

ORSAC LIAISON

n°63
février 2014

La lettre de l'Organisation pour la santé et l'accueil



SOMMAIRE

Dossier Construire ensemble le changement... p.2/5

Brèves d'actualités..... p. 6

ÉDITO

Ce numéro d'*Orsac Liaison* inaugure une nouvelle maquette, que nous espérons plus lisible et plus agréable, et vous présente le logo « modernisé » de l'Orsac. Sur le fond, il rend compte du travail collectif réalisé en 2013, au sein de l'association, autour de la culture commune de management.

Pourquoi avons-nous choisi ce thème ? Parce qu'il est au cœur de notre projet associatif ; la culture commune de management est un élément qui nous lie au-delà de notre diversité (nous pourrions dire avec un mot à la mode que c'est un élément de transversalité).

Car qu'y a-t-il de commun entre une personne qui s'occupe d'une personne âgée en fin de vie, un éducateur qui essaie de comprendre un adolescent en décrochage scolaire, un kinésithérapeute qui réapprend à un bras et un cerveau à travailler ensemble, un médecin psychiatre face à un patient en détresse dans un environnement dans lequel il ne peut plus agir... ?

C'est bien sûr et avant tout le désir de chacun de porter ses valeurs personnelles et celles de l'association. Mais c'est aussi un cadre de travail, un climat, un faisceau de relations interpersonnelles créatrices. Tout ceci incombe

en grande partie au manager qui doit savoir aider, solliciter, exiger, corriger, susciter...

Ce travail collectif a été conduit tout au long de l'année 2013 par les directeurs et administrateurs qui, traditionnellement, sont associés aux démarches associatives, mais aussi par d'autres cadres des établissements. Nous avons démarré en cherchant à formuler le sens de notre action et le socle de valeurs qui la soutiennent. Puis nous nous sommes interrogés sur les compétences attendues des managers.

Cet *Orsac Liaison* résume ce travail de base qui doit désormais être approfondi dans chaque établissement. Nous sommes confrontés à des problèmes nouveaux dans une société en perpétuel mouvement. Pour nous aider à réussir l'accompagnement des personnes dont nous sommes responsables, le travail collectif s'impose ; il permet à chacun de donner le meilleur de lui-même dans la fierté d'appartenir à son institution.

Comprendre l'humain dans sa globalité est la source de notre humanité.

Jean-Claude Michelon, PRÉSIDENT DE L'ORSAC

Construire ensemble le cha

Depuis trois ans, l'Orsac a décidé de remettre à plat son fonctionnement en s'appuyant sur des valeurs associatives qui auront été discutées et précisées par ceux qui font l'Orsac, administrateurs et salariés. **Étape 1 : l'adoption d'un nouveau projet associatif en 2012. Étape 2 : établir des feuilles de route pour l'avenir.**

Qu'est-ce qui nous rassemble, salariés et administrateurs de l'Orsac ? Quelles valeurs et quelle culture commune ? Comment coopérons-nous ? Quels choix faisons-nous pour l'avenir ?... Après un an et demi de travail sur ces questions, l'Orsac a adopté début 2012 un projet associatif rénové, structuré en trois grands chapitres : organisation et gouvernance, vie associative et culture commune, stratégie et innovation*.

Sans attendre, elle a engagé plusieurs grands chantiers qu'elle a menés, comme elle s'y était engagée, de façon plus collective et plus transversale qu'auparavant. Des groupes de travail réunissant des administrateurs, des directeurs et des cadres des différents secteurs d'activité ont d'abord planché sur les valeurs associatives et sur un socle commun de management. Les discussions ont été, de l'avis des intéressés, libres et sincères.

Les travaux sur l'identité et la communication de l'Orsac ont également progressé. En 2014, l'Orsac fait de l'innovation son thème majeur.

Les valeurs de l'Orsac

- Engagement dans la mission
- Humanisme
- Respect de la personne
- Esprit de progrès et d'innovation
- Confiance et responsabilité
- Exigence et bienveillance
- Solidarité
- Sens de l'intérêt général

Des valeurs communes pour et les administrateurs

Les groupes ont travaillé à partir d'une liste de dix valeurs proposées par le bureau de l'Orsac. Certains termes n'ont pas été retenus tels quels, par exemple le courage, l'écoute ou l'espérance (considérés comme inclus dans les valeurs retenues) ; toutes ont fait l'objet de discussions approfondies et parfois vives. Déterminés à ne pas aligner un catalogue de bonnes intentions passe-partout, les participants se sont appliqués à préciser le sens que chacun donnait aux mots.

« Les mots ne sont pas anodins et ce ne fut pas si évident de s'entendre sur les valeurs qu'on souhaitait afficher. Chaque mot a été pesé et le consensus n'a pas été obtenu en une heure ! L'enjeu désormais, c'est de décliner ces valeurs dans notre quotidien. (...) Pour moi, notre valeur centrale est l'humanisme, qui inclut à mon sens toutes les autres. »

Charles Lançon, administrateur depuis 2004

« C'était important de mettre des mots sur nos valeurs, y compris chez les "anciens" de l'association. Avec les recrues récentes, on a l'occasion d'en parler puisqu'on aborde lors de l'embauche les valeurs de l'établissement et de l'Orsac.

La référence à ces valeurs est plus ou moins forte selon les personnes. Mais pour le manager, ce sont des repères essentiels. »

Edouard Coyecques, directeur, à l'Orsac depuis 2005

* Sur le projet associatif, lire *Orsac liaison* n° 58, de juin 2012, téléchargeable sur le site : www.orsac.fr



angement



les salariés

« L'Orsac a longtemps vécu sur une culture de l'implicite. Mais ça change depuis une dizaine d'années. (...) Selon moi, les valeurs cardinales à l'Orsac sont la confiance et la responsabilité. Elles sont indispensables parce que notre fonctionnement laisse beaucoup d'autonomie aux établissements. Quant au sens de l'intérêt général, c'est lui qui nous porte à ne pas être dans le "toujours plus" et qui nous vaut le respect des financeurs et des pouvoirs publics ! »

François Buisson, administrateur et vice-président de 1999 à 2011

« Les valeurs d'exigence et de bienveillance sont essentielles à mes yeux. Notre rôle de chefs de service est d'être à l'écoute des éducateurs et de leurs difficultés éventuelles tout en étant exigeants sur la qualité du travail auprès des enfants. (...) »

Les groupes ont fait des propositions concrètes en s'appuyant sur un projet de l'Orsac qui est constructif. Il faut désormais qu'il y ait des suites et que les salariés soient impliqués, pas seulement les directeurs et les cadres. »

Rodolphe Breton, chef de service

« Comment diffuse-t-on ces valeurs et cette culture commune ? Comment décline-t-on les propositions concrètes d'actions ? »

Ce sont les questions qui se posent à nous maintenant dans nos établissements, dans nos pratiques et nos comportements. »

Christian Pin, administrateur depuis 18 mois à l'Orsac

Le management, un « débat ne

Le terme n'est « pas dans le vocabulaire de l'Orsac depuis très longtemps » et le fait qu'il soit le « sujet de l'année » en dit long sur l'évolution de l'association, note un participant. Les groupes se sont donc appliqués à définir les comportements et les compétences attendus d'un manager, toujours en référence aux valeurs (l'esprit d'innovation, l'engagement dans la mission, le respect de la personne...). Le fonctionnement du « quadri-pôle » (le carré formé par le directeur, l'administrateur, le vice-président du secteur et le secrétariat général) a donné lieu à des discussions animées.

À partir de 2014, l'Orsac va travailler sur la déclinaison des préconisations retenues fin 2013. Elle travaillera notamment sur la clarification des rôles dans le quadri-pôle ou sur un référentiel de bonnes pratiques. Il est également prévu d'organiser des formations transversales pour les directeurs, des rencontres entre professionnels par métier et des groupes de travail pour les cadres intermédiaires sur des thématiques communes (la laïcité ou la violence par exemple).

Les compétences clefs des managers (volet humain)

- donner le sens de la mission
- impulser et motiver l'équipe
- donner une direction, définir le cadre et clarifier les priorités
- communiquer de manière pertinente
- concevoir et piloter un projet
- anticiper et avoir de la hauteur de vue
- anticiper et piloter le changement
- évaluer, mobiliser, valoriser et développer les compétences



« uf » pour l'Orsac

« La marge de progression de l'Orsac porte surtout sur les outils de management et sur les mutualisations. Il me semble qu'on pourrait utilement développer plus de services ou de postes communs. »

Edouard Coyecques, directeur

« Nous devons être rigoureux dans le contrôle et le suivi des établissements tout en laissant aux professionnels sur le terrain la marge d'autonomie qui permet de libérer les énergies et d'être innovants. »

François Buisson, ex-vice-président

« Réfléchir à nos modes de fonctionnement est bénéfique. On ne peut pas s'endormir sur nos acquis. »

Bernard Morin, administrateur

« Nous avons détaillé les compétences attendues des managers, sachant que beaucoup sont en fait partagées par tous les salariés. "Initier et accompagner le changement", par exemple, me paraît être aussi du ressort d'un éducateur, comme "avoir de la hauteur de vue" ». »

Claude Carra, chef de service

« En matière de management, nous devons utiliser les compétences existant en interne et profiter des cultures de management diversifiées des directeurs et des cadres des établissements. »

Marielle Michel, directrice

Noir sur blanc

Le plan de communication de l'Orsac répond à plusieurs objectifs inscrits dans son projet associatif :

- améliorer la visibilité de l'association (y compris en interne)
- renforcer le sentiment d'appartenance des salariés
- développer la transversalité et la coopération
- promouvoir l'innovation

Une identité commune

L'Orsac est partie du constat qu'elle manquait de visibilité en interne et qu'elle ne disposait pas d'outils permettant aux salariés et administrateurs de mieux travailler ensemble. Un groupe a donc été constitué, sous la responsabilité de l'administrateur Daniel Leclercq ; il a travaillé avec une agence de communication pour moderniser le logo de l'Orsac et le décliner pour chaque établissement. En parallèle, le groupe teste des outils pour communiquer en interne. Une des actions 2014 serait de faire naître des échanges à propos des publications des établissements, des événements qu'ils organisent (portes ouvertes, réunions avec les médecins de ville, fêtes conviviales...). L'Orsac souhaite que les professionnels, quel que soit leur domaine de pratique, puissent partager leurs questions et leurs expériences. Les bonnes pratiques des uns pourraient être connues et alimenter les évolutions de tous.

Cela passe cependant par un changement de culture et peut-être faudra-t-il du temps avant d'utiliser de nouveaux outils de communication interne.

(suite en page 5)



Une signature commune

Le nouveau logo de l'Orsac est volontairement proche du précédent, marquant la fidélité de l'association à ce qui est au centre de son action : l'accueil et le respect des usagers et la mise en œuvre pour chacun d'un parcours personnalisé.

La définition des nouveaux logos d'établissements a démarré avec six structures volontaires*. Ils afficheront l'appartenance à l'Orsac tout en préservant la singularité de l'établissement (dans les couleurs et les dessins). Tous les logos devraient être terminés en 2015, avec les « kit'com » associés.

Un kit'com est un ensemble de préconisations pour les présentations des courriers, les cartes de visites et les supports (affiche, signalétique...). Ceux du secrétariat général et de l'association Orsac sont terminés.

* Foyers de Roche Fleurie, FAT-Orsac, Clinique Notre-Dame, ACT d'Hestia, La Clef des Champs, Le Clos Chevalier.



« Le travail sur les outils de communication est important car une image commune est fédératrice. »

Edouard Coyecques, directeur

« On a travaillé sur le logo en faisant participer des personnes du siège, des administrateurs et des directeurs et cadres. C'était une belle ambition. »

Bernard Morin, administrateur

« Les salariés travaillent d'abord pour un établissement mais ils doivent pouvoir identifier l'association Orsac et se sentir concernés par son devenir. Les échanges entre nous sont enrichissants et devraient être renouvelés. »

Claude Carra, chef de service

« L'Orsac doit encore travailler sur ses représentations dans les coordinations ou les organismes extérieurs. »

Marielle Michel, directrice

2014 Valoriser l'innovation

L'Orsac a placé l'année 2014 sous le signe de l'innovation. Toutes les innovations : un projet d'envie aussi bien que l'adaptation d'une pratique professionnelle quotidienne. Germant dans le refus de la routine, l'innovation cherche à enrichir et améliorer l'existant. Ainsi, l'Orsac souhaite mettre en lumière les pratiques novatrices dans les établissements et encourager l'imagination collective et constructive. Voici deux exemples pris dans l'actualité récente des établissements.

Capwin, un projet européen pour l'Arc-en-ciel

Le projet européen CapWin a démarré à l'Arc-en-ciel le 15 novembre dernier, en présence des six partenaires européens engagés dans ce chantier qui durera deux ans : Grèce, Suède, Espagne, Rou-

manie, Portugal et Islande. Avec l'appui d'une consultante spécialisée, l'Institut thérapeutique, éducatif et pédagogique de Trévoux pilote ce projet audacieux qu'il a baptisé Capwin, « Cap gagnant ». Il s'agit de tester avec les partenaires européens les méthodes utilisées dans l'établissement avec les enfants en décrochage scolaire et de mettre au point un modèle de formation pour les professionnels. L'tep bénéficie d'un financement de l'Union européenne dans le cadre de sa politique de transfert de compétences et d'innovation. Une grande manifestation clôturera ce travail fin 2015.

Aux Marmousets, ensemble pour comprendre

Cette année, la Maison d'enfants à caractère social (MECS) des Marmousets avait donné une ampleur inhabituelle à sa traditionnelle

journée « institutionnelle » : elle avait élargi la participation aux collègues de l'Orsac et à ses partenaires. Près de cent cinquante personnes étaient présentes dans la salle de cinéma de Bellegarde-sur-Valsérine pour la conférence de Jean-Paul Gaillard, thérapeute systémicien et formateur, suivie de débats et d'une table ronde animée. J.-P. Gaillard a permis de mieux comprendre des évolutions de la société qui affectent directement l'éducation spécialisée et le travail psycho-médico-social : l'une est la mutation des jeunes (dans leurs manières d'être, leurs valeurs et leurs relations aux adultes), l'autre découle des connaissances sur les gènes régulateurs du stress. De quoi faire bouger les lignes et réveiller l'envie de travailler ensemble.

Réorganisation

En 2013, **Frédéric Dewulf** a quitté l'association après 28 années en son sein. Il avait créé Orsac insertion, première structure transversale aux établissements de l'Orsac. Il dirigeait depuis janvier 2010 trois structures : Orsac insertion, le centre de réadaptation fonctionnelle Mangini à Hauteville et le Centre ressources pour lésés cérébraux de l'Ain (CRLC). Elles rejoignent le pôle placé sous la responsabilité de **Philippe Félix** et comprenant les deux ESAT Dienet et La Fréta ainsi que les services d'accompagnement logement et vie sociale. **Marielle Michel** devient directrice de La Fréta, du CRP et d'Orsac insertion.

Audits de sécurité

Réalisés dans les établissements de l'Orsac, ils ont montré deux points positifs : le bon respect des procédures de contrôles réglementaires et l'intégration par la plupart des établissements d'une formation systématique des nouveaux salariés aux éléments de base en matière de sécurité (la leur et celle des personnes accueillies). Les efforts devront porter sur la maîtrise des accidents du travail.

DES PATIENTS D'ORCET-MANGINI (SOINS DE SUITE ET DE RÉADAPTATION) AU CHAMPIONNAT DU MONDE D'ATHLÉTISME HANDISPORT



Trois patients accompagnés de trois professionnels ont assisté à une journée du championnat du monde d'athlétisme Handisport en juillet 2013 à Lyon. Ils ont discuté avec les athlètes et les journalistes de France TV et visité les zones de réparation et de stockage de matériel. Ce déplacement a montré aux patients qu'il était possible de faire une activité de haut niveau avec une lésion physique et que la survenue du handicap n'empêchait pas de retrouver une motivation et une énergie positives.

LES ANCIENS SE RETROUVENT AUX MARMOUSETS

Ils avaient vécu un temps aux Marmousets dans les années 1990 et s'étaient retrouvés sur Facebook. Ils ont créé l'association Ensemble et solidaires pour les Marmousets et organisé un premier grand rassemblement à la Maison d'enfants en juillet, suivi par près de 200 personnes. Second objectif de l'association : contribuer à améliorer le quotidien des enfants actuellement accueillis à la MECS.

LES « NANAS » DES ALANIERIS DANS LES RUES...



En avril 2013, des personnages tout en rondeurs et en couleurs ont été exposés dans le centre de Bourg-en-Bresse, à l'occasion du Buzz de printemps. Ces sculptures aux airs de « nanas » de Niki de Saint-Phalle avaient été réalisées par six élèves de l'ITEP* avec un de leur professeur. L'objectif de la manifestation était de promouvoir les pratiques culturelles et artistiques des jeunes, celui des jeunes des Alaniers était de dénoncer le « trop bien » ou le « bien trop » de notre société avec ses excès alimentaires.

* Institut thérapeutique, éducatif et pédagogique.

L'ARC-EN-CIEL INAUGURE SON SERVICE D'ÉDUCATION ET DE SOINS À DOMICILE

D'une pierre deux coup : le 21 mai, à la suite de la conférence de Didier Pleux qui avait attiré plus de 200 personnes dont des partenaires locaux et des collègues de l'Orsac, l'Itep l'Arc-en-Ciel a inauguré son service d'éducation spéciale et de soins à domicile (Sessad). Ouvert en 2012, il est déjà passé de 10 à 15 places en janvier 2013 et doit s'étendre à 24 places en 2014. La liste d'attente témoigne de la pertinence de ce service qui permet autant de faire de la prévention que de réagir très rapidement auprès d'adolescents en rupture subite avec leur entourage.

* Auteur de l'ouvrage « De l'enfant roi à l'enfant tyran »

LE MARCHÉ DE NOËL DES COMMERÇANTS DÉCORÉ PAR LES RÉSIDENTS DE ROCHE FLEURIE

Les foyers de Roche Fleurie ont eu carte blanche pour décorer la salle des fêtes de Belley à l'occasion du marché de Noël. Une trentaine de résidents ont passé deux mois à confectionner les objets de décoration (beaucoup à base de matériaux de récupération et de végétaux). Pendant les trois jours du marché, ils ont en outre tenu un stand pour vendre leur propre production (bougies, savons, objets en bois...). Bilan positif à tous points de vue.

Nous, vous, ils...

ALANIERIS

Jacques Lécorché, qui prend sa retraite, sera remplacé début avril par **Stéphane Montbobier** à la direction de l'ITEP des Alaniers (Bourg-en-Bresse). Ce dernier est actuellement directeur de la MECS de La Boisse (01).

CENTRE DE SOINS DE VIRIEU

Autre départ en retraite, celui de **Martine Petit-Villeton**, directrice du Centre de soins de Virieu (Isère). C'est **Karen Pizzaballa**, actuelle directrice adjointe du centre Orcet-Mangini (soins de suite, Hauteville), qui va lui succéder.

SECRETARIAT GÉNÉRAL

Samia Kebal, comptable, seconde **Roseline Thimonier**, cadre administratif et financier, dans les tâches de comptabilité depuis novembre.

VICE-PRÉSIDENT SANITAIRE

Jean-Pierre Gallaire a passé le relais à **Jean-Edouard Sécher** lors de la dernière assemblée générale, après 10 ans au bureau de l'Orsac. Le nouveau vice-président pour le secteur Sanitaire est entré à l'Orsac en 2011, après avoir pris sa retraite de directeur du Groupe hospitalier mutualiste de Grenoble.



Service d'accompagnement à domicile

Saint-Clair-de-la-Tour, Bourgoin-Jallieu – Isère



Secteur :
Social Enfance

Administrateur délégué
Bernard Morin

Directrice
Joëlle Rabilloud



L'activité

Le SAD « pour un soutien à la parentalité » propose des aides éducatives renforcées à domicile ; ces mesures administratives sont prises en faveur des familles relevant de la protection de l'enfance. L'accompagnement à domicile permet de les soutenir en évitant les effets d'une séparation, en s'adaptant à chaque situation et en limitant le recours à des mesures judiciaires en première intention.

Le travail spécifique du SAD est axé sur des visites à domicile. Les rencontres sont régulières, sur la base d'une fois par semaine. Leurs modalités dépendent des besoins repérés, des projets, du contexte, du rythme de la famille et des stratégies de travail élaborées pour chaque situation.

Le SAD est ouvert toute l'année en semaine, les horaires du personnel éducatif étant conçus de façon à ce que les amplitudes journalières et le rythme de semaine soient le plus adaptés possible aux problématiques des familles.

Admission

Les admissions se font tout au long de l'année ; elles sont validées au niveau du Conseil général par une instance d'évaluation et d'aide à la décision (instance Enfance famille) ou avec l'accord de principe du chef de service du territoire.

À l'amont de l'admission, un rapport écrit est adressé au SAD. Un entretien a lieu avec la famille, l'enfant, le travailleur social porteur de la demande, la directrice et un travailleur social. Dans certains cas, la mesure peut être contractualisée avec le Conseil général en présence du SAD et de la famille.

L'accord entre la famille, le SAD et l'Aide sociale à l'enfance fait l'objet d'un document signé qui marque le début du travail d'accompagnement.

La durée de la prise en charge est de 6 mois renouvelable, dans la limite de 18 mois. Cependant, il est possible de prolonger, après accord du chef de service du territoire en instance Enfance famille, sur justification de la demande.

Fiche d'identité

Historique

Le Service d'accompagnement à domicile (SAD) est né en janvier 2009 à l'initiative de l'association La Providence, également gestionnaire d'une MECS et d'accueils de jour. Elle a fusionné avec l'Orsac en 2013.

Coordonnées

Secrétariat et direction :
à Saint-Clair-de-la-Tour
Tél. 04 74 92 13 86
orsac-sad.secretariat@orange.fr

SAD équipe Vals du Dauphiné,
Haut Rhône Dauphinois
1, place de l'Église
38110 Saint-Clair-de-la-Tour
Tél. 04 74 92 13 86
orsac-sad.sc@orange.fr

SAD équipe Porte des Alpes,
Haut Rhône Dauphinois
Dauphin 58
33, avenue des Alpes
38300 Bourgoin-Jallieu
Tél. 04 37 03 42 59
orsac-sad.bj@orange.fr

Capacité d'accueil

95 enfants de 0 à 18 ans.

Personnel

15 salariés (10,75 ETP).

Budget 2013

0,6 M€
(financement du Conseil
général de l'Isère)

• Un cadre légal en faveur de la prévention

La loi du 5 mars 2007, réformant la protection de l'enfance, a redéfini les rôles et places des différents acteurs et a réaffirmé l'importance de la prévention tout en diversifiant les modes de prise en charge.

Le schéma départemental Enfance 2014-2018 du Conseil général de l'Isère et ses orientations politiques renforcent le soutien préventif à domicile pour éviter des placements chaque fois que cela est possible. Les pistes prioritaires sont le soutien à la parentalité et des modalités d'intervention à domicile renforcées.

Service d'accompagnement à domicile

Aider les parents à aider leurs enfants

Le projet du SAD se décline ainsi :

- associer les familles à l'évaluation de leur situation
- restaurer et repositionner la place et la responsabilité éducative des parents
- favoriser l'émergence des compétences et du « savoir faire » des parents
- permettre des échanges entre parents et enfants
- soutenir et écouter les parents dans leurs difficultés
- offrir des espaces de parole
- accompagner les enfants en fonction de leur besoin
- exercer une fonction de tiers
- favoriser et maintenir l'accès au dispositif de droit commun afin de permettre d'offrir des réponses diversifiées.

• Territoires

Le SAD intervient sur les territoires d'action sociale suivants :

- Vals du Dauphiné
- Porte des Alpes
- Haut Rhône Dauphinois.

La systémie : faire appel aux compétences des familles

La pratique du SAD s'appuie sur la systémie : réunions institutionnelles, analyse des pratiques et supervision, préparation et mise en œuvre des entretiens familiaux, prises en charge individuelles des enfants et des familles, orientation dans l'accompagnement des familles.

L'approche systémique est un outil privilégié pour penser et soutenir des pratiques créatives et alternatives adaptées à la complexité des prises en charges. Les équipes font appel aux compétences des familles, sans jugement. L'écoute et le respect du rythme de chacun, la valorisation des aptitudes et des ressources sont des valeurs essentielles du travail du SAD.

L'objectif de l'accompagnement est de permettre aux parents de se « reconnecter » aux besoins de leurs enfants dans un délai respectable. Ainsi, le changement recherché vient à la fois du travailleur social et de la famille, partenaires dans la recherche et la mise en œuvre de solutions. Deux professionnels, un référent et un co-référent, travaillent ensemble auprès de chaque famille. Outre la permanence, cela permet davantage d'ouverture et de richesse dans l'écoute et les positionnements professionnels.

Des professionnels aidés dans leur pratique

Les deux équipes (Saint-Clair-de-la-Tour et Bourgoin-Jallieu) ont un temps de réunion hebdomadaire en présence de la thérapeute familiale ; elle aide à prendre du recul par rapport aux situations. Des actions stratégiques en direction des parents et/ou des enfants y sont réfléchies et mises en places de façon individualisée.

Des réunions de travail avec la thérapeute familiale sont également programmées afin de développer des outils spécifiques sur des situations de rattrapage scolaire, de violence intrafamiliale...

Chaque équipe bénéficie de temps de supervision extérieure.

Les équipes sont dans une dynamique de formation continue, dont certaines sont collectives afin d'aborder des sujets avec un langage commun (participation à des journées d'étude, colloques sur le travail avec les familles, soutien à la parentalité...).

Le SAD travaille de façon régulière en réseau et en partenariat avec les territoires et les services de droit commun (CMPE, CMPA, gîte d'enfants, internat scolaire...). Cela permet d'adapter au mieux les actions aux besoins des enfants et de la famille et de construire un projet cohérent pour l'enfant.

L'établissement est régulièrement terrain de stage pour de futurs professionnels en travail social.



• Des professionnels complémentaires

L'équipe du SAD est composée de :

- une directrice,
- une équipe éducative formée et expérimentée dans le domaine de l'enfance et de la famille,
- une thérapeute familiale certifiée en systémie,
- une secrétaire et une comptable,
- des agents de service intérieur.

