ARS et conclu en 2013 pour une durée de 5 ans.

L'analyse des fiches actions élaborées conjointement avec l'ARS, l'identification des besoins du public pris en charge, l'évolution de nos accompagnements permettront de préparer le futur CPOM.

Sophie JOBELIN

Pôle Protection de l'Enfance

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

L'axe prioritaire de cette année 2016 était d'amorcer des changements profonds en conformité avec la loi et le code du travail afin d'organiser le pôle protection de l'enfance de manière pérenne en cohésion avec les besoins du public accueilli. Ce travail s'est engagé et est toujours en cours d'élaboration sur les différents domaines institutionnels : ressources humaines, formation, organisation fonctionnelle et opérationnelle des services, accueils des publics, partenariat. Cette amorce de changement s'est avérée essentielle pour la constitution du pôle protection de l'enfance dans un contexte conjoncturel en pleine mutation.

Les ressources humaines

La ressource indispensable dans l'exercice de nos métiers auprès des enfants.

Le premier semestre de l'année a été impacté par le départ de deux directeurs de pôle. Le deuxième semestre de 2016, a permis d'entamer une certaine stabilité au niveau de la direction, marquée ces dernières années par une instabilité conséquente. De même, une volonté de stabilisation de l'équipe de cadres et de réorganisation des responsabilités de services pour chacun des chefs de service a été effectuée au départ de deux cadres. Cette réorganisation du pôle s'inscrit dans un véritable tournant institutionnel incluant un changement de convention collective, un mouvement de personnel, mais aussi des temps de formation, d'entretiens, de participation des salariés dans des instances soucieuses de leur bien-être au travail et des protocoles mis en place. Dans cette logique, l'année 2016 a permis à l'ensemble des salariés d'avoir leurs entretiens professionnels et d'évaluation. Dans ce contexte également, des formations collectives ont été proposées telles que des exercices incendie et maniement d'extincteur, une formation sur la gestion

de crise et violence des jeunes accueillis, formation sur le travail en famille. La mobilisation des équipes éducatives sur le cœur de métier est l'un des axes majeurs travaillés ainsi que le recrutement de personnel manquant, permettant de dépasser cette période délicate.

Evolution de l'accueil

Cette année 2016 confirme l'augmentation de l'accueil des Mineurs Non Accompagnés sur les MECS Poligny et Prélude et les appartements Chauvin. En conformité avec les obligations départementales d'accueillir ces mineurs étrangers, les MECS de Juralliance ont pu adapter leurs pratiques et leur capacité d'accueil de ce public spécifique. Les équipes éducatives ont montré un certain dynamisme à se former et s'informer sur l'accueil et l'accompagnement de ces mineurs. Une certaine technicité et un savoir-faire sont reconnus et plébiscités par nos partenaires.

Le mode d'accueil en Placement Educatif A Domicile est également fortement sollicité en particulier sur les sites de Mesnay/Poligny et Lons Le saunier. Rattachés aux maisons d'enfants respectives, les services de PEAD sont repérés comme un service alternatif au placement internant.

La mise en place des projets personnalisés individuels s'est généralisée à tous les services et MECS du pôle.

Nouveautés et événements culturels

Dans une volonté de rapprochement et d'efforts financiers, certains services ont expérimenté une mutualisation de leurs moyens. Ainsi, les jeunes accueillis dans les appartements de Saint Claude ont été hébergés durant 4 semaines cet été par la MECS Champandré. De même, les plus jeunes de la MECS Chez Nous à Poligny sont accueillis ponctuellement à la MECS Accueil et Soleil à Mesnay.

Des événements culturels ont ponctué cette année 2016 sur tous les sites :

- Le Nomad Tour organisé par des éducateurs de la MECS Prélude au mois de novembre 2016. Cette organisation sur deux jours de concerts a remporté un véritable succès sur le bassin lédonien permettant de récolter des fonds pour les jeunes accueillis en MECS.
- Le financement de colonies de vacances par le Lions Club
- Le partenariat avec les Scènes du Jura

Orientations 2017

L'année 2017 qui se profile sera une année charnière qui devra permettre aux établissements du Pôle protection de l'Enfance de :

- Travailler la stabilisation des équipes et le développement des compétences
- Travailler sur les missions des établissements et leurs rôles au sein du dispositif de la Protection de l'Enfance
- Etre force de proposition quant à l'adaptation à l'évolution du secteur de la Protection de l'Enfance
- Travailler sur les outils éducatifs ou pédagogiques mobilisables et adaptables
- Travailler le lien avec les partenaires sociaux

Afin de pouvoir effectuer ces différents travaux, l'ensemble des professionnels pourra s'appuyer sur :

- Une nouvelle équipe de direction
- La mise en place de l'analyse de la pratique
- L'embauche d'une psychologue qui apportera son regard clinique sur les projets individuels des jeunes confiés
- L'intervention d'une psychologue du travail vacataire qui apportera son regard et soutien à la dynamique d'équipe (collectivement ou individuellement)
- La mise en place d'une démarche Qualité de Vie au travail
- Le soutien du siège de Juralliance pour apporter des réponses structurantes au niveau de la gestion des ressources Humaines et de la gestion du temps de travail
- L'élaboration du prochain CPOM en lien avec le Conseil Départemental qui nous permettra de réajuster nos budgets en fonction des impératifs législatifs et des besoins repérés ; et ce avec le souci d'optimisation des moyens
- L'élaboration d'une réflexion concernant le patrimoine immobilier afin d'adapter les bâtiments aux besoins des personnes accueillies et à l'évolution du secteur.

Sophie JOBELIN

Hommage

Nous rendons hommage à Mme Catherine PERNAUDET, professionnelle reconnue de l'établissement Prélude qui nous a quittés le 14 décembre 2016 à l'âge de 52 ans. Ses 29 années au sein de Saint-Joseph ont été empreintes d'un engagement et d'un dynamisme toujours tournés vers les jeunes qu'elle a accompagnés. Ses éclats de rire vont manquer.

Carnaval MECS Accueil et Soleil





Françoise POUILLARD

Présidente

RAPPORT MORAL

de l'association

Au 1er janvier 2016 une nouvelle association a rejoint le 6 autres associations membres de Juralliance, l'association SPI (Service Personnalisé pour l'Intégration) de DOLE, gestionnaire d'un service d'accompagnement. Ainsi au 1^{er} janvier 2016, Juralliance comptait les 7 associations suivantes : les deux Apei d'Arbois et de Saint-Claude, l'association franc-comtoise le Bonlieu de Dole, les maisons d'enfants à caractère social : Accueil et Soleil de Mesnay, Chez Nous de Poligny et l'association du Foyer Saint-Joseph de Lons le Saunier.

Le lancement de l'association d'associations JURALLIANCE au 1^{er} octobre 2015 a demandé à tous les intervenants, qu'ils soient salariés ou bénévoles, de gros efforts d'adaptation pour mettre en place la nouvelle organisation. Des rencontres avec les directeurs, les chefs de service et les cadres ont été organisées pour informer le plus largement possible les professionnels sur les changements induits par cette nouvelle organisation. Et pour parfaire la diffusion des informations internes de Juralliance, dès le début de l'année, un bulletin d'information dénommé BIS a été lancé par la direction des ressources humaines et de la direction générale à destination de tous les salariés de Juralliance. Un seul maître mot : communiquer pour être compris.

En fin de l'année 2015, M. REIGNIER a rencontré des problèmes de santé, qui l'ont contraint à s'absenter régulièrement. Afin d'épauler, voire remplacer ce dernier, et soulager le service administratif et financier qui avait la charge de mettre en place la nouvelle organisation avec le transfert partiel des actifs des associations membres, nous avons fait appel début janvier à un directeur administratif et financier pour une mission temporaire, qui s'est terminée fin février.

Parallèlement nous avons demandé au cabinet DHCM un audit sur les fonctions du siège qui s'est déroulé de

janvier à mars, afin de bien mettre en lumière ce qui fonctionnait bien, ou ce qu'il fallait améliorer. Tout au long de l'année également l'expert-comptable ainsi que les deux commissaires aux comptes au service de Juralliance ont travaillé à la restructuration des comptes de Juralliance, et ont entrepris en début d'année un audit technique, dont les conclusions ont été rendues en avril.

Par ailleurs, afin d'assurer la continuité de la direction de Juralliance et pallier les absences répétées du directeur général, un petit groupe d'administrateurs de Juralliance s'est constitué en groupe de projets stratégiques (GPS), avec la bienveillance des autorités de contrôle et de tarification. Ce groupe de personnes très disponibles s'est réuni très régulièrement, pratiquement toutes les semaines à partir de mars. Je tiens d'ailleurs à les remercier tous pour leur engagement sans faille et leur soutien dans ces moments difficiles à gérer.

Depuis plusieurs mois le pôle protection de l'enfance connaissait des difficultés en raison de la succession rapide de plusieurs directeurs. Un nouveau directeur a pris ses fonctions le 1er février, en qui nous plaçons tous nos espoirs pour remettre en ordre ce secteur. Malheureusement après quelques mois de présence, nous avons constaté que ce dernier ne correspondait pas au profil du poste, et nous avons mis fin à son contrat. Tous ces événements ont contribué à la désorganisation du pôle, que nous pensons avoir maintenant stabilisé en 2017 en faisant intervenir une directrice à la fois sur la protection de l'enfance et sur l'enfance handicapée.

Tout au long de cette année 2016 nous avons été mobilisés par de nombreuses réunions à Saint-Claude pour étudier la possibilité de créer une cuisine centrale en partenariat avec la ville et l'hôpital de Saint-Claude. A ce jour, ce partenariat territorial se précise et verra très certainement son aboutissement en cours d'année 2018.

Dans le projet associatif initial de l'Association Juralliance, nous avons prévu diverses commissions : Commission « Ethique, Prévention, Bienveillance », Commission « Communication, Innovation et Prospective », Commission « Finances, Patrimoine et Investissements », Commission « Ressources Humaines ».

En 2016, seule la commission « Finances, Patrimoine et Investissements » a été mobilisée et a œuvré sur les projets patrimoniaux à venir, en liaison avec les SCI déjà existantes, notamment l'extension des foyers d'hébergement d'Arbois et de Cramans, la reconstruction de l'ESAT d'Arbois, l'étude des travaux à effectuer à l'IME le Bonlieu, la construction d'un foyer de vie indépendant à Saint-Claude attendu de longue date, les travaux d'amélioration dans les MECS....

Ce projet associatif 2015, prévu initialement pour être révisé après une année de fonctionnement de l'association, compte tenu de l'originalité du type de regroupement choisi, devra être réécrit de façon plus précise, en y incluant des projets stratégiques sur les cinq prochaines années, correspondant à la durée du renouvellement du CPOM, soit 2018 – 2022.

Tout au long de l'année les accords d'entreprise, dénoncés en juin, ont fait l'objet de négociations qui se sont déroulées dans un climat tendu, et faute d'accord à la fin de l'année, elles se sont poursuivies en 2017.

M. REIGNIER étant en arrêt maladie, dans ce contexte, il devenait urgent de trouver un directeur de transition. C'est ainsi que M. CLEMENDOT est arrivé en septembre, mettant ainsi fin au GPS. Puis il a accepté de reprendre la fonction de directeur général au départ de M. REIGNIER en fin d'année. Je tiens à remercier M. REIGNIER pour tout le travail effectué depuis son arrivée à l'Apei d'Arbois en 2006, notamment pour avoir mené à bien la mission qui lui était confiée de créer le « groupement de coopération social et médico-social » en 2009, et de poursuivre dans le sens d'un regroupement plus large qui a abouti à la création de l'Association Juralliance. Je regrette simplement qu'il n'ait pas pu poursuivre sa tâche.

Je remercie également tous les salariés des associations membres de Juralliance pour leur implication dans ce changement majeur, ainsi que tous administrateurs de Juralliance sur lesquels je sais pouvoir compter. Je remercie également, à titre posthume, notre ami Gérard BARRET, décédé en décembre dernier, dont les conseils techniques éclairés nous ont beaucoup aidés à la création d'une part du GCSMS et d'autre part de l'Association Juralliance. J'ai aussi une pensée pour Mme MOUGEOT, et pour Mme PERNAUDET, toutes deux décédées brutalement.

Pour terminer, je souhaite « bon vent » à notre association.

Françoise POUILLARD
Présidente de JURALLIANCE





Patrick CLEMENDOT

Directeur Général de JURALLIANCE

RAPPORT D'ORIENTATION de Juralliance

En devenant une association d'associations, Juralliance a su se structurer pour s'adapter aux enjeux de la profonde mutation auquel le secteur social et médico-social doit faire face : **efficience et qualité, inclusion scolaire, sociale et professionnelle, prévention, individualisation des accompagnements, fluidification des parcours.**

Le plan de développement stratégique 2018-2022

Juralliance entre à présent dans une phase de stabilisation de son organisation avec la volonté en 2017 de mettre en cohérence l'ensemble des actions et des projets au sein d'un Plan de Développement Stratégique pour les 5 ans à venir.

Ce Plan de Développement Stratégique se déclinera à partir du projet associatif 2018/2022 en cours de rédaction. L'un et l'autre seront les piliers permettant en 2018 la réécriture des projets d'établissements et l'évaluation interne pour la période 2018-2022 de chaque établissement.

Centrée sur le cœur de métier des établissements sociaux et médico-sociaux gérés par Juralliance, la raison d'être du plan de Développement Stratégique de l'association sera l'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement des personnes accueillies dans les établissements et des personnes accompagnées par les services.

Cette ambition d'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement nous invite à mieux articuler la compréhension des besoins des personnes, mieux définir l'offre de service de nos établissements en réponse à ses besoins (prestations directes rendues aux usagers) et rendre très performantes les prestations indirectes qui viennent en support de l'activité sociale et médico-sociale des établissements.

La réforme de la tarification nous incite à nous approprier la « nomenclature SERAFIN » qui deviendra un langage partagé entre professionnels, établissements, tarificateurs pour décrire la nature des besoins des personnes et les prestations directes et indirectes déployées en réponse dans une logique de « réponse accompagnée pour tous ».

Cette réforme nous fera passer d'une logique de financement à la place ou à la journée à un financement par la facturation de prestations directes et indirectes rendues à l'utilisateur en fonction des besoins qui auront été évalués.

Un changement de paradigme

Cette nouvelle logique conduit à :

- **Sortir d'une organisation qui repose actuellement sur la segmentation des réponses pour aller vers une organisation plus souple permettant des parcours individualisés.**
- **Garantir l'accès au droit commun en intervenant sur l'environnement des personnes.**
- **Faciliter les articulations entre les champs médico-social, sanitaire et social, et leur complémentarité.**

Ce changement de paradigme dans la manière dont nous allons modifier l'exercice de nos métiers, impose dès maintenant de penser les projets autrement, de proposer des formations aux professionnels afin de les préparer à cette mutation, de renforcer la qualité des fonctions supports qui conditionnent la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des personnes.

2017 sera pour Juralliance l'année de préparation des CPOM avec l'ARS et le Conseil Départemental. Nous voulons être exemplaires, innovants, force de proposition et d'expérimentation pour construire ce CPOM porteur d'avenir pour la période 2018/2022.

Actions prioritaires 2017

En 2017 nous engageons la construction de l'ESAT à Arbois et la construction de deux foyers d'hébergement à Arbois et Cramans. Nous devons penser des constructions et travaux importants dans les villes de Lons-le-Saunier, Dole et Saint-Claude.

Nous engageons des actions d'audit-diagnostic de l'ensemble de nos établissements. Nous avons 45 000 m² de bâtiment répartis sur les différents territoires jurassiens. Ils doivent être évalués afin que nous puissions définir un plan stratégique patrimonial à 15 ans au service exclusif de la qualité de l'accompagnement des personnes et de l'optimisation des coûts de construction, de maintenance et de surveillance de nuit.

Nous voulons à cette occasion **réfléchir avec les professionnels à la mutualisation inter-établissements par territoire des services : maintenance, surveillance de nuit et hygiène-propreté des locaux.**

Nous poursuivons **l'étude des modalités de co-financements possibles permettant l'extension de 9 places minimum du foyer de vie de Saint-Claude.** La situation d'attente des personnes en manque de solution devient insoutenable et les espaces de vie pour l'accueil des personnes ne sont plus adaptés aujourd'hui. Des travaux doivent être engagés. Ils ne peuvent l'être que dans une logique d'extension de 9 places de la capacité d'accueil afin de réaliser à minima un établissement de 19/20 places sur le territoire de Saint-Claude.

Nous mettons beaucoup d'espoir dans **l'émergence du projet de cuisine centrale à Saint-Claude construit dans une logique multi partenariale avec la Ville de Saint-Claude, l'hôpital et Juralliance.** Un Copil s'est déjà réuni plus de 8 fois en 2016 et 2017. Il réunit les forces vives du territoire qui souhaitent s'impliquer dans la réussite de ce projet dont la vocation est d'articuler fabrication de 2 000 à 2 500 repas jour, avec emploi de travailleurs en situation de handicap, repas de qualité « fait maison » avec des produits si possible issus d'un circuit court et cultivés biologiquement. Avec le Parc Régional du Haut-Jura et la chambre d'agriculture, un dispositif de soutien à la filière bio vient en appui pour permettre des approvisionnements de qualité en cuisine. Juralliance,

afin de se préparer à l'emploi des personnes en situation de handicap dans les métiers de la restauration, amorce en 2017 avec France Active une étude pour la création d'une EA (Entreprise Adaptée) à Saint-Claude.

En appui des foyers d'hébergements et en lien avec les ESAT, nous présenterons un **projet d'ouverture d'un « Service d'Accueil de Jour » autant pour le territoire de Saint-Claude que pour le territoire d'Arbois.** Il s'agit de créer une structure souple autorisant des accueils à temps partiels pour des personnes qui ne peuvent pas encore ou plus travailler à plein temps en ESAT

A la demande de l'ARS nous avons à présent l'autorisation **d'ouverture de 2 places en MAS en accueil de jour.** À travers cette nouvelle forme d'accueil, nous souhaitons également travailler avec l'ARS la possibilité de constituer un plateau technique en appui du maintien à domicile, voire un établissement en exercice en hors les murs.

Dans le secteur de la **protection de l'enfance, une réflexion a été engagée à l'échelle du Département en vue de mieux adapter l'offre de placement du secteur enfance aux besoins.** Le conseil départemental nous invite à faire des propositions concrètes en vue du futur CPOM 2018 / 2022 à présenter dès l'automne 2017 permettant de :

- réduire la capacité de l'internat et de l'accueil d'urgence avec l'étude de la fermeture de la MECS Accueil et Soleil à Mesnay,
- développer le placement éducatif à domicile (PEAD) et revoir le taux d'encadrement,
- participer à la réflexion relative à l'accueil des mineurs non accompagnés (MNA),

Pour les IME-SESSAD des territoires de Dole et Saint-Claude, nous poursuivons le développement du travail en interdisciplinarité sur l'intervention éducative en classes, l'accompagnement des enfants au plus près des dispositifs de droits commun (club sportif, terrains de stages, association de prévention...), et l'utilisation des passerelles IME-SESSAD pour adapter finement les accompagnements à l'évolution des besoins de l'enfant.

Les locaux des IME-SESSAD du Bonlieu à Dole et de Saint-Claude doivent évoluer pour mieux s'adapter aux exigences réglementaires et au besoin d'accompagnement.

Nous engageons également en 2017 un **diagnostic de notre système d'information afin de le rendre plus performant au regard de la nécessité d'un plus grand partage de l'information**, d'une meilleure fluidification des échanges, d'un stockage optimisé et mieux sécurisé et d'une accessibilité permanente, organisés autour d'un ERP* centré sur la personne accueillie : dossier de l'utilisateur (administratif, suivi de projet, actes) ; gestion de planning de travail des salariés, espace salariés sur le WEB (accès à leur planning et dossier du salarié), application finance-compta-gestion-paye, outil collaboratif pour la conduite de projet- tableaux de bord automatisés pour le pilotage de l'activité, plateforme d'achats mutualisée pour les établissements, logiciel de suivi des immobilisations et de la maintenance... Là encore nous voulons rédiger un Plan de développement du Système d'Information à 5 ans.

Nous accentuerons la démarche participative avec les salariés « qualité de vie au travail, qualité de l'accompagnement des personnes » visant à permettre à chaque professionnel de repérer à son niveau les petites solutions, les évolutions possibles qui améliorent au quotidien l'exercice de son métier et la satisfaction du « travail bien fait ». Ce processus vertueux a vocation à encren les pratiques professionnelles et managériales dans une vision plus positive face aux problèmes qui se posent en ayant recours au talent et à la créativité de chacun, au plus près de la situation vécue, pour trouver les meilleures solutions.

Nous déploierons en 2017 pour tous les établissements la démarche qualité expérimentée depuis de nombreuses années sur le territoire des établissements d'Arbois. Ce

déploiement se fera prioritairement avec la création d'une « cellule EIG – D3I » (Déclaration des Evénements Indésirables Graves et Déclaration Interne des Incidents Indésirables). La culture progrès qui considère l'erreur comme une chance d'évoluer et non comme un échec honteux, doit devenir notre culture partagée à Juralliance.

Nous renforcerons nos actions de communication à travers des événements, le site internet et la plateforme collaborative, le Bulletin Social à destination des professionnels, la newsletter de Juralliance, la signalétique dans les établissements. La communication est un élément majeur de la réussite des projets, de la construction de notre identité commune, de la bonne compréhension de nos actions par les personnes accueillies, les professionnels, les adhérents des associations membres de Juralliance, les familles et les partenaires.

Avec vous, je souhaite **partager la fierté des actions que nous conduisons** pour pérenniser la qualité de l'accompagnement et de l'accueil des personnes qui nous sont confiées. Certes elles apparaissent fragiles et vulnérables, mais **ces personnes accueillies dans nos établissements et services sont surtout fortes de leur immense humanité qu'à chaque instant nous devons protéger en soutenant le développement de leur autonomie et de leur citoyenneté.**

Patrick CLEMENDOT
Directeur Général de JURALLIANCE



*Le terme ERP vient de l'anglais « Enterprise Resource Planning ». ERP a été traduit en français par l'acronyme PGI (Progiciel de Gestion Intégré) et se définit comme un groupe de modules relié à une base de données unique.

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

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