



**Adapei**  
**Papillons Blancs**  
d'Alsace



**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE - SAMEDI 24 JUIN 2023**

**RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022**





# SOMMAIRE

<b>1</b>	<b>Édito du Président</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Rapport d'activité 2022 des établissements et services médico-sociaux de l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace</b> .....	<b>7</b>
	Introduction du Directeur Général	
	Le siège	
	Pôle Enfance Éducation	
	Pôle Hébergement et Accompagnement 67/68	
	Pôle Accueil Spécialisé	
	Pôle Travail et Formation	
	Pôle de Dannemarie	
<b>3</b>	<b>Rapport d'activité de la vie associative</b> .....	<b>225</b>
<b>4</b>	<b>Liste des membres du Conseil d'Administration</b> .....	<b>243</b>
<b>5</b>	<b>Rapport moral et d'orientation</b> .....	<b>245</b>
	Rapport Moral	
	Rapport d'Orientation	
<b>6</b>	<b>Lexique des sigles</b> .....	<b>252</b>





1

# ÉDITO DU PRÉSIDENT



L'année 2022 a été marquée par le licenciement du Directeur Général et la mise en place d'un intérim assuré par Mme Anna MINVILLE. Je tiens encore à la remercier pour son engagement et son courage. Mr Pierre TASSETTI, notre Directeur Général, nous a rejoints le 1<sup>er</sup> février 2023. L'année 2022 a aussi été marquée par la restructuration des pôles :

- la fusion des ESAT et des EA en un pôle Travail,
- la fusion des pôles Hébergement 67 et 68.

Nous avons vécu, comme tout le secteur médico-social, une importante tension des ressources humaines en raison d'une désaffectation des métiers de l'accompagnement mais aussi en raison du Ségur de la santé, où notre secteur a été et est encore le grand oublié et ceci malgré une large mobilisation.

Nous vivons actuellement une crise sans précédent, comparable à aucune autre crise connue.

La situation économique liée à la fois à la crise sanitaire et au conflit ukrainien a un impact majeur :

- Baisse du pouvoir d'achat des personnes accompagnées et de nos salariés
- Augmentation colossale du prix du gaz et l'électricité, avec des augmentations de 300%
- Des donneurs d'ordre en difficulté voir en cessation d'activité

L'APBA a été impactée comme tout le secteur médico-social avec ses conséquences sur l'accompagnement des personnes, en particulier dans le secteur spécialisé.

Le pôle Travail a du mal à trouver de nouveaux marchés, cela n'a pas été sans conséquence économique dans la gestion propre de notre association.

Je tiens à remercier les équipes éducatives et paramédicales, les services généraux et administratifs, tout l'encadrement ainsi que le personnel de l'Education Nationale, qui, par leur investissement, ont maintenu un accompagnement de qualité des personnes que nous accompagnons, malgré le manque de professionnels dans certains établissements, et les difficultés de recrutement jamais rencontrées jusqu'à présent. Mais elles n'ont rien lâché ; elles ont toujours été à côté de nos enfants, nos frères et sœurs, nos amis. Leur engagement va au-delà de leur rôle de salariés.

Je tiens à remercier tout le pôle Travail, encadrants, salariés de l'EA, TH. Les projections de commandes ne peuvent dépasser les deux semaines. Ce qui nécessite une recherche de nouveaux marchés en flux tendu et en conséquence une grande adaptabilité de nos salariés des EA et de nos travailleurs handicapés à des marchés multiples. Le bilan financier reste certes négatif, mais le serait bien plus sans l'engagement de tout le pôle Travail.

Mais malgré cette situation complexe qui met en difficulté tout notre secteur, malgré le manque de moyens, les difficultés de recrutement, une crise à la fois économique, environnementale et sociétale, l'APBA continue à tout mettre en œuvre pour construire un futur désirable et réalisable :

- ▶ Une personne en situation de handicap qui voit une amélioration de la qualité de vie, à travers un accompagnement à forte valeur ajoutée tenant compte de la triple expertise et la défense de ses droits fondamentaux.
- ▶ Une personne en situation de handicap autodéterminée en capacité de faire ses choix de vie et en capacité de s'autoreprésenter.
- ▶ Un écosystème social, des familles qui bénéficieront de services sociaux, juridiques, de possibilités de répit, qui pourraient s'intégrer dans une communauté bienveillante et interactive.
- ▶ Enfin, des salariés, des professionnels qui trouveront encore plus de sens dans leur travail, un cadre protecteur, dans ce monde qui s'ubérise de jour en jour.

**Serge MOSER,**  
Président



2

**RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022  
DES ÉTABLISSEMENTS  
ET SERVICES MÉDICO-SOCIAUX  
DE L'ADAPEI PAPILLONS BLANCS D'ALSACE**





<b>Introduction du Directeur Général</b>	<b>10</b>
<b>Le siège administratif</b>	<b>12</b>
<b>Pôle Enfance Éducation</b>	<b>30</b>
IMP Jeunes Enfants	33
IMP Bollwiller – Domaine Rosen	38
Les Glycines – IMPro Illzach et IMPro Bollwiller	43
Les Glycines - SESSAD Pro	47
SESSAD 68 et Plateforme Autisme	50
Micro-crèche	54
SESSAD TSA 67	58
SESSAD AUTISME Mulhouse/Thann et UEMA 68	62
PCPE Pôle Compétences et de Prestations Externalisées	68
DAPPE - Dispositif d'Appui aux Prof. De la Protection Enfance	74
EMAS – Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation	77
<b>Pôle Hébergement et Accompagnement 67/68</b>	<b>80</b>
Résidence Henner	83
Résidence Graethof	87
Résidence Cap Cornely	91
Résidence Le Moulin	95
Service d'Accueil de Jour SAJ Soultz	99
Service d'Accueil de Jour SAJ CAP Cornely	102
SAVS 68	106
SAMSAH Autisme SDI	109
FHTH 67	113
SAVS 67	118
FHTH Haguenau-Wissembourg	123
SAVS Haguenau-Wissembourg	127
<b>Pôle Accueil Spécialisé</b>	<b>131</b>
MAS de jour Bollwiller et MAS à Dom'	134
MAS Turckheim	141
CAPEAP Bollwiller	147
FAS FAM Duttlenheim	153
MAS « Galilée » Lingolsheim	159
FAM « Grossmatt » Hoenheim	164
<b>Pôle Travail et Formation</b>	<b>170</b>
ESAT 68	173
ESAT 67	184
AEA	190
Centre de formation ETAPES	195
<b>Pôle de Dannemarie</b>	<b>202</b>
IME Dannemarie	205
FASPHV / FATH Dannemarie	209
SAJ Dannemarie	214
ESAT Kaemmerlen Dannemarie	220

## 2.1 INTRODUCTION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



Arrivé en février 2023, je m'appuie évidemment sur le bilan réalisé par les équipes en place durant cette période pour introduire ce rapport d'activité.

Et je veux leur rendre hommage car, si l'année 2022 a été, sans conteste, une année très délicate, marquée par des difficultés importantes, elle se caractérise aussi par la vitalité de l'association et de ses équipes et leur capacité à y faire face afin de proposer des solutions.

La fin de la pandémie COVID et le retour progressif à une situation mieux maîtrisée sur le plan sanitaire n'a en effet pas signifié pour l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace (APBA) un retour à une situation plus sereine.

Tout d'abord, les difficultés de recrutement sans précédent rencontrées depuis la crise COVID perdurent au sein de notre association, comme pour l'ensemble du secteur médico-social. Le manque d'attractivité des métiers du handicap a été renforcé par les inégalités liées au Ségur de la Santé, dont de nombreux métiers du secteur restent encore exclus à ce jour. Ces difficultés ont impacté l'organisation de nos établissements, dont certains, tels que la MAS de Lingolsheim, ont malheureusement dû maintenir le gel des places d'accueil décidé en 2021.

Le résultat économique du Pôle Travail de l'Association est défavorable pour la troisième année consécutive, malgré un développement important du chiffre d'affaires. Aux raisons conjoncturelles, liées aux incertitudes de l'environnement économique international et à une inflation inédite, s'ajoutent des éléments plus structurels, tels que la part importante de nos investissements, l'harmonisation des rémunérations des travailleurs ou encore des changements de posture et de stratégie de la part de certains de nos clients industriels.

La mise en place d'un nouvel ERP nécessaire pour piloter au mieux une association de notre taille, s'est avérée plus complexe que prévu, avec des équipes fortement mobilisées, des logiciels ne répondant pas encore à toutes nos attentes, et des relations plus ou moins fluides avec nos éditeurs.

Enfin, l'association a connu des modifications organisationnelles importantes, avec un intérim de la Direction Générale assuré par Anna MINVILLE pendant près d'un an, l'intérim de Véronique GIOT sur le Pôle Hébergement et Accompagnement, la nomination de Nicolas GALMAN comme directeur du Pôle de Dannemarie, ainsi que la refonte du Pôle Travail sous la direction de Pascal LAPP.

Mais il ne faut pas s'arrêter uniquement à ces difficultés, que rencontrent malheureusement de nombreuses associations du secteur médico-social. Elles ne sont pas, par ailleurs, surprenantes du fait de la forte croissance et de la transformation de l'association ces dernières années.

Car, malgré ce contexte changeant, l'APBA, fidèle à son ADN et ses valeurs, a maintenu sa dynamique de projets et d'innovation.

Ainsi, nous avons poursuivi le déploiement opérationnel de projets structurants pour l'Association, tels que la démarche Autodétermination, le développement de la co-formation avec des travailleurs d'ESAT, ou l'autoreprésentation.

Nous avons créé des solutions nouvelles pour les personnes accompagnées et leurs familles, avec notamment l'ouverture d'une nouvelle Unité Enseignement Maternelle Autisme (UEMA) à Cronenbourg, la mise en place d'une classe externalisée à Bühl, la montée en puissance du service à domicile Mas A Dom, et l'extension conséquente du Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH) Autisme.

Nous avons poursuivi nos actions en faveur de la transformation de l'offre, qui peut améliorer la qualité de vie des personnes accompagnées. Ainsi, nous avons œuvré à la mise en place de la Communauté 360 sur les départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. Nous avons également développé l'habitat inclusif en obtenant le soutien de la Communauté Européenne d'Alsace pour 5 projets d'habitat inclusif. Nous avons créé un service de coordination de parcours interne pour les personnes accompagnées dans nos établissements en situations critiques ou en risque de parcours. Nous avons renforcé les prestations transverses au sein du pôle de Dannemarie, et étendu l'accueil séquentiel au sein de la majorité de nos structures.

Nous avons également fait preuve d'innovation, avec la création de l'entreprise adaptée KS Solutions, en partenariat étroit avec l'entreprise KS Group, ou encore le développement de l'e-learning au sein de notre centre de formation Étapes. D'autres projets ont mis en lumière le développement des compétences des personnes accompagnées. Des compétences de cuisiniers à travers le concours de cuisine MASTERCLASS, des compétences de scénaristes, prises de vue, montage vidéo avec la participation au festival de films «Regards Croisés» et la couverture médiatique de notre équipe vidéo pendant le festival.

Enfin, nous avons maintenu une politique ambitieuse de formation professionnelle pour nos salariés et nos travailleurs d'ESAT, et mené un dialogue social actif, avec notamment la négociation d'un accord harmonisant le statut conventionnel applicable à l'Entreprise Adaptée, ainsi que l'attribution d'une prime exceptionnelle dite de «partage de la valeur» pour soutenir le pouvoir d'achats des salariés.

Depuis mon arrivée, je rencontre les équipes et les personnes accompagnées. J'observe, à côté des inquiétudes et des questions légitimes que peuvent se poser nos équipes au sein des établissements et des services, cette passion de l'accompagnement et cette attention à pouvoir proposer des services de qualité aux personnes qui s'adressent à nous.

C'est un socle sur lequel nous allons nous appuyer pour engager les chantiers de 2023.

Nous élaborerons ainsi le projet d'entreprise, déclinaison opérationnelle du projet associatif 2021-2026. En nous nourrissant de tout le travail déjà réalisé dans le cadre de ce dernier, nous allons reposer nos fondamentaux, décliner nos ambitions en objectifs et identifier les moyens de les atteindre.

Nous préparerons la négociation du CPOM qui débutera fin 2023, enjeu important en termes de sens et de moyens.

Nos efforts porteront également et évidemment sur l'élaboration d'un plan d'action pour améliorer la situation économique du Pôle Travail.

Nous poursuivons le déploiement d'ISTYA, nom donné à notre projet ERP, avec notamment la mise en place d'un nouveau Dossier Informatisé de l'Usager au sein de l'ensemble de nos établissements.

Nous organiserons d'ici fin 2023 l'intégration des établissements de Dannemarie au sein des Pôles métiers de l'Association.

Nous poursuivons le déploiement des démarches Autodétermination et les projets visant à la transformation de l'offre, convaincus qu'ils concourent à l'amélioration de notre accompagnement.

Enfin, nous démarrerons la mise en œuvre du Plan Santé Qualité de Vie au Travail (SQVT) dans l'ensemble des Pôles de notre Association, afin notamment de diminuer l'absentéisme et d'améliorer notre attractivité.

Cette liste n'est évidemment pas exhaustive et j'aurais pu évoquer nos projets architecturaux d'IMPRO à Didenheim et Soultz, l'installation des SAVS et SAMSAH Pro à Didenheim, la préparation des évaluations réglementaires, le développement d'Étapes Formations, la sécurisation de notre système d'information ou encore le suivi de nos expériences de collaborations avec KS solutions, Up Intérim et Vitéa...

Tous ces projets ne doivent cependant pas nous faire oublier que l'essentiel de notre travail et de notre engagement se déroule 365 jours par an, aux côtés des personnes en situation de handicap et de leurs familles, que nous accompagnons dans leur parcours de vie.

C'est donc avec beaucoup d'humilité et de fierté que je souhaite remercier l'ensemble des équipes qui œuvrent en ce sens, dans la discrétion et avec professionnalisme.

Bonne lecture !

**Pierre TASSETTI**  
**Directeur Général**

## 2.2 LE SIÈGE ADMINISTRATIF



### MOT DE LA DIRECTRICE

Le Siège de l'Association, structuré traditionnellement autour de quatre directions transverses regroupant tous les services administratifs et techniques du Siège, a créé au courant de l'année 2021 une direction spécifique des achats, de sorte que l'organisation s'articule désormais de la manière suivante :

- La Direction des Ressources Humaines confiée à Mme Linda GOETZ qui assume également la responsabilité déléguée de directrice générale adjointe,
- La Direction Développement, Qualité et Communication confiée à Mme Anna MINVILLE, nommée directrice générale adjointe fin 2021
- La Direction des Systèmes d'Information et des Moyens confiée à M. Anthony FRIEDRICH,
- La Direction Financière confiée à M. David NAUROY,
- La Direction des Achats confiées à M. Eric PARMENTIER,

Les fonctions de chaque pôle sont déclinées en un certain nombre de prestations, de services rendus aux établissements qui sont décrits dans un catalogue, révisé régulièrement. Ces prestations ont vocation à être proposées de manière transversale à l'ensemble des quelques 60 établissements et services du périmètre ADAPEI PAPILLONS BLANCS D'ALSACE.

L'année 2022 a été marquée par le lancement en phase active de plusieurs projets structurants de l'Association, notamment et de manière non exhaustive, la rénovation de nos outils décisionnels et de gestion (ERP, DIU) ; la poursuite d'expérimentations de démarches de transformation de l'offre ; la poursuite de la politique architecturale de rénovation des établissements, l'analyse des résultats de son 1<sup>er</sup> baromètre SQVT.

Tous ces éléments ont fortement impacté la charge de travail des services du siège, qui ont cependant veillé à garantir la continuité de leurs activités courantes.

Dans le cadre des projets structurants ERP et DIU, l'Association a permis aux services du Siège, par le biais de financement dédiés, de renforcer les effectifs des services afin de soutenir les équipes dans le déploiement des projets. Ce projet désormais nommé ISTYA a fortement impacté la charge de travail des professionnels : ce sont plus de 50 professionnels qui travaillent quotidiennement au service des établissements de l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace.

**Linda GOETZ,**  
**Directrice Générale Adjointe**  
**en charge des Ressources Humaines**

# ORGANIGRAMME 2023 DU SIÈGE



**Pierre TASSETTI**  
Directeur Général



**Anna MINVILLE**  
Directrice Générale Adjointe  
Directrice Développement, Qualité et Communication



**Philippe BRANDENBURGER**  
Directeur de la Transformation  
de l'Offre



**Isabelle GEHIN**  
Responsable Qualité Institutionnelle



**Auriane ARNOUD**  
Responsable de projets



**Linda GOETZ**  
Directrice Générale Adjointe  
Directrice Pôle Ressources Humaines



**Nelly PHILIBERT**  
Responsable Paie  
et Administration  
du Personnel



**Anthony FRIEDRICH**  
Directeur Pôle des Systèmes d'Information  
et des Moyens



**Michelle KOEPF**  
Responsable SI



**Aurélie PELAT**  
Responsable Patrimoine et Sécurité



**David NAUROY**  
Directeur Pôle Finances



**Sabrina GUITTARD**  
Responsable Comptable Cadre technique



**Eric PARMENTIER**  
Directeur des Achats

# RAPPORT D'ACTIVITÉ SIÈGE

## Direction des Ressources Humaines

La Direction des Ressources Humaines du Siège regroupe 16 professionnels (techniciens paie / assistante / secrétaire de direction / chargés de formation / Responsable paie). Ces professionnels sont regroupés au sein de 2 services : le service des Affaires Sociales (formation professionnelle, recrutement et intégration des nouveaux salariés, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, et des talents, organisation d'événements RH, pilotage de la démarche Informatique et Libertés) et le service Paie et Administration du Personnel (gestion administrative du personnel et des établissements, gestion de la paie et déclarations sociales).

Outre ces activités, les missions générales de la Direction des Ressources Humaines s'articulent autour :

- de l'accompagnement et du conseil aux établissements,
- de la veille sur l'évolution de la législation sociale et réglementaire,
- de la diffusion et de la production de rapports, tableaux de bord et statistiques,
- de la gestion des instances représentatives du personnels et des négociations sociales,
- de la gestion des éventuels risques sociaux, des dossiers litigieux et des contentieux.

La Directrice Générale Adjointe en charge des Ressources Humaines a vocation à suppléer le Directeur Général en cas d'absence ou d'indisponibilité. Elle assure également une mission de coordination et de pilotage du Siège par délégation du Directeur Général. Si l'année 2022, a été marquée par le déploiement du projet ERP (ISTYA) qui a concerné l'intégralité des services de la Direction des Ressources Humaines, il est à noter que tous les services ont également assuré leurs missions habituelles avec engagement et professionnalisme.

### Formation professionnelle

La formation des professionnels est un atout majeur et nous avons pu le vérifier encore en 2022. En effet, en 2022, 83% du budget des Plans de Développement des Compétences (PDC) a été consommé soit 250 660 euros.

En 2022, 17 192 heures de formation ont été réalisées en présentiel sur le PDC et le PIE (plan inter-établissement), ce qui a permis de former 1564 salariés, soit une hausse de 21% par rapport à l'année précédente. Contrairement à 2021, la totalité des formations a été réalisée en face à

face. Nous avons pu noter combien nos professionnels sont attachés à suivre les formations en présentiel. Compte tenu de l'amélioration de la situation sanitaire, nous avons veillé à répondre aux attentes des salariés :

- 1090 salariés ont été formés dans le cadre des PDC pour un total de 10 943 heures de formation.
- 6249 heures de formations ont été réalisées sur le PIE 2022. Ce dispositif reste très utilisé au sein de l'Association. 38 sessions de formations ont été organisées, principalement en intra, sur des thématiques diverses. A l'écoute des besoins de nos professionnels, de nouvelles thématiques de formation ont vu le jour comme « Premiers secours en santé mentale ». L'organisme de formation Etapes intervient principalement sur ce plan de développement des compétences. 474 professionnels ont suivi une formation dans le cadre du PIE.
- 359 évaluations à chaud ont été envoyées dont 241 nous ont été retournées complétées. Le taux de satisfaction s'élève à 3,67 sur 4 pour 241 évaluations complétées soit un taux de retour s'élevant à 67%.
- 168 actions de formation ont été financées à partir du budget établissement, à hauteur de 76 351 euros, ce qui a permis de former 648 salariés pour un total de 5 736 heures de formation.
- Au total, plus de 2212 salariés ont été formés pour un total de 22 928,04 heures de formation.
- 35 alternants ont été accueillis en 2022 ce qui fait un total de 80 contrats en cours dont 37 qui ont terminé leur formation et 10 ont été embauchés en CDD, 2 ont été embauchés en CDD puis en CDI et 5 ont été embauchés en CDI. Les salariés désignés en tant que maître d'apprentissage ou tuteur de contrats en alternance doivent obligatoirement avoir suivi un (ou des) module(s) de formation tuteur de proximité. Dans ce sens, 6 salariés ont suivi le module 1 tuteur de proximité – les bases, 8 salariés ont suivi le module 2 spécifique maître d'apprentissage et 20 salariés ont entamé le module 1 durant le dernier trimestre 2022.
- 257 stagiaires ont été accueillis soit une progression de 17% par rapport à l'année précédente.
- Sur l'année 2022, 109 professionnels étaient engagés dans une formation qualifiante (alternants compris).
- Le nombre de formation interne telle que SST s'élève à 31 jours de formations soit 833 heures de formation pour 91 personnes certifié ou recyclé en SST.

Le service Affaires Sociales a assuré comme chaque année, des permanences de conseil au sein des établissements dans le cadre du recueil des besoins en formations.

Ces temps d'échange permettent d'orienter les professionnels qui ont un projet de formation.

Le Service Affaires Sociales se rend disponible auprès des professionnels de l'Association pour les accompagner dans les projets de formation. Comme chaque année, une cinquantaine de professionnels ont été accompagnés.

### **Recrutement et intégration de nouveaux salariés**

En 2022 le service RH a diffusé 368 appels à candidatures dont 50% de CDI, soit une progression de plus de 40 offres par rapport à 2021. De plus, le mouvement interne d'une vingtaine de salariés a permis de renforcer les équipes avec du personnel motivé à évoluer au sein de nos structures. Le service poursuit son soutien auprès des établissements pour l'aide à la rédaction, à la mise en forme et au contrôle des appels à candidatures. Leur diffusion est également prise en charge par le service pour une diffusion en interne et/ou externe, à la prospection et mise en relation avec des cabinets de recrutement.

Les candidatures spontanées ont pris une véritable ampleur en 2022, avec pas moins de 450 candidatures spontanées arrivées au Siège. Chaque candidature réceptionnée se voit obtenir une réponse adaptée, être classée, archivée et proposée toutes les six semaines aux établissements. Ainsi une CVtheque de plus en plus conséquente peut être mise en place.

### **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

Le service pilote entre autres le dispositif de réalisation et de révision des Descriptions de fonctions des professionnels. Ce travail a été suspendu en 2022 au regard du lancement du projet ISTYA.

Le service assure le suivi du dispositif d'entretiens individuels et professionnels et a enregistré près de 375 Entretiens Bilan et Perspectives et Entretiens Professionnels (EBP EP) courant 2022. Une dynamique s'est installée car ce chiffre connaît une hausse de 21% par rapport à l'année précédente. Des sessions d'informations et des suivis réguliers ont été proposés aux cadres hiérarchiques.

Un plan d'accompagnement des cadres hiérarchiques piloté par le service permet également aux cadres de bénéficier de services particuliers dont notamment des formations sur différents aspects de la fonction managériale.

Le service pilote enfin depuis 2018 l'Observatoire de l'Emploi interne de l'Association. Avec les représentants du personnel, nous avons échangé sur les aspects emplois et compétences et autour de divers indicateurs établis pour chaque établissement (effectifs, absentéisme, turnover, prévisions de départs à la retraite, postes occupés...). Dans ce cadre, un questionnaire de satisfaction a été mis en place à destination des alternants en fin de formation.

### **Aide à l'embauche**

Diverses aides à l'embauche ont été sollicitées auprès d'organismes publics nous permettant de bénéficier de subventions dans le cadre de l'embauche de contrats en alternance pour un total de 52 582 euros (18 000 euros de Pôle emploi, 2 500 euros de l'AGEFIPH et 32 082 euros de l'OETH). 2 aides à l'emploi franc ont permis de bénéficier d'une aide de Pôle emploi à hauteur de 1387,16 euros. L'OETH a versé des subventions à hauteur de 11 300 euros permettant de financer une aide à la compensation à travers l'achat de matériel ergonomique, l'accueil d'un stagiaire du dispositif OASIS, 3 bilans de reconversion professionnelle et 4 primes OETH versées directement aux salariés.

### **Démarche SQVT et baromètre de Qualité de Vie au Travail**

L'Association a initié avec les partenaires sociaux une démarche, qu'elle souhaite ambitieuse, d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail. A ce titre, a été signé un accord de méthode entre l'Association et les organisations syndicales prévoyant la mise en place d'un baromètre SQVT (Santé, et Qualité de vie au Travail). Ce baromètre qui correspond à un questionnaire ouvert et totalement confidentiel a été construit en partenariat avec notre organisme de prévoyance CHORUM. Déployé du 7 octobre au 11 novembre 2021, ce 1<sup>er</sup> baromètre SQVT a permis à 706 salariés de l'Association de s'exprimer sur leurs attentes et leurs conditions de travail. Les résultats de ce baromètre ont été présentés, par CHORUM, aux membres du COPIL Central en janvier 2022 et ont ensuite donné lieu à des communications à destination des salariés et des CSE. L'exploitation de ces données a permis au COPIL Central d'identifier des axes sur lesquels agir en priorité pour améliorer la qualité de vie au travail au sein des établissements mais aussi les points forts sur lesquels s'appuyer. Ce plan d'actions d'amélioration des conditions de travail des salariés devrait pouvoir être déployé courant 2023 au sein des établissements.

### **Organisation et participation à des événements**

Au regard du contexte sanitaire, l'Association n'a pas participé, comme à son habitude, au Salon Régional Formation et Emploi de Colmar. L'un des objectifs de 2022 est de renforcer notre présence sur divers salons afin d'attirer davantage de professionnels vers notre Association, qui recrute et crée de l'emploi.

Les restrictions de la crise sanitaire étant encore très présentes en 2022, le service SAS n'a pas pu organiser de rencontres des nouveaux embauchés (1/2 journée réalisée dans un établissement en central qui réunit tous les directeurs, ainsi que tous les nouveaux embauchés). 2023 devrait permettre de remettre à l'ordre du jour ces réunions très appréciées des nouvelles recrues.

Le service SAS a organisé un parcours des cadres hiérarchiques la journée du 20 octobre 2022 au Siège de

Didenheim qui concernait 9 cadres hiérarchiques récemment embauchés.

112 personnes ont reçu leur médaille du travail en 2022 (50 dans le 67 et 62 dans le 68). Depuis 2020, les cérémonies se déroulent dans les établissements.

### Informatique et Libertés

Afin de garantir la bonne utilisation des données à caractère personnel qu'elle est amenée à traiter, l'Association s'est engagée dans une démarche de mise en conformité avec le Règlement Général européen de Protection des Données (RGPD). Celle-ci associe conjointement des professionnels des services qualité, informatique et ressources humaines. C'est Camille IMHOFF, du service des Affaires Sociales, qui s'est formée et été certifiée DPO (Délégué à la Protection des Données). Elle pilote la démarche et a pu transmettre ses observations et préconisations lors de la mise en place de nouveaux traitements de données.

Le DPO a été consulté sur 8 thématiques telles que la gestion des données personnelles des adhérents de l'association, la gestion des données à caractère personnel récupérées dans le cadre des activités du service Com360, le projet innovation santé – dépistage du cancer, les documents composant le dossier de l'utilisateur, les documents à fournir par les nouveaux arrivants TH en ESAT, etc.

Ces consultations ont donné lieu à la rédaction de 3 notes de recommandations sur la sous-traitance d'impression de fiche de paie, la dématérialisation des fiches de paie et la conservation de la copie du casier judiciaire du salarié.

### Dialogue social

L'année 2022 a été l'occasion de signer plusieurs accords d'entreprise qui tendent à renforcer l'attractivité de l'Association :

- Un accord relatif à la mise en œuvre du télétravail partiel pour les postes qui le permettent et toujours après accord entre l'établissement et le salarié. Ce nouveau mode de travail, qui s'est développé lors de la crise sanitaire COVID, a été pérennisé au sein de l'Association mais de manière limitée afin de maintenir les collectifs de travail.
- Un accord relatif à la consolidation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Bien que l'Association remplisse ses obligations en matière d'égalité professionnelle (cf. infra – index égalité professionnelle), cet accord vient renforcer les droits des salariés, garantir leur égalité de traitement, et prévenir tout comportement sexiste.

### Gestion administrative du personnel, accompagnement et conseil aux établissements

Le service a été particulièrement présent pour accompagner les établissements à travers la crise sanitaire notamment pour la réalisation de la veille réglementaire, la mise en œuvre des différents dispositifs, la diffusion de nombreuses notes entre autres sur les thèmes suivants : les arrêts COVID, les cas contacts, les arrêts pour garde d'enfants, les arrêts pour personnes vulnérables, l'activité partielle avec autant de versions que de modifications législatives. En quelques chiffres : 115 salariés ont eu recours au dispositif d'activité partielle pour 18 815 heures chômées.

### Projet ERP

L'année 2022 a mobilisé fortement les équipes de la Direction des Ressources Humaines puisqu'après le choix des outils (CEGID pour la paie et les Ressources Humaines et HOROQUARTZ pour le planning), le projet est entré dans sa phase active pour un déploiement effectif au courant de l'année 2022.

La Direction des Ressources Humaines a continué à renforcer ses effectifs dans le cadre de ce projet en renouvelant un CDD à temps plein.

L'association a fait le choix d'une transition progressive vers la dématérialisation des bulletins de paie. Le Siège a été désigné comme site pilote. Cette solution d'archivage numérique a donné lieu à 44 interventions en établissements et à distance par visio (5 CODIR de Pôle, 7 CSE de Pôle, 22 interventions en réunion d'équipe, 10 sessions découverte) soit un total de 44 heures d'intervention.

Pour la partie Ressources Humaines, le déploiement des modules Recrutement et Formation est en cours sur la fin d'année 2022 avec plus de 200 heures d'échanges avec l'éditeur. Le service Affaires Sociales est impacté par ce déploiement et intégrera les établissements dans ce projet courant 2023, avec la mise en place de sites pilotes.

L'année 2022 a été marquée par le changement de nos outils de gestion, grâce notamment au déploiement d'ISTYA Planning et d'ISTYA PAIE. Le service a été particulièrement présent dans l'accompagnement des établissements à l'utilisation des nouveaux outils. En quelques chiffres, 3200 codes horaires créés, 2600 salariés créés, 130 motifs créés. Le service accompagne et conseille les établissements en assurant une veille réglementaire, la mise en œuvre des différents dispositifs, de nos accords d'entreprise, la diffusion de notes sur les différents thèmes d'actualité.

### Gestion de la paie, suivi des temps et déclarations sociales

Le service paie a établi en 2022 près de 32 304 bulletins de paie (encadrants + travailleurs handicapés) pour une masse salariale de 48 602 890.38€, avec 1564 CDD et 1 761 soldes de tout compte. Il a fallu faire face aux importants bouleversements tant sur les missions courantes que sur



les habitudes de travail avec la mise en place du télétravail, l'utilisation de nouveaux outils, et le déploiement d'ISTYA PAIE. Afin d'améliorer le processus de gestion paie et planning, un référent planning - temps de travail et un référent paramétrage paie a été nommé en binôme des référents actuels. Le binôme de référents planning assure une mission d'accompagnement, de conseil et de soutien aux établissements. Il est sollicité de façon régulière par les établissements sur les questions de planification, d'utilisations du nouvel outil, de gestion du temps de travail et de gestion de l'annualisation et apporte ainsi un précieux soutien sur ces thématiques.

### **Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

- ▶ Pour la 4<sup>e</sup> année consécutive, l'association publie sa note obtenue au calcul de son index Femmes Hommes. L'index permet d'évaluer sur 100 points le niveau d'égalité professionnelle au sein de notre structure en s'appuyant sur des critères précis. La note obtenue pour 2022 est de 93 / 100, ce qui souligne la bonne performance de l'Association en la matière. L'année 2021 a permis la signature d'un

accord d'entreprise relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes qui renforce les engagements de l'Association pour veiller à l'équité de traitement et à la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes en son sein.

## **PERSPECTIVES**

L'année 2023 pose l'augure d'enjeux tout aussi forts pour le service des Ressources Humaines du Siège avec notamment, en lien avec la Direction Générale :

- L'évaluation de la mise en place de comités sociaux et économiques de pôles et leur renouvellement (élections professionnelles prévues fin 2024)
- L'exploitation du baromètre social SQVT et la traduction des priorités dans un plan d'action global décliné au sein des pôles de l'Association
- La poursuite du déploiement des nouveaux outils du projet ERP et leur amélioration (paie / planning / gestion de la formation professionnelle / suivi des entretiens professionnels / module de recrutement).

## **Direction du Développement, de la Qualité et de la Communication . . . . .**

### **DÉVELOPPEMENT**

#### **La réponse aux appels à projets**

Le pôle DDQC a appuyé les autres pôles dans leurs réponses aux appels à candidature de l'ARS et de la CeA :

- Le pôle Enfance et Education pour la création d'une Unité d'Enseignement Maternelle Autisme (UEMA) dans le Haut-Rhin et une dans le Bas-Rhin. Seul le projet d'UEMA sur Strasbourg a été retenu et a donc vu le jour en septembre 2022.
- Le pôle Hébergement et Accompagnement pour la création par extension de 20 places d'un Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés présentant des Troubles du Spectre Autistique (SAMSAH TSA) dans le Haut-Rhin. Le projet déposé a été retenu et il s'agira d'installer ce nouveau service en 2023.
- Le pôle de Dannemarie et le pôle Hébergements et Accompagnements pour la création d'habitats inclusifs dans le Haut-Rhin et dans le Bas-Rhin. Sur les 6 projets déposés, 5 ont été retenus et bénéficieront à 46 personnes à Dannemarie, à Colmar, à Soultz Haut-Rhin et à Wissembourg.
- Le pilotage de projets.

En 2022, le pôle a poursuivi le pilotage de projets structurants déjà engagés en 2021 :

- La démarche Autodétermination qui s'est déployée concrètement au sein de l'association avec une journée à destination des cadres, la réalisation et l'expérimentation d'outils concrets à destination des personnes accompagnées et de leurs familles, la formation et la supervision des référents Autodétermination de chaque établissement et service. Ce projet sera poursuivi en 2023.
- Le projet Innovation en santé, renommé HanDI Cancer, mené en partenariat avec le Réseau Cancérologie Néon, dans le cadre duquel un diagnostic a été réalisé sur l'accès au dépistage et aux soins pour les personnes en situation de handicap atteintes d'un cancer. Il s'agira désormais de déployer un plan d'actions, en lien avec les établissements de santé et les établissements APBA retenus dans le périmètre du projet.
- Le projet de formation des représentants des personnes accompagnées au sein des CVS, élaboré suite au bilan du fonctionnement des CVS réalisé en 2021. Les premières formations des travailleurs d'ESAT et de résidents de foyers d'hébergement ont eu lieu à l'automne 2022.
- La mise en œuvre de MAS à DOM, un dispositif innovant alliant coordination de parcours, équipe mobile de soins et fonction d'appui ressource pour 16 adultes bénéficiant d'une orientation MAS ou FAM dans le Haut-Rhin.

- L'installation de la colocation inclusive à Illkirch, en lien avec Familles Solidaires Alsace – 2 personnes accueillies en FAS et en FAM de l'APBA et 1 personne suivie par le SAVS 67 ont été accompagnées dans leur nouveau logement.

### L'appui à la gouvernance associative

Le pôle a contribué à la finalisation du projet associatif et à sa synthèse, présentés lors de l'Assemblée Générale de juin 2022.

A partir d'avril 2022, le pôle a piloté, en lien avec le Président, le Président adjoint et les administrateurs volontaires, les travaux d'élaboration du projet d'action associative, déclinaison du projet associatif sur le volet militant. 7 réunions ont eu lieu et ont abouti à l'élaboration d'un plan de 30 actions à réaliser avant fin 2026.

### La consolidation des partenariats d'action

En lien avec les autres pôles, le pôle DDQC poursuit son implication dans la construction d'un partenariat dynamique et positif autour des projets qui font sens pour les personnes en situation de handicap. Ce partenariat concerne aussi bien les autres acteurs médico-sociaux, les professionnels du champ sanitaire, la MDPH, les autorités de tutelle, les acteurs du milieu ordinaire...

Dans le cadre du projet HandI Cancer, des conventions de partenariat ont été signées en 2022 avec le réseau de cancérologie Néon, l'Institut de Cancérologie Strasbourg Europe (ICANS) et le Groupe Hospitalier de la Région de Mulhouse et Sud-Alsace (GHRMSA). Une convention est en cours de signature avec les Hôpitaux Universitaires de Strasbourg.

### La bientraitance et les bonnes pratiques

En 2022, le comité de Vigilance s'est réuni à 3 reprises. Un groupe de travail s'est réuni entre avril et novembre pour réviser la procédure de traitements des situations de maltraitance, jugée trop complexe et pas suffisamment claire. Cette nouvelle procédure, qui sera transcrite en Facile à Lire et à Comprendre (FALC) en 2023, a été validée à la fin de l'année pour une entrée en vigueur en 2023.

En outre, les professionnels de l'APBA ont été conviés en mars 2022 à une journée de réflexion éthique sur la liberté d'aller et venir dans les établissements, pendant la crise du COVID.

## QUALITÉ INSTITUTIONNELLE

### Animation de la dynamique d'amélioration globale des ESMS et développement d'outils associés

Le nouveau dispositif d'évaluation des ESSMS publié par la HAS au printemps 2022 a été présenté au CA, COMDIR et

CSE central à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2022. Le calendrier des évaluations 2023- 2028 est toujours en attente de la part des financeurs à fin décembre 2022.

Un travail de révision des procédures « gestion des événements indésirables » et « signalement des actes de maltraitance » est réalisé avec un groupe de cadres afin de bien les articuler entre elles, de leur apporter plus de lisibilité et d'améliorer les outils associés (formulaires, tableaux de suivi, espace de partage). Un dispositif de formation et d'accompagnement sur ces 2 procédures est également défini et sera mis en place à partir de 2023 pour les nouveaux cadres.

La base documentaire sur l'intranet, gérée par le pôle DDQ, héberge actuellement près de 2400 documents utiles au fonctionnement quotidien des ESMS (procédures, modes opératoires et formulaires). En 2022, 270 dépôts ont été réalisés (mises à jour ou documents nouveaux). Un projet de création d'une nouvelle base sur l'intranet SharePoint est lancé fin d'année pour remplacer l'actuelle, obsolète et techniquement insécure.

Un groupe de travail composé de la RSI, des responsables qualité et de quelques référents qualité a pour objectif d'élaborer le cahier des charges de cette nouvelle base pour fin janvier 2023, avant la phase d'étude de faisabilité puis de réalisation à l'horizon de mi 2023.

### Animation de la démarche ISO

Le siège n'a plus de dispositif d'amélioration continue formalisé et tracé.

Les 4 auditeurs du siège initialement formés continuent cependant à réaliser des audits sur les secteurs des ESAT et EA en partenariat avec ceux-ci.

Le module 2 de la formation à l'ISO 9001 versions 2015, coconstruite et animée par les responsables qualité institutionnelle et ESAT68, a été dispensé auprès de l'équipe d'auditeurs APBA courant 2022.

### Le projet DIU

Le projet DIU, rebaptisé Projet Istya parcours, est entré dans la phase de paramétrage par l'éditeur au 1<sup>er</sup> trimestre 2022, suivi d'une phase « sites pilotes » à partir de mars 2022.

6 sites, représentatifs des différents secteurs d'accompagnement (MAS de Turckheim, IMP Jeunes Enfants, Foyer Henner, ESAT de Colmar et de Duttlenheim, SAVS de Lingolsheim), ont été formés en mars 2022 à l'utilisation de ce nouveau logiciel de gestion des dossiers des personnes accompagnées. Cette phase « sites pilotes » prévue initialement jusqu'à fin 2022 a été prolongée jusqu'à fin avril 2023 du fait de 2 événements majeurs :

- Le projet Istya Planning, mis en place à partir de juin, a impacté de façon plus forte que prévu les ressources des ESMS qui n'ont pas pu s'investir pleinement dans Istya Parcours.
- La formation des référents formateurs sur le module d'élaboration des projets personnalisés n'a pu se réaliser que

début novembre, après mise à disposition tardive d'une version logicielle entièrement rénovée par l'éditeur.

Le poste de chargé de projet, ressource spécifique sur Istya parcours, a été vacant 6 mois courant 2022. Un nouveau recrutement a été finalisé début décembre.

## DIRECTION DE LA TRANSFORMATION DE L'OFFRE

La direction de la transformation de l'offre, intégrée à la DDQC, est opérationnelle depuis septembre 2022. Elle est dirigée par Philippe BRANDENBURGER et remplace la direction des prestations opérationnelles, créée en 2020. Ses missions sont les suivantes :

- Créer, faire vivre un catalogue des prestations d'accompagnement proposées aux personnes accompagnées afin de favoriser l'autodétermination des personnes et de leurs proches à choisir leur accompagnement et d'aider la coordination territoriale à proposer avec d'autres acteurs un assemblage de prestations répondant aux besoins.
- Accompagner les établissements à la réforme Serafin et

à la mesure de l'activité en cohérence avec la réforme de la tarification.

- Coordonner la mise en œuvre de la transformation de l'offre en apportant son expertise et le support utile aux directions de pôle en lien avec les transformations engagées. Faire la promotion d'une dynamique collaborative au sein des pôles et proposer la mise en œuvre des outils, des méthodes, de la coordination voire de l'accompagnement au changement nécessaire à la mise en œuvre de la stratégie de transformation de l'offre.
- Créer, développer et animer une coordination territoriale avec les acteurs de droit commun et du milieu spécialisé sur toute l'Alsace via les Communautés 360.
- Piloter la démarche de guide de choix des outils d'émergence des attentes, à implémenter au sein des établissements et services dans le cadre de l'autodétermination.
- A partir de 2023, cette direction sera également en charge du pilotage du service de coordination de parcours.

MISSIONS	BILAN DE L'ANNÉE ÉCOULÉE	OBJECTIFS DE L'ANNÉE SUIVANTE
Catalogue de prestations	Chaque établissement a déclaré ses prestations directes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'harmonisation des dénominations de prestations</li> <li>• L'interprétation des poids des différentes prestations au sein de chaque pôle</li> </ul>
La coordination territoriale via les communautés 360	L'APBA a déposé 2 projets sur l'Alsace afin de proposer une coordination territoriale homogène.	Mettre en œuvre la communauté 360 Alsace
La transformation de l'offre	Le pôle de Dannemarie a été accompagné dans sa transformation en dispositif, par le DIME au pôle Enfance et l'EANM au pôle Habitat et Adultes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initier un accompagnement des autres pôles APBA</li> <li>• Accompagner les négociations CPOM en y intégrant des objectifs de transformation de l'offre</li> </ul>
Le guide de choix des outils d'émergence des attentes	Un groupe de travail a été mis en œuvre, regroupant des professionnels de Dannemarie et de la DDQ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chaque pôle représenté au groupe de travail.</li> <li>• Recenser les outils utilisés sur le terrain <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publier le guide de choix aux professionnels.</li> </ul> </li> </ul>
La réforme Serafin et la mesure de l'activité	Les nomenclatures Serafin des besoins et des prestations se sont répandues et sont devenues incontournables. La réforme de la tarification a été décalée en raison de la difficulté de mesurer les besoins d'accompagnement en fonction du handicap.	LES SESSAD, IME et DIME devront être accompagnés en 2023 car ils seront les premiers concernés par la modélisation de la nouvelle tarification.

## SERVICE DE COORDINATION DE PARCOURS APBA

Rattaché au Pôle Développement de la Démarche Qualité, le service de coordination de parcours s'adresse aux personnes accueillies au sein de l'association ou inscrites sur listes d'attentes, quel que soit leur handicap, l'âge ou le secteur.

Après une période d'étude des besoins sur le périmètre de l'association, la construction d'outils de fonctionnement, de communication et de réflexion sur la philosophie d'intervention, le service de coordination de parcours APBA a démarré son activité à titre expérimental en juin 2022. Les coordonnateurs de parcours, par le biais de l'autodétermination de la personne, accompagnent les personnes et leurs familles à l'émergence de leurs besoins et attentes pour une prise en compte globale de la situation.

Le service de coordination intervient pour la personne et ses aidants. Il peut être sollicité par les familles, les professionnels et/ou par la personne elle-même. Les coordonnateurs travaillent en complémentarité et en co-construction avec les équipes. Au besoin, ils mobilisent des moyens humains ou des ressources auprès de prestataires extérieurs. Les 4 coordonnateurs de parcours interviennent sur les deux départements 67 et 68. Leurs interventions sont sectorisées pour mobiliser les acteurs du bassin de vie.

### Le public accompagné

Le service de coordination de parcours s'adresse à des personnes se trouvant en situation critique ou complexe, de tous âges, en risque de rupture de parcours ou en solution inadaptée ou insuffisante.

Après 6 mois de fonctionnement, le service accompagne 63 personnes :

- 12 personnes pour le département du 67 (principalement accueillies sur le pôle Hébergement et Accompagnement et le pôle ESAT)
- 51 personnes pour le département du 68 (principalement accueillies ou sur liste d'attente du pôle Hébergement et Accompagnement et du pôle Enfance et Education)

Sur les 63 personnes accompagnées, on dénombre :

- 21 mineurs
- 42 adultes

Les coordonnateurs de parcours ont été saisis via une fiche de saisine, majoritairement par des professionnels de l'APBA, deux familles ont sollicité le service en direct.

Les saisines concernaient essentiellement les champs d'intervention suivants :

- Soutenir les phases transitoires du parcours de vie de la personne au sein des établissements et services APBA pour éviter la rupture de parcours
- Apporter conseil / appui / ressources aux équipes
- Initier et soutenir les démarches d'orientation, d'accueils séquentiels et aménagés

- Proposer des solutions de répits pour la personne, sa famille et les aidants
- Soutenir l'orientation et l'immersion professionnelle
- Ainsi que d'autres réponses spécifiques : santé, logement, participation sociale....

### La durée d'accompagnement

La durée d'accompagnement est de 1 an (pouvant être prolongée si besoin de consolider le projet) sans condition de notification spécifique d'orientation vers le service de coordination, une notification vers un des ESMS APBA suffit. Différentes étapes constitueront cette temporalité d'accompagnement.

Une recherche constante de la satisfaction de la personne et ses aidants est menée à chaque étape. Un plan d'accompagnement personnalisé coordonné est proposé à la personne et ses aidants pour chaque accompagnement. Le passage de relais de la coordination sera consolidé autant que possible après l'année d'accompagnement.

Dans ses principes d'intervention, le coordonnateur de parcours du service est un appui pour l'élaboration de la stratégie globale d'intervention en cas de situations complexes ou critiques :

- Analyse approfondie de la situation
- Aide à la construction des parcours de vie (en prenant en compte les souhaits de la personne / aidants, ses ressources, ses contraintes, ses potentialités et la réalité de son environnement)
- Formalisation des étapes et des conditions nécessaires à sa mise en œuvre
- Co-construction d'un plan d'accompagnement de parcours personnalisé
- Mise en œuvre et évaluation du plan

### Des constats positifs depuis son lancement

Les coordonnateurs de parcours recherchent des solutions au plus proche du domicile. Ils proposent des alternatives à la structure spécialisée. Ils explorent les possibilités offertes par des structures accessibles à tous les publics. La solidarité entre les pôles de l'association a facilité l'accès et l'utilisation des ressources appropriées (accueil, information, orientation des personnes en situation de handicap vers les services adaptés, soutien aux démarches administratives, ouverture de droits, ...).

L'intervention des coordonnateurs a permis d'apporter un appui aux professionnels et aux acteurs du territoire en favorisant le partage des connaissances et en articulant les ressources du territoire afin d'éviter les ruptures de parcours. Le coordonnateur de parcours permet notamment de faire tiers et d'apporter un autre regard sur les situations.

Après 6 mois de fonctionnement, nous pouvons déjà mesurer les bénéfices pour les personnes en situation de handicap, leurs aidants et les professionnels accompagnés par le

service. Pour les 7 personnes sorties après 6 mois d'accompagnement, des solutions durables et des orientations adaptées ont pu être mises en place.

De nombreuses situations se sont apaisées, les multiples témoignages des aidants qui se disent « soutenus et soulagés » sont sans aucun doute probants et encourageants pour la poursuite du service dans l'intérêt des parcours de vies des personnes.

## COMMUNICATION

La communication institutionnelle de l'APBA en 2022, c'est :

### ► La Lettre

En 2022, le service Communication a réalisé et diffusé deux éditions de La LETTRE, envoyée par mail à tous les salariés de l'APBA. La newsletter envoyée en décembre 2022 comptabilise plus de 700 ouvertures tandis que celle du mois de mai comptabilisait 1165 ouvertures.

### ► Journal APBA

En 2022, trois numéros du Journal ont été réalisés en version papier et déclinés en version dématérialisée. Le Journal en ligne est transmis aux familles ainsi qu'aux salariés, et distribué dans les établissements. Il est également accessible depuis le site internet APBA dans la rubrique « nos éditions ». En 2022, les trois numéros du Journal en ligne comptabilisaient plus de 2600 vues et plus de 34 000 pages consultées.

### ► Facebook

La page APBA compte **2910 abonnés** soit 600 de plus qu'en 2021.

**La publication ayant obtenues le plus de Mention J'aime et Réactions** concerne l'UEMA de Scherwiller qui a organisé une sortie « train-resto » avec les enfants. Plus de 9800 personnes ont été touchées. Cette publication a suscité 574 réactions (likes, commentaires, partages)

La vidéo la plus regardée concerne le nouveau restaurant inclusif « le 40 » à Pfastatt, la vidéo s'est affichée sur 3847 pages.

### ► LinkedIn

Le profil APBA compte **1789 abonnés** soit 523 nouveaux abonnés.

**La publication ayant obtenu le plus d'impressions\*** : Le court-métrage réalisé par des travailleurs sélectionné pour le Festival Regards Croisés comptabilise 3704 impressions\*.

**La vidéo qui a obtenu le plus de vues** : L'APBA s'est associée à Familles Solidaires Alsace pour co-porter un projet d'habitat inclusif en colocation à Illkirch – 947 vues.

\* Impressions : Vues lorsque le post est au moins à 50% à l'écran ou en cas de clic (selon la première éventualité).

### ► YouTube

387 abonnés YouTube - Les vidéos ont enregistré 26 996 vues en 2022.

### ► Réalisations

Au courant de l'année, le service Communication a également travaillé sur la mise en page d'une vingtaine de documents et réalisé 9 vidéos. Le service communication a été sollicité pour travailler sur le projet d'un webinaire de sensibilisation à l'autodétermination à destination des familles. Le service Communication a réalisé le tournage et le montage de vidéos dont les témoignages de parents / enfants sur cette thématique.

### ► La revue de presse 2022

L'APBA apparaît dans 54 articles dont :

- DNA/L'Alsace : 35
- Médias locaux : 7
- Hospimedia : 5
- Spécialisée : entreprise : 2 et 3 Unapei

## PERSPECTIVES 2023

Pour 2023, la Direction Développement, Qualité et Communication s'est fixée les objectifs suivants :

### ► Qualité :

- Piloter la campagne des évaluations réglementaires
- Finaliser le déploiement d'Istya Parcours

### ► Développement :

- Poursuivre le déploiement de la démarche Autodétermination à l'échelle de l'Association
- Piloter la négociation CPOM

### ► Communication :

- Développer l'utilisation de l'intranet au sein des Pôles
- Augmenter le nombre de communications directes à destination des salariés

### ► Transformation de l'offre

- Contribuer à ce que le CPOM valorise nos engagements de transformation de l'offre
- Engager la mise en œuvre d'une coordination territoriale Alsace (les communautés 360 du Bas-Rhin et du Haut-Rhin)
- Débuter l'accompagnement opérationnel à la transformation de l'offre au sein des pôles
- Consolider et pérenniser le service de coordination de parcours

## Direction des Services d'Information et des Moyens . . . . .

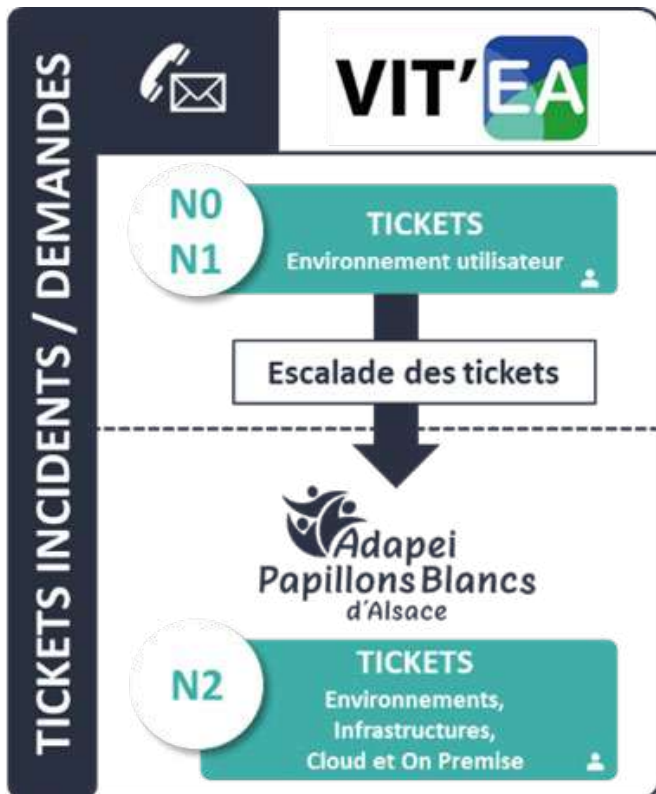
La Direction des Systèmes d'Information et des Moyens (DSIM) est l'une des cinq directions opérationnelles du Siège de l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace. Elle regroupe la gestion des systèmes d'information, de la sécurité et du patrimoine.

### SYSTÈMES D'INFORMATION

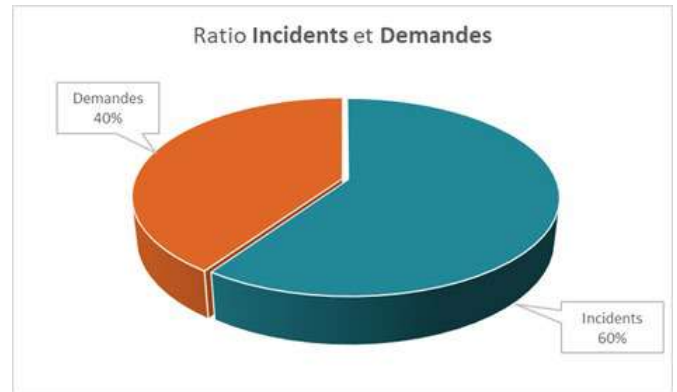
#### Supports aux utilisateurs et aux établissements

Deux services aux utilisateurs ont été déployés en toute fin d'année 2021 pour arriver en plein essor durant l'année 2022. Il s'agit du service de hotline informatique assurée par Vit'EA ainsi que de l'astreinte SI assurée par les techniciens Système et Réseau de la DSIM.

Pour rappel, Vit'EA est une entreprise adaptée créée par l'APBA qui apporte son savoir-faire en matière de prise en charge et par ACESI qui apporte son expertise métier. Le principe de fonctionnement de Vit'EA repose sur une escalade des tickets en fonction de leur complexité, les niveaux 0 et 1 étant traités par Vit'EA alors que le niveau 2 sera pris en charge par l'équipe informatique APBA.



L'activité 2022 de Vit'EA en quelques chiffres :



**Durée d'attente Moyenne**

60 secondes

**Durée moyenne de conversation**

6,1 minutes

**Nombre de tickets**

4496

**Moyenne par jour ouvré**

18

Par ailleurs, afin de répondre à une demande croissante de support bloquant et d'intervention en dehors des heures de travail classiques, la DSIM a mis en place un service d'astreinte assuré par les Techniciens Système et Réseau. Le but de cette astreinte n'est pas d'assurer un support utilisateur « courant » mais de garantir la disponibilité d'une ressource technique en cas de problème bloquant. Enfin, l'astreinte permet aux techniciens d'assurer différentes missions hors temps de travail, comme par exemple l'installation de mise à jour ou migration de ressources critiques en impactant le moins d'utilisateur possible.

Le service d'astreinte SI est accessible via un numéro unique et les interventions s'effectuent principalement à distance. En cas d'incident majeur, le technicien d'astreinte a pour consigne de joindre sa Direction afin que des actions spécifiques soient mises en œuvre (déplacement sur site, relais vers un prestataire, mise en place d'un mode dégradé...). Les établissements d'hébergement fonctionnant 24h/24 ont particulièrement bien apprécié cette nouvelle offre de service. Le service d'astreinte SI a recensé une trentaine d'interventions au cours de l'année 2022.

## Accès internet personnel pour les résidents

En 2021, la DSIM avait engagé les démarches pour l'installation de la FTTH (fibre optique jusqu'au domicile) pour les résidents de plusieurs foyers (Les Hespérides à Lingolsheim, Le Felsbourg à Mutzig, Le Landsberg à Strasbourg). L'installation par les opérateurs a été finalisée en 2022.

Courant 2022, une demande croissante de résident souhaitant avoir leur propre box Internet personnelle a été identifiée. Au vu de la particularité de configuration de l'infrastructure des bâtiments et des passages de câble dans certains foyers, les techniciens SI ont été en appui pour une dizaine d'installations de box notamment dans les nouveaux FHTH Hespérides et Felsbourg. Leur présence lors des interventions de l'opérateur a rassuré éducateurs, résidents et leur famille et a favorisé l'aboutissement de la prestation.

## Campagne d'achats SI

Le Service Informatique a accompagné les établissements dans l'élaboration du Plan Prévisionnel d'Investissement 2022 avec pour objectif de remplacer le matériel obsolète représentant des failles de sécurité tels les ordinateurs Windows XP et Windows 7 ou les commutateurs réseau (switch). Ces remplacements se feront progressivement sur les 2 années à venir.

La campagne d'achats SI 2022 a démarré dès validation du PPI, les négociations tarifaires ont porté sur l'ensemble du matériel qui a été acquis au 2<sup>e</sup> trimestre soit 129 équipements informatiques :

- 10 clients légers
- 28 PC tout-en-un
- 91 ordinateurs portables

Conformément aux préconisations du SI, 4 salles de réunion ont été équipées du dispositif écran interactif/barre de visioconférence en remplacement du traditionnel vidéoprojecteur.

La couverture Wifi a été améliorée en 2022 avec l'ajout et/ou remplacement de 66 bornes.

L'ensemble des achats comprenant les équipements informatiques et accessoires, hors infrastructure et réseau, représente un montant de plus de 128 000 € hors taxes pour 130 commandes.

## Projet ERP (Istya)

### REPRISE DE DONNÉES

L'une des priorités de l'année fût le lancement progressif des nouveaux logiciels de gestion pour l'association, projet connu sous le nom d'Istya.

La reprise de données est une étape essentielle pour garantir la continuité des activités de l'association et la sécurité de ses données. Elle permet de transférer des données importantes vers de nouveaux systèmes. Ainsi, tout au long

de l'année, nous avons collaboré avec les services paie et comptabilité pour déterminer ensemble quels étaient les éléments à reprendre, mais aussi quelles règles de gestion nous devons mettre en place afin de délivrer les données au format attendu par les nouveaux logiciels. Suite à ce travail nous avons pu développer un certain nombre de scripts répondant à ce besoin.

### INTERFACES

Les traitements de paie et de comptabilité nécessitent des remontées automatisées de données en provenance des établissements. On peut citer comme exemple :

- les données de planning pour la paie (absences maladies, congés, pointages...)
- les données de gestion commerciale pour la comptabilité (factures de vente).

Des passerelles nommées interfaces sont construites par l'éditeur afin que les différentes applications puissent communiquer. À cet effet, un serveur de transfert de données sécurisé a été installé et mis à disposition des éditeurs pour permettre l'échange de données entre Istya Talent Paie et Istya planning.

### FÉDÉRATION

Les applications Istya Planning, Istya Talent et Istya Expert sont connectées à notre système de login ce qui permet une authentification unique. À terme, ce système nous permettra de proposer une solution de connexion plus évoluée et plus sécurisée.

### COMMUNICATION

Le SI a également accompagné le déploiement des nouveaux logiciels en matière de communication.

- ▶ Conception du plan de communication, présentation aux parties prenantes
- ▶ Conception de la charte graphique : logos, affiche, trame de support de communication Powerpoint
- ▶ Conception d'une vidéo de communication (synopsis, interviews, suivi, diffusion), réalisation avec l'atelier vidéo de l'ESAT de Sélestat
- ▶ Communication de suivi : rédaction de newsletters et mise en ligne des actualités sur l'intranet
- ▶ Intranet : page spécifique ISTYA (accès aux logiciels, actualités, FAQ...)



### ISTYA PLANNING

Pour accompagner le déploiement du nouveau logiciel de planning, le SI a mis en place, en collaboration avec l'équipe projet, un support de formation au logiciel ainsi qu'un ETC de formation regroupant: le support de formation, un glossaire et une FAQ.

### ISTYA PARCOURS

Le SI est fortement impliqué dans le déploiement d'Istya Parcours, notamment s'agissant des droits d'accès et de la messagerie sécurisée visant à faciliter et sécuriser les échanges entre professionnels de santé.

### Cybersécurité

Une politique visant à renforcer la sécurité de notre système d'information a été mise en œuvre en 2022. Différentes actions ont été menées tout au long de l'année dont les mises à niveau des systèmes d'exploitation des serveurs et postes clients et identification du matériel obsolète afin que ce dernier soit retiré du parc.

La DSIM a également corrigé la politique de mots de passe : chaque utilisateur est contraint d'en changer tous les trois mois, et d'utiliser un mot de passe fort.

Une campagne de sensibilisation a été réalisée : 4 mailings informatifs, des affiches pour les établissements, des actualités sur l'Intranet. Elle visait à faire comprendre les enjeux de la cybersécurité, la nécessité de la renforcer, les points de vigilance et les bonnes pratiques.

Par ailleurs, le SI a mis en place un calendrier de l'Avent sur l'intranet : rappel des ressources numériques mises à disposition par le SI, astuces informatiques, bonnes pratiques, portraits des membres de l'équipe et surtout rappel sur la campagne de cybersécurité.



### Communication et formation

Le SI a accompagné le déploiement de nouveaux dispositifs en terme de communication, toujours en collaboration avec les porteurs des projets :

- création de sites de communication des Organisations Syndicales sur l'Intranet et formation des utilisateurs
- accompagnement dans la création de KS Solutions : création du logo, réalisation d'un dépliant promotionnel et d'un support de communication, réalisation d'un tutoriel d'utilisation de la plateforme de ticketing, réalisation d'une vidéo tutorielle et mise en place de la plateforme de ticketing
- promotion des services de Vit'EA grâce à des affiches apposées dans les établissements

Pour accompagner le déploiement du nouveau logiciel de planning, le SI a mis en place, en collaboration avec l'équipe projet, un support de formation au logiciel ainsi qu'un ETC (Espace de Travail Collaboratif) dédié regroupant support de formation, glossaire et FAQ.

Différentes formations sont proposées par le SI :

- Initiation informatique : certains salariés ont pu bénéficier d'une mise à niveau en informatique, niveau débutant : utilisation d'Outlook, de l'exploration de fichiers, du navigateur internet...)
- Ateliers Informatiques où sont notamment abordés les domaines suivants : charte informatique, environnement de travail, internet, communication et collaboration, support informatique VIT'EA... Cette formation est proposée en 2 heures de visio-conférence depuis le confinement de 2020. Ce format ne convenant plus aujourd'hui, il a donc été proposé en COMDIR de passer à une fréquence quadrimestrielle en présentiel. En parallèle, un module de formation en ligne permettra de suivre cette formation à distance.
- Espaces de Travail Collaboratif (ETC) niveau 1 (débutant) et 2 (avancé) : disponibles sur l'intranet, les ETC sont des espaces qui permettent la gestion de projets intra- ou interservices/établissements. Ils offrent des outils de gestion de projet et modifient les habitudes de travail avec la gestion des fichiers par métadonnées et non plus par dossiers. Cet outil nécessite une accoutumance des utilisateurs et des temps de formation. Les sessions de formation ont débuté au 4<sup>e</sup> trimestre 2022 et seront poursuivies en 2023.

### SECURITE ET PATRIMOINE

#### DUERP

Dans la continuité de la rédaction d'une annexe spécifique Covid-19 à intégrer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) les chargés de sécurité ont rédigé une annexe spécifique au Télétravail à intégrer au DUERP. Cette annexe Télétravail a été validée par la DRH en 2022 suite aux accords d'entreprise et sera diffusée en 2023. Les aléas climatiques et géopolitiques ont nécessité la



rédaction d'une annexe spécifique à la sécurisation de l'alimentation électrique des établissements. Dans ce contexte, un appui aux vérifications du bon fonctionnement des groupes électrogènes a par ailleurs été proposé (suivi des essais en charge avec coupure de l'alimentation générale).

## Formations

La coordination des formations effectuées par la DSIM en matière de sécurité consiste en une veille en matière d'obligations légales, de contenus pédagogiques et d'animation d'une partie des sessions. Les formations dispensées en 2022 ont été les suivantes :

- Formation à l'évacuation ou au transfert horizontal
- Formation à la conduite en situation difficile niveau 1
- Formation initiale SST et recyclage des SST
- Formation à l'utilisation des Systèmes de Sécurité Incendie
- Formation à l'utilisation des extincteurs
- Sensibilisation aux normes HACCP (Hygiène alimentaire)
- Formation recyclage habilitation électrique
- Formation initiale habilitation électrique

## Contrôles et obligations réglementaires

Les Chargés de Sécurité ont en charge le suivi du bon déroulement des contrôles réglementaires. Ceux-ci couvrent les domaines ou équipements tels les appareils de levage, les appareils sous pression, les installations électriques, les machines dangereuses, les ascenseurs, les échelles et échafaudage, les portes sectionnelles et portails automatiques, les paratonnerres, les installations gaz et fioul, les appareils de cuisson destinés à la restauration ainsi que les équipements de lutte contre l'incendie.

### Autres activités en lien avec la sécurité

- ▶ Préparation et accompagnement lors des Commissions de Sécurité des établissements
- ▶ Participation à la mise à jour des DUEvRP, à la demande de certains établissements
- ▶ Participation aux CSE du siège / Etape Formation
- ▶ Participation aux CSE ou au CSSCT, à la demande des présidents de CSE/CSSCT
- ▶ Participation aux exercices d'évacuations, à la demande de certains établissements
- ▶ Rédaction des consignes d'évacuation en cas d'incendie, à la demande de certains établissements, notamment les Sièges, l'IMPRO d'Illzach...
- ▶ Préparation d'un exercice de confinement SEVESO à l'ESAT d'Illzach
- ▶ Réalisation du PRAPRIACT et participation à la réalisation du bilan social et bilan annuel CSSCT
- ▶ Réalisation de l'accueil sécurité des nouveaux salariés du siège et du service Etapes

## Appui au patrimoine et à la vie des établissements

- ▶ Participation au suivi des bâtiments désaffectés ou loués :
  - Locaux vacants dans l'immeuble West-Park à Didenheim
  - Suivi des travaux de chauffage/climatisation au siège
  - Suivi des travaux de mise en œuvre d'une cloison phonique dans le cabinet d'avocats mitoyen des locaux du siège à Didenheim
  - Entretien et sécurisation du site de la Villa Tamaris à Ruelisheim
- ▶ Etude pour un contrat de maintenance préventive et corrective des postes Hautes Tension.

## Suivi des projets et des contrats

Les Chargés de Sécurité ont accompagné les projets suivants sur l'année 2022 :

- Suivi du contrat cadre « vérifications réglementaires », avec accès à un portail informatisé à l'ensemble des responsables de sites
- Préparation de la campagne d'analyse légionnelles 2023
- Suivi du contrat de maintenance des défibrillateurs 2022
- Identification des établissements concernés par un risque d'exposition au radon. Préparation de la campagne de mesures préventives de la teneur en Radon sur certains sites uniquement. La campagne de mesure qui devait se tenir en hiver se déroulera finalement début 2023.
- Travail d'identification des établissements concernés par des mesures de qualité de l'air intérieur. Suite à des évolutions réglementaires ce travail sera repris en 2024 pour des échéances en 2025.

## Bilan des émissions Gaz à effet de serre et décret tertiaire

Conformément à l'évolution de la réglementation, le service Patrimoine & Sécurité a réalisé avec l'appui du prestataire SOCOTEC, un bilan gaz à effet de serre, en quantifiant l'ensemble des gaz à effet de serre, émis dans l'atmosphère par les activités de l'ensemble des établissements de l'association.

Le rapport du bilan Gaz à effet de serre a été mis en ligne sur la plateforme publique de l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME) en octobre 2022.

**L'objectif posé par l'ADEME est d'atteindre un total d'émissions directes de 765 tonnes CO<sup>2</sup> eq., soit pratiquement 3,5 fois moins d'émissions directes des sources fixes et mobiles qu'en 2020.**

**Une stratégie « bas carbone » associative nécessite d'être mise en place, accompagnée d'un plan d'actions ou plan de transition écologique. Un plan de sobriété énergétique est en cours de construction.**

Dans la foulée, le Service Patrimoine & Sécurité s'est également investi fin 2022 dans la mise en œuvre du décret « Eco Energie Tertiaire » ou diagnostic de performance énergétique. Le décret « **Eco Energie Tertiaire** » s'adresse tant aux propriétaires qu'aux locataires de bâtiments tertiaires ou locaux d'activité à usage tertiaire dont la surface d'exploitation est supérieure ou égale à 1 000 m<sup>2</sup>.

Les établissements médico-sociaux de l'association sont pleinement concernés dès lors que les activités de service dans le bâtiment (administration, bureaux et services de prise en charge) sont supérieures ou égales à 1000 m<sup>2</sup> ; ce sont 28 établissements de l'association qui comptent plus de 1 000 m<sup>2</sup> de surface plancher.

L'objectif du décret « **Eco Energie Tertiaire** » est d'accélérer l'aménagement du territoire et surtout de diminuer la consommation énergétique des parcs tertiaires français d'au moins -40% dès 2030, -50% en 2040 et -60% en 2050 par rapport à l'année de référence définie entre 2010 et 2019.

### Suivi de la sécurité alimentaire

L'année 2022 a permis d'assurer le suivi de la sécurité alimentaire au sein des établissements médico-sociaux avec l'appui technique du laboratoire agro-alimentaire spécialisé, EUROFINS. Le suivi de la sécurité alimentaire s'appuie sur la réalisation périodique de prélèvements de surfaces afin de mesurer l'efficacité des actions de nettoyage et sur des audits « Hygiène » pour évaluer le niveau de maîtrise de la réglementation HACCP par les équipes opérationnelles. Fin 2022, le contrat EUROFINS a été mis à jour et actualisé. La réalisation annuelle d'un audit « Locaux » a été mis en place dans les cuisines de production ESAT afin d'évaluer l'entretien des équipements et d'anticiper les investissements à venir.

Les prestations EUROFINS sont délivrées dans toutes les cuisines de production de repas ainsi que les cuisines dites « satellites » où les repas sont livrés par les ESAT APBA.

Les ESAT disposant de cuisines de production (ou cuisines centrales) disposent d'un accompagnement externe par une consultante spécialisée en hygiène alimentaire, EP Conseil. Des actions de formation spécifiques en cuisine centrale de production y sont régulièrement déployées auprès des encadrants et des travailleurs afin de s'inscrire dans une perspective d'amélioration continue de la Qualité.

La campagne des audits Hygiène qui s'applique à l'ensemble des établissements servant des repas permet d'établir un état des lieux des besoins en actions de suivi et de formation, par établissement.

### Autres faits marquants de l'exercice 2022

- Réalisation d'un audit interne ISO 9001 au sein des ESAT haut-rhinois
- Maintien de l'accompagnement de la Direction de la MAS de Lingolsheim et du FAM de Hœnheim dans le cadre de la revalorisation tarifaire annuelle pour les contrats restauration (prestation extérieure)

### Suivi du patrimoine

Les principales missions du pôle DSIM en matière de patrimoine sont les suivantes :

- Participer aux différentes phases des projets immobiliers, de l'étude de faisabilité à la réception des travaux
- Rechercher, lorsque cela est possible, les Certificats d'Economie d'Energie (CEE) permettant de financer une partie des travaux de remplacement/restructuration
- Suivre les projets et en référer régulièrement à la Commission Patrimoine
- Analyser les rapports initiaux pour les opérations nécessitant un dépôt de permis de construire ou une autorisation de travaux, particulièrement s'agissant des établissements classés « établissement recevant du public » (ERP)
- Accompagner les établissements dans leurs choix techniques, en lien avec la maîtrise d'œuvre, lors de la conception d'un nouveau bâtiment
- Proposer un appui technique aux directions dans le cadre de travaux de rénovation et/ou d'extension d'un cadre bâti existant
- Participer aux réunions de chantier et aux opérations de réception
- Accompagner les établissements à la levée des réserves et au suivi des désordres GPA (Garantie de Parfait Achèvement)
- Mettre en place la gestion de sinistres en Dommage Ouvrage
- Créer un Plan Stratégique du Patrimoine (PSP) sur l'ensemble des bâtiments dont l'association est propriétaire
- Les différents projets ou chantiers menés au cours de l'année 2022 sont listés dans le rapport d'activité de l'association (cf. chapitre consacré à la Commission Patrimoine).

### KS Solutions

KS solutions est une entreprise adaptée créée fin 2022 conjointement par l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace et KS Groupe. KS Groupe, structure familiale indépendante fondée en 1958, réunit une quinzaine de sociétés spécialisées dans le secteur du bâtiment et emploie plus de 300 salariés. KS Groupe, dans le cadre de sa transformation en entreprise à mission, s'inscrit depuis plusieurs années déjà dans une démarche solidaire et respectueuse de l'environnement. La priorisation des circuits courts en matière d'approvisionnement et le soin apporté au retraitement et à la valorisation des déchets en sont notamment l'expression. KS Groupe intègre par ailleurs l'ensemble des métiers et des compétences venant en soutien des équipes de KS solutions. L'APBA apporte quant à elle son savoir-faire en matière d'accompagnement et de suivi professionnel des salariés de KS solutions. Elle apporte également son expertise en matière d'interventions au sein d'établissements médico-sociaux : travaux en site occupé, prise en compte des spécificités liées au handicap, respect de la réglementation ERP...

La direction de KS solutions est assurée conjointement par le Directeur des Systèmes d'Information et des Moyens de l'APBA et le Directeur Général de Creatio qui l'une des filiales de KS Groupe.



KS solutions se veut l'interlocuteur unique pour l'ensemble des besoins exprimés par ses clients, de l'entretien courant des bâtiments à la réalisation de projets d'aménagements plus conséquents nécessitant une expertise pluridisciplinaire. L'objectif initial de recrutement à l'issue de la première

année de fonctionnement est de 5 personnes dont 3 en situation de handicap : un conducteur de travaux (qui aura le rôle de gestion de l'équipe), deux ouvriers qualifiés et deux manœuvres. Le fonctionnement consistera en la constitution de deux équipes de deux. Chaque équipe sera constituée d'un ouvrier qualifié en situation de handicap et d'un manœuvre valide. Cette composition a pour objectif de ne pas aggraver le handicap de l'ouvrier qualifié, ce dernier pouvant s'appuyer sur son manœuvre, notamment sur les chantiers nécessitant des ports de charges.

Chaque équipe disposera d'une « camionnette atelier » entièrement équipée de façon à pouvoir intervenir sur les différents chantiers avec un maximum d'efficacité et d'agilité. Le conducteur de travaux disposera également d'un véhicule utilitaire de façon à pouvoir intervenir sur les différents chantiers dans le cadre de ses missions de coordination générale et de suivi qualité auprès de la clientèle.

## Direction des Achats

L'année 2022 fut une année de continuité mais également d'attente :

- Continuité : les actions lancées depuis la modification de la configuration du service Achats en 2021, ont pu être finalisées ou progresser sereinement,
- Attente : la direction générale a été bousculée, la mise en place de l'ERP décalée à 2023, et de ce fait un certain nombre d'actions prévues n'ayant pas l'assise nécessaire ont dues être repoussées.

Le service a également fonctionné en mode dégradé du fait de l'absence de l'assistante achat sur une période de presque 6 mois. Cet événement bien que préparé en amont a permis de démontrer que la continuité du service peut être rapidement mis à mal du fait de l'effectif très réduit (2 personnes).

L'accentuation de l'importance des achats dans les années à venir devra prendre en compte ce facteur.

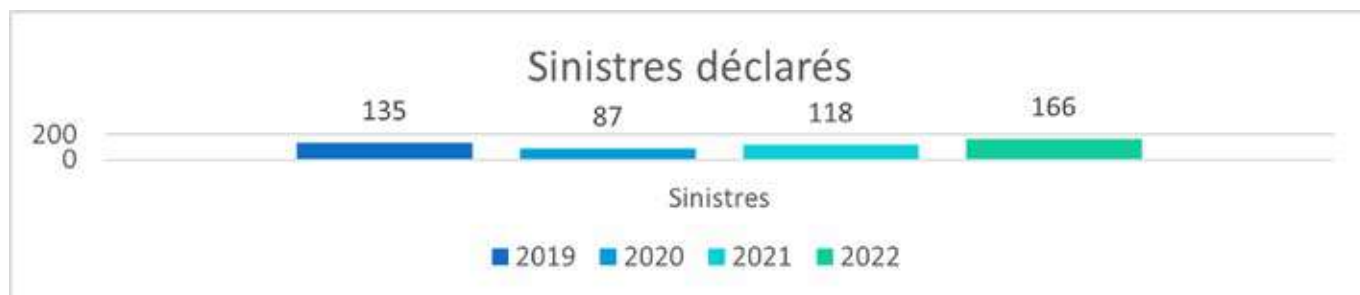
Dans son ensemble l'année 2022 a été principalement impactée par des tendances haussières sur l'ensemble des produits et prestations. Ces hausses étaient ou n'étaient pas toujours justifiées et provenaient principalement du fonctionnement actuel de l'offre et de la demande.

Les énormes hausses de l'énergie en sont l'exemple le plus marquant.

Au quotidien, trois domaines couverts par le service Achats que sont, les assurances, la flotte automobile et les investissements ont continué malgré des marchés bousculés et des hausses qui auront des impacts sur les budgets pour les années à venir.

### Assurances

L'ensemble des dossiers sinistres sont traités via le service achats.



La majorité des sinistres concernent la flotte automobile dans son ensemble (véhicules légers mais aussi utilitaires, camions, engins pour les espaces verts etc.) soit 112 sinistres et en voici le TOP 5 :

FAMILLE DE CIRCONSTANCES	NB SINISTRES
Bris de glaces (RC 0%)	41
Choc contre chose inerte / animal Perte de contrôle (RC 100%)	18
Catastrophes naturelles Forces de la nature (RC 0%)	13
Tiers en stationnement Accident de parking (RC 100%)	12
Accident de la circulation (RC 0%)	7

### Flotte automobile

La flotte automobile regroupe plusieurs types de véhicules et engins comme le détail le tableau ci-dessous :

CATÉGORIES	MOTEUR	QUANTITÉS
Véhicules légers -3,5 Tonnes	Oui	334
Véhicules lourds +3,5 Tonnes	Oui	11
2 Roues	Oui	3
Engins	Non	93
Remorques	Non	24
Total général		465

La tendance actuelle (hausse des carburants, RSE, etc.) serait plutôt à la réduction du nombre de véhicules. Pourtant, sur les 3 dernières années le parc automobile n'a fait qu'augmenter. Ce phénomène s'explique principalement par :

- La création de nouveaux services avec intervention à domicile,
- Le renouvellement à l'identique lors de la sortie d'un véhicule sans forcément une réflexion sur le besoin réel et à venir.

### Investissements

Le service Achats est la chambre d'enregistrement de toutes les demandes d'investissements des établissements.

En amont, le service peut intervenir et intervient sur demande des établissements lors de la rédaction du cahier des charges mais aussi pour la recherche de fournisseurs.

Lorsque la demande d'investissement est validée par la direction de l'établissement le processus de commande est mis en œuvre par le service Achats.

En aval, après passation de la commande, l'établissement reprend la main sur le processus pour suivre la livraison et la validation de la facture. Dans certains cas le service Achats peut intervenir principalement en cas de difficultés vis-à-vis de la réalisation de la commande.

En 2023, 227 demandes d'investissements ont été traitées par le service

### PERSPECTIVES

Comme je l'indiquais en introduction, certains projets 2022 n'ont pu se réaliser et ils seront prioritaires pour l'année à venir :

- Travail avec l'ensemble des établissements en vue de mettre en place le module Achats inclus dans l'ERP,
- Faire valider une politique d'achats au sein de l'association,
- Adjoindre une réflexion RSE au niveau de l'ensemble des achats,
- Préparation du CPOM

## Direction Financière

L'équipe de la direction financière assure pour le compte de l'ensemble des établissements :

- la tenue de leur comptabilité,
- la formalisation des budgets et des Comptes Administratifs dans le respect de la réglementation,
- l'animation du processus budgétaire,
- ainsi que la conception et la mise en œuvre de méthodes et d'outils de gestion.

Elle assure :

- les relations avec les banques, l'expert-comptable, le commissaire aux comptes,
- la gestion centralisée de la trésorerie,
- en lien avec la Direction Générale et les Directions d'Etablissements, les relations avec les autorités de tarification,
- la communication interne et externe de l'information financière.

Elle accompagne et conseille les Directeurs d'Etablissements dans les domaines qui sont les siens et contribue à l'élaboration de la stratégie de l'Association.

La direction financière, composée d'un directeur financier, d'une adjointe, d'une assistante et d'une équipe de 12 comptables, prend en charge la tenue de 30 comptabilités distinctes, ainsi que la formalisation et le suivi de 43 budgets. L'engagement dans le projet de changement de nos solutions de gestion (ERP), le déploiement du nouvel outil de gestion de la paie, la mise en œuvre des mesures salariales de notre secteur et les difficultés de recrutement ont été les éléments majeurs de l'année 2022.

Nous rappelons notre décision prise en 2021 de moderniser notre système de gestion par la mise en place d'outils plus performants et dans ce cadre, l'ensemble de l'équipe de la direction financière a été mobilisé en 2022 par ce projet structurant.

Au niveau de la direction financière, ce changement d'outils couvre l'ensemble du périmètre à savoir la comptabilité, le processus budgétaire, le processus achats, la gestion de trésorerie et la facturation des activités de prise en charge médico-sociale.

Ainsi tout au long 2022 nous avons suivi des formations et engagé les travaux :

- d'analyses fonctionnelles et de conception générale des diverses solutions,
- de construction de modèles de reprises de données et de constitution de jeux de données,
- de réalisation d'interfaces,
- de tests fonctionnels et d'intégration de données.

A fin d'année, nous avons engagé la phase d'homologation qui consiste à tester et évaluer la conformité des fonctionnalités des différentes solutions et de leur capacité à communiquer entre-elles.

Le déploiement opérationnel de ces solutions, initialement prévu courant du dernier trimestre 2022, a été reporté sur la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2023 pour le périmètre « Comptabilité Finance » et fin d'année 2023 pour celui des « achats ».

Le déploiement du nouvel outil de gestion de paie au tout début du 1<sup>er</sup> semestre 2022 a nécessité notre intervention dans le paramétrage comptable de la solution, mais surtout l'adaptation de nos différents process de contrôles et de suivi des indicateurs financiers du cycle personnel.

Concernant la mise en œuvre des mesures salariales du secteur médico-social, nous avons en 2022 été sollicités par nos autorités de tutelles dans le cadre de production d'informations statistiques et d'évaluation. Cette mise en œuvre a quelque peu complexifié le processus budgétaire de l'exercice.

Dans le cadre de ce processus, une nouvelle convention de financement a été signée en 2022 avec la CEA pour l'ensemble des établissements Haut-rhinois et Bas-rhinois. Cette convention met fin au mode de tarification par prix de journée qui était encore appliqué au niveau des établissements du Bas-Rhin.

En 2022 il y a lieu de rappeler le départ de Mme Jacqueline MEYER, responsable Administrative et Financière et Mme Pierrette STRICH, comptable.

Suite à ces départs, nous avons modifié notre organisation en ouvrant un poste de Responsable Comptable dont la mission principale est la prise en responsabilité des processus de tenue des comptes et budgétaire, ainsi qu'une mission de coordination des travaux de l'ensemble de l'équipe comptable. Ce poste a été confié à Madame Sabrina GUITTARD, qui occupait précédemment un poste de comptable au sein du service et nous avons recruté deux comptables, à savoir Mme MESMI et M. LACZKO.

Malgré ce contexte de changements importants, l'ensemble des collaborateurs s'est mobilisé tout au long de l'année pour assurer la continuité de la prestation, le respect des délais et répondre aux sollicitations des autorités de tarification, de la gouvernance associative, du Directeur Général et des Directions d'établissements.

Les défis et objectifs de la direction financière restent inchangés et seront pour la période à venir :

- l'appropriation des impacts liés aux évolutions de la réglementation (EPRD, Serafin, CPOM, dématérialisation),
- l'adaptation et la clarification de ses processus,
- la maîtrise et l'utilisation efficiente des nouveaux outils,
- et l'accompagnement de l'équipe au changement.

L'engagement de l'ensemble des membres de l'équipe et le développement du travail collaboratif entre les différentes fonctions du siège et les établissements, contribueront à la réussite de la réalisation de ces objectifs.

## 2.3 PÔLE ENFANCE ÉDUCATION



### MOT DE LA DIRECTRICE

Fidèle à lui-même et comme chaque année, le pôle enfance s'est enrichi de l'ouverture d'un nouveau service en 2022.

Ainsi l'UEMA de Cronembourg a ouvert ses portes au 1<sup>er</sup> septembre de cette année, créant 7 nouvelles places pour des enfants en situation de TSA âgés de 3 ans. L'offre de scolarité en milieu ordinaire déjà très importante au sein du pôle continue de s'accroître afin de répondre aux besoins des enfants et aux attentes de leurs familles. Le pôle, c'est actuellement 23 établissements et services accueillant 350 Enfants et adolescents.

Bien que le début d'année fût encore marqué par la crise sanitaire, cela ne nous a pas empêché de continuer à développer une prise en charge axée sur la cité et basée sur une transformation de l'offre.

Nous avons initié un travail de réflexion pour nos jeunes en ESMS afin d'ouvrir, courant 2022, une classe externalisée au collège de Buhl. Ce travail a pu se concrétiser grâce à l'implication de notre coordinatrice pédagogique, et la classe qui a débuté au 3<sup>e</sup> trimestre, elle accueille 7 jeunes en âge collège. Nous sommes en attente de trouver un autre collège sur le secteur de Mulhouse afin d'ouvrir une autre classe en lien avec l'antenne de l'IMPRO qui sera implantée dans cette zone.

Le travail sur la reconstruction des deux antennes de l'IMPRO et du SESSAD Pro est déjà bien engagé et nous espérons pouvoir lancer les consultations auprès des constructeurs pour un retour de leur part début 2023 et un dépôt de permis de construire courant de l'année. Le suivi des chantiers sur Soultz et Didenheim occupera l'année 2023.

Notre nouveau SESSAD Pro (20 jeunes suivis en 2022) est en train de prendre sa vitesse de croisière avec des résultats tout à fait encourageants quant à la signature de contrats d'apprentissage ou de travail en milieu ordinaire. Un pari sur l'avenir en passe de réussir !

L'année 2022 a également été marquée par la pérennisation du DAPPE (dispositif d'appui aux professionnels de l'ASE) qui a eu de nombreuses sollicitations de familles d'accueil ou de professionnels de l'ASE et a fait un travail remarquable de soutien et d'apport d'outils afin d'accueillir les enfants différents du mieux possible.

Il faut également noter, en début d'année, l'emménagement du SESSAD du Bas Rhin dans ses nouveaux locaux au Felsbourg à Mutzig : un déménagement attendu de tous tant les locaux de Rosheim devenaient exigus du fait des extensions du service.

2023 sera marquée par le changement de Direction de pôle, Linda LEDUC, prendra les fonctions suite à mon départ en retraite et surtout, les travaux de reconstruction de nos 2 IMPROS.

Les salariés du pôle enfance ont encore été très impactés par la crise sanitaire, le Ségur, les nouvelles orientations politiques, ce qui ne les a pas empêchés de faire preuve de professionnalisme, d'engagement et de motivation tout au long de l'année. Sans eux rien ne serait possible et je les en remercie de tout cœur et les félicite. C'est une joie de travailler avec de telles équipes et j'ai été ravie de partager toutes ces années avec eux.

Merci à vous tous et bon vent pour la suite du chemin.

**Ghislaine ROUGE DIT GAILLARD,**  
Directrice du Pôle Enfance / Éducation

# ORGANIGRAMME 2022 DU PÔLE



**Ghislaine ROUGE DIT GAILLARD**  
Directrice du Pôle Enfance / Éducation



**Damien SCHEUER**  
Directeur Délégué de Pôle



**Damien SCHREIBER-CORDON**  
Chef de service SESSAD Mutzig /Plateforme /DAR  
UEMA Scherwiller



**Josiane ABEL**  
Chef de service IMPJE



**Pascale HIRLEMANN**  
Chef de service IMP Bollwiller



**Alexandre FRUGIER**  
Chef de service IMPRO



**Fabienne GALL**  
Chef de service SESSAD Didenheim/Plateforme/micro-crèche



**Linda LEDUC**  
Directrice Déléguée de Pôle



**Catherine MOSIMANN**  
Chef de service PCPE / EMAS / DAPPE



**Marina LEHMANN**  
Chef de service SESSAD Autisme / UEMA Mulhouse / DAR / UEEA



**Alexandre FRUGIER**  
Chef de service SESSAD Pro



**Linda LEDUC** a été nommée  
**Directrice du Pôle Enfance  
Education**  
à partir du 1<sup>er</sup> avril 2023

## CHIFFRES CLÉS DU PÔLE ENFANCE ÉDUCATION

EN 2022



**518** personnes accompagnées<sup>1</sup>



**373** places autorisées<sup>1</sup>



**154** admissions dans l'année<sup>1</sup>



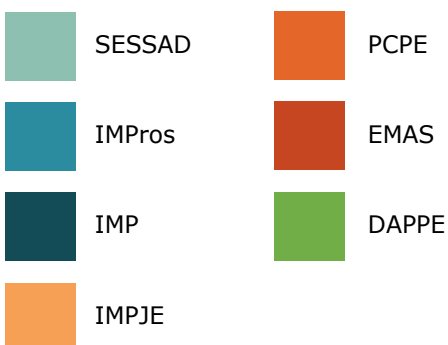
**136** sorties dans l'année<sup>1</sup>



**200** professionnels en personne physique<sup>2</sup>



**170** professionnels en ETP<sup>2</sup>



1. hors micro-crèche

2. hors micro-crèche, EMAS et DAPPE



# IMPJE

EN 2022



36

personnes  
accompagnées



27

places  
autorisées



8

admissions



8

sorties



29

professionnels  
en personne physique



23

professionnels  
en ETP

## Le public accompagné

La mutation du public accueilli à l'IMPJE à la fois en terme de déficience et en terme d'âge se poursuit.

Le chiffre des enfants accueillis en situation de polyhandicap reste stable, à savoir 14 enfants en file active mais en revanche, on note une accentuation de la lourdeur de prise en charge. En effet, il y a à présent 4 enfants sous gastrostomie, à savoir deux de plus qu'en 2021.

Les enfants en situation de handicap rare représentent 50% de l'effectif des enfants accueillis en décembre 2022 à l'IMPJE alors qu'en 2021 le pourcentage était de 57%. Ils ne sont toutefois pas confirmés par l'équipe handicap rare. La prise de conscience de la complexité des handicaps rares entraîne la nécessité d'affiner de plus en plus les pratiques professionnelles.

Concernant le vieillissement des usagers, la gestion de la liste d'attente a permis de stabiliser les chiffres ainsi en 2020, la part des enfants ayant l'âge de l'agrément était de 54%, elle est tombée à 39% en 2021 et est à 38% en 2022. La liste d'attente est stable et varie entre 45 et 50 enfants

en attente d'une place. Les enfants attendent environ 2 ans pour intégrer l'IMPJE. De plus en plus nous pratiquons l'accueil séquentiel.

Les types de déficiences principales touchant les enfants accueillis à l'IMPJE sont à 33% de la déficience intellectuelle alors qu'en 2021 ils représentaient 39% de la file active, à 27% de l'autisme alors qu'ils représentaient 18% en 2021 et à 38% du polyhandicap pour les deux années.

Beaucoup d'enfants en situation d'autisme, pour peu qu'ils présentent des problèmes comportementaux, sont orientés vers l'établissement après un passage plus ou moins court et souvent difficile à l'école. La prise en charge de ces enfants qui cumulent déficience intellectuelle et autisme et/ou parfois hyperactivité reste problématique et complexifie l'accompagnement qui leur est apporté.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

L'agrément de l'IMPJE est de 27 enfants âgés de 3 à 7 ans : 15 places pour les enfants en situation de polyhandicap et 12 places pour des enfants en situation de handicap intellectuel sévère à profond et/ou d'autisme.

L'établissement a fonctionné 208 jours avec une moyenne de 26,6 places occupées toute l'année, l'agrément étant de 27 comme précisé ci-dessus. Le taux de réalisation de l'activité est de 84,14% avec un gap de 846 journées entre les journées financées et réalisées. On reste loin du taux d'activité de 2019 qui était de 94% mais on a toutefois gagné 20 points par rapport à celui de 2020 et 2 points par rapport à 2021. La crise sanitaire explique en partie ce taux.

L'IMPJE a accueilli 36 enfants en file active. Il y a eu 8 sorties et 8 admissions.

Le taux de rotation de l'année 2022 est de 14,81% alors qu'il était de 16% en 2021.

38% de l'effectif des enfants accueillis en 2022 avaient plus de 6 ans alors qu'en 2021 il était de 60%.

Les enfants admis à 3 ans deviennent rares et la tranche des 4/5 ans est actuellement majoritaire.

La liste d'attente de l'IMPJE est similaire à celle de l'année dernière et du coup reste stable.

Le taux de rotation toujours faible, la liste d'attente qui baisse à peine et le vieillissement des usagers montrent, malgré une file active accrue, que la mise en place de prises en charge à temps partiel et le manque de place dans les ESMS reste une grande priorité.

Le taux d'absentéisme est de 17% en 2022 alors qu'il était de 20% en 2021. Le nombre de jour d'absence par usager est passé de 34 en 2021 à 26 en 2022.

### L'organisation interne

Nos grands axes de travail se concentrent sur la prise en charge globale et renforcée dans tous les domaines : l'autonomie, la socialisation, les soins, le développement d'activités éducatives, pédagogiques, thérapeutiques et rééducatives, l'inclusion, l'autodétermination, la participation.

Le but est de permettre à l'enfant de s'épanouir, d'affirmer sa personnalité et de développer toutes ses potentialités intellectuelles, affectives et corporelles.

L'organisation réfléchi lors du déménagement perdure et a maintenant toutes ses raisons d'être. Le fonctionnement par antennes composées de deux groupes de vie permet d'optimiser les moyens en personnel mais aussi les moyens matériels et les compétences. Cette communauté de moyens s'est étendue aux autres établissements et services du pôle Enfance Education (SESSAD, SESSAD Autisme, PCPE, micro-crèche, UEMA ...).

L'IMPJE a mené des temps de réflexion sur différents domaines en 2022 et en particulier sur les questions d'inclusion, de transformation de l'offre et d'autodétermination. En terme d'inclusion, la poursuite du travail en direction des centres de loisirs perdure mais peine à s'étoffer malgré des rendez-vous avec divers centres de loisirs ou périscolaires.

L'inclusion scolaire reste un gros chantier et à l'heure actuelle, les difficultés rencontrées pour inclure des enfants de l'IMPJE dans le monde scolaire sont à mettre en lien avec la présence ou non d'AESH dans les classes. L'Education Nationale s'est engagée à mettre en place un référent handicap à l'Education Nationale pour l'IMPJE et il est prévu de lui exposer un projet de classe de maternelle externalisée.

Dans le cadre de la transformation de l'offre, nous faisons de plus en plus d'accueil séquentiel et nous continuons à accueillir en inclusion des enfants issus des SESSAD. Nous tentons de rester dans une logique de parcours et travaillons en commun pour que des enfants ne se retrouvent pas brutalement sans prise en charge. Cela concerne des enfants qui ne parviennent pas à faire leurs apprentissages scolaires et risquent de ne plus avoir de PEC à la prochaine rentrée.

L'IMPJE a été site pilote pour une deuxième enquête de coûts Serafin-PH et un travail a été effectué sur le catalogue de prestations. Il est aussi site pilote pour Istya Parcours.

L'établissement est doté de deux référentes autodétermination. Les formations de l'équipe se sont poursuivies, la notion d'autodétermination a été systématiquement incluse dans les projets de groupes et dans les projets personnalisés et expliquée aux familles. Un affichage de documents sensibilisant à la démarche dans l'établissement en direction des salariés non formés mais également des familles a été fait. Les référentes autodétermination ont participé à la supervision de la démarche et ont répondu au questionnaire associatif quant à son avancée dans l'établissement. Pour l'année à venir, un classeur contenant le vademecum de la démarche sera créé, des points sur l'autodétermination seront faits en REF et la participation à un atelier ciblé « pôle enfance » est prévu.

### CONCERNANT LES MOUVEMENTS DU PERSONNEL

#### EN 2022 NOUS POUVONS NOTER QUE :

- le médecin référent parti en septembre a été remplacé par un autre médecin peu de temps après avec une amplitude horaire amoindrie ;
- le temps de secrétaire de 0,40% a été manquant une partie de l'année ;
- après un an de recherche, une psychomotricienne est arrivée à la rentrée après un an de recherche ;
- nous avons rencontré des difficultés de recrutement des contrats pro avec des élèves qui s'arrêtent en cours de route ;
- nous avons eu des congés maternité et parentaux

Nous avons donc fait appel aux CDD de remplacement à concurrence de 14% au lieu des 20% de 2021. Le pourcentage de salariés travaillant à temps partiel est passé de 48% à 54% (demande de temps partiel pour un professionnel de plus de 58 ans). 45% des salariés en CDI sont âgés de plus de 50 ans. Nous prévoyons donc des grands mouvements du personnel dans les années à venir.

Le poste d'orthophoniste est vacant depuis 2017 et nous n'avons toujours pas pu le remplacer. Les usagers vont consulter en libéral et sont amenés à attendre pendant des mois sur des listes d'attente.

Le poste de kinésithérapeute est vacant depuis 2018 et nous avons signé une convention avec une kinésithérapeute en libéral qui se déplace à l'établissement, 4 matinées par semaine.

Je faisais le constat l'année dernière que les équipes étaient usées psychologiquement par la crise sanitaire. Celle-ci s'est terminée pratiquement en catimini, sans faire de bruit, mais les mouvements sociaux actuels ainsi que le contexte économique ne font qu'accentuer la morosité ambiante. Les défis tels que la transformation de l'offre, l'autodétermination ont permis à l'équipe de retrouver une certaine capacité à agir. Toutefois la sensation de travailler dans l'urgence en permanence perdure. Les projets Serafin et Istya ont été extrêmement chronophages d'autant que l'IMPJE n'avait à disposition qu'une secrétaire à 60%.

### La dynamique d'amélioration

Sur la question de la dynamique d'amélioration, l'évaluation interne de l'IMPJE date du 30/09/2012 et l'évaluation externe du 31/10/2013. Il y a eu 12 préconisations, à savoir :

- Valoriser le suivi des EI
- Impliquer indirectement les partenaires et les familles par des enquêtes de satisfaction
- Interroger les RBPP avant la formalisation du prochain projet d'établissement
- S'interroger sur la pertinence d'un groupe de réflexion RBPP
- Identifier la section passerelle dans le prochain PE
- Poser le cadre de l'agrément dans la réécriture du PE
- Cartographier et formaliser le travail de partenariat
- Différencier actions et méthode dans les PP
- Mise en place d'un emploi du temps visuel individuel pour chaque usager
- Formation SST pour tous les salariés

Toutes les préconisations ont été prises globalement en compte si ce n'est qu'il n'existe pas d'enquête de satisfaction en direction des partenaires, en revanche des conventions sont systématiquement signées.

Les RBPP, lorsqu'elles concernent directement les usagers de l'IMPJE font l'objet d'une diffusion à tous les salariés. Un classeur les regroupe dans la bibliothèque de l'établissement et les prises en charge des enfants en tiennent compte. Il est

demandé à un membre de l'équipe d'en faire une synthèse ou une présentation en réunion d'équipe. Les orientations de la formation continue pour les salariés tiennent compte aussi des préconisations de la HAS.

L'IMPJE s'est emparé des axes de travail préconisés par l'Association, à savoir :

- La VARS,
- L'Autodétermination
- L'inclusion
- La transformation de l'offre

Des réflexions ou animations ont été menées sur ces différents thèmes, des référents sont nommés, les formations sont globalement suivies.

Pour ce qui est de la VARS et de l'autodétermination, l'âge des usagers de l'IMPJE nous met en décalage par rapport aux autres établissements de l'association. Ces sujets nécessitent d'être réfléchis et traités différemment.

L'IMPJE a conscience du fait que c'est à lui de poser les prémices de ces concepts auprès des enfants ainsi un travail autour du corps est fait avec chacun, tout est mis en place pour favoriser la prise de conscience de son corps et de son environnement afin de prendre confiance en soi-même, avoir l'opportunité et l'envie de communiquer ses choix, ses envies et ses préférences.

Par ailleurs, le psychologue de l'établissement a suivi une formation sur le repérage, chez le petit enfant, de situations d'abus sexuels.

L'IMPJE a débuté, au printemps 2022, une réflexion quant à la transformation de l'offre et l'inclusion scolaire en particulier. Un état des lieux a été fait et a fait ressortir la question de l'inclusion des enfants de l'IMPJE dans la société et en particulier à l'école. Un projet de classe de maternelle externalisée est en cours de réflexion.

Les événements indésirables sont suivis et analysés chaque année. Il y en a eu 13 en 2022. Il y a eu 2 signalements de niveau 3.

### La participation des personnes accompagnées

La participation des enfants est systématiquement recherchée même s'ils sont en peine de s'exprimer oralement. Cela nécessite que les accompagnants soient très à l'écoute. Pour leurs familles, il y a les moments festifs habituels comme Noël, Carnaval et la Kermesse de fin d'année. Il y a systématiquement une réunion de rentrée.

Chaque groupe de vie organise deux à trois invitations des familles pour un « café parents ».

Un sondage a été envoyé aux familles afin d'évaluer quel serait le meilleur moment pour elles pour venir à l'IMPJE et quels seraient les thèmes qu'elles voudraient voir aborder lors de ces réunions. Nous sommes dans l'attente des retours.

## Les activités liées à l'accompagnement . . . . .

Les activités classiques ont pu s'effectuer comme prévu et de nouvelles formes de prises en charge ont été mises en place :

- Activité cirque pour le groupe des enfants en situation d'autisme
- Atelier musique en transverse entre les enfants de la micro crèche et le groupe des coquins
- Piscine pour les enfants du groupe Séraphins
- Reprise de l'inclusion d'enfants au centre de loisirs du Waldeck après la période COVID

L'activité médiation animale a été interrompu et il est difficile aujourd'hui de trouver un autre intervenant.

Un travail avec le centre de loisirs d'Illzach est en cours pour travailler l'inclusion d'autres enfants de l'établissement.

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

Plusieurs enfants de l'IMPJE sont accueillis régulièrement au Centre de loisirs du Waldeck les mercredis. Nous faisons aussi de l'inclusion inversée à chaque petites vacances. Un enfant est inscrit au patin à glace le mercredi après-midi et un autre est accueilli en périscolaire.

Par ailleurs, les usagers de l'établissement fréquentent régulièrement la bibliothèque municipale de Mulhouse et vont à des spectacles. Un groupe d'enfants en situation d'autisme se rend hebdomadairement à l'école du cirque.

Deux enfants ont été scolarisés à temps partiel en 2022, l'un en CP ULIS, l'autre dans une école maternelle. Nous sommes en attente d'un retour MDPH quant à une AESH pour un troisième enfant. Nous venons d'accueillir un enfant en situation d'autisme qui ne peut plus aller en classe

faute d'AESH et les démarches vont être entamées pour un 5<sup>e</sup> enfant qui montre des compétences cognitives. Nous sommes confrontés au manque d'AESH et aux lenteurs de l'éducation Nationale et de la MDPH. Ainsi, un enfant est en attente d'autorisation depuis septembre 2022.

Dans ce contexte, il nous paraît judicieux d'envisager la création d'une classe de maternelle externalisée.

Afin de préserver la logique de parcours de certains enfants du SESSAD Autisme ou de l'UEMA, des inclusions sont faites à l'IMPJE afin de favoriser le retour d'enfants dans le circuit spécialisé lorsque cela s'avère nécessaire.

### Les activités de soins et santé

- ▶ Deux orthophonistes viennent consulter à l'établissement. L'une spécialisée dans les problèmes de déglutition et l'autre dans le cadre de la mise en place d'un système de communication.
- ▶ Une kinésithérapeute vient faire ses consultations à l'établissement et assure le suivi des enfants pendant les périodes de fermeture de l'IMPJE.
- ▶ Deux infirmières interviennent en libéral à l'établissement lorsque l'infirmière de l'IMPJE ne travaille pas (mi-temps infirmier).
- ▶ Séances d'habituation aux soins.
- ▶ Prévention obésité, soins dentaires, suivi des vaccinations.

Ces éléments apportent une meilleure coordination des soins, une montée en compétence des équipes éducatives, une meilleure prise en compte des besoins de l'enfant et un service supplémentaire aux familles.

Une formation « gastrostomie » pour le groupe qui accueille des enfants en situation de polyhandicap est prévue au 1<sup>er</sup> trimestre 2023 (4 enfants sous gastrostomie en 2022).

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### L'autodétermination

L'IMPJE est dotée de deux référentes autodétermination formées.

Une action de sensibilisation de l'équipe a été faite sous forme d'affichage dans l'établissement. Les projets de groupe ont des axes de travail axés sur l'autodétermination. Compte tenu du jeune âge des usagers, les axes de travail sont adaptés aux besoins des usagers (prendre conscience de son corps, prendre conscience de l'Autre, apprendre les habiletés sociales, la communication, apprendre à faire des choix, etc...).

### La transformation de l'offre

Une réflexion sur la transformation de l'offre de l'IMPJE est en cours. Nous tentons de gérer la liste d'attente en accueillant d'ores et déjà des enfants à temps partiel sur des temps où les groupes ne sont pas au complet. Des partenariats conventionnés ont été mis en place pour accueillir des enfants du SESSAD ou de l'UEMA sur certains groupes de vie.

## Conclusion et perspectives . . . . .

Au service des enfants et des parents, l'IMPJE souhaite poursuivre sa démarche de transformation de l'offre en se montrant le plus flexible possible, en accentuant les partenariats et en s'adaptant autant que possible aux besoins de ses usagers et en se mettant au service de leurs familles.

Si 2022 a été une année de réflexion, nous espérons que 2023 sera l'année de la mise en œuvre de ces réflexions et en particulier pour la classe de maternelle externalisée.

# IMP BOLLWILLER DOMAINE ROSEN

EN 2022



44

personnes  
accompagnées



36

places  
autorisées



6

admissions



6

sorties



29

professionnels  
en personne physique



24

professionnels  
en ETP

2022 a été pour l'IMP une année plus apaisée sur le plan sanitaire, un assouplissement des recommandations sanitaires a permis un retour progressif vers une organisation différente. L'IMP a dû se donner les moyens pour renouer

avec l'extérieur et relancer une dynamique collective et créatrice de projets. L'activité de l'établissement est stable par rapport à 2021 (93.60% en 2021 contre 93.44% en 2022), en raison de la situation sanitaire et d'un absentéisme.

## Le public accompagné

L'IMP accueille 38 jeunes de 6 à 16 ans avec une majorité d'enfants de 11 à 15 ans qui présentent des déficiences de plus en plus diversifiées et larges : anomalies chromosomiques diverses, souffrances néonatales, atteintes neurologiques avec ou sans diagnostic identifié, épilepsies, TSA... Nous observons une majorité de garçons (24/38). Cet état de fait, en augmentation constante, nous oblige à nous adapter dans le mode de communication, de collaboration avec la famille et dans la prise en charge des enfants. En terme de prise en charge cela nous demande des efforts supplémentaires constants au quotidien, un souci d'améliorer nos pratiques.

En 2022, le nombre de départ des jeunes de 14/15 ans est encore très faible (6 contre 5 en 2021). Cet état de fait est une répercussion de 2021 liée à la situation épidémique de notre pays mais également au manque de places dans

d'autres établissements, ce qui retarde les entrées de jeunes de 6 ans. 11 jeunes attendent leur sortie. Ces éléments expliquent la courbe importante des 11/15 ans par rapport à celle des 7/10 ans. Ainsi, le fait marquant est actuellement le vieillissement de la population accueillie.

Nous observons une augmentation des jeunes présentant une déficience sévère et profonde ce qui amène des besoins plus conséquents en accompagnements et adaptations au sein de la vie quotidienne. Les apprentissages de « base », soutenus et spécifiques sont nécessaires, en utilisant des méthodologies et systèmes de communication particulières (ABA, Montessori, DNP, Snoezelen, balnéothérapie, ...). Le nombre de jeunes non verbaux est en augmentation constante, en corolaire avec les jeunes présentant des TSA sévères.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

- Il s'agit d'un agrément de semi-internat médico-pédagogique pour 36 jeunes présentant une déficience moyenne, profonde ou sévère, avec ou sans trouble associé dont 6 places pour des jeunes TSA.
- Le nombre de jours d'ouverture est de 208, celui des présences est stable 6647 par rapport à 2021 : 6594, le taux de rotation est de 16,6. L'IMP a accompagné 44 enfants en file active en 2022 contre 43 en 2021 et la Direction a prononcé 6 admissions contre 5 en 2021. Nous observons donc une très légère progression qui n'est pas suffisante.
- 2 enfants proviennent du milieu ordinaire + PEC au CH de Rouffach, 1 enfant provient d'un IMPJE, 3 enfants proviennent de SESSAD/UEMA.
- 6 départs de jeunes, contre 5 en 2021 : 6 enfants ont été orientés en IMPRO.
- Les conséquences du contexte COVID de 2021 début 2022 n'a pas été favorable aux sorties et entrées des jeunes. Le manque de place en IMPRO, internat et en école, marque également cette situation. Ce manque de mouvement génère encore une importante liste d'attente, près de 158 personnes (170 en 2021) sont en attente de places en IMP.
- Le taux d'occupation : en réalité, 38 jeunes sont inscrits à l'IMP (2 enfants en sureffectifs) ce qui permet un taux d'occupation de l'Etablissement (Réel/capacité) de 88.77% en 2022 contre 88.92% en 2021. Le taux d'activité annuel, par rapport à 2021 est pratiquement identique (93.44% en 2022, 93.60% en 2021) avec un taux d'absentéisme en 2022 de 15.94% (installé) contre 15.79% en 2021. Les absences pour maladies ou isolements, intempéries, grèves et fermetures de l'établissement pour formations ont eu raison de cette situation, alors que pour 2021 les absences étaient dû majoritairement à la Covid.

### L'organisation interne

L'établissement est situé au centre-ville de Bollwiller à proximité des commerces, écoles, crèches et MJC. Les jeunes utilisent les transports mis à leur disposition : 6 circuits de bus couvrent la région mulhousienne, le bassin rhénan, les vallées de Masevaux et Thann, Cernay, Guebwiller. Les chiffres recensés sont sensiblement identiques à ceux de 2021, la majorité des usagers habite sur Mulhouse et sa couronne.

L'IMP accueille les enfants du lundi au vendredi de 9 h à 16 h (le mercredi jusqu'à 13 h). Les usagers sont répartis en 4 groupes de vie en fonction de leur âge.

L'IMP est fermé durant la moitié des petites vacances scolaires et cinq semaines en été, selon un planning diffusé chaque année. L'IMP se dote d'une équipe pluri-professionnelle, permettant une offre de service large répondant au mieux aux besoins particuliers des usagers accueillis. En 2022, l'IMP a accueilli 2 enfants en sureffectif. Nous avons pris en

charge 14 jeunes TSA (13 en 2021) pour un agrément de 6. Le nombre de salariés est de 32 : 22.04 ETP + 4 EN (1.65 ETP enseignantes pour 5 demi-journées/semaine).

L'IMP a recruté une orthophoniste 5h15 par semaine. Une infirmière a été engagée ainsi qu'une personne en CUI et 2 AES en remplacement de longue maladie. 13 stagiaires (dont 4 gratifiés) ont été formés et ont participé à la vie de l'établissement. L'arrivée de l'orthophoniste est une plus-value pour l'IMP par rapport à 2021 : elle assure auprès des équipes un partage de connaissances, un accompagnement, un suivi et une dynamique dans le domaine de la communication de l'expression et de la rééducation bucco-faciale. Elle développe le lien entre les partenaires orthophonistes, la famille, les équipes et l'utilisateur... un atout pour l'IMP.

21 jeunes ont à nouveau pu bénéficier d'une PEC en enseignement adapté en petits groupes de 4/5 à l'IMP le matin. 18 enfants ont pu bénéficier d'une inclusion en milieu ordinaire, 2 en immersion en ULIS, nous avons créé avec l'EN une UEE pour 6 jeunes au collège de Buhl.

Nous avons aménagé les espaces (réfection du couloir, achat de mobilier adapté, construction d'un tipi en structure bois, poursuite de la construction du Kiosque, travaux pour sécuriser l'accès aux bus, élagage des arbres du parc et aménagement botanique.

Une action forte concernant la formation pour tous : 23 formations de thèmes différents (2645 heures) : premiers Secours en Santé Mentale, connaissance TSA, gestes et postures, Montessori, VAD, conduite niveau 1, ISTYA, auto-détermination, SST, ABA initiation, « comment enseigner à une personne avec autisme », entraînement aux habilités sociales chez les personnes avec TSA, VAE... Ainsi, identique à l'année 2021, nous gardons le cap et nous garantissons une qualité et une variété de formations adaptées aux jeunes que nous accueillons.

### La dynamique d'amélioration

L'utilisateur est au centre de la démarche qualité pour un accompagnement efficace au sein de notre établissement.

- Les événements indésirables de l'année sont tracés (18 EI ont été enregistrés en 2022 et 25 en 2021) et traités pour certains lors de réunion de retours sur expériences pour ainsi mettre en place des actions d'améliorations : protocoles, aménagements des espaces extérieurs/intérieurs ou achats de matériels adaptés, formations et autres.
- Aussi dans cette démarche d'amélioration, l'IMP est soucieux de maintenir une dynamique documentaire. Les professionnels ont pu bénéficier d'achats de livres sur les thèmes de l'inclusion, neuro-développementaux la Vars, les revues « j'existe » d'informations par mails, e-learning, de conférences et formations.

- La réflexion éthique des professionnels. La remise en question des pratiques des professionnels est permanente lors de réunions d'équipes, de supervision, d'analyse de la pratique en sous-groupes. Les évaluations régulières sont faites sous forme d'observations écrites, d'évaluations de bilans, d'entretiens avec les familles.

### La participation des personnes accompagnées

L'objectif principal de notre organisation est de permettre aux jeunes accompagnés de bénéficier d'un parcours inclusif qui vise à leur permettre de devenir des citoyens avec un pouvoir d'agir personnel et collectif tant par la scolarité, l'éducatif et la vie sociale dans des conditions adaptées. Pour cela, différentes actions ont été menées :

- Le CVS est organisé 3 fois dans l'année. Il est un lieu d'écoute des besoins. Les jeunes préparent leur intervention verbalement et/ou en écriture ou en FALC selon leurs possibilités. Ils s'expriment afin que les représentants des usagers puissent y prendre toute leur place.
- La co-construction du PP, une fois par an, en triple expertise, vise l'emprise de la personne sur son parcours de vie et tout est mis en œuvre pour permettre à l'enfant et aux parents d'exprimer leurs attentes et leurs choix (mise en place de rencontres et d'outils de communication en FALC par exemple).

- La collaboration avec les familles : l'IMP organise des rencontres conviviales qui rassemblent les parents, les frères et sœurs (Noël au château, grande journée OUPPS...) et propose aussi des rencontres ponctuelles dans les groupes de vie. Les éducateurs enrichissent également le blog de communication internet.

Nous organisons des VAD selon les besoins, des rencontres sur site : la réunion de rentrée, les ESS, les rencontres : familles et/ou enfants avec les professionnels, référents, psychologue, orthophoniste... divers thèmes sont abordés : la fratrie, la communication, le droit au répit, l'isolement, le futur...

Pour un parcours cohérent, les professionnels transmettent les méthodologies de communication, des supports visuels, ils offrent aux familles des temps de formation en rapport aux techniques utilisées.

L'équipe accompagne et soutient les familles dans la connaissance de la pathologie de l'enfant.

La sensibilisation et l'adhésion des jeunes à la protection de l'environnement : « la grande lessive » a été organisée pour l'entretien du parc et des locaux.

Pour 2023, nous espérons plus de participations des familles à la vie de l'établissement, nous multiplierons les invitations et les manifestations afin de faciliter le lien avec les parents.

## Les activités liées à l'accompagnement

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

Les activités éducatives, pédagogiques et scolaires, prennent en compte le projet personnalisé de l'enfant et visent à développer ses capacités sur les plans sensoriels, cognitifs et moteurs en fonction de ses besoins. Chacun se retrouve ainsi avec un emploi du temps qui lui est propre, en cohérence avec son projet personnalisé. De fait, les ateliers et groupes scolaires ne fonctionnent pas selon la règle de l'âge de l'enfant mais selon les besoins repérés.

Durant la Covid et en 2021, de nombreuses activités ont été suspendues. En 2022 les activités transverses ont pu reprendre ainsi que le partenariat avec le droit commun et des prestataires extérieurs. Nous observons un regain de dynamisme et de motivation, un éveil à la relation aux autres qui ont contribué à un engouement pour de nouveaux projets et activités.

- ▶ Inclusion scolaire de 2 jeunes à l'école primaire de Guebwiller, 15 jeunes au Centre de Loisirs et à la section Multi accueil, création de l'UEE pour 6 jeunes de l'IMP au collège de Buhl. L'IMP a assuré les formations nécessaires en faveur des professionnels d'autres établissements notamment de l'EN afin de faciliter l'inclusion de nos jeunes dans leurs établissements.

- ▶ Immersions inversées temporaires à l'IMP de jeunes du PCPE/SESSAD.
- ▶ Socialisation : les jeunes du groupe C ont collaboré à la production du projet de séjour de 3 jours dans les Vosges, en permettant aux jeunes de choisir d'y participer ou pas. Les spectacles arts et cultures, sorties, diverses découvertes extérieures, participation à des manifestations sportives ont pu avoir lieu cette année.
- ▶ Nous développons la notion de bien-être grâce en partie, à la multiplication des séances de balnéothérapie, des activités de communication en proposant les outils tels que les pictogrammes, cogrammo, LSF, communication concrète et langage verbal.

Mais l'équipe se heurte à de nombreuses difficultés au regard de l'augmentation du nombre des personnes TSA, des jeunes accueillis en temps partiels et donc de l'augmentation des effectifs.

Il nous faudra repenser l'aménagement des groupes (plus de casiers, achats de mobiliers adaptés à l'espace et aux jeunes), l'organisation des PEC, augmentation des temps de préparation et surtout programmation d'une formation continue TSA.



## Les activités de soins et santé

Les projets de soins seront axés autour d'habituations de soins hebdomadaires ou tous les 15 jours pour 5 enfants, d'administration de vaccins si nécessaire, d'une visite annuelle pour tous les enfants par le pédiatre et la psychiatre et plus si besoin. Malgré l'absence d'infirmière durant 8 mois sur l'année 2022, les transmissions et le suivi par rapport à la santé des jeunes et des différents besoins éventuels ont été assurés par la psychologue, le pédiatre et la psychiatre. Un suivi plus soutenu a été réalisé pour 18 jeunes avec la psychiatre et pour 19 jeunes avec la psychologue. La VARS a repris fin 2022 pour 3 jeunes. Et depuis le mois de juillet 2022, il y a la présence d'une orthophoniste à 15% au sein de l'IMP. Elle assure un travail conséquent de guidance

pour les équipes éducatives et les parents. Un partenariat prévention a été effectué avec Handident en décembre 2022 pour 31 jeunes.

Depuis la COVID, la vigilance pour le lavages des mains, l'hygiène, l'aération des lieux ou la désinfection a été maintenue. Des rappels et des consignes sont effectués en équipe et en réunion.

Enfin, tous les jeunes bénéficient d'au moins une activité prévention santé/bien-être hebdomadaire (piscine, parcours vitae, Sherborne, balnéo, médiation animale). À présent, 98% des familles sont présentes lors des visites médicales.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'Association . . . . .

### L'autodétermination

Le pouvoir d'agir de la personne : cette valeur poursuit son développement grâce à toutes les actions mises en œuvre autour de l'autodétermination. L'ambition de l'IMP est de soutenir cette évolution en généralisant cette démarche et en garantissant à chaque personne ainsi qu'à sa famille, un accompagnement adapté à ses attentes et besoins pour aujourd'hui et pour son futur. Tout d'abord, l'IMP offre à la personne, les outils nécessaires à la communication, afin de savoir s'exprimer pour apprendre à choisir et enfin pouvoir choisir. Nous favorisons l'expression et la participation des personnes accompagnées, dans tous les domaines de la vie sociale. La majorité des professionnels sont formés à l'autodétermination, ce qui favorise la remise en question de nos pratiques, la dynamique d'équipe et la transversalité.

les familles à une réorientation de nos pratiques. Nous avons pu intégrer 8 enfants à temps partiel, et réaliser 2 inclusions en ULIS en demi-journées en milieu ordinaire. Nous avons créé une UEE en partenariat avec les enseignantes de l'IMP/IMPRO et le collège de Buhl. 6 jeunes de l'IMP y sont inscrits et bénéficient de cette inclusion 3 matinées par semaine au collège. Cette année encore, afin que l'inclusion de nos jeunes soit une réussite, 2 séances de formations ont été délivrées par notre psychologue à l'IMP en faveur des directeurs d'école.

Durant l'année 2022, 100% de nos jeunes sont accompagnés régulièrement à travers des prestations en milieu ordinaire : accueil de Loisirs section Multi accueil, spectacles art et cultures, cinéma, sorties diverses et découvertes extérieures. L'établissement a participé à 3 situations complexes en proposant des immersions inversées et temporaires à l'IMP de jeunes du PCPE/SESSAD.

### La transformation de l'offre

En 2022, l'IMP s'est mobilisé encore une fois afin de finaliser le catalogue des prestations, ce qui a permis de faire le point sur notre qualité de services. Nous nous préparons progressivement à un changement annoncé, les professionnels y sont sensibilisés mais il va falloir accompagner également

Une des particularités de notre établissement est le développement de VAD pour des situations complexes et des appels à l'aide de familles : des professionnels bien définis au regard de situations particulières, se détachent principalement en binômes afin d'accompagner au mieux les familles et les usagers en difficulté.

## Conclusion et perspectives . . . . .

Début 2022, l'IMP a été soumis encore une fois à une tension dans la gestion de la crise sanitaire, mais au fil du temps, les recommandations liées à la Covid ont été assouplies et, tout en restant vigilants, l'activité de l'établissement a pu reprendre un rythme « normal ». Une dynamique d'activités transverses et de partenariats a pu se remettre en place, un souhait de la part des salariés d'élaborer des projets multiples, de sorties et d'activités innovantes. Le vivre ensemble, la multiplication des rencontres avec les familles, les formations et les réunions en présentiel favorisent cette cohésion et cette vision positive, nécessaires au bon moral des professionnels et donc à une bonne PEC de nos jeunes. Le déploiement de l'autodétermination et de la transformation de l'offre en sont également facilités.

### Perspectives pour l'année 2023

- Poursuivre la notion d'autodétermination en y incluant les familles, la mise en place d'actions, et d'outils de traçage et d'évaluation.
- Poursuivre l'inclusion des jeunes, augmenter les temps de PEC en UEE et dans le droit commun.
- Organiser des manifestations, avec les écoles de la Cité, inauguration du Kiosque, Kermesses, manifestations sportives et artistiques.
- Immersion de certains adolescents dans les ateliers de l'IMPRO.
- Impulser une réflexion concernant la transformation de l'offre, avec une poursuite de PEC séquentielles.
- Aménager les locaux et le parc.
- Élaboration d'un plan de formation axé autour de méthodes, dynamiques et pédagogies diverses (Montessori, DNP, contention...) qui cible notamment la personne TSA et la science ABA. (Formation en continue sur l'année 2023 en intégrant une supervision des pratiques sur site).

# IMPRO ILLZACH ET BOLLWILLER

EN 2022



87

personnes  
accompagnées



69

places  
autorisées



10

admissions



10

sorties



44

professionnels  
en personne physique



37

professionnels  
en ETP

Depuis Janvier 2022 et l'ouverture du SESSAD Pro, les IMPros de Bollwiller et d'Illzach ont fusionné administrativement. Nous pourrions donc constater que 20 places sont sorties des agréments des IMPros pour être basculées vers le SESSAD Pro.

## Le public accompagné

Au 31 décembre 2022, nous avons 70 usagers répartis de la manière suivante :

- IMPro d'ILLZACH : 38 usagers
- IMPro de BOLLWILLER : 32 usagers

L'ensemble des usagers ont une déficience intellectuelle (moyenne à profonde) ou sont porteurs de TSA. Pour certains, ils peuvent avoir des troubles associés (langage, moteur, psychisme, etc....).

La tranche d'âge des usagers accompagnés varie entre 14 et 26 ans dont 27 usagers ont plus de 20 ans (Creton) au 31/12/2022. Cela montre une forte évolution par rapport à l'année dernière et explique les difficultés que nous rencontrons pour faire sortir nos jeunes vers le secteur adulte.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

L'IMPro dispose d'un agrément pour 69 places en semi-internat. Plus précisément, il y a 54 places « déficients intellectuels

moyens et profonds » et 15 places « troubles du spectre autistique (TSA) ». Les usagers sont habituellement âgés de 14 à 20 ans. Les plus de 20 ans sont maintenus au titre de l'amendement Creton.

Au 31/12/2022, l'effectif était de 70 usagers.

Depuis la création du service : « SESSAD Pro » et la fusion administrative des IMPros, nous avons dispatché l'agrément des usagers de la manière suivante :

32 Places pour l'IMPro de Bollwiller (dont 7 TSA) et 37 places pour l'IMPro d'ILLZACH (dont 8 TSA).

Le bassin de vie du public accueilli se situe principalement dans la couronne Mulhousienne pour l'IMPro d'Illzach et dans la couronne de Guebwiller et Mulhouse pour l'IMPro de Bollwiller.

Le nombre de jours d'ouverture pour l'année 2022 est de 208 jours.

Les IMPros possèdent une liste d'attente d'environ 50 usagers.

Dans le cadre de l'amendement Creton, les plus de 20 ans, qui n'ont pas formalisés un projet de vie orienté vers le secteur adulte, restent à l'IMPro.

L'IMPro travaille avec les jeunes sur leurs orientations professionnelles et sociales en respectant l'autodétermination de chacun.

Sur l'année 2022, nous avons eu 10 départs (contre 11 l'année 2021) pour 10 admissions (contre 7 en 2021).

La gestion des flux reste un problème complexe avec la multiplication des temps partiels dans le secteur adulte.

### L'organisation interne

L'IMPro accueille les usagers le lundi, le mardi, le jeudi et le vendredi de 09h00 à 16h00 ainsi que le mercredi de 09h00 à 13h00. Certains sont accueillis à mi-temps.

L'IMPro propose, à tous les usagers, un service de restauration. Les coûts sont pris en charge par l'établissement. Cependant, le repas est facturé pour les plus de 20 ans.

Les usagers de l'IMPro d'Illzach utilisent les transports en commun pour les déplacements domicile/établissement. Pour certains, ces temps de transport se font sous la surveillance des agents de l'association MEDIACYCLE. Les usagers les moins autonomes bénéficient d'un transport dans un véhicule de l'établissement.

Les usagers de l'IMPro de Bollwiller utilisent les transports organisés par l'établissement et sous la surveillance de l'association MEDIACYCLE.

Les IMPros font partie du Pôle Enfance-Éducation.

Ce pôle regroupe le SESSAD, l'IMPJE, l'IMP, l'IMPro d'Illzach, l'IMPro de Bollwiller, les plateformes APBA, le SESSAD Autisme, le PCPE, l'EMAS, l'UEMA, le SESSAD de Rosheim et l'UEMA de Scherwiller.

Les repas sont pris sur site dans les réfectoires des établissements.

Les IMPros disposent de 47 professionnels, qui représentent, au total, 35.05 ETP budgétés. Parmi eux, nous pouvons compter 3 éducateurs techniques, 3 éducateurs spécialisés, 2 éducateurs sportifs, 4 moniteurs éducateurs, 2 contrats pro, 5 AES, 2 infirmières, 2 assistantes de service social, 2 psychologues, 3 secrétaires, 4 ASI et 1 pédopsychiatre, etc....

Dans la gestion des IMPros, il n'y a plus qu'un seul chef de service et nous avons mis en place un coordinateur dans chaque établissement pour pouvoir faire le lien avec les équipes.

Nous avons ouvert un nouveau service : le SESSAD Pro, qui est rattaché à l'IMPro d'Illzach. Ce service a modifié l'organigramme interne, puisque nous avons basculé 3 éducateurs spécialisés sur des postes de coordonnateurs de parcours.

Nous rencontrons d'énormes difficultés dans le recrutement des éducateurs techniques qui pèsent dans le quotidien et la prise en charge de nos usagers.

Nous travaillons actuellement sur la reconstruction du futur IMPro dans le but de créer une antenne sur Soultz et une antenne sur Didenheim.

Les professionnels sont sollicités pour construire le projet et le modèle d'accompagnement des futurs bâtiments.

Nous espérons déposer les permis de construire en 2023 et faire le déménagement pour la rentrée 2025.

### La dynamique d'amélioration

Sur l'année 2022, nous avons mis en place plusieurs dynamiques d'améliorations :

- Par le biais du service Qualité, nous avons fait valider plusieurs documents concernant l'hygiène et la sécurité du bâtiment.
- Nous avons organisé les exercices d'évacuation et sollicité le siège pour prévoir les améliorations que nous pouvions mettre en place.
- L'établissement a travaillé sur la communication avec les familles pour améliorer la relation de confiance et la facilité à nous joindre.
- Nous avons travaillé pour mobiliser les familles de l'IMPro d'Illzach pour qu'elle puissent être représentées au CVS.
- Les IMPros ont remis en place les réunions Parents/professionnels que nous avions arrêtées durant la crise sanitaire.
- Meilleur accompagnement suite aux événements indésirables
- Développer le réseau partenarial
- Communiquer et mettre en lumière nos pratiques vers l'extérieur (article, reportage tv)

Les IMPros ont continué de travailler sur les sujets centraux comme la VARS, l'AUTODETERMINATION et l'Inclusion.

## La participation des personnes accompagnées

Les IMPros disposent d'un CVS avec des représentants des familles, des usagers et des professionnels.

Sur l'IMPro d'Illzach, nous avons rencontré d'énormes difficultés pour trouver des familles intéressées afin de remplir la mission de représentant des familles.

Du côté des jeunes, la participation est beaucoup plus active. Grâce aux différentes réunions, nous avons concrétisé plusieurs actions comme :

- Participation des jeunes à « Haut-Rhin Propre »
- Sortie EUROPA PARK
- Classe Verte
- Réparation du Baby-foot
- Mise en place une fiche d'appréciation des repas.
- Les établissements organisent également une réunion de rentrée au mois de septembre.

## Les activités liées à l'accompagnement

L'IMPro propose de nombreux ateliers éducatifs afin d'accompagner au mieux les usagers dans leur projet de vie.

Ainsi, nous avons des ateliers de socialisation, déplacement et éveil à l'environnement, des prises en charge individuelles, des ateliers habilités sociales et collectivité, un atelier théâtre, des prérequis sportifs, etc...

Notre partenariat avec l'Éducation nationale nous permet de proposer des temps de scolarité sur nos établissements.

Nous travaillons également à la collaboration avec d'autres établissements dans le but de créer une dynamique et de faire découvrir notre bassin de vie à nos usagers.

Pour l'année 2022, nous avons innové dans plusieurs domaines :

- Nous avons créé un atelier d'immersion en entreprise adaptée.
- Un groupe de jeune enregistre une chanson dans un studio professionnel.
- Nous travaillons en partenariat avec un établissement hors APBA sur un atelier Jardin/ menuiserie
- Nous avons fait notre premier tournoi de foot solidaire.
- Des jeunes de l'IMPro participent à un entraînement de foot dans le milieu ordinaire.
- Participation à la semaine du Goût dans un périscolaire
- Nous avons dû arrêter l'atelier espace vert sur l'IMPro de Bollwiller, car nous n'avons pas réussi à recruter un éducateur technique.

## Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

Comme évoqué juste avant, nous avons innové dans plusieurs ateliers éducatifs et professionnels. Nous avons constaté que le transport reste le principal problème dans la mise en place de stage ou d'admission dans le secteur adulte (le transport étant pris en charge dans le secteur de l'enfance). Nous avons donc continué à déployer notre atelier «Déplacement», pour permettre à nos usagers de gagner en autonomie dans les transports (Bus, Tram et Train).

- Nous avons créé un atelier d'immersion en entreprise adaptée qui permet à nos usagers de se confronter à la réalité du monde du travail.
- Nous avons créé un atelier pour faire découvrir l'environnement et les métiers qui existent autour de nous.
- En recentrant le rôle du référent, nous avons permis de mieux travailler l'autodétermination de nos jeunes.
- Nous continuons de développer notre réseau partenarial avec d'autres associations ou d'autres entreprises.
- Nous développons notre atelier théâtre dans le but de proposer un spectacle de fin d'année.
- Nous continuons les activités comme la piscine, le partenariat avec la MJC de Bollwiller.
- Nous participons à une classe inclusive en collège à hauteur de deux jours par semaine.

## Les activités de soins et santé

Sur 2022, nous avons beaucoup travaillé sur l'équilibre alimentaire, le suivi de l'obésité et le soin dentaire.

Les ateliers VARS fonctionnent sur les deux établissements. Nous travaillons également sur la gestion des émotions et sur l'habitué aux soins.

Les IMPros disposent d'un pédopsychiatre (présent une fois toutes les deux semaines le mardi après-midi).

Malheureusement, nous n'arrivons pas à recruter de médecin pour pouvoir suivre convenablement les usagers.

Nos deux infirmières restent vigilantes sur le suivi des vaccinations.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### L'autodétermination

Les IMPros sont dotés de deux référents « autodétermination » formés.

Une action de sensibilisation de l'équipe a été faite sous forme d'affichage et en réunion d'équipe.

L'ensemble des professionnels a suivi la formation en ligne sur l'Autodétermination.

Nous travaillons surtout sur « l'avant » autodétermination. En effet, faire découvrir les champs des possibles pour permettre aux usagers de s'autodéterminer reste essentiel. Cela nous emmène à la difficulté principale, liée à l'âge de nos usagers qui est : la gestion des parents dans l'autodétermination de leur enfant.

### La transformation de l'offre

Nous avons innové avec l'ouverture du SESSAD Pro. L'IMPro se réajuste en permanence sur la prise en charge de nos usagers en proposant du temps partiel si cela est nécessaire. Cela permet d'augmenter la file active de l'établissement et de préparer notre public et leur famille au secteur adulte qui propose de plus en plus ce type de prise en charge.

#### **SUR 2022 :**

- Nous avons ainsi passé trois jeunes à temps partiel.
- Nous avons également accompagné plusieurs jeunes vers des dispositifs comme le SESSAD Pro, pour qu'ils puissent s'autodéterminer vers le milieu ordinaire.
- Nous avons accompagné une famille en VAD suite à une hospitalisation longue durée.

Afin de mieux appréhender les admissions, nous travaillons sur notre liste d'attente et avons modifié notre procédure d'admission. Ainsi, nous sommes passés d'une semaine à deux semaines de stage d'admission. Cela nous permet de mieux connaître le jeune et de l'accueillir dans de meilleures conditions.

## Conclusion et perspectives . . . . .

Avec la reconstruction des IMPros, un vrai défi nous attend. Nous allons devoir construire la prise en charge de demain. L'équipe a cette chance de pouvoir créer son outil de travail avec comme élément central, l'utilisateur. Nous allons donc devoir nous réinventer et accompagner les équipes dans ce changement.

Le milieu ordinaire est de plus en plus ouvert à notre public, mais cela nécessite un accompagnement. Pour aller vers l'autodétermination, nous allons devoir innover et sortir de nos murs. Nul doute que l'ensemble de ces travaux, nous ne pourrions les réaliser qu'en travaillant POUR l'utilisateur, et AVEC l'utilisateur sans oublier sa famille. Il faudra donc que 2023 puisse dessiner la trajectoire d'un avenir modelé sur mesure pour nos usagers.

# SESSAD PRO

EN 2022



20

personnes accompagnées



25

places autorisées



20

admissions



1

sortie



4

professionnels en personne physique



3

professionnels en ETP

Depuis Janvier 2022 et l'ouverture du SESSAD Pro, les IMPros de Bollwiller et d'Illzach ont fusionné administrativement. 20 places sont sorties des agréments des IMPros pour être basculées vers le SESSAD Pro. Concernant les chiffres, nous ne pourrions pas faire de comparaison avec l'année 2021 puisque les jeunes apparaissent sur les chiffres des IMPros.

## Le public accompagné

Sur l'année 2022, nous avons eu une file active de 21 usagers. L'ensemble des usagers ont une déficience intellectuelle (moyenne à légère). Pour certains, ils peuvent avoir des troubles associés (langage, moteur, psychisme, etc...).

La tranche d'âge des usagers accompagnés varie entre 17 et 23 ans dont 12 usagers qui ont plus de 20 ans (maintien au titre de l'amendement Creton) au 31/12/2022.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

Le SESSAD Pro dispose d'un agrément pour 25 places. «Déficients intellectuels moyens et profonds». Les usagers sont habituellement âgés de 16 à 25 ans. Au 31/12/2022, l'effectif était de 20 usagers.

Depuis la création du service «SESSAD Pro» et la fusion administrative des IMPros, nous avons dispatché l'agrément des usagers de la manière suivante :

- 32 Places pour l'IMPro de Bollwiller (dont 7 TSA) et 37 places pour l'IMPro de ILLZACH.

Le bassin de vie du public accueilli se situe principalement dans la couronne Mulhousienne même si le périmètre d'action du SESSAD Pro se situe sur l'ensemble du département. Le nombre de jours d'ouverture pour l'année 2022 est de 208 jours.

Le SESSAD Pro ne possède pas de liste d'attente car nous montons en charge progressivement le nombre d'utilisateurs. Le SESSAD Pro travaille avec les jeunes sur leurs orientations professionnelles et sociales en respectant l'autodétermination de chacun.

Sur l'année 2022, nous avons eu 1 départ pour 21 admissions. La gestion des flux reste un problème complexe car nous devons nous faire connaître auprès des partenaires pour avoir des nouvelles situations.

Les résultats sur la première année :

- 4 jeunes vers un CAP en alternance en milieu ordinaire (restauration, pâtisserie, cuisine et petite enfance).
- 3 jeunes en certificat de Qualification professionnelle.
- 2 jeunes en restauration milieu ordinaire (dont un vers un CDI).

### L'organisation interne

Le SESSAD Pro est un service rattaché à l'IMPro d'Illzach. Le SESSAD Pro est une équipe mobile de coordonnateurs de parcours qui accompagne les jeunes autour du parcours professionnel, de la vie sociale, du soin et de la citoyenneté. L'accompagnement s'articule autour de l'autodétermination et de l'inclusion dans la société de la personne en situation de handicap.

Le SESSAD Pro a pour objectif :

- L'alternance
- La formation professionnelle
- L'emploi
- L'inclusion
- L'autonomie
- L'intégration dans la société

Le SESSAD Pro dispose de 3 coordonnateurs de parcours, d'une secrétaire et d'un chef de service qui représentent au total 4.2 ETP budgétés.

Nous travaillons actuellement sur la reconstruction des futurs IMPros dans le but de créer une antenne sur Sultz et une antenne sur Didenheim.

Actuellement, le SESSAD Pro est localisé sur le site de l'IMPro d'Illzach mais sur 2023, nous devrions déménager sur le site du parc des Collines. Cela permettra de mieux identifier le service aux yeux des usagers et entre l'IMPro et le SESSAD Pro.

### La dynamique d'amélioration

Sur l'année 2022, nous avons mis en place plusieurs dynamiques d'améliorations :

- Par le biais du service Qualité, validation de plusieurs documents concernant l'hygiène et la sécurité du bâtiment.
- Comme nous sommes un nouveau service, création et validation de l'ensemble des documents institutionnels (règlements, contrat, livret d'accueil, etc...).
- Mise en place d'une réunion parents/professionnels.
- Développement du réseau partenarial.
- Création d'une procédure d'admission.
- Création d'une plaquette de communication pour nos partenaires.
- Formation des coordonnateurs à la fonction de Coordination de Parcours.

### La participation des personnes accompagnées

Le SESSAD Pro ne dispose pas d'un CVS, mais comme il est rattaché à l'IMPro, plusieurs jeunes du SESSAD Pro sont des représentants des usagers. Ils siègent donc lors des réunions CVS des IMPros et peuvent faire remonter leurs problématiques ou remarques.

Grâce aux différentes réunions, nous avons concrétisé plusieurs actions comme :

- Participations des jeunes à l'opération « Haut-Rhin Propre »
- Sortie EUROPA PARK
- Classe Verte
- Réparation du Baby-foot
- Mettre en place une fiche d'appréciation des repas.
- Le service organise également une réunion de rencontre avec les familles.



## Les activités liées à l'accompagnement . . . . .

Le SESSAD Pro propose d'accompagner l'utilisateur sur différentes missions :

- Nous accompagnons la personne dans l'élaboration de son projet de vie (entretiens, questionnaires, rencontres).
- Notre champ d'intervention concerne le travail, la santé, les loisirs, la citoyenneté, la scolarité et le soutien à la parentalité.
- Après un temps d'investigation, nous définissons avec la personne les axes prioritaires d'accompagnement.
- En fonction des différents axes d'accompagnement, nous cherchons les partenaires de droit commun ou spécialisé pouvant intervenir et soutenir le projet de vie de la personne.

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

Le SESSAD Pro s'appuie sur un réseau partenarial important. Nous nous servons des ESAT et des IMPros comme terrains d'applications dans l'apprentissage éducatif ou professionnel. Nous travaillons avec l'Education Nationale (CV, ASSR, etc...).

Nous collaborons avec le GRETA, l'AFPA, et les lycées professionnels afin de créer des ponts et de faciliter l'inclusion professionnelle.

Le partenariat avec le restaurant solidaire Épices continue avec des journées de travail sur différents sites et des journées de découvertes.

Nous collaborons avec les agences d'Intérim spécialisées et différentes entreprises dans des secteurs d'activités variés, ainsi qu'avec des ESAT et des EA.

### Les activités de soins et santé

Le SESSAD Pro ne dispose pas d'infirmière, ni de médecin. L'objectif est d'accompagner l'utilisateur vers le milieu ordinaire et de lui créer son réseau santé.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### L'autodétermination

Le SESSAD Pro est doté d'un référent « autodétermination » formé.

Une action de sensibilisation de l'équipe a été faite sous forme d'affichage et en réunion d'équipe.

L'ensemble des professionnels ont suivi la formation en ligne sur l'Autodétermination.

Nous travaillons surtout sur « l'avant » autodétermination. En effet, faire découvrir les champs des possibles pour permettre aux usagers de s'autodéterminer reste essentiel. L'accompagnement des parents dans l'Autodétermination de leur enfant sera donc une étape essentielle, notamment au vu du jeune âge des usagers.

### La transformation de l'offre

L'ouverture du SESSAD est une véritable innovation. Les résultats le montrent. Le milieu ordinaire n'est pas réfractaire au handicap. Il faut de l'accompagnement mais cela est réalisable. Nous devons analyser la pérennité des projets et voir sur le long terme si les choses mises en place perdurent. Cela a chamboulé les pratiques, les familles, mais les usagers se sont vite adaptés à cette nouvelle prise en charge. Nous avançons à leur rythme.

Sur 2022, nous avons collaboré avec des grandes enseignes comme Leroy Merlin, MC Donald's, E. Leclerc.

Nous avons aussi fait marche arrière pour une jeune pour qui la marche SESSAD Pro était finalement trop haute.

Nous avons pratiqué notre métier hors les murs.

## Conclusion et perspectives . . . . .

La conclusion est positive. Cette année fut extrêmement enrichissante. Les résultats sont prometteurs même si le plein-emploi joue en notre faveur. Nous avons su nous adapter à chaque situation et créer du sur-mesure pour nos jeunes.

Nous allons devoir nous faire connaître sur le territoire un peu plus pour permettre au service de prendre du volume et d'avoir une liste d'attente.

# SESSAD 68 ET PLATEFORME AUTISME

EN 2022



**66** personnes accompagnées



**50** places autorisées



**10** admissions



**17** sorties



**31** professionnels en personne physique



**26** professionnels en ETP

Le 1<sup>er</sup> avril 2022 a été la date anniversaire des 30 ans d'ouverture du SESSAD. Lors de son ouverture en 1992 le service s'adressait à 10 jeunes âgés de 0 à 14 ans et l'effectif a évolué jusqu'à atteindre en 2012 un agrément de 45 places. En 2016, la Plateforme Autisme Saint-Louis/Altkirch a ouvert et a été rattachée au SESSAD. La volonté du service est d'agir au plus proche des lieux de vie du jeune, ce qui implique une mobilité des intervenants sur une vaste zone du département et reste un des points fort du SESSAD et de la Plateforme Autisme. Les notifications réalisées par la MDPH pour une demande de suivi restent importantes et essentielles pour un accompagnement adapté aux besoins et demandes des familles. Les pratiques des équipes sont en constantes évolution et prennent en compte les modifications des profils de plus en plus complexes en lien avec la transformation de l'offre.

## Le public accompagné

En 2022, 66 enfants et jeunes ont été accompagnés par le SESSAD et la Plateforme Autisme contre 72 en 2021. Il est à noter que les IME de Bartenheim et de Dannemarie, dans le cadre de la réorganisation, n'ont émis aucune demande de suivi par l'équipe de la Plateforme, ce qui explique cette baisse.

La majorité des enfants accompagnés par le SESSAD ont une déficience intellectuelle ce qui correspond à l'agrément. Au 31/12, 21 enfants porteurs de trisomie, 21 sur un agrément de 45 enfants sont suivis soit 47% de l'effectif contre 48% en 2021. Sur les 5 places polyhandicap réservées, 1 seul enfant a été suivi et est sorti courant de l'année pour un

accompagnement plus adapté à ses besoins.

Au 31/12, 13 enfants sont âgés entre 0 et 5 ans soit 26% de l'effectif, 27 enfants entre 6 et 10 ans soit 55% de l'effectif et 9 jeunes de plus de 10 ans soit 18% de l'effectif. L'âge des enfants accompagnés reste stable aux années précédentes.

Nous constatons que les profils des enfants sur la liste d'attente sont en évolution. En effet, aucun enfant n'est porteur de polyhandicap et les déficiences intellectuelles ne sont pas forcément avérées. Ainsi de nombreuses situations sont réorientées vers d'autres services plus adaptés.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

Le SESSAD a un agrément de 45 enfants âgés de 0 à 20 ans présentant une déficience intellectuelle, domiciliés, pour la plupart, à Mulhouse et sa banlieue proche.

La Plateforme autisme a un agrément de 5 enfants avec troubles du spectre de l'autisme diagnostiqués, domiciliés dans le secteur Saint-Louis/Altkirch.

Les deux services ont compté 208 jours d'ouverture.

La Direction a prononcé 10 admissions contre 17 sorties dont 10 enfants en milieu ordinaire et 7 enfants dans un autre ESMS. La redynamisation de la plateforme qui a débuté en 2021, ainsi que des changements d'organisation dans les IME partenaires expliquent la diminution des admissions à la Plateforme pour des jeunes ayant une double notification. La durée moyenne de l'accompagnement est très variable d'un jeune à l'autre passant de 6 mois à 13 ans de suivi. La tendance générale du temps de suivi est cependant à la baisse, un SESSAD ayant pour vocation d'accompagner un enfant sur un temps de son parcours de vie. Pour autant l'accompagnement des enfants présentant une trisomie 21 reste plus long, ces derniers étant admis dès le plus jeune âge.

16 jeunes accompagnés sont en attente d'une place en IME et 1 jeune d'une place au SESSAD défi.

Le nombre d'enfants sur la liste d'attente est en diminution passant de 80 en 2021 à 63 fin 2022 et nous constatons une diminution du délai d'attente qui est actuellement de 1.5 ans contre 3 ans en 2021. Cette réduction du temps d'attente est liée à l'amélioration de la gestion de la liste d'attente par les assistantes du service social.

### L'organisation interne

Grâce à la mobilisation de l'équipe éducative et paramédicale du SESSAD, les accompagnements des jeunes ont pu se poursuivre malgré l'absence de deux psychomotriciennes dans le cadre de leur congé maternité et de l'absence durant 6 mois d'une éducatrice. Son absence a été, en partie, palliée par la présence d'une stagiaire de 3<sup>e</sup> année de grande qualité.

Un nouveau poste de psychomotricien à 50% en CDI a été créé résultant de la réorganisation des postes. Ainsi, suite au départ de l'IDE, le poste a été diminué à 20%, et le poste d'orthophonie de 30%, vacant depuis plusieurs années, a été fermé. Le recrutement d'une psychomotricienne a permis de diminuer le nombre de référents par professionnel et d'améliorer l'organisation et la qualité du travail.

Le départ du médecin a marqué l'organisation des suivis

paramédicaux et a été pallié au mieux par la continuité des réunions des situations en équipe. Le recrutement d'un nouveau médecin permet, malgré un temps de présence plus restreint, un accompagnement médical essentiel pour les familles et pour l'équipe.

À ce jour, un poste d'assistante du service sociale à 25% ainsi qu'un poste IDE à 20% ne sont pas pourvus.

Au niveau de la Plateforme Autisme, une nouvelle psychologue a intégré l'équipe suite au départ pour une installation en libéral de la psychologue et, au SESSAD, une éducatrice spécialisée a rejoint l'équipe suite à un départ en retraite. L'équipe a bénéficié d'une formation sur le thème du « Transfert sur la relation d'aide » attendue depuis 2020, mais qui a été reportée à plusieurs reprises en raison de la crise sanitaire.

L'ensemble des professionnels a participé à quatre journées d'analyse de la pratique, des temps appréciés par tous.

### La dynamique d'amélioration

Cinq évènements indésirables ont été rédigés en 2022 dont un lié à des troubles du comportement.

Deux signalements ont été envoyés dans le cadre d'informations préoccupantes.

L'équipe du SESSAD a poursuivi sa réflexion sur le PACQ sur la gestion de la liste d'attente afin d'améliorer et d'alléger l'organisation administrative.

L'équipe SESSAD est en attente du retour de l'inspecteur pour planifier une rencontre avec les enseignants référents afin d'améliorer le travail de partenariat.

Le projet de mise en place d'un groupe de psychoéducation à l'attention des parents d'enfants porteurs d'une trisomie 21 s'est poursuivi et devrait voir le jour courant 2023.

La Plateforme Autisme, dans le cadre de la redynamisation du projet, a rédigé une nouvelle procédure de suivi qui a été validée par les trois Directions. Ainsi, l'équipe de Didenheim a augmenté le nombre des admissions passant de 5 à 8 enfants suivis.

Deux groupes de psychoéducation ont été organisés, avec les parents d'enfants porteurs de troubles du spectre de l'autisme, en cours d'accompagnement ou inscrits sur la liste d'attente. Une réflexion a été menée quant à la période et les créneaux horaires des séances de psychoéducation afin de faciliter la présence des parents.

### La participation des personnes accompagnées

Les équipes du SESSAD et de la Plateforme Autisme travaillent en collaboration étroite avec les familles. Des temps de coordination sont planifiés régulièrement avec les référents afin de faire le point sur le suivi, les objectifs et les attentes. Tous les projets personnalisés sont réalisés en présence d'au moins un des parents et les jeunes sont invités à y participer.

Une fête d'été a eu lieu au SESSAD en présence des enfants et de leurs parents où diverses activités ont été proposées. Ce temps a été très apprécié par les enfants, les parents et les professionnels.

Une réflexion est en cours afin d'organiser en 2023, des temps de rencontre sur des thèmes liés à l'organisation des services.

### Les activités liées à l'accompagnement

#### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

L'inclusion des enfants et des jeunes, quel que soit leur âge, fait partie intégrante du projet du SESSAD et de la Plateforme. Afin d'atteindre cet objectif différents moyens sont mis en œuvre tels que :

- L'accompagnement des équipes scolaires (enseignants et AESH), des établissements d'accueil de jeunes enfants, des périscolaires, des activités extra-scolaires
- Des sensibilisations aux équipes partenaires
- La mise en place d'outils spécifiques
- La participation des référents aux ESS
- L'invitation des partenaires au projet personnalisé
- Le travail de partenariat avec des services compétents dans la formation pré-professionnelle

Plusieurs rencontres avec des partenaires ont été organisées au SESSAD comme l'équipe de l'IME de Jules Verne, celle du CPEA de Rouffach, des éducatrices en libéral. Ces temps d'échange seront poursuivis courant 2023 pour renforcer le travail de partenariat.

La cheffe de service, accompagnée par deux professionnels, a participé au Forum Éducation Nationale au collège d'Hirsingue.

Une sensibilisation aux troubles du spectre de l'autisme à l'attention des AESH du Sundgau a été réalisée par l'équipe de la Plateforme Autisme.

#### Les activités de soins et santé

Suite au départ de l'infirmière du SESSAD et du remplacement médical sur un temps restreint, l'équipe a repensé la procédure de préadmission.

Dorénavant, les visites à domicile sont réalisées par l'assistante du service social et un psychomotricien et un entretien est planifié avec la cheffe de service diplômée IDE afin de réaliser un recueil de données sur la santé du jeune et de recueillir les besoins et les attentes sur le plan du soin.

### Déclinaison des axes stratégiques de l'association.

#### L'autodétermination

Les professionnels de l'équipe du SESSAD et de la Plateforme Autisme ont suivi la formation en E-learning.

Il est à noter que les demandes des enfants et des jeunes suivis sont prises en compte par l'équipe lors des séances ou lors des temps de coordination.

Les jeunes sont invités à participer à la réalisation de leur projet personnalisé et ont la possibilité de prendre la parole. Leur avis est pris en compte, ainsi que leur demande ce qui a pour conséquence la création d'une relation de confiance avec leurs référents.

Les demandes sont souvent liées à un souhait de grandir et de gagner en autonomie comme organiser et ranger la chambre, apprendre à faire du vélo, se déplacer seul, découvrir le métier de prothésiste ongulaire...

#### La transformation de l'offre

##### PLATEFORME AUTISME

La redynamisation du projet de la Plateforme Autisme s'est poursuivie durant l'année 2022. De nouveaux outils ont été mis en place et des rencontres entre les Directions et/ou les équipes ont abouti à un accord général quant à l'organisation et la définition des missions de chaque établissement/service. Une fiche de liaison permet à chaque équipe de rédiger une demande d'intervention individualisée à chaque situation afin de répondre au plus près aux objectifs individualisés de chaque jeune mais également aux attentes des parents et/ou des professionnels.

Cette réflexion a été l'occasion d'augmenter le nombre d'enfants TSA avec ou sans déficience, suivis au sein de l'équipe de Didenheim, passant de 5 à 8. Les objectifs posés

sont plus précis et évaluables ce qui permet un suivi sur une durée plus courte.

Cette réflexion permet également de répondre davantage aux besoins des équipes des IME dans le cadre de l'intégration des jeunes dans le milieu ordinaire.

#### **SESSAD**

La réflexion en faveur des enfants/jeunes porteurs de handicap et de leur famille s'est poursuivie durant l'année 2022 et sera reconduite en 2023. Elle a notamment permis de diminuer le temps d'attente entre l'inscription sur la liste d'attente et l'admission mais aussi de prioriser certaines admissions. Le démarrage de l'accompagnement est plus rapide et précoce.

La définition des objectifs de travail est plus précise et atteignable mais la réflexion est à poursuivre auprès de l'équipe. Le travail en réseau avec le droit commun a permis des passages de relais en libéral mais doit être renforcé.

## **Conclusion et perspectives . . . . .**

En 2023, le Pôle Enfance et Éducation sera marqué par un changement de Direction, suite au départ à la retraite de la Directrice actuelle. De nouvelles perspectives verront le jour qui impliqueront des changements dans nos missions et nos pratiques d'accompagnement.

L'accompagnement aux changements sera essentiel auprès des équipes afin de les soutenir, de les guider dans leur pratique d'accompagnements et surtout de maintenir leur motivation.

#### **PERSPECTIVES DU SESSAD**

- ▶ Mise en place du groupe de psychoéducation à l'attention des enfants porteurs d'une trisomie 21
- ▶ Poursuite des sensibilisations auprès des équipes en demande
- ▶ Comblés les postes vacants d'IDE et d'ASS
- ▶ Rédaction du projet de service

#### **PERSPECTIVES DE LA PLATEFORME AUTISME**

- ▶ Poursuivre la mise en place du projet de redynamisation
- ▶ Poursuite des sensibilisations auprès des équipes en demande
- ▶ Poursuite des groupes de psychoéducation
- ▶ Rédaction du projet de service

#### **PERSPECTIVES DU SESSAD ET DE LA PLATEFORME AUTISME**

- ▶ Renforcer le partenariat avec le droit commun
- ▶ Développer des outils d'autodétermination pour aider les enfants/jeunes à faire des demandes
- ▶ Poursuivre les temps de GAP et d'analyse de la Pratique
- ▶ Mise en place de temps avec les familles sur des thèmes en lien avec les services
- ▶ Poursuivre le développement de compétences des professionnels par les formations

# MICRO-CRÈCHE

## « LA COLLINE AUX PAPILLONS »

L'année 2022, a été marquée par l'augmentation du nombre de places d'accueil, par un contrôle de la CAF et par la mise en place du projet appui ressource à l'attention des professionnels exerçant en EAJE.

### Le public accueilli . . . . .

Les enfants accueillis sont âgés entre 10 semaines et 3 ans et jusqu'à 6 ans pour les enfants porteurs de handicap, en contrat régulier ou occasionnel.

En 2022, 39 enfants ont été inscrits dont 19 enfants porteurs de handicap. Sur un total de 19 enfants porteurs de handicap, 14 enfants sont des garçons et 5 enfants sont des filles.

8 d'entre eux sont âgés de 3 ans, 6 autres de 5 ans, 2 autres de 2 ans, 2 autres de 4 ans et 1 de 6 ans.

1 enfant porteur d'un handicap est admis à l'IMPje et est accueilli en occasionnel en-dehors de temps de l'IMPje.

1 enfant accueilli a 1 frère admis à l'IMPje et 1 autre à une sœur admise à l'UEMA.

Les enfants accueillis peuvent présenter toute sorte de handicap ou de maladie chronique, comme les TSA, la T21, la déficience visuelle, le polyhandicap...

Pour certains le diagnostic est en cours et ils peuvent être accompagnés par le CAMSP, l'hôpital de jour...

### Le fonctionnement de la Micro crèche . . . . .

#### Les indicateurs administratifs de la structure

Sur autorisation de la PMI, la Micro Crèche est passée d'un agrément de 10 places à 11 places depuis le mois d'avril. L'accueil en surnombre de 15% est autorisé selon l'article R2324-27 du Code de la Santé Publique et de l'arrêté du 8 octobre 2021. Ceci permet à l'établissement d'accueillir 13 enfants au maximum simultanément.

La structure est ouverte de 7h30 à 18h30 du lundi au vendredi et est fermée en respectant le calendrier du pôle enfance et éducation. Elle compte 209 jours d'ouverture en 2022. Nous constatons que les horaires sont adaptés aux besoins des parents. Les plages horaires les plus prisées sont situées entre 8h30 et 17h comme en 2021, avec une augmentation du temps de présence les soirs après 17h.

La journée du mercredi présente un accueil moins important.

#### Partenariat avec la M2A et la CAF

Les enfants accueillis doivent résider dans les communes faisant partie de la M2A. Depuis septembre 2021, les familles font leur demande via le portail M2A et peuvent réaliser cinq souhaits de structures. Une demande de dérogation peut être effectuée lorsqu'un parent travaille proche de la structure.

Chaque mois, une déclaration est transmise sur le portail

M2A qui précise le nombre d'enfants accueillis, le nombre de places, le nombre d'enfants porteurs de handicap, le nombre de jours de fonctionnement, le nombre d'heures réalisées et facturées.

Ces conditions ne concernent pas les enfants porteurs de handicap. Les demandes d'inscriptions sont réalisées directement auprès de la cheffe de service. Ce fonctionnement permet de répondre à la majorité des demandes pour les enfants porteurs de handicap.

Des déclarations prévisionnelles et réelles sont également transmises à la CAF plusieurs fois par an afin de permettre les versements des droits. Un bilan de l'année est également envoyé.

En novembre 2022, la CAF a organisé un contrôle sur place durant 2 jours dans le but de s'assurer que la convention de financement est correctement appliquée par le gestionnaire. Un nouveau contrôle aura lieu en 2024.

#### Contrats

Pour 30 enfants, un contrat avec un planning régulier a été établi. Pour 5 d'entre eux, un contrat occasionnel et pour 4 un contrat en urgence. Les contrats occasionnels permettent aux parents d'adapter l'accueil à leurs horaires de travail

ou aux dates de rendez-vous avec des spécialistes ou de respecter le rythme de leur enfant porteur d'un handicap.

Pour 1 enfant un contrat d'accompagnement parents-enfants (CAPE) en EAJE a été réalisé avec la PMI avec un taux de prise en charge de 90% par la Collectivité Européenne d'Alsace.

5 enfants accueillis ont un parent sous contrat avec l'APBA.

## Sorties

9 enfants porteurs de handicap sur 18 sont sortis de la micro crèche en 2022 :

- 4 enfants ont été admis à l'IMPje
- 1 enfant a été admis au SESSAD suivi rapidement par une admission à l'IMPje
- 1 enfant a atteint l'âge maximum d'accueil, soit 6 ans
- 2 enfants sont sortis sur demande des parents : l'un pour des questions d'organisation et l'autre pour fatigabilité du fait d'un planning chargé par d'autres accompagnements
- 1 contrat non renouvelé pour 1 enfant accueilli en urgence, la maman n'ayant plus donné de nouvelles
- 5 enfants sans handicap ont été désinscrits :
- 3 enfants sont entrés en 1<sup>re</sup> année de maternelle
- 1 enfant a changé de structure suite à un changement de lieu de travail de la maman
- 1 enfant ayant un frère jumeau porteur d'un handicap, pour des questions d'organisation

Les sorties ont été remplacées par l'accueil de nouveaux enfants durant l'année dont 5 enfants porteurs de handicap et par l'augmentation du temps d'accueil pour d'autres.

## L'organisation interne

### SALARIÉES ET LOCAUX

L'équipe de la Micro crèche est composée :

- D'une cheffe de service répondant à des missions spécifiques de par son diplôme d'infirmière DE et assurant le poste de Référent santé et d'accueil inclusif
- D'une référente technique qui a été remplacée tout le long de son congé maternité, ce qui a permis une continuation de l'activité.
- Suite à la mise en place d'un nouveau projet, la référente technique s'est vu attribuer de nouvelles missions sur 50% de son temps de travail jusqu'à fin mai 2023.
- D'une Auxiliaire de Puériculture
- De 3 CAP Petite Enfance : Une CAP Petite Enfance a été recrutée début octobre à 50% en CDD pour palier le temps de la référente technique
- D'une jeune porteuse d'un handicap, suivie pour le SESSAD Pro APBA, qui a débuté un apprentissage pour l'obtention d'un CAP petite enfance, pour une période de 2 ans.

L'auxiliaire de puériculture a participé à la formation « Connaissance de base TSA ».

La structure est située dans le même bâtiment que l'IMPje

et le SESSAD et à proximité du SESSAD Autisme. Cette configuration est une véritable plus-value dans la mutualisation des salles telles que la salle snoezelen, les salles de motricité, le bassin et la cuisine pédagogique.

Cette disposition permet également un renfort humain lors d'une absence pour maladie ou pour formation.

Les repas pour les professionnelles et les enfants âgés à partir de 16 mois sont fournis par l'ESAT de Pfastatt depuis mai 2021. Les repas de l'ESAT sont donnés aux enfants en accord avec les parents.

La micro crèche fournit les petits pots pour les bébés ainsi que les couches.

### TAUX D'ENCADREMENT

- ▶ La règle d'encadrement choisie selon l'art R.2324-46-4 est de : 1 professionnel pour 6 enfants.
- ▶ Cette règle est adaptée selon les besoins des enfants porteurs de handicap.
- ▶ À tout moment de la journée, le nombre de personnels présents est adapté au nombre d'enfants présents dans le respect de la réglementation en vigueur.
- ▶ À partir de la présence d'un 13<sup>e</sup> enfant sont présents au minimum 3 professionnels sur le terrain.

## La dynamique d'amélioration

Un appel à projet adressé à la CAF, « Mission d'appui-ressource aux professionnels des EAJE de la M2A pour favoriser l'accueil des enfants en situation de handicap » a débuté en collaboration avec la CAF, la M2A et Enfance Plurielle.

Ce projet a pour objectif d'œuvrer pour lever les freins repérés à l'accueil d'enfants porteurs de handicap en proposant aux professionnels de la petite enfance des EAJE :

- Des temps de sensibilisation collectives et/ou individuelles avec des apports théoriques et pratiques réalisés par la coordinatrice EJE, formée aux différents types de handicap.
- Des temps d'immersions sur le site de la Micro crèche : l'observation directe sur le terrain permet au professionnel d'observer l'utilisation d'outils spécifiques, d'expérimenter, de découvrir des nouvelles pratiques, d'avoir un retour d'expérience,...
- D'un accompagnement sur le lieu de travail du professionnel afin de permettre à la coordinatrice d'observer et de mieux comprendre les difficultés rencontrées, les demandes et de proposer ainsi des idées d'aménagement, de méthodes d'accompagnement des outils au plus près des besoins.
- D'une fonction d'appui ressource pour les professionnels en demande.
- De conseils, propositions d'outils pédagogiques adaptés : mise à disposition d'une mallette à outils spécifiques afin de pouvoir les appréhender, les tester et les adapter aux besoins spécifiques du terrain.
- D'un soutien en amont de l'ouverture d'un EAJE : adaptation des locaux, points de vigilance, activités adaptées...

La finalité de ce projet vise à devenir un site qualifiant pour les professionnels de la petite enfance qui accueillent des enfants porteurs de handicap ou de maladie chronique.

### La participation des parents

Un questionnaire de satisfaction a été remis aux parents avec un taux de participation de 50%. L'analyse révèle une satisfaction des parents quant aux prestations (repas...), au fonctionnement de la structure, à l'accueil au quotidien et à la relation avec les professionnels. Tous les parents recommanderaient la structure à d'autres parents.

Les parents ont été invités à participer à une chasse aux œufs de pâques et à goûter ce qui a été l'occasion d'échanges riches.

## Les activités à la Micro crèche

### Les activités

#### PROJET APPUI RESSOURCE

Dans le cadre d'une aide au fonctionnement de la CAF, une réflexion est en cours depuis 2021 avec nos partenaires de la CAF, la M2A et Enfance Plurielle, pour la mise en place d'un projet «appui ressource» à l'attention des professionnels exerçant en EAJE sur le territoire de la M2A.

L'objectif principal est d'œuvrer pour lever les freins repérés à l'accueil des enfants porteurs de handicap en proposant aux professionnels de la petite enfance :

- ▶ Des sensibilisations/informations/formations collectives et/ou individuelles (apports théoriques et pratiques)
- ▶ Des temps d'immersions sur site au sein de notre Micro-crèche (expérimentations, découvertes des pratiques, retours d'expérience, observations concrètes, approfondissement des pratiques professionnelles...)
- ▶ Fonction d'appui /ressource pour les professionnels en difficultés accueillant des enfants en situation de handicap
- ▶ Conseils / propositions d'outils pédagogiques adaptés (ex. : mallette à outils adaptés)
- ▶ Un soutien en amont de l'ouverture d'une Micro-crèche ou d'un établissement (adaptation des locaux, points de vigilance, activités adaptées...)

La dynamique du projet s'est relancée en janvier 2022, des réunions de travail ont eu lieu avec nos partenaires, CAF, M2A et Enfance Plurielle. Des temps ont été dédiés pour la construction du déploiement du projet et plus précisément sur la communication, la mise en œuvre de l'action, l'articulation avec Enfance Plurielle et l'élaboration d'outils opérationnels.

Le recrutement d'une professionnelle diplômée EJE a été réalisé en octobre 2022 à mi-temps en CDD.

La première action de la coordinatrice a été de mener une campagne de communication auprès de tous les EAJE de la M2A pour un premier contact, présenter les missions de ce projet, répondre aux questions et relever les demandes avec réalisation d'un tableau de suivi. Deux mois ont été nécessaires et indispensables pour mener cette campagne de communication. A l'issue de cette démarche de présentation,

le projet a suscité un vif intérêt de la part des professionnels et des directeurs des EAJE et cela laisse présager une réponse à leurs besoins.

En début 2023, les demandes commencent à affluer, la pertinence de ce projet s'impulse et les collaborations futures nous font penser que ce projet prendra tout son essor pour l'année à venir.

#### ACTIVITÉS EN INTERNE

Un temps d'accueil est organisé tous les matins pour se dire bonjour par l'utilisation de comptines associées au langage des signes. Ce temps est très apprécié par les enfants de tous les âges et leur participation active en est la preuve.

Au cours de la journée, l'équipe propose des activités adaptées aux compétences et aux envies des enfants afin de contribuer à leur développement individuel et collectif. Des activités communes avec l'IMPje ont été mises en place tels qu'un atelier musique et des activités à thème.

### Les activités de soins et santé

Selon l'article R.2324-39 CSP, un référent santé et accueil inclusif doit intervenir dans chaque établissement depuis le mois de septembre 2022.

Le référent santé et accueil inclusif travaille en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire de l'EAJE, les professionnels du service départemental de la protection maternelle et infantile et autres acteurs locaux en matière de santé, de prévention et de handicap.

Au sein de la structure, son rôle essentiel est de sécuriser l'équipe, l'accueil des enfants... Il est garant du projet de la Micro crèche et accompagne les parents dans la parentalité.

Un protocole d'accueil individualisé (PAI) est réalisé pour les enfants nécessitant un accompagnement spécifique secondaire à un handicap, une maladie chronique, une allergie, ou ayant un régime alimentaire particulier...



Des séances, sur leur temps de présence dans la structure d'enfants porteurs de handicap, ont été réalisées par des professionnels paramédicaux, tels que kinésithérapeute, ergothérapeute, psychomotricien et éducateurs. Une convention est signée et formalise chaque intervention dans un souci de continuité des soins.

## Conclusion et perspectives . . . . .

L'ouverture de la Micro-crèche en 2020, est une véritable réussite au niveau de l'accueil des enfants avec et sans handicap. Les demandes d'inscription ne cessent d'affluer, les progrès des enfants sont réguliers, les parents se montrent satisfaits et l'équipe est en constante réflexion d'amélioration de l'accueil. Pour autant il est à noter, une augmentation au niveau des demandes de la CAF, de la PMI et de la M2A tout au long de l'année. Le projet Appui ressource complète positivement ce dispositif.

### **PERSPECTIVES 2023 :**

- Suite à l'article R2324-37 du Code de la santé publique, 6h de « temps d'analyse de pratiques professionnelles, pour les membres de l'équipe de l'établissement chargés de l'encadrement des enfants » ont été planifiées en 2023 après signature d'une convention avec l'école supérieure de praxis social.
- Développement des missions du référent santé et accueil inclusif
- Poursuivre activement la mise en place du projet Appui ressource
- Rédaction du projet d'établissement
- Poursuivre le développement de compétences des professionnels

## DISPOSITIF SESSAD TSA 67

EN 2022



**92** personnes accompagnées



**64** places autorisées



**29** admissions



**28** sorties



**34** professionnels en personne physique



**30** professionnels en ETP

À nouveau, l'année 2022 a été une année faste pour le Dispositif Sessad TSA67. Elle a été marquée par le déménagement des locaux de Rosheim pour le site du Felsbourg à Mutzig. Un déménagement qui symbolise la mutation du Sessad de Rosheim vers le « Dispositif Sessad TSA 67 ». Ce dispositif s'est vu étoffer en 2022 d'un service supplémentaire et non des moindres, avec l'ouverture de l'UEMA de Cronenbourg située à l'école maternelle Paul Langevin de Strasbourg. Le Sessad intervient également depuis la rentrée de septembre 2022 à l'ULIS TSA d'Huttenheim en collaboration avec l'éducation nationale et le Centre Hospitalier d'Erstein.

### Le public accompagné

À travers six services et classes implantés sur le territoire du Bas-Rhin, le Dispositif Sessad TSA 67 accompagne près de 69 enfants, adolescents et jeunes adultes présentant des troubles du spectre autistique.

MODALITÉS D'ACCUEIL	AGRÉMENT	ENFANTS ACCOMPAGNÉES EN 2022
Plateforme autisme 3	5+5 en file active	11 (6*)
ULIS École Autisme (UEA)	10	10 (4)
UEMA de Scherwiller	7	7 (5)
Dispositif d'Autorégulation (DAR)	7	8 (3)
SESSAD	28	28 (9)
UEMA de Cronenbourg	7	7

En 2022, les différents services ont accompagné 92 enfants et leurs familles, soit 22 de plus par rapport à l'année précédente. Cette augmentation significative s'explique par l'ouverture de l'UEMA de Cronembourg et par le fait que de nombreux enfants sont sortis de l'UEA de Molsheim et

de l'UEMA de Scherwiller en fin d'année scolaire 2021. Ces sortants ont été remplacés par de nouvelles admissions en septembre 2022. Par ailleurs, des enfants sont parfois sortis de l'UEMA et du DAR et ont continué à être suivis par la plateforme TSA 3 ou le Sessad.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

Après deux années marquées au fer rouge par la crise sanitaire, les différents services du Dispositif Sessad TSA 67 ont retrouvé un rythme et une activité normale.

Sur les 208 jours d'activités, les différents services ont toujours été à l'agrément. Le DAR a accueilli un élève en plus à la rentrée de septembre 2022 par rapport à l'agrément. Au total, 29 nouveaux enfants ont intégré nos services en 2022. Paradoxalement, nous constatons que les professionnelles du Sessad ont passé moins de temps auprès des enfants et de leurs familles en terme d'actes, par rapport à l'année 2021. En effet, le Sessad, cette année, a été sollicité sur d'autres projets :

- le déménagement
- la formation et la sensibilisation auprès des étudiants de l'ESEIS et des professionnels de l'Education Nationale. L'objectif annoncé pour la rentrée 2022-2023 est un rapprochement des éducatrices du cœur de leur métier qui est d'être auprès des enfants et de leurs familles.

### L'organisation interne

Le dispositif Sessad TSA 67 a connu à nouveau beaucoup de changements et d'évolutions au cours de l'année 2022.

#### LE DÉMÉNAGEMENT SUR LE SITE DU FELSBOURG.

Historiquement implanté à Rosheim, le Sessad TSA 67 a déménagé en mars 2022 sur le site du Felsbourg. Ce déménagement était nécessaire pour être en adéquation avec l'agrandissement du service. À ce jour, les salariés travaillent dans des conditions optimales et les familles et enfants sont accueillis dans de très bonnes conditions. Ce déménagement symbolise également le nouvel élan et la nouvelle mutation du Sessad TSA 67 en Dispositif Sessad TSA 67.

#### L'OUVERTURE DE L'UEMA DE CRONENBOURG

Notre association a remporté l'appel à projet pour l'ouverture d'une nouvelle UEMA dans l'Eurométropole. L'UEMA de l'école maternelle Paul Langevin a ouvert de manière effective à la rentrée de septembre 2022 avec une équipe pluridisciplinaire au complet. Elle accueille 7 élèves à ce jour.

#### NOTRE IMPLICATION DANS L'ULIS TSA D'HUTTENHEIM

Depuis la rentrée de septembre 2022, la Sessad TSA 67

\*admissions en 2022

intervient à moyen constant à l'ULIS TSA d'Huttenheim en collaboration avec le centre hospitalier d'Erstein et l'éducation nationale. Notre implication dans cette classe a pour objectif de la pérenniser sur le long terme. Une éducatrice de l'UEMA est détachée à mi-temps au sein de l'ULIS à moyen constant.

### La dynamique d'amélioration

L'ensemble du Dispositif Sessad TSA 67 a posé la première pierre de l'écriture du nouveau projet d'établissement le 10 et le 11 juillet lors d'un séminaire de travail. Ces deux jours ont permis de faire le bilan et une auto-évaluation du Dispositif. Cette réflexion, autour de notre action, a continué à être menée le 03 novembre par l'ensemble des professionnels. Ces différents temps de travail et de réflexion s'inscrivent toujours en adéquation avec les grandes orientations voulues par le nouveau projet associatif 2021-2026.

### La participation des personnes accompagnées

Le droit des personnes accompagnées et l'autodétermination sont une réflexion qui anime l'ensemble des professionnels du Dispositif SESSAD TSA 67.

En 2022, les services ne disposent pas de formes de participation collectives à proprement parler pour les personnes accompagnées. Les orientations de l'association, ainsi que les évolutions législatives nous invitent à créer un espace de participation collectif. Cet espace sera réfléchi et mis en place dans l'année à venir.

## Les activités liées à l'accompagnement

En 2022, le Dispositif Sessad TSA 67 a surfé sur la belle dynamique liée aux accompagnements des enfants et de leurs familles. Les groupes parents, instaurés à l'UEMA de Scherwiller, apportent une réelle plus-value. Ces derniers ont été instaurés également à l'UEMA de Cronembourg. Les groupes d'habilités sociales continuent de se développer au sein du Sessad et du DAR. Des professionnelles se sont formées à l'enseignement des habilités sociales pour les enfants de 0 à 6 ans afin de travailler ces compétences avec les 14 élèves des UEMA que nous accompagnons.

Notons également que les services s'ouvrent de plus en plus vers l'extérieur. Déjà inclus dans l'école ordinaire, les deux UEMA s'ouvrent également sur la société et la ville. (Les transports en commun, les magasins, les restaurants). En 2022-2023, l'UEMA de Cronembourg met en œuvre un projet « Ouverture sur le monde ».

### Les activités de soins et santé

Bilan annuel du Docteur Gregory HAUSWALD

#### 1. EVALUATIONS, DIAGNOSTICS

Les nouvelles évaluations réalisées concernent 7 jeunes. Ces jeunes sont suivis soit par :

- le Sessad TSA 67,
- la plateforme autisme 3,
- l'U.E.A. de Molsheim,
- Le D.A.R de Schiltigheim.

Notons que le Dr Muriel Castelnuovo réalise les évaluations des enfants pour l'UEMA de Scherwiller.

#### 2. ENTRETIENS PÉDOPSYCHIATRIQUES ET SUIVIS

- Rendez vous d'admissions et de préadmissions : concernent 10 nouveaux jeunes
- suivis en consultations pédopsychiatriques : 6 jeunes

#### 3. COORDINATION MÉDICALE

- coordination médicale plus soutenue pour 4 jeunes (lien avec pédopsychiatres et médecins traitants etc.)

#### 4. PRESCRIPTIONS MÉDICALES

- Prescriptions paramédicales internes au Sessad (psychomotricité, orthophonie, ergothérapie) : concernent 18 jeunes
- Correction et validation des bilans paramédicaux prescrits.
- Prescriptions paramédicales externes au sessad : concernent 2 jeunes
- Prescriptions médicales (médicaments, examens somatiques (prise de sang) etc.) : concernent 2 jeunes
- Réalisation de certificats médicaux (mdph) : 6 jeunes

#### 5. SYNTHÈSES

*(temps d'échange au sujet d'un enfant, supérieur à 30 minutes, entraînant des adaptations dans la prise en charge proposée)*

- Synthèses réalisées au sein du Sessad tsa 67 : 102

- Synthèses réalisées avec des partenaires extérieurs : 1
- Réunion de co-construction : 1

#### 6. RÉUNIONS

- Réunions d'équipes du Sessad (2h) : une fois par semaine en moyenne
- Réunions cadres du Sessad : 5
- Réunions paramédicales de coordination et d'échanges autour de situations (avec psychomotricien, orthophoniste, ergothérapeute, psychologue) : 4

#### 7. DIVERS

- Formation école eses (Autisme : aspect théorique) : 7h au total (les lundis 17 janvier et 20 juin)
- Participation au copil de l'ULIS d'Huttenheim (lundi 24 janvier)

Déclinaison des axes stratégiques de l'association :

Les premières réflexions autour de la réécriture du projet de service nous ont permis de faire le point sur les 4 grandes orientations de l'association.

### L'autodétermination

#### VARs & AUTODÉTERMINATION

Les équipes du Dispositif Sessad TSA 67 sont engagées chaque jour à décliner les axes stratégiques de l'association. L'autodétermination n'est pas un simple mot mais une réelle volonté de la part des équipes de rendre les enfants et adolescents acteurs de leurs vies et de leurs projets. À l'UEMA, c'est l'émergence de cette compétence qui est travaillée. Au DAR, chaque adolescent suivi est acteur de son évolution. En 2022, chaque élève du DAR a choisi lui-même un objectif pédagogique et éducatif à travailler tout au long de l'année.

Notons que les référents autodétermination des différents services participent activement à la réflexion engagée par l'association sur l'Autodétermination à destination des usagers du Pôle Enfance.

Les équipes ont également développé de nombreuses compétences autour des questions liées à la VARs. Une grande journée d'information et de sensibilisation autour de ces thèmes fut organisé le samedi 08 octobre 2022. Des partenaires furent présents (Le CRA / Co-actis) et de nombreuses familles furent au rendez-vous.

### La transformation de l'offre

#### LA MISE EN ŒUVRE DU SERVICE DE RESSOURCE ET DE COORDINATION AUTISME À DESTINATION DES FAMILLES PLACÉES SUR LISTE D'ATTENTE

En 2021, le Dispositif Sessad TSA67 a compté parfois jusqu'à plus de 130 enfants sur la liste d'attente. Afin d'offrir une

première réponse et un soutien à ces familles, les professionnels du service ont réfléchi à un service pouvant fournir un premier appui, une première aide à ces familles en attente. Après un long travail de réflexion et de long travaux préparatoires, a vu le jour fin 2021, début 2022, le service de ressource et de coordination Autisme.

Les missions du service sont d'assurer une fonction ressource pour répondre aux questions liées aux troubles du spectre autistique, écouter et prendre connaissance de la situation familiale et des éventuelles attentes, faire connaître les réseaux et partenaires existants, coordonner le parcours et favoriser la pair-aidance.

Ce service se traduit concrètement par la création d'un site internet permettant la prise de RDV au sein d'une plateforme téléphonique et l'organisation de réunions générales et à thèmes à destination des parents. Une grande partie des professionnels du dispositif sont impliqués au sein de ce dispositif. Ils assurent la permanence de la plateforme téléphonique ainsi que l'organisation et la tenue des réunions.

En 2022, ce service a été effectif, de nombreuses familles sont venues aux réunions thématiques. Cependant, la plateforme téléphonique n'a pas eu l'utilité escomptée. Un bilan de cette plateforme a été fait fin 2022 pour réfléchir à des pistes d'améliorations.

## Conclusion et perspectives . . . . .

En 2022, le dispositif Sessad TSA 67 a surfé sur la vague du changement. Une vague qui a pris naissance progressivement, d'un petit service créé à Rosheim en 2003 à aujourd'hui, pour devenir un dispositif comptant plus de trente professionnels accompagnant près de 70 enfants, adolescents et jeunes adultes. En 2022 cette vague a déferlé sur Strasbourg avec la création de la troisième UEMA que porte l'association à l'école maternelle Paul Langevin. Une ouverture que nous pouvons qualifier de réussite avec l'accueil dès la rentrée de sept petits élèves présentant des TSA accompagnés par une équipe éducative, pédagogique et thérapeutique expérimentée et enthousiaste à l'idée de mettre en œuvre ce nouveau projet, dans une nouvelle école. En 2022, le Sessad a été sollicité pour intervenir au sein de l'ULIS TSA à Huttenheim, en collaboration avec le Centre Hospitalier d'Erstein et l'éducation nationale. En 2023, cette implication va se pérenniser à travers l'intervention à temps plein d'une éducatrice spécialisée. Fin 2022, le Dispositif Sessad TSA 67 est composé de sept classes et services qui interviennent sur le territoire du bas Rhin et qui accompagnent des jeunes de trois à vingt ans.

Cette évolution, cette mutation, ce changement sont symbolisés par le déménagement dans nos nouveaux locaux sur le site du Felsbourg à Mutzig, après plus de vingt années passées sur le site historique de Rosheim. A ce jour, les équipes travaillent dans des conditions optimales.

Parfois, quand une vague prend beaucoup d'ampleur, elle peut créer des remous, des courants, des vents contraires et des peurs légitimes. Malgré cela, en 2022, le Dispositif Sessad TSA 67 a plutôt bien surfé sur cette vague. Les équipes ont pris part activement à ce changement, que ce soit dans l'aménagement du Felsbourg, l'ouverture de l'UEMA de Cronembourg, notre implication dans l'ULIS TSA et nos réflexions concernant la réécriture du projet d'établissement. En parallèle, elles fournissent un travail hautement qualitatif, réfléchi, et poussé auprès des familles et des enfants que nous accompagnons.

En 2023, le Sessad fêtera ses 20 ans. Les 20 ans d'une vague qui déferle et grandit petit à petit. Quels objectifs pour cette vingtième année ? Ils sont nombreux : Continuer notre recentrage sur le cœur de notre métier qui est d'être auprès des familles et des enfants en trouvant un juste équilibre entre accompagnement sur le terrain et missions ressources (formations pour les partenaires, projets annexes, sensibilisation aux TSA). Avancer dans notre réflexion et dans l'élaboration des nouveaux projets de services en adéquation avec les grands axes du nouveau projet associatif, pérenniser notre implication dans l'ULIS TSA de manière équilibrée et durable, recruter et intégrer un deuxième chef de service pour accompagner ce changement et cette évolution et aller plus loin dans l'idée de démocratie sanitaire en créant au sein des services des formes de participation pour les usagers et leurs parents.

Pour atteindre ces objectifs et continuer à surfer sur la vague de cette belle évolution, le dispositif Sessad TSA 67 devra, grâce à sa boussole, garder son cap qui est de fournir un accompagnement de qualité auprès et avec les enfants et leurs familles.

# SESSAD AUTISME UEMA - DAR 68

EN 2022



**55** personnes accompagnées



**47** places autorisées



**16** admissions



**13** sorties



**24** professionnels en personne physique



**22** professionnels en ETP

Depuis la rentrée de septembre 2022, le DAR accueille 5 élèves pour un agrément de 7-10 places (montée en charge progressive). Nous pouvons constater de belles progressions à l'attention des enfants porteurs d'autisme (ex : augmentation du temps en classe sans la présence d'un adulte en individuel, diminution des troubles du comportement en classe et à domicile...). Ces objectifs ont pu être atteints, grâce au partenariat avec l'ensemble des acteurs du groupe scolaire de Morschwiller-le-Bas (équipe pédagogique, animateur du périscolaire et la mairie). Les bénéficiaires sont également constatés pour les élèves du groupe scolaire, qui ont une meilleure approche à la différence et qui ont aussi pu développer de nouvelles compétences, notamment au niveau social. Le DAR est un réel projet d'école.

A l'UEMA, à la veille de la fermeture estivale, l'ARS nous a demandé d'accueillir les élèves à temps complet. De ce fait, nous avons dû revoir notre fonctionnement, notamment les temps de réunions d'équipe en fin de journée entraînant la diminution des temps de concertation et de préparation des professionnels.

## Le public accompagné

Voir l'analyse des principaux indicateurs ANAP en annexe pour l'année N-1 et N en prenant en compte leur évolution par rapport à celles de l'année précédente. Sur l'année 2022, nous avons eu une file active de 55 enfants accompagnés sur les trois services, la répartition était la suivante :

MODALITÉS D'ACCUEIL	DAR	SESSAD AUTISME	UEMA
Agrément	7-10	30	7
Nombre de personnes accompagnées en 2022	5	42	8

L'ensemble des enfants sont porteurs de TSA et peuvent pour certains avoir des troubles associés (ex : déficience intellectuelle légère/moyen, TDAH...). La tranche d'âge des enfants accompagnés est entre 3 à 12 ans. Alors que la science ABA préconise des accompagnements précoces, au SESSAD Autisme, nous avons fait le choix d'admettre plusieurs enfants âgés de 11 ans, car ce sont des situations qui sont en attente de prise en charge depuis plusieurs

années. Pour cela, nous avons dû nous former et acheter du matériel adapté. Nous avons pris conscience que l'accompagnement en collège se complexifie, notamment avec le nombre d'interlocuteurs intervenant autour de l'enfant. De plus, l'enfant et sa famille ont déjà mis en place un certain nombre d'habitudes qui peuvent aller à l'encontre des préconisations de la HAS pour favoriser la mise en place de programmes ABA.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

Le SESSAD Autisme a un agrément de 30 places d'enfants âgés de 2 à 20 ans diagnostiqués d'un trouble du spectre de l'autisme selon les recommandations de l'HAS, domiciliés dans le secteur Mulhouse-Thann.

L'UEMA de Mulhouse a un agrément de 7 places et le DAR de Morschwiller-le-Bas de 7-10 places (montée en charge progressive, l'effectif sera atteint en 2023), également pour des enfants diagnostiqués d'un trouble du spectre autistique.

Le nombre de jour d'ouverture est de 208 pour le SESSAD Autisme, l'UEMA et le DAR.

Sur l'année, au total 13 enfants sont sortis.

Au SESSAD Autisme, 12 enfants sont sortis, contre 7 en 2021 : 7 en milieu ordinaire, 2 en IME, 1 en UEMA, 1 en DAR et 1 au service de coordination, soit un taux de rotation d'environ 40%.

La durée moyenne de l'accompagnement est d'environ 4 ans pour le SESSAD Autisme.

Pour l'UEMA, nous pouvons comptabiliser une sortie, suite à un déménagement familial dans une autre région.

Au total, 16 entrées en 2022 (2 pour le DAR, 1 pour l'UEMA et 13 pour le SESSAD Autisme).

Concernant le DAR, pour 2023, nous avons 2 perspectives de sortie sur 5 enfants. Les objectifs d'accompagnement semblent en voie d'acquisition.

Au SESSAD Autisme, nous avons 24 enfants sur notre liste d'attente (dont 2 provenant du CH de Rouffach), contre 64 en 2021. L'équipe du SESSAD Autisme a fourni un travail important autour de la fluidité de la liste d'attente, en ayant notamment une meilleure connaissance de celle-ci et en mettant en avant un travail de recherche autour d'un PAQ. Nous avons contacté et rencontré les familles, ce qui nous a permis de mieux évaluer les besoins et de mieux les diriger vers les services ou prestations les plus appropriés. Actuellement, au SESSAD Autisme, 6 enfants sur les 30 accompagnés sont en attente d'une place en IME.

Suite à la demande de l'ARS, l'UEMA a dû repenser le fonctionnement du service. A savoir, accueillir les enfants à temps complet. Ouverture le mardi après-midi, alors qu'auparavant, ce temps était consacré aux professionnels

pour des temps réunions de fonctionnement, de suivi des enfants, des programmes d'accompagnement (adaptation des relevés de données, fiches de cotations, élaboration des graphiques objectivant l'évolution de l'enfant, mise à jour des données dans le dossier unique de l'enfant...), de la préparation d'outils, des rencontres auprès des familles, des partenaires...

Parallèlement, les familles profitaient de cette demi-journée pour assurer le projet de soin de leur enfant : suivi en libéral : orthophonie, ergothérapie...

Après 6 mois de fonctionnement, nous pouvons constater les conséquences suivantes :

- ▶ Diminution du temps de préparation : moins de 45 min/salarié/semaine
- ▶ Moins de possibilité pour les VAD (auparavant le mercredi matin, passage 35h sur 4 jours/semaine)
- ▶ Réduction du temps de réunion : moins 45 min de temps de réunion de fonctionnement + absence de l'enseignante (co-pilote du dispositif),
- ▶ Baisse de 45 min de temps de réunion enfants (permettant l'harmonisation des pratiques éducatives, analyse et gestion des comportements problèmes, coordination et ajustement des projets scolaires : inclusions)...

Durant cette année scolaire, nous allons poursuivre cette nouvelle organisation et réajuster ce nouveau fonctionnement, tout en gardant pour priorité le bon développement de l'enfant.

### L'organisation interne

Le nombre de CDD était supérieur cette année, dû à des remplacements pour congé maternité. De plus, en lien avec l'obligation du pass vaccinal, une salariée du SESSAD Autisme reste toujours suspendue et remplacée.

Les absences des professionnels et des enfants ont été nombreuses, suite à l'application des protocoles sanitaires (tests ou isolement).

Les équipes ont su garder le cap et ont proposé des alternatives. Par exemple, dans la mesure du possible, remplacer le collègue absent, afin de maintenir la séance de l'enfant, ou bien des séances en collectif.

Grâce aux adaptations, le nombre de séances réalisées est supérieur au nombre de séances prévisionnelles :

Prévisionnel d'actes	14 602
Actes réalisés	16 815
dont nombre d'actes indirects (ou de coordination)	5898

En septembre 2022, le médecin du service a quitté ses fonctions. À ce jour ce poste reste toujours vacant à 0.05 ETP.

Concernant les actions de formations :

- ▶ UEMA : l'ensemble de l'équipe élargie (ainsi que les partenaires : ergothérapeute et orthophoniste) a été formée à un outil de communication : POOD.  
En 2023 : nous allons proposer cette formation à l'attention des familles. La psychologue a été formée à l'utilisation de la VBMAPP (outil d'évaluation).
- ▶ DAR : nous avons poursuivi la montée en compétence de l'équipe pluridisciplinaire (médico-sociale - Education Nationale - périscolaire) à l'autorégulation niv II. De plus, les deux éducateurs ont suivi la formation guidance parentale des parents d'enfants en situation de handicap.
- ▶ SESSAD Autisme : 16 professionnels ont participé à la formation aux habiletés sociales. Une des psychologues a suivi la formation autour du trouble du déficit de l'attention avec hyperactivité, réactualisation de formation PCM (gestion des troubles du comportement) pour quatre professionnels. La référente VARS du service a bénéficié de la formation. Les nouveaux salariés ont été formés à l'initiation à l'ABA. Les deux infirmières ont été formées à la prévention des soins somatiques.

L'ensemble des trois services a bénéficié de plusieurs journées de supervision, en moyenne une journée toutes les 6 semaines.

### La dynamique d'amélioration

Pour l'année 2022, les différents services SESSAD autisme / UEMA / DAR 68 ont produit plusieurs documents validés en QUALITE.

## Les activités liées à l'accompagnement

Le service de l'UEMA a travaillé sur une nouvelle forme de guidance parentale, deux axes ont été définis :

- La guidance parentale individuelle sous forme d'entretiens individuels à l'UEMA ou en visite à domicile. Elle est portée par la psychologue et le référent de l'enfant. Ils réalisent les entretiens soit en binôme soit seules. Le suivi est retranscrit dans le DU de l'enfant et les transmissions se font en équipe lors de la réunion des enfants.
- La totalité des familles en bénéficie.

Pour Le SESSAD Autisme, suite à l'évaluation interne nous avons répondu sur cette année à 5 actions à améliorer dans les domaines suivants : administratif (annexe tarifaire), soins (définir et formaliser la communication avec le médecin et les paramédicaux, formaliser l'accompagnements aux soins) et accompagnement (pré-admission rapport d'observation, proposer une instance de représentation des parents et/ou un espace de parole au sein du SESSAD).

Pour l'UEMA, suite à l'évaluation interne nous avons formalisé 6 actions dans les domaines suivants : administratif (annexe tarifaire, projet de service), amélioration continue (mettre en place un registre de réclamations et de satisfaction des usagers), soin (définir et formaliser la communication avec le médecin et les paramédicaux, formaliser l'accompagnements aux soins) et accompagnement (formaliser une procédure VAD). Nous avons finalisé la rédaction du projet de service qui devrait être validé par le CSE et le CA en 2023.

Pour le DAR, suite à son ouverture nous avons créé 3 documents dans les domaines suivant : missions des professionnels.  
À ce jour, pour les trois services nous avons 9 documents en cours de réalisation.

Concernant les évènements indésirables, pour l'ensemble des trois services, nous avons été amenés à en rédiger 9. 5 sont liés à des troubles du comportement des enfants et 4 sont en lien avec la logistique. Nous n'avons pas rédigé de signalement de maltraitance.

### La participation des personnes accompagnées

En 2022, nous n'avions pas d'obligation de CVS au sein des 3 services. Nous restons vigilants et nous prenons en compte l'avis des familles, que rencontrons au quotidien. De ce fait, les échanges sont réguliers sur des temps informels comme sur les temps formels.

Les curriculums des enfants sont très régulièrement actualisés et soumis pour validation auprès des parents.

En 2023, notre objectif sera de formaliser davantage ces rencontres et d'organiser des échanges plus réguliers autour des thématiques liées à la vie des services.

- La guidance parentale en groupe. Pour cela, une projection sur 3 ans est réalisée (de la Petite à la Grande Section de Maternelle). L'objectif étant de soutenir les parents dans leur capacité à faire face au TSA, au retentissement émotionnel du TSA et indirectement à l'épuisement parental. Trois ateliers de psychoéducation, orientés vers une expérience immersive, sont proposés aux parents en 2<sup>e</sup> partie d'année, co-animés avec le CRA Pôle enfant de Rouffach. Ils abordent le TSA, ses caractéristiques et le



principe de la structuration de l'environnement, selon les besoins des familles.

De manière générale, la formule en groupe est très positive et permet de développer de la paire aide et un partage d'expériences.

En mai 2022, au DAR nous avons eu la chance d'accueillir à nouveau Stéphane BEAULNE, chercheur, clinicien Canadien, qui nous a formé en 2021 à l'autorégulation. L'objectif de sa visite étant de superviser l'équipe élargie sur la mise en place des stratégies éducatives liées à l'autisme et à l'autorégulation. Les retours ont été plus que satisfaisants. Nous en avons profité pour permettre aux familles du DAR, de le rencontrer et de lui poser des questions liées aux particularités de leur enfant. À cette occasion, nous avons organisé une conférence ouverte au public. Elle a eu lieu dans les locaux de la mairie de Morschwiller-le-Bas.

Nous sommes de plus en plus sollicités par les partenaires dans le cadre de la fonction « appui et ressource ».

Que ce soit par d'autres ESSM accompagnants des enfants porteurs de TSA (ex : le Phare), ou encore par l'EN, notamment le PIAL de l'école Villon ou des services d'aide à la personne (ex : Vittliance).

Cette fonction nous demande beaucoup de temps et nous la réalisons à moyen constant. Nous sommes convaincus du bénéfice de ces interventions qui permettent de faire monter en compétences les professionnels du droit commun. Concernant le DAR, nous avons renforcé notre partenariat avec l'association des Foyers Clubs d'Alsace, en les accompagnant dans la montée en compétences des professionnels du périscolaire. Pour cela, une fois par trimestre, nous participons à un temps de réflexion commun, sous la forme d'un groupe d'analyse de la pratique.

Au sein du SESSAD Autisme, nous avons expérimenté l'utilisation d'un robot, permettant de travailler autour des émotions, en partenariat avec l'université de Bruxelles. Ce partenariat fût intéressant pour l'ensemble de l'équipe et des enfants.

En novembre 2022, l'ensemble des familles a été invité à une rencontre permettant de découvrir des projets scolaires. Cette rencontre a pu avoir lieu grâce au partenariat avec la coordinatrice pédagogique du SESSAD Autisme mise à disposition par l'EN, la superviseuse « Epsilon à l'école » et du collège Villon qui nous a mis à disposition ses locaux.

### **Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation**

L'inclusion est au cœur de nos priorités en lien avec le parcours scolaire des enfants. Nous accompagnons les équipes pédagogiques vers la sensibilisation de l'autisme et vers les particularités des enfants. Nous nous rendons sur les lieux d'accueil, ou à l'inverse les professionnels (EN - crèches - ESM) sont invités à réaliser des observations

dans nos locaux. L'objectif étant de prendre conscience des compétences des enfants ou des difficultés rencontrées et de réfléchir ensemble aux stratégies à déployer.

À l'UEMA, les inclusions inversées se poursuivent lors des temps de motricité : environ 2h15 par semaine. L'enseignante de l'UEMA et une éducatrice vont, avec 3 élèves de l'UEMA, chercher un groupe de 8 à 10 élèves dans une classe. De plus, les élèves de CM2 du groupe scolaire, viennent régulièrement en classe UEMA pour lire des albums aux enfants ou encore jouer à des jeux de société. Ces temps de partage, permettent de mieux appréhender la différence et de développer de la pairaidance.

Au DAR, les bénéfices des accompagnements éducatifs sont observables pour l'ensemble du groupe scolaire. L'équipe poursuit l'animation des groupes pour les élèves du groupe scolaire (ex : estime de soi, gestion des émotions, apprentissages : comment jouer sur un temps de récréation, agitation corporelle, comment mieux me sentir à l'école, entrer en relation de manière adaptée...) : cette prestation concerne en moyenne 30 élèves/semaine.

En partenariat avec la chargée de communication de l'association, nous sommes en train de réaliser un montage vidéo mettant en avant le fonctionnement du DAR (témoignages des familles/professionnels/élèves).

Actuellement, sur les trois services, 95% des enfants suivent une scolarisation en milieu ordinaire.

Les enfants des services ont pu profiter du partenariat mis en place avec l'association sportive du Lynx. Des ateliers de découvertes autour du handball ont su séduire les enfants et les familles. Courant 2023, ce partenariat va être poursuivi.

### **Les activités de soins et santé**

Au SESSAD autisme, nous avons travaillé avec l'ensemble de l'équipe autour du projet de soin, notamment avec la désensibilisation aux soins (poursuite de la création des outils), afin de faciliter la transmission des comportements et des habitudes de vie de l'enfant (ex : dans le cadre d'une hospitalisation).

L'ensemble de ces outils est exploité au sein des trois services.

En l'absence de médecin, nous avons revu la procédure dans le cadre de la préadmission, à savoir organiser un entretien avec l'IDE, afin de recueillir les attentes et besoins au niveau des soins.

Nous poursuivons nos recherches de partenariats dans le droit commun (ex : suivi orthophonique, psychomoteur, pédopsychiatre...).

Le travail est à poursuivre autour des addictions liées aux écrans.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### L'autodétermination

L'autodétermination est un concept véhiculé par l'ensemble des équipes. Les différentes actions menées par l'association concernant cette thématique, ont été suivies par les professionnels. Dans l'accompagnement au quotidien, les salariés veillent à prendre en considération l'avis de l'enfant, ainsi que celui de sa famille.

Pour cela, l'équipe pratique en amont du projet personnalisé des entretiens individuels avec les enfants (utilisation d'outils adaptés) permettant d'exprimer leurs souhaits et leurs attentes (ex : apprendre à faire mes lacets, parcourir le trajet école-domicile seul...).

L'ensemble des professionnels ont suivi la formation en ligne. De plus, les deux référents ont participé à la formation proposée par l'association.

Pour 2023, le SESSAD Autisme fera partie des services retenus pour le coaching autour de l'autodétermination.

### La transformation de l'offre

#### SESSAD AUTISME

Augmenter la file active en accompagnant l'équipe autour de la temporalité et la durée de l'accompagnement (objectif SMART). Renforcer le partenariat avec le droit commun (ex : passage de relais suivi en libéral). Logique de parcours : orientation double prise en charge sur une période définie (avec l'accord des financeurs), afin de rendre possible une

orientation vers un établissement dans le cadre d'une situation complexe. Avoir une meilleure connaissance de la liste d'attente : évaluer la « criticité » des situations. Réflexion coordination de parcours : apporter une réponse pour l'enfant figurant sur la liste d'attente.

Au printemps 2023, 7 enfants vont profiter d'un séjour adapté organisé par les professionnels du SESSAD.

#### UEMA

Concernant l'ensemble de cette « promotion » d'élèves, nous pouvons constater une forte augmentation des temps d'inclusion scolaire.

En 2023 nous avons pour projet de développer l'inclusion des enfants de l'UEMA avec le groupe élève au périscolaire, sur le temps du repas.

Enfin, en septembre 2023, un élève devrait quitter la classe de l'UEMA pour réintégrer son école de secteur en GS. Le programme d'accompagnement proposé permet à cet enfant d'acquérir les compétences pour devenir élève sans l'étayage d'une équipe médico-sociale.

#### DAR

Nous poursuivons le développement de notre fonction appui et ressource au sein du groupe scolaire de Morschwiller le bas.

En 2023, nous avons pour projet d'accompagner deux enfants vers la réintégration de leur scolarisation au sein de leur école de secteur.

## Conclusion et perspectives . . . . .

Un des défis, est de poursuivre le travail auprès des équipes autour de l'accompagnement aux changements. Que ce soit au niveau de nos pratiques, du public développant de nouveaux besoins ou des logiques de parcours...

A nous professionnels de trouver notre place dans cette nouvelle philosophie d'accompagnement tout en gardant à l'esprit nos valeurs et notre éthique.

En 2023, au sein du Pôle enfance et éducation, nous aurons une nouvelle organisation, avec le départ en retraite de notre Directrice. Il s'agira au niveau de l'équipe de direction de s'adapter à ce changement.

En 2023, au sein du Pôle enfance et éducation, nous aurons une nouvelle organisation, avec le départ en retraite de notre Directrice. Il s'agira au niveau de l'équipe de direction de s'adapter à ce changement, tout en gardant les fondations, les valeurs, la culture de travail et les principes qui ont fait

la réussite du Pôle auprès des enfants et de leurs familles.

#### ► UEMA

- Faire valider au conseil d'administration et au CSE, le projet de service.
- Associer les parents et les partenaires à la formation, à l'utilisation de l'outil de communication : POOD.

#### ► DAR

- Poursuivre la formation continue de l'équipe élargie (médico-sociale – Education Nationale - périscolaire).
- Renforcer la formation des familles à l'autorégulation. Pour cela, au printemps 2023, profiter de la visite de M. BEAULNE (précurseur Canadien de l'autorégulation) et continuer la guidance parentale.
- Poursuivre le déploiement des groupes transverses au sein du groupe scolaire de Morschwiller-le-Bas.
- Rédiger le projet de service.

- ▶ SESSAD autisme
  - Former l'ensemble de l'équipe à la VARS des enfants sans déficience intellectuelle.
  - Réactualisation de PCM (gestion des troubles du comportement) et formation initiale pour les nouveaux salariés.
  
- ▶ Pour l'ensemble des trois services
  - Poursuite du travail autour de la douleur et les enfants TSA.
  - Développer encore les compétences des professionnels en proposant des formations autour des outils liés à la scolarisation : EPSILON à l'école niveau I et l'accompagnement d'enfants entrant en préadolescence.
  - Poursuite de la supervision pour l'ensemble des professionnels de l'UEMA et du SESSAD Autisme (EPSILON + TCC) et à l'autorégulation pour le DAR.
  - Mener une réflexion commune, autour de la mise en place de programme de psychoéducation transverse aux trois services, en fonction des besoins des familles.
  - Maintenir cette souplesse, cette créativité, cette adaptation face aux besoins des enfants permettant de proposer un accompagnement individualisé et évitant la rupture de parcours.
  - De plus, mettre en place des temps de rencontres, permettant aux familles d'échanger autour des fonctionnements des services.
  - Enfin, développer encore notre travail en réseau, maintenir les rencontres et échanges avec les partenaires (CH de Rouffach, EN, CAMSP, services de pédopsychiatrie...).

## PCPE - PÔLE DE COMPÉTENCES ET DE PRESTATIONS EXTERNALISÉES

EN 2022



44

personnes  
accompagnées



20

places  
autorisées



24

admissions



24

sorties



5

professionnels  
en personne physique



5

professionnels  
en ETP

Le PCPE (Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées) poursuit son développement après 5 années d'existence : l'année 2022 a été particulièrement riche en terme de sollicitations pour des accompagnements mais aussi de développement de son réseau de prestataires et partenaires. Pour rappel, le PCPE propose par le biais de la coordination de parcours, la mise en place de prestations externalisées, recherchées sur la base de besoins ou attentes exprimés.

L'écriture du projet de service au cours de l'année, à laquelle ont participé les membres de l'équipe, a aidé à repérer nos forces, mais aussi les axes d'amélioration à envisager, et à définir les objectifs prioritaires pour les années à venir ; nous les déclinerons ci-dessous. Le projet de service a été validé en septembre 2022.

### Le public accompagné

Le PCPE s'adresse à des personnes en situation de handicap, quel que soit ce dernier, de tous âges, en rupture de parcours, risque de rupture ou en solution inadaptée ou insuffisante, sur l'ensemble du département. Les personnes accompagnées se trouvent en situation critique, cumulant ainsi plusieurs des critères suivants : familiaux (monoparentalité, frère ou sœur en situation de handicap, impact des troubles de la personne sur la fratrie..), sanitaires (problème de santé pour la personne ou son entourage proche), environnementaux (isolement, barrière de langue..), sociaux (précarité, chômage..) L'intensité des troubles du comportement est un facteur également pris en compte lors de nos commissions d'admission.

La particularité de ce dispositif est la durée de l'accompagnement qui se fait sur un an de façon à permettre une rotation parmi les personnes accompagnées mais aussi dans l'idée de rechercher promptement des solutions pour la personne. En 2022, cette rotation a été particulièrement importante puisque 44 personnes ont bénéficié d'un accompagnement, soit 6 de plus que l'année précédente ; pour 24 personnes sorties du dispositif, 24 personnes ont pu être admises, via 9 commissions d'admission. La moyenne d'âge des personnes accompagnées au 31/12/2022 est de 11.5 ans, avec un écart d'âge allant de 5 ans pour la personne la plus jeune à 24 pour la personne

la plus âgée; des personnes plus âgées (40 ans pour l'une d'entre elle) ont été accompagnées en 2022 mais avaient quitté le dispositif en fin d'année.

Fin 2022, 80 % de notre effectif a entre 6 et 15 ans avec une répartition très égalitaire entre la tranche des 6/10 ans et la tranche des 11/15 ans.

La typologie du handicap des personnes accompagnées fin 2022, reste très majoritairement le trouble du spectre autistique: 85 % en sont porteuses (ce qui représente une hausse de 5 % par rapport à l'année précédente où ce chiffre était déjà en hausse comparé à l'année d'avant); parmi elles, 70 % ont une déficience intellectuelle associée, souvent sévère.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

Le PCPE accompagne en théorie 20 situations en simultané; sur les derniers mois de l'année 2022, en raison de l'absence de personnel, nous avons été contraints de baisser ce nombre. Ainsi les mois de septembre, octobre, novembre ont vu notre capacité d'accompagner diminuer progressivement; dès que cela a été de nouveau possible, à savoir à partir du 15 décembre, les 20 accompagnements étaient de nouveau en vigueur.

La provenance des personnes accompagnées sur l'année reste le domicile, à l'exception d'une personne hospitalisée depuis plusieurs années en unité psychiatrique; cela s'explique aisément puisque les personnes accompagnées sont des personnes en rupture de parcours. Les demandeurs sont les parents ou les tuteurs sur incitation de partenaires extérieurs. Sur les 20 personnes accompagnées en fin d'année, 4 avaient connu au préalable un établissement médico-social; cet accueil s'était alors arrêté à la suite d'un déménagement ou en raison de troubles du comportement devenus ingérables pour la collectivité; dans tous les cas, il y a eu un nouveau retour au domicile avant la demande PCPE. Ce dernier accompagne un nombre conséquent de personnes d'origine étrangère. Ces familles ou partenaires orienteurs ont une fausse représentation de l'offre médico-sociale en France pensant que les places en établissement pourront être proposées rapidement à leur arrivée. La richesse des cultures et des échanges avec les familles est très positive, mais en qualité de professionnels, nous devons composer avec des attentes en inadéquation avec les possibilités et accompagner la désillusion, la résignation mais aussi souvent la colère.

12 personnes ne bénéficient d'aucun accompagnement au moment où nous débutons le travail avec elles; sur les 8 personnes restantes, certaines ont des temps très limités de scolarisation avec AESH (parfois moins d'une heure/ jour), d'autres ont une à 2 séances en hôpital de jour ou en CPEA (Centre Psychothérapeutique pour Enfants et Adolescents) ce qui est incontestablement insuffisant au regard des besoins. La mission du PCPE dans ces cas de figure, va alors prioritairement être de coordonner les actions et les acteurs dans un souci de cohérence du projet et d'harmonisation des pratiques; le maintien et le développement de

nouvelles compétences seront ainsi travaillés en concertation. La durée d'accompagnement reste un facteur clé de notre travail auprès des usagers et de leurs familles; pour les 24 personnes sorties au cours de l'année 2022, cette durée a été en moyenne de 11.8 mois avec un écart pouvant être important entre les personnes: en effet, dans le cadre d'une proposition de place en établissement, le PCPE va soutenir cette admission et peut demander à la MDPH une prolongation de notification pour aider cette admission à se concrétiser dans les meilleures conditions. Des demandes de prolongation peuvent également avoir lieu en cas de criticité accrue de la situation au moment présumé de l'arrêt; 4 demandes, parfois de quelques mois, ont été faites auprès de la MDPH en 2022; toutes ont été acceptées.

Les possibilités de places en établissement deviennent de plus en plus rares même si elles restent « la solution attendue » par familles et usagers. En 2022, sur les 24 sorties:

- 4 personnes ont pu bénéficier d'un accueil (non séquentiel) en établissement;
- pour les autres, des combinaisons entre domicile, accueil à temps partiel en milieu scolaire ordinaire, ou en hôpital de jour, par exemple ont pu être proposées;

Pour 8 d'entre eux, le maintien à domicile sans autre prise en charge, reste l'unique solution à la suite du PCPE. Dans ce cas, le PCPE travaille avec la famille, la demande d'un relais financier des prestations par la MDPH. Un travail sur la transmission des informations de la réponse à cette demande doit être réalisé avec la MDPH afin d'améliorer la préparation de la famille aux éventuelles poursuites.

### L'organisation interne

L'équipe du PCPE se compose d'une cheffe de service, de 2 coordonnatrices de parcours, d'une psychologue à 0.60 ETP, d'une psychomotricienne à 0,50 ETP et d'une secrétaire à 0.40 ETP.

Les salariées partagent un open space avec leurs collègues du Dispositif d'Accompagnement des Professionnels de la Protection de l'Enfance (DAPPE) et de l'Equipe d'Appui Médico-Social pour la Scolarisation des élèves en situation de handicap (EMAS), dispositifs rattachés au PCPE. Cela peut constituer une difficulté en terme de confidentialité

et de concentration pour certaines tâches ; nos locaux se situent au 2 Avenue de Strasbourg à Didenheim ; ces derniers ne nous permettent plus de proposer des séances en psychomotricité ou des séances éducatives, ce qui nous contraint à des recherches de salles mises à disposition ; il en va de même pour les entretiens ou réunions avec familles et / ou partenaires.

Nos réunions de fonctionnement hebdomadaires ont lieu dans les salles de réunion du siège de notre association, dans le même bâtiment. De nouvelles perspectives en terme de locaux partagés sont en cours pour 2023 et permettront de réfléchir en équipe à une utilisation efficiente, de rencontrer d'autres collègues et de partager avec eux d'autres expériences.

Des groupes d'analyse de pratique ont lieu mensuellement pour les professionnels de terrain pour lesquels la charge mentale mais aussi émotionnelle est importante, en lien avec la criticité des situations.

Les difficultés principalement rencontrées cette année ont été dues à des absences de personnel sur de longues durées (arrêt longue maladie ou congés maternité) ; certaines n'ont pu être remplacées faute de candidats, c'est le cas de professionnelles comme la psychomotricienne ou la psychologue, éléments clés de nos dispositifs ; suite à une vacance de poste de coordonnatrice de parcours pendant quelques mois, une personne a pu être détachée d'un autre service de l'APBA ( SAVS) et rejoindre notre équipe pour une durée déterminée.

### La dynamique d'amélioration

L'écriture du projet de service en 2022 a permis de nous réinterroger sur nos pratiques et d'envisager des projections pour les années à venir : des groupes de travail se sont réunis pour y réfléchir et mettre en commun leurs idées ; divers axes stratégiques ont été avancés, ils se déclinent ainsi :

- ▶ Améliorer la visibilité de notre dispositif sur le territoire.
- ▶ Négocier des fonds supplémentaires auprès de l'ARS pour répondre à la demande.
- ▶ Élargir notre catalogue de prestations en lien avec la nomenclature Seraphin PH.
- ▶ Fidéliser et faire monter en compétences nos prestataires.
- ▶ Accompagner dans un souci de qualité constant.
- ▶ Développer des axes de collaboration avec divers partenaires et tout particulièrement le droit commun.
- ▶ Déployer notre travail sur l'autodétermination.
- ▶ Assurer une adéquation entre projets associatifs, projets de pôle et orientations PCPE.

Un certain nombre d'actions ont été pour partie déjà engagées en 2022.

La communication à propos de notre dispositif reste importante : même si nous sommes de mieux en mieux identifiés, nous restons favorables à des présentations sur site et nous

nous déplaçons volontiers pour permettre de répondre aux questions de partenaires.

Notre liste d'attente a été fluctuante : elle a varié au cours de l'année entre 10 et 20 personnes : le respect autant que faire se peut de la durée d'accompagnement des 1 an, a permis une rotation importante ; néanmoins, la question d'une liste d'attente en PCPE nous semble paradoxale. C'est pour cette raison que nous souhaiterions élargir notre capacité d'accompagnement à 30 personnes avec des moyens humains qui correspondent à cette hausse ; cela va être proposé dans le prochain bilan ARS qui sera transmis au printemps.

Afin de bien comprendre notre travail et la suite de cet écrit, il semble important de différencier ce que nous nommons prestataires ou partenaires : le premier est un professionnel diplômé, recruté et rémunéré par nos soins pour répondre à un besoin spécifique de prestations externalisées ; le partenaire, quant à lui, peut être un professionnel, une association, une école, une collectivité, une institution (MDPH, ESMS...) avec lesquels une démarche de collaboration quelle qu'elle soit est engagée.

Notre souci de proposer un travail de qualité est constant ; il se traduit par une recherche de prestataires compétents avec lesquels nous entretenons une collaboration rapprochée ; notre souci est également de diversifier l'offre pour répondre au plus près aux attentes des personnes accompagnées. En 2022, 9 nouveaux prestataires libéraux ont été rencontrés pour la première fois ; la médiation animale est un domaine en plein essor ; les éducateurs spécialisés ou sportifs font aussi régulièrement le choix de l'auto-entrepreneuriat ; ces rencontres ont abouti à 8 nouvelles collaborations. Un certain nombre de prestataires nous sont désormais très fidèles ; un de nos objectifs est leur montée en compétence grâce à ce travail partenarial. Cela peut s'évaluer grâce aux questionnaires de satisfaction à destination des familles mais aussi à destination des prestataires en fin de mission et grâce aux bilans réalisés en cours de parcours. La soirée thématique prévue en 2022 à destination de nos prestataires n'a pu se réaliser, en raison de l'absence de notre psychologue en charge de l'animation de ce temps de travail ; elle est reportée à 2023, les professionnels concernés s'étant montrés très intéressés par ce partage qui se vaudra aussi un moment de convivialité.

Certaines zones géographiques, tout particulièrement certaines vallées, comme par exemple Masevaux ou Saint Amarin, sont malheureusement peu pourvues en prestataires et les coûts liés aux déplacements peuvent largement augmenter les coûts de prestations, à fortiori depuis la hausse des carburants.

Notre démarche partenariale est importante et nous souhaitons formaliser des collaborations engagées en 2022 : pour exemple, les contacts avec la Plateforme Répit 68 va aboutir à une convention de collaboration en 2023. Nous avons développé au cours de l'année des partenariats avec de nouvelles structures de droit commun : Fil d'Ariane à Illzach, MJC de Wittenheim, Cercle Bouliste de Mulhouse...et

aussi bien sûr avec des ESMS de notre association ou d'autres associations de la région ; certaines structures ayant donné leur accord pour des immersions, voire pour de futures admissions si le PCPE peut garantir un « tuilage/relais » ; ce type de travail est très important : il permet à des personnes accompagnées de faire leurs premiers pas dans une structure avec un prestataire PCPE connu : nous améliorons les conditions d'accueil pour la personne ; la famille est rassurée, l'établissement apprend de manière progressive à connaître la personne. Le risque de rupture est ainsi limité significativement.

Il nous est parfois difficile d'envisager avec les usagers présentant des troubles du comportement, des immersions dans les structures de droit commun : nous devons néanmoins travailler cette question avec ces dernières, de façon à participer au changement des regards, à l'acceptation de la différence pour permettre la politique d'inclusion mais aussi pour favoriser l'autodétermination.

Le PCPE poursuit son travail de partenariat avec l'ensemble des établissements de notre association, tout particulièrement avec les collègues coordonnateurs de parcours, en participant à des groupes de travail, de réflexion. Dans certaines situations, des premières visites communes peuvent avoir lieu avec l'un ou l'autre des services, notamment le service de coordination de parcours de l'APBA, ou le SESSAD Pro de façon à déterminer quel pourrait être le service le plus adapté à la situation. Le PCPE fait partie d'un réseau des coordonnateurs de parcours du Grand Est.

## Les activités liées à l'accompagnement . . . . .

Le rôle du coordonnateur de parcours est majeur dans notre dispositif ; ce dernier accompagne la personne pour faire émerger son projet de vie et son autodétermination ; il soutient l'ensemble des étapes qui tendent vers la réalisation de ce projet. Plus concrètement, il élabore et coordonne les actions liées aux attentes, réalisant préalablement un état des lieux de la situation dans sa globalité. Ainsi, il va missionner un prestataire extérieur pour participer à cette évaluation sur des aspects spécifiques ; il peut solliciter ses collègues en interne (psychomotricienne ou psychologue) pour compléter cette évaluation. L'intérêt étant d'avoir un regard croisé élargi afin de proposer un projet global au plus proche des besoins de la personne. Il recherche en fonction du projet élaboré conjointement avec famille et usager, le ou les prestataires les plus adaptés pour répondre à la demande. Il supervise ensuite ce travail, organisant des temps de concertation, de coordination avec eux et d'autres partenaires pouvant intervenir autour de la situation. Il accompagne la famille, la personne dans la recherche de solutions à plus long terme, recherchant une continuité de parcours.

Le travail de partenariat avec des prestataires représente une partie importante de notre activité : ainsi, nous totalisons en 2022, un montant de 850 heures de prestations

Cela permet des échanges de pratiques, de conseils, des partages d'informations au niveau régional ou national.

### La participation des personnes accompagnées

Un questionnaire de satisfaction sur l'accompagnement est systématiquement proposé aux personnes accompagnées et leurs familles : il est proposé en version classique et en FALC ; la difficulté que nous rencontrons face au remplissage de cet outil est liée à des problèmes de langue : en effet, nous accompagnons de nombreuses familles d'origine étrangère, dont beaucoup ne maîtrisent pas notre langue. Nous travaillons régulièrement avec des interprètes de Migration Santé si nous devons nous assurer d'une compréhension maximale des échanges (réunion projet personnalisé, point d'étape, par exemple) ; des parents ou voisins peuvent aussi à la demande des familles se joindre à certains entretiens pour assurer la traduction.

Pour aller plus loin sur cette question de l'implication des bénéficiaires, en lien avec le nouveau décret devant permettre une plus grande participation de ces derniers, une réflexion va avoir lieu sur le pôle enfance. Elle se déclinera et s'adaptera ensuite aux particularités de chaque service.

externalisées ; ce chiffre est inférieur à celui de l'année 2021 ; cela s'explique principalement par la baisse de notre effectif sur une partie de l'année en raison de l'absence de personnel dont nous avons parlé précédemment. Par ailleurs, pour quelques situations, il a été difficile de mettre en place des prestations du fait d'une adhésion relative des familles au travail proposé. Il est à noter que les projets des personnes sont très individualisés et peuvent s'adapter à des périodes de vie difficiles pour les familles : un besoin crucial de répit exprimé par un épuisement parental, une hospitalisation d'un parent, peuvent renforcer ponctuellement mais de manière significative la durée ou le nombre de prestations par usager. Des séances de 3 h consécutives (contre 1h00 à 1h30 en moyenne / séance) durant une période de 2 mois, ont pu être proposées pour offrir à une maman épuisée des temps de répit plus longs.

Les séances éducatives et sportives sont les prestations externalisées les plus courantes : les besoins éducatifs sont importants ; ils se concrétisent par un travail visant l'autonomie, la diminution des troubles du comportement et la socialisation ; la demande concernant l'activité physique est souvent plébiscitée par les familles et les usagers. Ainsi, la répartition par type d'activité se décline de la manière suivante : 54 % des heures de prestations extérieures sont

des séances éducatives, 43 % sont des heures financées pour des activités à caractère sportif; le reste (3 %) étant consacré à des heures de paramédicaux (psychomotricien, psychologue spécialisé).

Les diverses activités se font à proximité des bassins de vie et comme nous l'avons dit, cela peut être source de difficultés dans certaines vallées, où les prestataires sont peu nombreux mais également les infrastructures permettant leur réalisation.

153 conventions de collaboration ont été signées en 2022 avec des prestataires extérieurs. Dans la majorité des cas, il s'est agi de professionnels libéraux : éducateur spécialisé, de jeunes enfants, sportif, AMP, médiateurs par l'animal, animateur musical, musicothérapeute... Il n'y a pas eu de besoins émergents pour un travail avec des associations de type ADMR, APAMAD, comme c'était le cas les années précédentes.

37 conventions de partenariat signées en 2022 concernent des mises à disposition de salle, des possibilités d'immersions d'une personne en établissement notamment.

A ces prestations externalisées s'ajoutent nos prestations en équipe interne : entretiens généralement bi mensuels par les coordonnatrices de parcours, bilans psychométriques, et guidance parentale par la psychologue, bilan et rééducation psychomotrice généralement hebdomadaire par notre psychomotricienne.

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

Concernant l'accompagnement éducatif, les personnes que nous accompagnons présentent généralement des troubles nécessitant un travail sur la mise en place d'outils adaptés (supports visuels, par exemple), aménagement de l'environnement, question des règles de vie, des limites mais aussi un travail sur l'autonomie quotidienne : hygiène, repas, déplacements... Un travail de guidance parentale effectué par nos salariés en interne, permet de faire le lien avec ce qui est travaillé en séance, d'ajuster les objectifs. La psychologue

est attentive à la généralisation des apprentissages; elle peut transmettre des outils (en langue étrangère parfois), des explications aux parents afin qu'ils aient une meilleure maîtrise du handicap et de ses particularités. Elle peut également intervenir pour des explications auprès des frères/sœurs si le besoin s'en fait sentir. Les objectifs fixés lors du projet personnalisé restent le fil rouge de l'accompagnement même si ceux-ci peuvent évoluer au fil du temps.

La moyenne d'âge pour l'ensemble des personnes accompagnées sur l'année mais aussi l'intensité de leurs troubles n'a pas permis d'envisager des parcours de professionnalisation. Pour l'une d'entre elles, un travail de proximité a été réalisé avec le collège dans l'idée de renforcer les temps de scolarisation; un travail avec les IMPRO de notre association a eu lieu au cours de l'année : plusieurs visites ont été proposées ainsi que des accueils sur des temps spécifiques, en présence d'un prestataire PCPE.

### Les activités de soins et santé

Pour les personnes accompagnées et leurs familles, la question de l'accès au soin peut être une véritable difficulté : en effet, la barrière de la langue leur rend difficile le simple fait de prendre un rendez-vous mais aussi de savoir auprès de quel professionnel se tourner; la pénurie de médecins augmente le problème. L'absence de médecin dans notre dispositif peut constituer un désavantage certain selon les professionnels vers lesquels nous nous adressons, par manque de légitimité. Les coordonnatrices de parcours du PCPE accompagnent les familles sur cette question de l'accès au soin pour nos bénéficiaires.

En revanche, nous travaillons toujours de manière rapprochée avec la pédopsychiatrie de Mulhouse (Centre Psychothérapeutique pour Enfants et Adolescents, hôpitaux de jour...), également avec le Centre Hospitalier de Rouffach. La question de l'activité physique adaptée est très souvent posée lors de nos projets personnalisés et les activités sportives souvent proposés. Des séances de rééducation psychomotrices ou des bilans psychomoteurs peuvent être proposés en interne.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### L'autodétermination

Cette thématique est au centre de nos préoccupations : nous tentons de rechercher les attentes et besoins de la personne mais aussi de faciliter son pouvoir d'agir dès que nous le pouvons; nos difficultés résident dans le fait que nous accompagnons souvent des personnes très déficitaires pour lesquelles l'expression des attentes est difficile à recueillir; nous devons améliorer nos pratiques sur ce point, avec notamment des propositions d'outils adaptés. La participation à un groupe de travail de certains professionnels de l'équipe, ouvert à l'ensemble des coordonnateurs

de parcours de l'APBA, permettra, nous l'espérons, une montée en compétence sur ce point.

La vie affective relationnelle et sexuelle peut être abordée avec les familles généralement en présence de notre psychologue, à leur demande ou suite à des retours ou observations de nos prestataires. Les barrières culturelles représentent une difficulté pour aborder certains sujets, dont celui-ci fait partie.



## La transformation de l'offre

Le PCPE s'inscrit pleinement dans la transformation de l'offre : il propose de la coordination de parcours et la mise en place de prestations externalisées en lien avec les besoins et les attentes de la personne accompagnée ; celles-ci peuvent permettre un répit aux familles ; l'aide aux aidants est très importante et les entretiens réguliers de nos coordonnateurs de parcours ou psychologues avec ces derniers permettent véritablement de mesurer leur détresse, leur épuisement et de proposer des solutions qui pourraient les soulager. Les professionnels recherchent des solutions temporaires ou non pour répondre à ces besoins ; des demandes et recherches d'accueils temporaires sont fréquentes.

## Conclusion et perspectives . . . . .

Les retours de nos bénéficiaires (usager et/ou famille), mais aussi de l'ensemble de nos partenaires, nous encouragent à poursuivre nos accompagnements sur le mode actuel. Nous devons rester attentifs, comme nous l'avons été en 2022, à notre durée d'accompagnement ; cette dernière a été particulièrement maîtrisée et a permis une rotation importante de personnes accompagnées.

Des axes d'amélioration sont néanmoins à travailler : ils le seront dès ce début d'année 2023 avec l'équipe en place mais plus facilement dès lors que l'équipe sera de nouveau au complet ; ils concernent la montée en compétence de nos prestataires grâce à la transmission de connaissances, notamment autour du TSA, la poursuite du travail avec les services de droit commun pour un accueil plus important de nos usagers ; un travail de psychoéducation est à développer.

La montée en compétence de notre équipe en interne est également une priorité ; le développement des connaissances sur le TSA reste d'actualité pour elle aussi, tout comme l'approche systémique dans l'accompagnement des familles. Le travail associatif autour de l'autodétermination reste aussi un axe de travail important en 2023 et la recherche ou l'élaboration d'outils adaptés pour les publics très déficients doivent être entreprises.

Néanmoins, l'attente parentale reste la place en établissement pour l'ensemble des situations accompagnées au cours de l'année 2022 ; les parents évoquent les longs délais d'attente, les échéances incertaines et leur désillusion ; certains sont en colère, nous l'avons dit ; il convient aussi de les accompagner dans ce changement et tout particulièrement sur le fait que l'établissement n'est plus l'unique solution à envisager.

Nous espérons retrouver au cours de cette année 2023, une stabilité au niveau de l'équipe en place. Cela nous permettra de faire vivre pleinement notre projet de service. Une journée nationale des PCPE sera organisée en mai 2023 pour permettre des échanges sur des problématiques et fonctionnements divers ; il sera pertinent qu'un ou plusieurs professionnels puissent y participer.

Nos relations avec la MDPH, de bonne qualité, doivent se poursuivre et s'améliorer sur la question du relais des prestations à notre arrêt ; une rencontre est à envisager avec leur service dès que possible.

Un aménagement dans de nouveaux locaux partagés est prévue en 2023 ; il conviendra de l'organiser au mieux de manière à ce que chacun s'y sente à son aise. Ce projet est source de réjouissance pour chacune d'entre nous. Autant de sujets qui nous animent et nous prédisent des échanges riches et fructueux.

## DAPPE – DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSIONNELS DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE

EN 2022



43

personnes  
accompagnées



20

places  
autorisées



/

admissions



29

sorties

Le DAPPE : Dispositif d'Appui aux Professionnels de la Protection de l'Enfance a vu le jour le 03/05/2021 ; il est rattaché au PCPE (Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées) de l'ADAPEI Papillons Blancs d'Alsace. Initialement expérimental pour une durée de 2 ans, il a été pérennisé en 2022. Les chiffres encourageants, les retours très positifs des personnes accompagnées, mais aussi les propositions de projets à développer, ont permis d'envisager la poursuite de l'activité.

### Le public accompagné

Le DAPPE est un dispositif particulièrement novateur dans la mesure où il propose un accompagnement non pas direct auprès des personnes en situation de handicap mais auprès des professionnels de la Protection de l'Enfance qui accueillent eux-mêmes des enfants ou adolescents en situation de handicap ; il s'adresse ainsi aux Assistants Familiaux mais aussi aux professionnels des établissements de type Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS), Pouponnière ou autres lieux de vie dépendants de la Protection de l'Enfance ; les enfants ou adolescents concernés sont des personnes doublement vulnérables de par leur situation familiale à laquelle s'ajoute une situation de handicap. Il intervient sur l'ensemble du département du Haut Rhin.

Intervenant, nous l'avons dit, de manière indirecte, nous pouvons faire quelques comparaisons en termes d'âge et de typologie de handicap des personnes concernées par les demandes : la moyenne d'âge des enfants, pour lesquels une aide est sollicitée, est stable : elle est de 8,3 ans comme l'an dernier avec des demandes qui varient entre 1 an et 17 ans. Concernant les types de handicaps, 20 (sur les 43 situations accompagnées) sont encore non connus lorsque nous commençons l'accompagnement, ils peuvent être en cours de diagnostic. La majorité des handicaps diagnostiqués est le TSA, puis le TDAH... auxquels s'associe souvent une déficience intellectuelle.

Le comparatif quantitatif avec l'année précédente sera quelque peu biaisé par le fait que le DAPPE a été créé en mai 2021 : les chiffres de cette année de création ne couvrent donc pas une année pleine.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

Le DAPPE peut intervenir sur 20 situations en simultanément ; sur l'année 2022, 43 personnes ont pu être accompagnées de manière individuelle (contre 29 en 2021).

La durée de notre accompagnement a augmenté de manière significative entre 2021 et 2022 : en effet, à la demande des professionnels, à partir de juillet 2022, nous avons offert la possibilité d'un accompagnement sur 6 mois et non plus sur 3 mois comme précédemment.

Le DAPPE a aussi pour mission de proposer des actions de sensibilisation collectives sur des thématiques liées au handicap. Sur l'année 2022, elles ont été au nombre de 5 avec un total de 26 participants.

Les prestations externalisées sont en diminution : une réflexion a été menée autour de cette question et de ses indications de façon à être en cohérence avec le projet de l'enfant et les besoins exprimés par le professionnel demandeur.

### L'organisation interne

Depuis l'automne 2021, le DAPPE avec le PCPE auquel il est rattaché, et l'EMAS ont emménagé dans des bureaux au 2 Avenue de Strasbourg ; il partage un open space avec les services cités.

La constitution de l'équipe n'a pas changé depuis l'année précédente : 2 éducatrices spécialisées travaillent à temps plein, une psychologue exerce à 0.20 ETP et la cheffe de service partage son temps entre PCPE, EMAS et DAPPE.

Nous l'avons dit, le gros enjeu de l'année 2022 était de pérenniser le dispositif, ce qui a été réalisé avec succès et permis à nos salariées de se projeter sur le long terme puisque des CDI ont pu leur être proposés.

## Les activités liées à l'accompagnement

Comme l'an dernier, la mission d'appui aux professionnels porte majoritairement sur un besoin d'écoute : en effet, les réponses aux questionnaires de satisfaction mettent en évidence cette importance.

La présentation d'outils concrets et adaptés est plébiscitée et appréciée.

Les personnes majoritairement demandeuses restent les assistants familiaux (37 sur l'année) ; les établissements à caractère social à avoir demandé l'intervention du DAPPE sont au nombre de 6 : les professionnels demandeurs sont, dans ce cas de figure, des éducateurs spécialisés, de jeunes enfants, moniteurs éducateurs ou coordinateur d'équipe.

Les sensibilisations collectives, nous l'avons dit, se sont développées au cours de l'année ; là encore, la satisfaction

### La dynamique d'amélioration

Lors de l'évaluation ARS du 07/07/2022, diverses propositions d'actions ont été faites. Les plus significatives sont les suivantes : ouverture de nos interventions aux professionnels de l'AEMO/AED, ajustement de la durée de l'accompagnement sur une durée de 6 mois, organisation de permanences à l'ASE, systématisation de la proposition d'intervention du DAPPE pour les assistants familiaux qui accueillent un enfant en situation de handicap, création de « café des ASSFAM » trimestriel...

Un certain nombre d'entre elles sont en cours de réalisation à l'issue de l'année 2022, la plus importante étant l'ouverture aux professionnels des AEMO et AED ; en fin d'année, les équipes concernées de l'Association Appui et Apprentis d'Auteuil ont été contactées, rencontrées, les besoins et attentes recueillis.

Nous constatons une collaboration de bonne qualité avec nos collègues de l'ASE.

Nous ne relevons pas d'événements indésirables en 2022 pour le DAPPE.

Un questionnaire de satisfaction est systématiquement proposé aux professionnels demandeurs à l'issue d'un accompagnement ou d'une action collective : il a pour but d'améliorer nos pratiques en nous ajustant aux besoins, dans le respect de nos missions.

### La participation des personnes accompagnées

Le DAPPE est un dispositif qui n'intervient pas directement auprès des personnes en situation de handicap : le travail d'accompagnement ne prévoit pas d'intervention directe auprès de l'enfant ou de l'adolescent, à l'exception de prestations externalisées, qui se font en concertation avec l'Aide Sociale à l'Enfance, en fonction du projet de la personne et des besoins exprimés par le demandeur.

est globalement atteinte.

Concernant les prestations externalisées, les professionnels du DAPPE poursuivent le travail de supervision des prestataires permettant de les accompagner en cas de besoin mais surtout de vérifier l'adéquation entre demande et travail effectif.

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

Le DAPPE vise la montée en compétence des professionnels : par le biais du récit des professionnels eux-mêmes, son équipe de professionnels interroge la pratique dans une

posture bienveillante, non jugeante et de neutralité ; ce dispositif vient compléter, en toute humilité, des compétences existantes par un travail de co-construction : même si des informations théoriques, nécessaires à la bonne compréhension de certains fonctionnements peuvent être fournies, les apports doivent être pragmatiques pour répondre au mieux aux besoins.

### Les activités de soins et santé

Cette thématique peut être abordée lors des entretiens ; des échanges avec le médecin de l'ASE et la référente santé et handicap se font de manière rapprochée ; le DAPPE a permis par le biais de prestations externalisées d'amorcer le parcours diagnostic lorsque ce dernier n'avait pas encore débuté et / ou que les échéances proposées par d'autres services étaient très longues.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

Le DAPPE se distingue des autres établissements et services de l'APBA du fait d'interventions auprès de professionnels et non directement auprès des personnes en situation de handicap ; il décline les axes stratégiques de l'association de manière indirecte prônant l'autodétermination, l'inclusion et permettant à des professionnels de monter en compétences sur la question du handicap.

### L'autodétermination

La sensibilisation sur cette question auprès des professionnels reste un axe important et fréquemment abordé lors des entretiens, tout particulièrement lorsqu'ils accueillent des adolescents en situation de handicap et que la question de l'avenir se profile.

### La transformation de l'offre

Nous nous positionnons sur une offre différente de celle fournie habituellement par les établissements et services ; il s'agit de permettre à des professionnels de se sentir entendus, écoutés et avec eux de construire des solutions adaptées aux difficultés rencontrées ; c'est à partir de leur récit que le travail va pouvoir s'engager ; il s'agit véritablement de croiser les regards et les perceptions de 2 cultures différentes mais complémentaires dans le but d'améliorer l'accompagnement des personnes en situation de handicap. De facto, l'accompagnement du DAPPE doit permettre l'inclusion des personnes en situation de handicap et l'évitement des situations de rupture.

## Conclusion et perspectives . . . . .

Notre objectif de pérennisation ayant été réalisé, nous devons à présent poursuivre la mise en place de nos actions exposées en présence de nos partenaires et ayant entre autres, permis cette continuité de service.

Nous souhaitons à ce jour être un dispositif connu et reconnu pour les personnes travaillant auprès d'un public doublement vulnérable.

Notre équipe doit continuer à se former de façon à répondre à des demandes concernant davantage de handicaps.

Il sera recherché un intervenant proposant des temps d'analyse de la pratique, pour nos professionnels pour lesquels le contenu des échanges avec d'autres professionnels peut être éprouvant.

Notre accompagnement doit continuer à être souple et ajustable pour répondre au mieux aux besoins.

La principale action à mettre en place au cours de l'année 2023 concerne la collaboration avec les services de l'AEMO/AED ; les échanges entrepris en fin d'année, laissent

entrevoir un partenariat intéressant, répondant à des besoins incontestables mais variables selon les services, auxquels il conviendra de s'ajuster.

La journée régionale de rencontre des différents DAPPE Bourgogne Franche Comté et Grand Est aura lieu en avril 2023 et sera un temps fort pour notre dispositif.

Nos sessions de sensibilisation collective se poursuivront avec l'objectif d'y augmenter le nombre de participants.

Nous réaliserons comme l'an dernier, un bilan qualitatif et quantitatif à destination de l'ARS, ce dernier étant prévu pour juillet 2023.

Un cahier des charges spécifique DAPPE serait réellement bénéfique afin de conformer des pratiques s'inscrivant dans la pérennisation du dispositif.

# ÉQUIPE MOBILE D'APPUI MÉDICO-SOCIAL À LA SCOLARISATION

EN 2022



**31** personnes accompagnées



**15** places autorisées



**31** admissions



**/** sorties

L'Équipe Mobile d'Appui médico-social à la Scolarisation s'inscrit dans le cadre de la circulaire du 14 juin 2019 en faveur de l'amélioration de la scolarisation des élèves en situation de handicap. L'EMAS 68 a été créée en 2019 et pérennisée en 2020. Elle a développé son activité au cours de l'année 2022 grâce à des crédits supplémentaires de l'ARS ; l'équipe s'est en effet étoffée pour répondre à une demande croissante des enseignants ; les demandes d'actions de sensibilisation collective en sont l'illustration la plus significative.

## Le public accompagné

Une EMAS est un dispositif à destination des professionnels de l'Éducation Nationale ou de l'enseignement agricole (professeur des écoles, AESH : accompagnant d'élève en situation de handicap..) se trouvant en difficulté face à un élève en situation de handicap, reconnu ou supposé ; notre équipe peut intervenir sur l'ensemble du département auprès de tout professionnel de la maternelle au lycée. Il s'agit de compléter les éléments d'observation, d'expérience du professionnel demandeur par une « expertise » médico- sociale.

L'EMAS peut désormais accompagner 15 situations en simultané et répondre à des demandes de sensibilisation collective sur des thématiques liées au handicap.

Au total, l'EMAS a été sollicité 57 fois pour des accompagnements individuels en 2022 (contre 31 l'année précédente). 31 professionnels ont pu être accompagnés ; 14 demandes ont été refusées et réorientées vers un autre service, le plus souvent vers une équipe mobile plus adaptée, à savoir l'EMR : Équipe Mobile Ressources des ITEP Saint Jacques et Laforge.

L'âge des élèves concernés par les demandes est majoritairement bas et se décline comme suit pour l'année 2022 : enfants de 3-5 ans : 30 saisines, 6-10 ans : 19 saisines, élèves de plus de 11 ans : 7 saisines.

Les handicaps des élèves concernés ne sont pas toujours diagnostiqués lorsque nous sommes sollicités mais des bilans sont en cours ; nous sommes, comme l'année précédente, intervenus majoritairement pour des situations d'enfants autistes ou « supposés » autistes (bilans en cours). Les retards de langage constituent une part non négligeable de demandes.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

Un protocole territorial de fonctionnement a été signé fin 2021 entre l'ARS, l'Inspection Académique et l'APBA. Il rappelle les missions des EMAS et formalise nos engagements respectifs.

L'EMAS est rattaché administrativement au PCPE (Pôle de Compétences et Prestations Externalisées).

13 actions collectives ont été réalisées soit 6 de plus que l'année précédente. Les demandes de sensibilisation au trouble du spectre autistique ont été, comme l'année précédente plébiscitées mais nous avons pu intervenir aussi sur les troubles neuro développementaux de manière globale ou plus spécifiquement sur le TDAH (trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité). Les demandes d'analyse de situations concrètes sont également souvent demandées, notamment pour les AESH.

Sur l'année 2022, 173 professionnels ont ainsi pu bénéficier de ces temps collectifs autour des thématiques citées, ce qui représente une hausse très importante comparativement aux années précédentes.

### L'organisation interne

L'équipe s'est renforcée en début d'année 2022 grâce à des fonds supplémentaires ; la psychologue du DAPPE (Dispositif d'Appui aux Professionnels de la Protection de l'Enfance) a rejoint l'équipe l'EMAS en janvier pour un 0.10 ETP ; une éducatrice de jeunes enfants a débuté en mars ; l'éducatrice en poste depuis le début de l'expérimentation a quitté ses fonctions en mai, remplacée par une nouvelle professionnelle, éducatrice également.

À partir d'août 2022, l'équipe se compose d'une cheffe de service (également cheffe de service du PCPE et du DAPPE), de 2 éducatrices représentant au total un 1.5 ETP, de 2 psychologues pour un total de 0.40 ETP, d'une enseignante spécialisée à 0.20 ETP et d'une secrétaire à 0.06 ETP. Cette équipe a donc été en grande partie renouvelée au cours de l'année.

La question des recrutements et, par conséquent des absences de personnel, a été une difficulté à gérer sur cette année écoulée. Une de nos psychologues partie en congé maternité en novembre, n'a pu être remplacée faute de candidats.

Nos locaux sont toujours partagés avec les collègues du PCPE et du DAPPE. Nos réunions de fonctionnement sont hebdomadaires.

### La dynamique d'amélioration

À l'issue de notre bilan annuel de juillet 2022, une organisation expérimentale se met en place pour une période test prenant en compte les difficultés rapportées par nos collègues mais aussi certains souhaits des enseignants.

Au cours de l'automne 2022, une rencontre avec l'équipe de direction de l'institut Le Phare à Illzach, institut spécialisé dans les déficiences sensorielles, et les troubles des apprentissages est organisée de façon à envisager une collaboration entre nos structures.

Nous ne relevons aucun événement indésirable au cours de l'année.

La communication a été un axe largement travaillé en 2022 notamment au cours du premier trimestre de l'année scolaire 2022/2023, pendant lequel pas moins de 25 présentations de notre dispositif ont été faites.

La difficulté reste notre impossibilité malgré cette communication, relayée par Mr l'Inspecteur en charge de l'Adaptation Scolaire et de la scolarisation des élèves en situation de Handicap, à rentrer dans les lycées pour lesquels nous ne sommes en effet, pas sollicités.

Un de nos objectifs est aussi de travailler avec l'enseignement agricole.

L'absence de sollicitations directes des AESH reste une de nos préoccupations et leur faible participation aux rendez-vous avec l'enseignant également ; le fait, comme pour les enseignants d'ailleurs, que ce temps de rencontre soit un temps hors temps de travail est incontestablement un frein ; par ailleurs, nous pensons que la mutualisation des AESH peut renforcer leurs difficultés à être présents à des rendez-vous sur la pause méridienne dans la mesure où ils doivent changer d'école, de villes ou villages sur ce temps.

Le travail avec l'EMR a été plus important en cette fin d'année 2022 : en effet, nous faisons le constat que nous sommes de plus en plus sollicités pour des situations où le handicap n'est pas diagnostiqué et où la frontière entre nos 2 dispositifs est ténue.

### La participation des personnes accompagnées

L'EMAS est un dispositif qui n'intervient pas directement auprès des personnes en situation de handicap ; il est à disposition des professionnels de la communauté éducative.

## Les activités liées à l'accompagnement . . . . .

Nous avons vu que nos missions s'élargissent à des actions collectives et cet axe a été largement déployé au cours de l'année.

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

L'EMAS propose un accompagnement innovant dans la mesure où le public cible est constitué de professionnels. Il s'agit d'un accompagnement à partir du récit de ces derniers. Le but recherché est de permettre au professionnel d'enseigner, d'accompagner l'élève dans de meilleures

conditions, de manière plus adaptée, donc de monter en compétence sur les questions liées au handicap. Il s'agit véritablement d'un travail collaboratif entre professionnels de l'Education Nationale et professionnels du médico-social où les compétences vont venir se compléter.

### Les activités de soins et santé

Les activités de soin et de santé n'entrent pas dans les compétences de l'EMAS. Ces thématiques peuvent être abordées lors des entretiens avec les enseignants, en termes de conseils à proposer aux parents : recherche diagnostic, adresses utiles...

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

Si l'EMAS n'intervient pas en direct auprès des personnes, la visée finale est bien sûr l'inclusion des élèves en école ordinaire ; elle passe par une meilleure connaissance des différents handicaps, par un travail sur la représentation du handicap par les professionnels eux-mêmes, tentant parfois de déconstruire ces dernières ; la sensibilisation à la souffrance parentale peut être abordée et permettre véritablement un autre regard sur la situation. De manière indirecte, l'EMAS participe aux axes stratégiques déployés par notre association.

### L'autodétermination

Les professionnels de l'EMAS sont sensibilisés à cette thématique et peuvent, lors de certains entretiens, notamment lorsqu'il est question d'orientation, insister sur la nécessité de positionner au centre du projet scolaire, le pouvoir d'agir et l'autodétermination de la personne en situation de handicap.

### La transformation de l'offre

L'EMAS se positionne sur une offre différente de celle habituellement fournie. Il s'agit de permettre un autre regard sur le handicap dans le milieu ordinaire qu'est l'école de la République, de faire monter en compétences des professionnels pour mieux accueillir des élèves en classe et ainsi se sentir plus légitimes à le faire.

## Conclusion et perspectives . . . . .

À l'issue de cette année riche en sollicitations, nous faisons le constat que l'EMAS est de mieux en mieux identifiée par notre partenaire Education Nationale ; les demandes ont été nettement plus nombreuses que l'année précédente. Nous devons poursuivre nos actions en développant un partenariat avec l'enseignement agricole, et en poursuivant nos actions de communication en faveur des lycées de notre département, tout particulièrement. Les AESH doivent se sentir légitimes à nous solliciter et nous devons pour cela multiplier les contacts de façon à mieux les informer. Le partenariat avec l'Institut le Phare doit se mettre en place et cela représente une véritable aubaine en terme de développement des compétences de nos professionnels mais aussi de partage d'expérience. Nos actions collectives doivent se développer autour de

nouvelles thématiques adaptées aux besoins exprimés et nos professionnels doivent être en mesure de développer une offre sur d'autres typologies de handicap. Nous espérons que les difficultés liées au morcellement des temps de travail et à l'absence de professionnels trouveront des issues en 2023 grâce au retour d'une de nos professionnels mais aussi grâce à la recherche de solutions, menée en équipe. Une évaluation ARS sera réalisée en fin d'année scolaire, permettant de visualiser l'aspect qualitatif comme quantitatif. Nos résultats et retours d'expérience démontrent la pertinence de mutualiser les forces en présence : Education Nationale et médico-social ; le croisement de nos 2 cultures est une richesse dont il faut se saisir pour contribuer aux changements et à une autre représentation de la personne handicapée dans notre société.

## 2.4 PÔLE HÉBERGEMENT ET ACCOMPAGNEMENT



### MOT DE LA DIRECTRICE

Le Pôle Hébergement et Accompagnement, composé de l'ensemble des foyers de travailleurs et services pour adultes, est un Pôle étendu au niveau régional allant de Wissembourg à Mulhouse. Il accompagne plus de 700 usagers et compte près de 250 professionnels.

Sur le premier semestre, bien qu'encore impactés par la crise sanitaire liée au COVID, les établissements et services ont renoué progressivement avec une vie plus normale. Parallèlement, et depuis 2021, le Pôle a connu de fortes tensions sociales sur plusieurs établissements, particulièrement sur le Haut-Rhin. Aussi, un changement de direction s'est opéré dès le début du second semestre 2022.

La direction du Pôle Accueil Spécialisé s'est vue élargir son périmètre avec la reprise du Pôle Hébergement et Accompagnement par intérim. Cette période d'intérim a été consacrée prioritairement à sécuriser les établissements fragilisés par des tensions sociales sans précédent. Cette sécurisation s'est traduite par un travail de restructuration du pilotage des établissements, par le renfort de chefs de service et cadres de directions supplémentaires et par un apaisement des relations sociales et du dialogue social. De plus, la pose d'un diagnostic sur les 2 Pôles et la proposition d'une réorganisation des organigrammes de directions, pour une mise en œuvre début 2023, sont venues compléter le travail de restructuration. Enfin, un travail de convergence entre cadres et d'harmonisation des pratiques s'est amorcé avec l'inscription des établissements du Pôle dans une véritable dynamique de projet, en lien avec les axes stratégiques de l'association.

Ainsi, le Pôle s'est inscrit dans un travail de transformation de l'offre par la diversification des prestations en développant l'habitat inclusif. Les établissements et services du Pôle ont accueilli et soutenu le déploiement des logiciels métiers, Istya Planning et Istya Parcours ainsi que la démarche d'autodétermination initiée par l'Association et inscrite comme axe stratégique dans son projet associatif.

Ainsi 2023 sera consacrée à la consolidation des projets lancés en 2022 et à la poursuite de la réorganisation du Pôle et des établissements. Elle sera également axée sur la relance de la démarche qualité et sur la poursuite de l'accompagnement des professionnels dans leur montée en compétence et l'amélioration de leurs conditions et qualité de vie au travail, le tout sur la base d'un dialogue social constructif.

**Véronique GIOT,**  
**Directrice du Pôle Hébergement et Accompagnement**



# ORGANIGRAMME 2022 DU PÔLE



**Véronique GIOT**  
Directrice Pôle Hébergement  
Accompagnement



**Anne-Marie SCHUBNEL**  
Directrice Déléguée du Pôle périmètre 68

PÉRIMÈTRE 68



**Séverine GOLLY**  
Chef de service SAJ Soultz/SAVS/  
SAMSAH Autisme SDI



**Maria Dolores MOLINA**  
Responsable de mission du Pôle



**Jérôme BOTTINELLI**  
Chef de service Résidence  
Le Moulin



**Jeanne WENDER**  
Chef de service  
Résidence Le Moulin



**Isabelle FILLIATREAU**  
Chef de service Foyer Henner



**Nathalie BELEY**  
Chef de service foyer du Graethof Guebwiller



**Tarik OFATAH**  
Directeur adjoint Cap Cornely



**Nathalie ZIMMERLE**  
Chef de service Cap Cornely FATH-FASPHV



**Elodie HEYD KUBICKI**  
Chef de service Cap Cornely FAM/FAM TSA Logistique



**Sylvie HEINRICH**  
Chef de service SAJ Cap Cornely



**Véronique GAUGUET**  
Directrice Déléguée du Pôle périmètre 67

PÉRIMÈTRE 67



**Nathalie ALMEIDA**  
Chef de service SAVS / FHTH Mutzig



**Pascale LOOS**  
Chef de service



**Serge BARTOLOME**  
Chef de service FHTH Strasbourg



**Nourredine ELAATMANI**  
Chef de service

## CHIFFRES CLÉS DU PÔLE HÉBERGEMENT ET ACCOMPAGNEMENT

EN 2022



**820** personnes accompagnées



**582** places autorisées



**65** admissions dans l'année



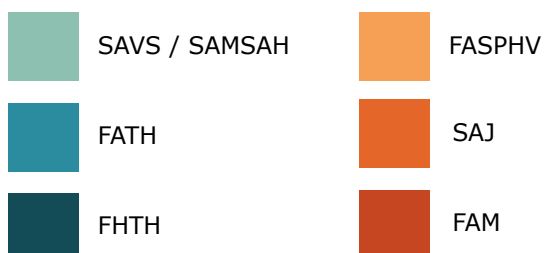
**83** sorties dans l'année



**230** professionnels en personne physique



**215** professionnels en ETP



# RESIDENCE HENNER COLMAR

EN 2022



41

personnes  
accompagnées



35

places  
autorisées



1

admission



2

sorties



20

professionnels  
en personne physique



17

professionnels  
en ETP

L'année 2022 a été caractérisée par d'importants changements tant au niveau de l'équipe de direction qu'au niveau des équipes de terrain, impulsant une nouvelle dynamique et un redémarrage «après COVID» :

- Arrivée de nouveaux professionnels sur le service éducatif (Monitrice Educatrice et CESF) et le service logistique (ASI)
- Arrivée d'une nouvelle Cheffe de service et d'une nouvelle secrétaire en fin d'année.

Le déploiement de 2 nouveaux ERP (logiciel Planning et logiciel DIU) à la résidence Henner, a fait partie des événements forts de l'année, du fait de l'importance de la charge de travail et de l'implication qu'il a nécessité de la part de tous.

## Le public accompagné

Au 31 décembre 2022, 29 personnes sont accueillies à la Résidence HENNER, dont 4 personnes logées dans un appartement externalisé. 2 résidents, âgés de 62 et 64 ans, ont quitté la résidence en 2022 (1 décès et 1 réorientation vers un autre établissement). 1 nouvelle admission a été réalisée.

Sur ces 29 personnes accompagnées, 11 personnes sont retraitées et 8 personnes travaillent à mi-temps. Seul 35 % des personnes accompagnées exercent une activité professionnelle à temps plein.

Comme les années précédentes, cette situation entraîne une demande croissante d'accompagnement des personnes lors de rendez-vous médicaux, principalement en préparation

des rendez-vous en accompagnement et en soutien / traduction avec les personnels soignants.

Les présences journalières des personnes retraitées et/ou travaillant à mi-temps, nécessitent également une mobilisation forte des salariés, toute fonction confondue (service logistique et éducatif). Le travail de coordination s'est également accentué (en interne pour l'organisation des rendez-vous, et avec les partenaires externes type SAAD et cabinet infirmier).

En 2022, le nombre des accueils temporaires reste stable depuis 2020 : nous comptabilisons 326 journées réalisées en 2022 pour 12 personnes accueillies dont notamment 2

Parmi les effectifs permanents :

- 58 % de personnes présentent une déficience intellectuelle
- 24 % des personnes présentent des troubles psychiques
- 13 % des personnes présentent des troubles du spectre autistique
- 3% des personnes présentent une déficience auditive

79 % des personnes accompagnées par la Résidence Henner bénéficient d'une mesure de protection (13 tutelles, 9 curatelles et 1 habilitation familiale)

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

La résidence Henner comprend un agrément de 35 places :

- 30 places en collectif
- 1 place d'accueil temporaire
- 4 places en appartements externalisés
- 3% des personnes présentent une déficience auditive

79 % des personnes accompagnées par la Résidence Henner bénéficient d'une mesure de protection (13 tutelles, 9 curatelles et 1 habilitation familiale)

	COLLECTIF	APPARTEMENT
Nombres de places agréées	31	4
Nombres de places installées	25	4
Nombre de personnes accompagnées en accueil temporaire	12	0
Nombre de sorties en 2022	2	0
Nombre d'admissions	1	0

En 2022, la Résidence Henner a accompagné 41 personnes, dont 29 en effectif permanent. Au total, 9 392 journées ont été réalisées en 2022, soit un taux de réalisation de l'activité de 81.68 %.

### L'organisation interne

La Résidence Henner, implantée au cœur de Colmar et à proximité de la gare, se situe dans un environnement favorable pour l'indépendance et la liberté d'aller et venir de ses résidents.

Contrairement à d'autres secteurs géographiques, les difficultés de recrutement ont été moins importantes, permettant la stabilité de l'équipe.

L'équipe d'Henner en fin d'année se compose :

- D'un chef de service et d'une secrétaire (2 temps plein)
- D'une équipe éducative composée de (7 temps plein) dont une salariée AES assurant un rôle de coordination santé à mi-temps.
- D'une équipe logistique composée de 4 Agents de Services Intérieurs (2 temps plein et 2 mi-temps) et d'un Agent de Maintenance (mi-temps)
- D'une équipe de nuit composée de 2 Veilleuses de nuits (1 temps plein et 1 mi-temps)

La fin d'année fut marquée par l'arrivée d'une nouvelle cheffe de service et d'une nouvelle secrétaire. La directrice du Pôle Accueil Spécialisé a vu son périmètre élargi, intégrant le Pôle Hébergement et Accompagnement 67 et 68 dont fait partie la Résidence Henner.

Ces changements significatifs au niveau de l'ensemble de l'équipe, ont été une source de perturbations pour nos personnes accompagnées. Malgré ces difficultés, l'équipe a su se montrer soudée et créative pour maintenir les liens avec les personnes accompagnées et maintenir les repères essentiels à leur bien-être.

La participation en tant que site pilote dans le déploiement de Istya Parcours (dossier unique de l'utilisateur) a quelque peu perturbé l'équipe éducative, qui a dû s'approprier un nouvel outil et s'adapter à une nouvelle organisation dans la gestion du dossier.

## La dynamique d'amélioration

Les Copil DACQ (Dynamique d'Amélioration Continue de la Qualité) sont à relancer au sein de la Résidence par l'équipe de Direction nouvellement arrivée.

En 2022, au sein de la résidence :

- La politique d'Entretien Bilan et Perspectives / Entretiens professionnels a été poursuivie et les objectifs de réalisation atteints pour l'année en cours
- L'élaboration et le suivi des Projets Personnalisés des personnes accompagnées ont été réactivés par les professionnels.

Les perspectives de dynamique d'amélioration seront poursuivies : mise en place de commissions de travail (commission participation, commission fête et animation, commission SAAD, commission admission), mise à jour des documents de la loi 2002-2 (livret d'accueil, projet de service), etc.

## Les activités liées à l'accompagnement. . . . .

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

Après une année 2021, consacrée à la restructuration de l'équipe et perturbée par les épisodes du COVID, l'année 2022 nous a permis de redynamiser l'accompagnement des personnes autour des projets personnalisés. L'année 2023 sera consacrée au changement de logiciel et la gestion numérique du projet personnalisé.

En 2022, un travail a été fait pour permettre aux résidents de découvrir de nouvelles structures d'accompagnement et d'hébergement. L'accent a été mis sur les visites d'autres établissements médico-sociaux et l'organisation de stages de découvertes. Cette ouverture s'inscrit pleinement dans la démarche de promotion de l'autodétermination des personnes accompagnées, puisqu'elle vise à favoriser la capacité à faire des choix éclairés. Rapidement, nous avons pu observer que plusieurs personnes ont exprimé le choix de trouver un lieu de vie plus adapté à leurs besoins (notamment pour leur retraite). Par ailleurs, plusieurs résidents ont pu réaliser des stages sur le dispositif habitat inclusif Home Gerrer.

Concernant les activités ludiques et festives, 2022 a été marquée par le retour des événements ouverts aux familles et aux amis de la Résidence.

Les activités mises en place en 2021 se sont poursuivies (Chorale des Casseroles Chantantes, équithérapie avec le centre équestre de Colmar, interventions de la Ludothèque de Horbourg-Wihr, partenariat avec l'Association Pat à Sel). Une convention a été signée et expérimentée avec l'Association Unis-Cité pour l'intervention de services civiques et d'accompagnement individuels de résidents.

## La participation des personnes accompagnées

En 2022, 4 réunions CVS ont eu lieu à la Résidence Henner. Le CVS, tout comme l'équipe de la Résidence, a été impacté par des départs et des arrivées :

- Départ d'un représentant titulaire des personnes accompagnées
- Départ d'un représentant titulaire des salariés.

En décembre 2022, l'ensemble des représentants des personnes accompagnées ont bénéficié d'une action de formation visant à développer leurs compétences d'élus. Cette action a permis de renforcer leur pouvoir d'agir et d'impulser une nouvelle dynamique à la participation des personnes accompagnées à la Résidence Henner.

En 2023, la Résidence Henner s'attachera à renforcer la dynamique participative en améliorant le fonctionnement et les outils de la « réunion des résidents » (réunion mensuelle d'échanges et d'expression des résidents).

### Les activités de soins et santé

En 2022, une vaste campagne de prévention du cancer a été proposée :

- Dépistage ADEMAS (prévention du cancer du sein) : 7 résidentes ont pu en bénéficier, dont 2 résidentes avec échographie mammaire suite à la difficulté de faire la mammographie classique.
- Dépistage ADECA (prévention du cancer colorectal pour les personnes de 50 à 74 ans) : une sensibilisation a été faite auprès des résidents concernés. Toutefois, les résidents concernés n'ont pas souhaité réaliser ce dépistage en raison d'une forte appréhension, et ce malgré les efforts d'adaptation et de soutien proposés par l'équipe.
- Dépistage Cancer col de l'utérus : 5 résidentes ont fait le dépistage, 2 résidentes ont refusé de réaliser ce dépistage et ce malgré les explications.

Cette campagne sera complétée en 2023 par un projet « handicaner » qui va permettre de sensibiliser les personnes accompagnées, les aidants et les professionnels à l'importance des dépistages des différents cancers. Des actions d'éducation à la santé pour tous seront menées dans les ESMS. Dans le parcours de santé du résident, cette étape de dépistage devra prendre tout son sens et être facilitée.

Nous pouvons noter également :

- La poursuite du partenariat ASTRIDE avec le CDRS
- L'ajout d'un passage infirmier supplémentaire le midi pour les résidents présents en journée
- L'ajout d'une intervention ponctuelle des IDE pour l'administration de traitement à l'ESAT le midi
- La préparation des résidents aux rendez-vous grâce aux BD pédagogiques de CoActis Santé.

En 2022, 478 rendez-vous médicaux et paramédicaux ont eu lieu, soit une augmentation de 20%. Cette augmentation s'explique par l'avancée en âge des résidents et par une augmentation des actions préventives. Maintenir et soutenir l'autonomie des résidents lors de ces rendez-vous reste une priorité (encourager les déplacements en autonomie lorsque cela est possible).

Ainsi, nous relevons que la mission de coordination « santé », menée par une professionnelle de l'équipe, a pris tout son sens et a permis d'harmoniser et sécuriser le parcours de santé de la personne accompagnée.

Pour 2023, un groupe de travail va élaborer la fiche de missions des coordinateurs de Santé. Les usagers et leurs familles seront interrogés sur les attendus de ce rôle. Ce travail permettra de légitimer cette fonction essentielle à un accompagnement personnalisé dans le respect des choix et de la confidentialité.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### L'autodétermination

En 2022, l'équipe éducative a suivi une sensibilisation à l'autodétermination en e-learning. Cette formation a été suivie de façon collective lors des réunions d'équipe. En 2023, cette formation sera proposée aux nouveaux salariés, ainsi qu'à l'équipe d'ASI et aux Veilleurs de nuit afin de favoriser l'appropriation du sujet par l'ensemble de l'environnement des personnes accompagnées.

De plus, les 2 salariées référentes autodétermination ont participé à une action de supervision visant à soutenir le déploiement des actions en direction des personnes accompagnées et des familles en 2023.

1 salariée et 2 résidents ont également participé à une formation « Facile à Lire et à Comprendre », méthode visant à faciliter l'accès aux informations des personnes en situation de handicap. Depuis, plusieurs transcriptions de document en FALC ont été réalisées.

L'année 2023 sera consacrée au déploiement d'actions de sensibilisation à destination des personnes accompagnées et des familles, et à l'approfondissement des pratiques éducatives favorisant l'autodétermination et le pouvoir d'agir des personnes accompagnées à la Résidence Henner. En lien avec la démarche autodétermination, une réflexion est engagée en 2023 sur les enjeux d'accessibilité aux informations et de participation des personnes accompagnées à la Résidence Henner.

### La transformation de l'offre

#### HABITAT INCLUSIF

En 2022, plusieurs personnes accompagnées par la Résidence Henner ont pu expérimenter le dispositif d'Habitat Inclusif Home Gerrer en réalisant des stages de découverte d'une durée de 2 jours à 1 mois. Ces stages de découverte permettent aux résidents d'expérimenter une vie plus indépendante dans le cadre d'un dispositif de vie sociale et partagée. Ces expériences visent à favoriser leur autodétermination.

#### COORDINATION DE PARCOURS

Le dispositif de coordination de parcours de l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace a été saisi par la Résidence Henner dans le cadre d'un accompagnement complexe, en partenariat avec le SAVS de Colmar. Celui-ci sera poursuivi en 2023.

#### ACCUEIL SÉQUENTIEL

En 2022, 1 personne a bénéficié d'un accueil séquentiel (1 semaine d'accueil temporaire par mois). Cet accueil séquentiel vise à favoriser la découverte et la préparation à un accueil permanent en 2023.

#### CHANGEMENT DE LOGICIEL DIU

Depuis 2022, la Résidence Henner s'est mobilisée en qualité de site pilote pour l'expérimentation et le déploiement du nouveau Dossier Informatisé de l'Usager ISTYA PARCOURS. Ce nouveau DIU s'inscrit pleinement dans la transformation de l'offre en ce sens qu'il favorise l'identification des prestations SERAFIN.

## Conclusion et perspectives . . . . .

La Résidence Henner et ses professionnels poursuivront la dynamique installée en 2022 et auront à cœur de :

- Poursuivre le déploiement de la stratégie associative visant à favoriser l'autodétermination, la participation et le pouvoir d'agir des personnes accompagnées

- (Re)lancer la Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité par le lancement du COPIL qualité transversal et les différents groupes de travail en découlant
- Consolider la nouvelle équipe et en renforcer sa cohésion
- Favoriser l'arrivée de nouveaux résidents
- Améliorer les espaces de vie collectifs .

# FOYER DU GRAETHOF GUEBWILLER

EN 2022



**29** personnes accompagnées



**35** places autorisées  
dont 2 places temporaires



**4** admissions



**2** sorties



**15** professionnels en personne physique

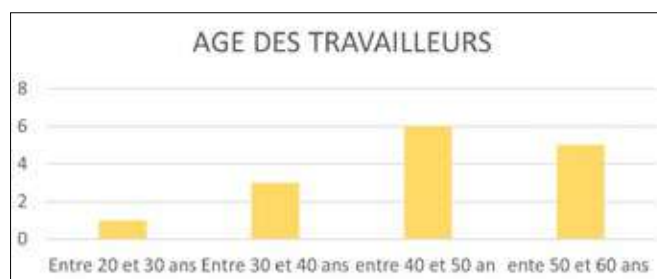


**14** professionnels en ETP

Après une année 2021 fortement mouvementée, 2022 a été l'année de la stabilité et de la reconstruction. Les changements dans l'équipe de direction et surtout l'arrivée d'une nouvelle cheffe de service à temps plein, a permis à l'équipe de retrouver de la régularité et du support managérial, favorisant ainsi un climat social apaisé. Accompagné par un cabinet extérieur dans une démarche d'analyse des risques psychosociaux, l'ensemble de l'équipe, par son investissement et son engagement, a su se remobiliser et redonner du sens à l'accompagnement des résidents.

## Le public accompagné

En 2022, ce sont 24 personnes qui ont été accompagnées dans le cadre d'un accueil temporaire, au foyer du Graethof. L'établissement dont la vocation première est celle d'accueillir des « actifs » (essentiellement des travailleurs d'ESAT) n'accueille aujourd'hui que 15 travailleurs. Nous observons, depuis quelques années déjà, cette catégorie se réduire de plus en plus, avec une forte augmentation des travailleurs âgés de plus de 40 ans (73%).



L'accueil de jeunes travailleurs de 20 à 39 ans ne représentant que 27% de l'effectif accueilli. Ceci semble lié d'une part aux difficultés d'accès à un emploi de la jeune génération, et d'autre part à une appétence certaine pour de l'hébergement individuel plutôt qu'une vie en collectivité.

Tout comme en 2021, la population reste assez vieillissante (70% ont plus de 45 ans).

Le changement de profil du public accueilli au foyer se confirme avec le souhait clairement exprimé pour la plupart de ces personnes de rester vivre sur Guebwiller et au foyer du Graethof, plus particulièrement.

Le nombre de personnes sans activité professionnelle augmente (37.5%). Ceci implique une nouvelle organisation du travail pour répondre à ces nouveaux besoins. Il s'agit de répondre à la fois à leurs besoins d'activités (éviter le «vide», source d'angoisse et de troubles du comportement) et mieux accompagner les personnes vieillissantes porteuses de handicap mental.

Le foyer du Graethof accueille des personnes qui présentent principalement une déficience intellectuelle. Néanmoins, les troubles psychiatriques, et les comorbidités liées à l'autisme et au vieillissement amènent les professionnels à adapter leur accompagnement, au quotidien, en fonction de ces nouveaux troubles. Ceci amène également un travail plus étroit avec le secteur sanitaire et plus particulièrement la psychiatrie.



Le nombre de personnes accédant à la retraite s'accroît (de 4 à 6 personnes) et va continuer à progresser en 2023. Le nombre de personnes travaillant à temps partiel tend aussi à progresser et ces demandes sont principalement faites en raison de difficultés liées à l'âge.

Pour répondre aux nouveaux besoins des résidents qui restent de manière permanente ou partielle en journée au foyer, un nouveau planning de fonctionnement a été mis en place avec des temps éducatifs d'accompagnement adaptés aux besoins des personnes vieillissantes et des personnes installées à la résidence du Canal.

Cette nouvelle organisation donnera lieu à un nouveau projet de service à compter de 2023.

En parallèle, les partenariats avec le SAJ, les travailleurs sociaux libéraux, les associations du territoire se consolident et offrent des temps d'accompagnement individuel et collectif.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

L'établissement dispose d'un agrément de 35 places : 23 places installées au foyer et 12 places installées en appartements rattachés à la Résidence du «Canal».

En 2022, le foyer a accompagné en permanent 25 personnes :

- 18 personnes au sein du collectif ;
- 7 personnes à la résidence du Canal.

Le taux d'occupation au foyer du Graethof était de 67%, du fait du nombre de places vacantes, mais nous comptabilisons 112 jours d'accueil temporaire.

Le foyer du Graethof malgré de nombreux aménagements reste un établissement vétuste avec des espaces privés et collectifs à repenser en particulier afin de continuer à accueillir une population vieillissante. L'intimité ne peut pas toujours être garantie. Certaines chambres ne disposent pas de sanitaires individuels et les résidents doivent partager des salles de bains communes.

Pour cette raison, 2 chambres ne sont plus occupées et une autre reste provisoirement occupée mais sa taille reste trop petite pour permettre un accueil décent.

Afin de faciliter l'apprentissage vers plus d'autonomie, un projet de transformation d'un studio avec 2 chambres en «un appartement évaluation» est en cours. L'objectif étant de proposer une expérience de vie en autonomie sécurisée afin de mesurer les capacités et les besoins des personnes souhaitant vivre un jour en autonomie.

En proposant un hébergement évolutif, allant du foyer collectif au studio individuel, le Graethof s'inscrit dans un dispositif inclusif par le logement et placera ainsi les personnes accueillies dans une dynamique d'insertion sociale. En 2022, à la résidence du «Canal», 5 studios restent vacants.

Le manque d'attractivité du lieu peut s'expliquer par l'absence d'un projet clair.

Le foyer est resté ouvert 355 jours. Il a été ainsi occupé, comme en 2021 à 67% en moyenne.

Installées depuis plusieurs années à Guebwiller, les personnes résidant au Graethof ne souhaitent pas vivre ailleurs pour le moment et expriment leur choix de rester. La petite ville de Guebwiller de par sa taille facilite leur autonomie, son dynamisme et sa volonté inclusive contribue à faire des résidents des habitants et des citoyens de Guebwiller à part entière.



De ce fait, peu de sorties du foyer du Graethof sont à noter ; seules 2 personnes l'ont quitté pour s'installer dans le milieu ordinaire.

L'année 2022, n'aura pas permis de nouvelles admissions mais une reprise des accueils temporaires contribue à répondre aux besoins de logements des travailleurs en situation de handicap du territoire.

### L'organisation interne

Débutée en 2021, (avec des conséquences fortement ressenties encore en 2022), une crise de confiance, entre l'équipe de direction et l'ensemble des professionnels, et un fort turn-over au sein de l'équipe de direction et de l'équipe éducative, ont fortement marqué l'établissement.

Pour faire suite au droit d'alerte qui avait été lancé par les professionnels, un travail autour des Risques Psychosociaux animé par le cabinet STIMEO a été lancé dès janvier 2022. Cette dynamique a permis de réengager une réflexion sur l'avenir du Graethof qui depuis de nombreuses années reste la source des préoccupations majeures.

En juin, l'arrivée d'une nouvelle cheffe de service, la finalisation du recrutement de l'équipe (pour un démarrage efficient à partir d'octobre) avec une nouvelle organisation du travail clarifiée, des missions précisées et une volonté de chacun de dépasser ses craintes augurent d'un nouveau dynamisme et d'une reprise de l'activité.

### La dynamique d'amélioration

La situation exceptionnelle rencontrée au Graethof en 2022, avec une crise sociale majeure n'a pas permis de poursuivre les travaux du Copil Qualité. L'année 2022, au Foyer du Graethof aura en particulier été marquée par le maintien, malgré la situation dégradée, des prestations et de l'accompagnement des personnes. En effet peu d'évènements

indésirables ont été rédigés cette année et la plupart sont à mettre en lien avec des troubles psychiatriques peut être exacerbés par une équipe instable.

Un travail sur les besoins du territoire en termes d'hébergement pour les personnes en situation de handicap permet d'identifier les attentes des jeunes qui aspirent de plus en plus à un habitat ordinaire. Nos prestations devront permettre d'offrir un plus large choix d'hébergement, évaluer régulièrement les compétences pour apporter les réponses les plus adaptées.

### La participation des personnes accompagnées

En 2022, les temps d'expressions des résidents, rendez-vous mensuels, ont été maintenus malgré la situation sociale dégradée extraordinaire. Une forte participation des résidents y est toujours notée. Leur implication dans la vie quotidienne, leurs demandes d'activités après en avoir été fortement privés durant la période de crise sanitaire, et le besoin d'être rassurés quant aux rituels du quotidien, ont été les sujets récurrents de cette année 2022.

Très engagés depuis toujours dans une dynamique citoyenne, et s'étant fortement mobilisés lors des élections du CVS de 2021, les résidents ont participé activement aux 4 réunions organisées en 2022. Les sujets abordés concernaient en particulier l'après COVID et l'envie de reprendre une vie active et des sorties, des inquiétudes suite aux mouvements des professionnels, le besoin de retrouver du cadre notamment sur la résidence du Canal.

Afin de les aider à mieux investir ces temps de réunion, les membres élus ont suivis une formation CVS.

Des réunions résidents ont aussi repris à partir de septembre ; ces temps permettent d'apporter de l'information, de débattre sur des problématiques, de répondre à des questions du collectif.

## Les activités liées à l'accompagnement

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

Les accueils temporaires ont été en nette régression cette année. Les tensions RH alors rencontrées et la reconstruction de l'équipe, a mis entre parenthèse les propositions d'accueil temporaire.

Le retour progressif de certains membres de l'équipe éducative avec une équipe au complet dès le mois de mai 2022, a permis de relancer l'offre de service en particulier en répondant à de nouvelles demandes d'hébergement. Ainsi, nous avons répondu à la demande de 3 personnes pour un total de 112 jours d'accueil temporaire.

Parmi elles, une personne emménagera définitivement dans les appartements rattachés du « Canal » en février 2023, et une seconde reviendra en vue d'une admission définitive, également dans un appartement rattaché, si ses compétences le permettent.

Le projet de la résidence du « Canal » ne fait plus sens pour les professionnels. A cela s'ajoute le manque d'attractivité que le « Canal » représente pour les personnes extérieures qui ne savent pas ce que serait la plus-value pour elle, de vivre là.

Un travail sur le recueil des besoins permettra d'orienter notre accompagnement, de proposer des supports éducatifs adaptés et de relancer une dynamique collective.

### Les activités de soins et santé

Dans le projet d'établissement, cet axe précise que les missions de l'établissement sont « d'assurer la sécurité matérielle, psychique et affective de chacun et préserver sa santé ».

Du fait de l'avancée en âge des personnes accueillies, la question de la santé est un axe majeur dans l'accompagnement au quotidien et mobilise des temps importants d'accompagnement des professionnels. Rendez-vous médicaux réguliers (226 rendez-vous sur l'année dont 35% en dehors de Guebwiller), chez les différents praticiens, sans négliger les dépistages des cancers.

Malgré la présence d'un centre hospitalier sur Guebwiller, l'offre de service en particulier en matière de médecin généraliste reste extrêmement réduite (2 médecins traitants). L'intérêt qui peut être porté aux personnes handicapées en lien avec leur handicap particulier, témoigne parfois d'une certaine légèreté, mais l'absence d'offre de service limite la possibilité de pouvoir faire appel à d'autres professionnels.

Les conditions dégradées de la psychiatrie impactent fortement le quotidien des personnes accompagnées par une dégradation des moyens disponibles pour leur prise en soin. Ceci complique le travail de partenariat et crée des tensions dans le collectif avec de nombreux arrêts maladie pour les personnes accueillies. Ces arrêts maladies impliquent un accueil en journée, qui doit être géré par l'équipe du foyer.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### L'autodétermination

Très engagée dans un accompagnement valorisant le choix des personnes accompagnées, l'équipe du Graethof n'a cependant pas ou peu participé aux formations sur l'autodétermination en 2022.

La culture professionnelle de la recherche d'un choix averti pour les personnes accompagnées marque toutefois les pratiques même si elles peuvent parfois être teintées par une tendance à la surprotection.

L'âge avancé des personnes accompagnées, certaines pathologies psychiatriques et les besoins particuliers des personnes avec TSA sont sans doute à l'origine de ces préoccupations éducatives.

### La transformation de l'offre

En 2022, le foyer du Graethof a su, malgré de forts bouleversements, adapter son organisation aux nouveaux besoins d'un public majoritairement vieillissant.

Afin de garder une offre de service adaptée à un large public, le foyer du Graethof a souhaité s'associer à un projet de développement d'un Habitat Inclusif sur Soultz qui devrait ouvrir ses portes au premier semestre 2023.

Dans la dynamique du foyer, ce nouveau projet vient consolider quelques pistes de développement d'une nouvelle offre de service :

- L'acquisition d'apprentissages dans un environnement sécurisé, celui du foyer à travers une vie collective ;
- L'évolution progressive vers plus d'autonomie à travers une expérimentation sécurisée d'une vie en appartement.
- Le développement de nouvelles compétences et la gestion des avantages et des contraintes liées à une vie indépendante en appartement rattachés au « Canal », avec comme projet final, la vie en habitat inclusif ou en habitat autonome.

## Conclusion et perspectives . . . . .

Après une année marquée par une crise sociale majeure et le turn over des professionnels, c'est une équipe nouvelle qui voit le jour.

L'accompagnement du projet d'amélioration de la qualité de vie au travail, dont a bénéficié l'ensemble de l'équipe (direction et professionnels de terrain) a permis d'identifier des objectifs sur deux axes :

- Développer un référentiel de fonctionnement partagé par l'ensemble des professionnels du site et sa hiérarchie
- Se doter d'un système de communication institutionnelle efficace et fonctionnelle.

La poursuite de ces objectifs s'est déjà amorcée dans une démarche collective et conviviale, propice au développement de la cohésion et l'esprit d'équipe, tout en s'articulant avec les processus qualité de l'association.

Profitant de cette dynamique, l'équipe a fait le choix de s'engager sans tarder dans l'accueil de stagiaires professionnels et de contrat de professionnalisation afin de développer une intelligence collective et les bases d'un savoir-faire inclusif qui doit marquer les pratiques du futur.

# RESIDENCE CAP CORNELY FATH, FASPHV, FAM

EN 2022



91

personnes  
accompagnées



98

places  
autorisées

dont 1 place temporaire



3

admissions



3

sorties



56

professionnels  
en personne physique



52

professionnels  
en ETP

L'année 2022 a revêtu un caractère particulier, notamment par :

- L'arrivée d'une nouvelle équipe de Direction (Directrice de Pôle, Directeur Adjoint, Cheffes de service FATH-FASPHV / FAM) ;
- L'arrivée de nouveaux professionnels sur l'ensemble des unités ;
- L'évaluation de l'organisation des temps de travail au sein des unités.

## Le public accompagné

La résidence CAP CORNELY comprend 3 agréments distincts :

- Le FATH de 49 places (dont 16 places gelées) ;
- Le FASPHV de 21 places ;
- Le FAM de 27 places dont 7 TSA + 1 place d'Accueil Temporaire.

La Résidence Cap Cornely a accueilli en 2022, 78 résidents permanents

- ▶ Au niveau du FATH, 60% des résidents permanents ont entre 20 et 39 ans
- ▶ 30% des résidents ont plus de 50 ans
- ▶ Au niveau du FASPHV, 38% des résidents ont entre 50 et 60 ans
- ▶ 43% ont plus de 60 ans
- ▶ Au niveau du FAM, 38% des résidents ont moins de 40 ans
- ▶ 31% des résidents sont âgés de plus de 60 ans.

La majorité des personnes sont porteuses d'une déficience intellectuelle mais nous remarquons une forte proportion de personnes présentant des troubles psychiques et comportementaux impliquant une prise en charge spécifique par la psychiatrie.

Nous notons des situations complexes accueillies au FAM qui présentent des troubles du comportement mobilisant de manière importante les professionnels. Des solutions de répit soit par des hospitalisations, des accueils séquentiels (PAG) ou des séjours de répit restent un palliatif, mais sont encore à développer avec nos partenaires et à consolider à travers notamment d'outils fiables et partagés par tous.

## Le fonctionnement de l'établissement . . . . .

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

	FATH	FAM	FASPHV
Nombres de places agréées	49	28	21
Nombres de places installées	20	26	32
Nombre de personnes accompagnées en accueil temporaire	8	2	3
Nombre de sorties en 2022	1	0	2
Nombre d'admissions	3	0	0

Depuis 2021, 16 places de FATH ont été gelées. Et 14 places de FATH ont été attribuées pour des profils FASPHV.

En 2022, le FATH a réalisé 319 journées d'accueil temporaire permettant ainsi à 8 résidents d'expérimenter la vie en foyer et d'être évalués sur leurs capacités. 3 résidents ont été admis définitivement. Nous constatons en 2022 une dynamique de nouveaux résidents FATH plus jeunes souhaitant vivre en FATH avec un projet de travail en ESAT. Une liste d'attente est constituée et permettra de se rapprocher de l'autorité de tarification pour un dégel progressif des places.

### L'organisation interne

Concernant les professionnels, un turn-over important a eu lieu sur la 1<sup>re</sup> moitié de l'année 2022, dans la continuité de 2021, couplé à des difficultés de recrutement et d'attractivité des postes dans le secteur social et médicosocial.

- ▶ En juin 2022, ont été recrutées deux nouvelles Cheffes de Service (FATH-FASPHV / FAM-LOGISTIQUE)
- ▶ La Directrice du PAS a vu son périmètre élargi, intégrant le PHA 67 et 68 dont fait partie Cap Cornely.
- ▶ Un nouveau Directeur adjoint a également été recruté en juillet 2022.

Depuis, 10 nouveaux salariés (AES-AS-ME-IDE) ont été recrutés sur l'ensemble des unités permettant de stabiliser l'équipe éducative et paramédicale. 3 postes restent à pourvoir sur le FAM.

En juin 2022, le Cabinet FEDERIS Conseil, mandaté pour évaluer l'organisation du temps de travail au sein des unités, a procédé à la restitution de l'audit :

- Pour le FAM, «la couverture en terme d'organisation et d'horaire est efficace lorsque le personnel n'est pas absent ou non remplacé. Nécessité cependant de stabiliser l'équipe, la salariée la plus ancienne est arrivée en septembre 2020».
- Pour le FAM TSA, «la couverture en effectif est trop insuffisante pour assurer une prise en charge de qualité».
- Pour le FATH et la FASPHV, «la couverture en terme d'organisation et d'horaire est efficace, permettant de consacrer du temps aux missions. Pour le FATH, le retour des résidents travailleurs vers 17h peut cependant être améliorée par la création d'un horaire de soirée supplémentaire».

Ces constats présentés par le Cabinet FEDERIS en octobre 2022 sont les points de départ d'une nouvelle organisation de travail réfléchie et débutée fin 2022, à poursuivre et à finaliser en 2023.

### La dynamique d'amélioration

Les Copil DACQ (Dynamique d'Amélioration continue de la Qualité) sont à relancer au sein de la Résidence par l'équipe de Direction nouvellement arrivée.

En 2022, au sein de la résidence :

- La politique d'Entretien Bilan et Perspectives / Entretiens professionnels a été poursuivie et les objectifs de réalisation atteints pour l'année en cours
- Le recrutement de 10 travailleurs sociaux (postes vacants) a permis d'avoir un impact positif sur la dynamique de travail et d'accompagnement au sein des unités
- L'élaboration et le suivi des Projets Personnalisés des PSH ont été réactivés par les professionnels.

Les perspectives de dynamique d'amélioration seront poursuivies : nouveau cycle de planning de travail dans les unités, politique de formation adaptée, Projet de service, évaluation des RPS...

## La participation des personnes accompagnées

En 2022, le CVS s'est réuni à 4 reprises.  
En février 2022, les élections au CVS de la Résidence ont eu lieu.

- ▶ 2 résidents titulaires et 2 résidents suppléants ont été élus
- ▶ 2 titulaires représentants des familles et 2 suppléants représentants des familles ont été élus
- ▶ 1 représentante des salariés a été élue

Un nouveau règlement intérieur a été validé à l'issue de cette élection, et traduit en FALC.

## Les activités liées à l'accompagnement

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

Parmi l'ensemble des prestations d'accompagnement réalisées au sein de la Résidence, un focus est réalisé sur les prestations suivantes :

#### LA PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT POUR ACCOMPLIR LES ACTIVITÉS DOMESTIQUES

- ▶ L'accompagnement à la préparation d'un repas, l'entretien de son studio et l'achat des produits nécessaires pour le quotidien (alimentation, ...)

#### LA PRESTATION POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'AUTONOMIE DANS LES DÉPLACEMENTS

- ▶ Les résidents du Cap Cornely ont participé à la Semaine Européenne de la Mobilité en partenariat avec Soléa et la M2A en Octobre 2022
- ▶ Les personnes accompagnées ont ainsi pu découvrir l'offre de transport, visiter les entrepôts de Soléa, apprendre à se déplacer en Tram et bus, appréhender les éléments de sécurité dans les déplacements, comprendre comment fonctionne l'alimentation d'un tram

#### ACTIVITÉS D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES ACTES DE LA VIE QUOTIDIENNE

- ▶ Toilette et habillage / aide à la prise médicamenteuse / aide à la coupe d'aliments / accompagnement au repas / apprentissage à l'hygiène / apprentissage au choix de vêtements et préparation de semainier vestimentaire / observance et veille de santé

#### ACTIVITÉS D'ACCOMPAGNEMENT À L'EXPRESSION DU PROJET PERSONNALISÉ

- ▶ Permettre au résident d'exprimer au mieux ses attentes et ses besoins pour déterminer son projet de vie.

#### ACTIVITÉS D'ACCOMPAGNEMENT POUR VIVRE DANS UN LOGEMENT

- ▶ Acquérir son mobilier, le renouveler, aménager son studio / rechercher un logement dans le cadre de son projet de vie / prestation d'hébergement temporaire (90 jours/an).

#### ACTIVITÉS D'ACCOMPAGNEMENT POUR LA PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS SOCIALES ET DE LOISIRS

- ▶ Organisation des séjours de vacances / aide à la recherche et mise en œuvre d'activités en inclusion / sorties de loisir avec des bénévoles

#### ACTIVITÉS D'ACCOMPAGNEMENT À L'AUTONOMIE DANS LA GESTION DES RESSOURCES

- ▶ Interface avec les mandataires judiciaires / aide à la cogestion de l'argent de poche

### Les activités de soins et santé

Une IDE à 50% a été recrutée en janvier 2022. En octobre 2022, elle est passée à 70 %. Une 2<sup>e</sup> IDE à 75 % complète l'effectif infirmier depuis mi-octobre. Un psychiatre (3h30 par semaine) et un médecin coordinateur (3h par semaine) sont en soutien.

#### LES ACTIONS RÉALISÉES

- ▶ Le premier objectif depuis que l'effectif IDE est au complet, a été la sécurisation du circuit du médicament avec la formation des équipes à l'aide à la prise médicamenteuse et la formalisation des fiches d'attestation. Les IDE ont modifié la fiche d'émargement pour qu'elle réponde aux besoins de traçabilité des administrations médicamenteuses. Les IDE en lien avec le psychiatre sont en réflexion pour le passage des médicaments « si besoin » en gouttes, en médicament « per os ».

#### LES AXES DE TRAVAIL PRINCIPAUX DES PROJETS DE SOIN

Les projets de soin dans le projet personnalisé sont rédigés. (Investigations médicales et mise à jour des suivis).

#### LES ACTIONS DE PRÉVENTION CANCER RÉALISÉES DANS L'ANNÉE

- ▶ Les préventions cancer du sein et gynécologique sont effectués.

#### LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT À LA SANTÉ ET AUX SOINS

- ▶ Des bilans sanguins de contrôle sont programmés ainsi que des rendez-vous de contrôle dentaire (rdv en odontologie à l'hôpital).
- ▶ Les IDE accompagnent lors des consultations médicales (cardio, neuro, généraliste...) et elles créent le lien avec les médecins traitants des résidents.
- ▶ Il est constaté que certains résidents nécessitent un accompagnement pointu au niveau de la santé.

#### LES PARTENARIATS DE SOIN MIS EN PLACE

- ▶ Les IDEL sont conventionnées pour prendre le relais le weekend ou fériés lors de l'absence des IDE.
- ▶ Les kinés sont conventionnés, ils viennent tous les jours pour 5 séances.

- ▶ Le pédicure passe 1X/mois (une séance tous les 2 mois pour 8 résidents)
- ▶ Un ergothérapeute est intervenu pour une situation. Le suivi en orthophonie en audioprothésiste et orthoprothésiste est fait en libérale.
- ▶ Une convention avec le laboratoire et la pharmacie sont formalisés.

#### COORDINATRICE PARCOURS SANTÉ SUR LE FATH-FASPHV

- ▶ La coordinatrice a été recrutée en décembre 2022 pour assurer la coordination du parcours santé des résidents en FATH-FASPHV et développer les actions de prévention santé.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### L'autodétermination

Faire évoluer l'accompagnement des résidents afin de développer leur capacité à s'autodéterminer est un objectif prioritaire. Pour ce faire, il est essentiel que l'entourage de la personne s'engage de manière cohérente et coordonnée dans cette démarche :

- 5 référents autodétermination sont identifiés et formés au sein de la Résidence Cap Cornely ;
- La démarche d'autodétermination et de sensibilisation des salariés a débuté fin 2022 au sein du Cap Cornely et se finalise à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2023 ;
- L'information et la sensibilisation des familles débutera en 2023.
- Un webinaire composé de vidéos explicatives et de témoignage de plusieurs familles permettra la sensibilisation des familles.

### La transformation de l'offre

Le catalogue des prestations du Cap Cornely. Le catalogue des prestations du FATH, FASPHV, FAM a été réalisé. L'ensemble des prestations directes sont identifiées et cataloguées. Ce catalogue se doit d'être évolutif puisque correspondant aux besoins des résidents qui par définitions sont évolutifs

L'Accueil Temporaire permet d'offrir :

- un droit au répit aux parents de personnes accueillies au Cap Cornely
- d'expérimenter la vie en Foyer avec un projet de travailler en ESAT
- 319 journées d'accueil temporaire ont été réalisées en 2022.

#### LES PARTENAIRES DE DROIT COMMUN MOBILISÉS EN COMPLÉMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Plusieurs résidents dont la situation est dite complexe bénéficient de l'intervention d'un travailleur social libéral pour compléter l'accompagnement.

La résidence dispose également d'un partenariat avec Adaptavie permettant aux résidents de Cap Cornely de bénéficier de prestations de loisir du droit commun.

## Conclusion et perspectives . . . . .

Cap Cornely et ses professionnels poursuivrons la dynamique installée en 2022 et œuvrerons concrètement à :

- L'aménagement des espaces de vie au sein des unités et l'accueil au rez-de-chaussée
- L'amélioration des cycles de travail au sein des unités

- (Re)lancer la Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité par le lancement du COPIL qualité transversal et les différents groupes de travail en découlant
- L'amélioration des conditions de travail des professionnels et l'évaluation des RPS au sein de la Résidence
- La déclinaison au quotidien des axes stratégiques du Projet Associatif.

# RÉSIDENCE LE MOULIN

EN 2022



**143**

personnes  
accompagnées



**101**

places  
autorisées



**11**

admissions



**10**

sorties



**52**

professionnels  
en personne physique



**49**

professionnels  
en ETP

L'année 2022 a été marquée par de nombreux mouvements de personnel, tant au niveau de la Direction que des équipes de terrain :

- Un changement de la Direction de Pôle,
- Un départ à la retraite de la Directrice Adjointe et l'arrivée d'un 2<sup>e</sup> Chef de Service
- L'arrivée de nouveaux professionnels au sein des différentes équipes.

Cela a entraîné une certaine fragilité dans l'organisation des équipes.

## Le public accompagné

La résidence le Moulin a trois agréments distincts :

- 56 places en FASPHV,
- 28 places en FATH,
- 17 appartements autonomes.

Le public reste majoritairement vieillissant que ce soit en FATH ou en FASPHV.

En FASPHV, sur 59 personnes accueillies, 46 ont entre 60 et 75 ans , soit 78% (le plus âgé ayant 75 ans).

Au niveau du FATH, la tendance reste au vieillissement avec 33% des résidents qui ont entre 55 et plus de 60ans. Nous constatons toutefois une plus grande hétérogénéité

des âges avec 27% des travailleurs qui n'ont pas encore 40 ans et 16% qui ont moins de 25 ans. Même si ce chiffre reste faible, il est significatif d'une tendance et le résultat d'actions destinés à accueillir des jeunes en FATH associées au développement de nouveaux partenariats, notamment avec les IMPROS.

Cette tendance s'observe au niveau des appartements autonomes, 47% des personnes ont moins de 40 ans.

La majorité des personnes sont porteuses d'une déficience intellectuelle. Cependant la forte proportion de personnes présentant des troubles psychiques et comportementaux implique une prise en charge spécifique au niveau de la psychiatrie.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

En 2022, la résidence le Moulin a accompagné :

- 59 personnes en FASPHV,
- 18 résidents travailleurs ,
- 18 personnes habitant en logement autonome.

Nous comptabilisons sur l'ensemble de la résidence 39 accueils temporaires ramenant à un taux d'occupation pour le FATH de 93.69%, pour le FASPHV 94,46% et pour les logements autonomes de 100%.

Il est à préciser que la résidence n'a pas officiellement de places d'accueil temporaire mais celles-ci sont proposées sur des places d'hébergement permanentes inoccupées.

Le glissement du FATH vers le FASPHV se poursuit en 2022, avec 2 nouveaux résidents retraités.

Cette tendance s'observe également avec des réorientations des appartements autonomes vers le FASPHV.

Mais nous observons également un mouvement du FATH vers les logements autonomes avec 2 réorientations de travailleurs vers les appartements autonomes, ce qui ramène une certaine dynamique de flux au sein des appartements autonomes. Ainsi présentant une population plus jeune, cet habitat est davantage considéré comme un tremplin pour une vie plus autonome.

Une dynamique de nouveaux résidents FATH plus jeune s'observe. En 2022, la résidence a proposé 357 journées d'accueil temporaire pour 17 personnes avec une orientation FATH. Cette modalité permet d'expérimenter la vie en foyer et a permis d'admettre 5 nouveaux résidents dans l'année. Au niveau du FASPHV, on compte 1 décès et une réorientation dans un lieu de vie médicalisé.

### L'organisation interne

L'emplacement géographique de la résidence le Moulin en centre-ville de Mulhouse est facilitateur dans l'autonomie des résidents. Le tout à proximité (médecin, supermarché, pharmacie...) et l'accès des transports en sont des exemples.

Les actions liées aux risques psycho sociaux mises en place par la Direction en 2021 se sont engagés pleinement en 2022 pour l'ensemble des équipes. Le COPIL en lien avec la psychologue du travail a pu animer des ateliers répondant aux problématiques relevés dans l'enquête préalable.

L'objectif de stabilité au sein de l'équipe des ASI a été réalisé en 2022, avec l'embauche de 4 professionnels en CDI.

Si l'équipe éducative avait trouvé une stabilité en 2021, le départ en 2022 de 4 professionnels l'a bouleversé. Couplé à des difficultés de recrutement et d'attractivité du secteur, l'organisation de l'équipe est encore fragile.

Le départ de la psychologue en fin d'année accentue l'instabilité.

### La dynamique d'amélioration

Les COPIL DACQ (Dynamique d'Amélioration continue de la Qualité) sont à relancer au sein de la résidence par la nouvelle équipe de Direction.

En 2022, au sein de la résidence :

- la politique d'Entretien et Bilan et Perspectives /Entretiens professionnels a été poursuivie et les objectifs de réalisation atteints pour l'année en cours
- l'élaboration des Projets Personnalisés des personnes accompagnées a été réactivée par les professionnels

Les perspectives de dynamique d'amélioration sont poursuivies :

- La réorganisation de l'établissement à partir des besoins des résidents,
- le projet de service,
- la politique de formation adaptée,
- le nouveau cycle de planning pour les professionnels.

La participation des personnes accompagnées

En 2022, le CVS s'est réuni à 4 reprises et les élections effectives cette année ont permis d'élire :

- Des représentants des personnes accompagnées, 2 résidents titulaires et 2 résidents suppléants
- 2 représentants des familles
- 1 représentant des salariés.

En fin d'année, l'ensemble des représentants des personnes accompagnées ont bénéficié d'une action de formation visant à développer leurs compétences d'élus. Cette action impulse une nouvelle dynamique à la participation des résidents au CVS avec notamment des outils facilitateurs à la communication. Leur pouvoir d'agir est renforcé.

Une douzaine de résidents accompagnés de 7 professionnels se sont investis dans la relecture du projet associatif en FALC, dans la transcription FALC de l'édito du Président du journal associatif d'octobre 2022 ainsi que dans la transcription FALC d'une partie du guide du consentement, édité par le CREA. Ces actions permettent aux résidents de s'inscrire dans la démarche associative FALC et d'être reconnus en tant que personnes ressources pour la rédaction de documents officiels.



## Les activités liées à l'accompagnement. . . . .

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

De façon générale, les activités de 2021 ont été reconduites. Ainsi, les résidents peuvent participer à un peu plus d'une trentaine d'activités par semaine dans différents domaines : sport, jardin, cuisine, nouvelles technologies, pratiques artistiques, jeux ludiques, citoyenneté, bricolage, menuiserie. Un bilan spécifique à chaque activité est effectué en cours d'année.

L'année 2022 marque une réouverture de la résidence le Moulin sur l'extérieur notamment au travers de l'inscription de l'établissement à des événements publics et la reprise du travail partenarial, qui s'étaient arrêtés de façon abrupte en 2020, avec une timide reprise en 2021 en lien avec la pandémie.

S'inscrire dans la vie de la cité est une des missions des accompagnants. Ainsi, les résidents ont notamment participé au :

#### LE CARNAVAL DE MULHOUSE :

Pour la 7<sup>e</sup> année consécutive, une dizaine de résidents s'investissent dans cette activité de construction d'un char, sur toute une année. Cette collaboration s'est développée, du fait que les résidents qui apprécient d'être spectateurs, souhaitent aussi en être acteur. Ainsi, la résidence a bénéficié d'un plateau, de l'accès au local des chars. Dans la continuité, nous avons participé à la cavalcade, le 06 mars 2022, dans la ville de Mulhouse avec une trentaine de résidents.

#### LE VILLAGE DU MOIS DU CERVEAU

du 22 mai au 28 mai 2022 : ce projet rassemble une dizaine de structures pour une exposition commune d'œuvres, dont l'objectif est de mettre en avant les talents artistiques de personnes en situation de handicap : cinq résidents ont pu exposer leurs œuvres (collective et individuelle) lors de cet événement.

#### LA NUIT DU HANDICAP

10 juin 2022 : La Résidence participe au comité d'organisation de cet événement qui a pour objectif de promouvoir les compétences des personnes en situation de handicap. Ainsi, 24 résidents ont pu participer à la nuit du handicap à travers un atelier créatif (co-animé pour une professionnelle et 2 résidentes), une activité de parcours moteur et un concert des choristes. L'année 2022 a vu la particularité d'intégrer deux résidents au comité d'organisation.

#### LES MULHOUSIENNES

18 septembre 2022 : c'est à l'initiative de deux résidentes que nous avons constitué un groupe de marcheuses et participé à cet événement de sensibilisation solidaire. Ainsi, 16 résidentes ont pu marcher et participer à la lutte contre le cancer.

Le travail partenarial permet d'enrichir et de trouver de nouveaux supports pour les activités. Cette démarche participe à l'ouverture des résidents vers l'extérieur et à diversifier le champ des possibles.

L'écart entre les générations des personnes accompagnées se creuse encore cette année ; d'un côté il y a les résidents vieillissants qui perdent en autonomie de déplacement, d'endurance et de capacités, de l'autre des travailleurs ou non-travailleurs plus jeunes, plus dynamiques dont les capacités sont amenées à progresser.

Les accompagnements dans les gestes de la vie quotidienne se spécialisent. Pour le FASPHV, il s'agit d'accompagnements plus long et plus ciblés. Pour le FATH, l'apparition d'un public plus jeune demande une adaptation dans la réponse à leurs besoins.

Les activités autour de la vie sociale et relationnelle ont été redynamisées au cours de l'année en lien avec une formation pour 12 professionnels.

### Les activités de soins et santé

Deux orientations majeures ont été menées, dans le domaine de la prévention liée au vieillissement et dans la stabilité du parcours santé de la personne. Les besoins des résidents vieillissant se tournent essentiellement vers les spécialistes. Des accompagnements spécifiques au niveau de l'alimentation est plus présents (régime adapté, problème de déglutition). La population jeune est accompagnée dans l'entrée du parcours de soin qui est souvent source d'angoisse pour eux.

Le service de coordination «santé» a créé des liens essentiels et une communication pertinente entre les partenaires médicaux et l'établissement.

Afin d'harmoniser et de sécuriser le parcours de santé de la personne accompagnée, un groupe de travail va élaborer la fiche de missions des coordinateurs «santé» au sein des établissements non médicalisés du PHA. Les usagers et leurs familles seront interrogés sur les attendus de ce rôle. Ce travail permettra de légitimer cette fonction essentielle à un accompagnement personnalisé dans le respect des choix et de la confidentialité.

Aussi, le projet handicaner, dans un premier temps, va permettre de sensibiliser les personnes accompagnées, les aidants et les professionnels à l'importance des dépistages des différents cancers. Des actions d'éducation à la santé pour tous seront menées dans les ESMS. Dans le parcours de santé du résident, cette étape de dépistage devra prendre tout son sens et être facilitée.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### L'autodétermination

Dans une continuité des différentes formations qui sont faites à destination des professionnels et des résidents, 2022 s'inscrit comme l'année de l'exercice des compétences acquises en matière d'autodétermination et de FALC. Dans ce prolongement, il est nécessaire de modifier les pratiques dans l'accompagnement et d'inscrire autant que possible le résident dans les échanges qui le concernent particulièrement dans l'élaboration des Projets Personnalisés.

L'autodétermination devient la norme dans la construction d'un projet d'activité et le maintien de cette dernière. En sont l'exemple les groupes suivants :

#### GRUPE DES JARDINIERS

Rythmés par de nombreuses réunions ou temps d'échange autour du jardin, ce sont eux qui vont décider de quoi sera fait le jardin d'une année à l'autre. Les comptes-rendus sont rédigés en FALC et les demandes directement adressées à la Direction. De ce groupe a, naturellement, découlé deux autres groupes aux missions, compétences et appétences différentes : le groupe des menuisiers qui réalise de nombreux décors et le groupe des décorateurs qui imagine la décoration extérieure.

#### GRUPE DE CHORISTES

##### « LE CHŒUR DES ROSSIGNOLS »

La chorale, mise en place en 2021 a pris beaucoup d'ampleur à la Résidence : les participants sont à l'initiative de la création d'un logo et d'un nom, ainsi que l'organisation de concerts. Ils participent autant que possible à la sélection des chants, à la confection des cahiers de chants, au travail sur les affiches, au bilan et évaluation à travers des réunions de travail ainsi qu'au compte-rendu rédigé en FALC.

L'autodétermination est importante pour le projet de vie du résident, mais elle l'est aussi pour agir sur son environnement de vie. Au-delà de ces groupes bien identifiés, différentes actions ont été menées à la Résidence afin de développer l'autodétermination, le bien-vivre et d'autres habilités sociales.

#### BALCONS FLEURIS

43 résidents ont souhaité participer à cette opération de fleurissement de la Résidence à travers les balcons individuels. Chacun a pu aller en jardinerie, choisir sa composition. Cette action a permis aux résidents d'investir leur habitat et de développer la confiance ainsi que la pair-aidance (aide à la mise en balconnière, arrosage pendant les congés).

#### PROJET CUISINE PÉDAGOGIQUE

L'objectif de ce projet était de développer un guide de présentation et d'utilisation de la cuisine pédagogique, afin de rendre visibles et compréhensibles aux résidents les diverses possibilités d'utilisation de cet outil situé au cœur de la Résidence. Le guide cuisine a mobilisé 3 professionnelles de l'animation et 2 professionnelles de l'éducatif : il été co-construit avec tous les résidents qui ont pu exprimer leur souhait et leur façon de s'imaginer dans cet espace.

### La transformation de l'offre

Le catalogue des prestations du FATH et du FAPHV de la Résidence le Moulin a été réalisé. L'ensemble des prestations directes sont renseignées. Le catalogue se doit d'être évolutif en lien avec le besoin de résidents.

La Résidence s'inscrit dans une démarche s'adaptant au parcours de vie des personnes. Dans ce contexte, de nouvelles prestations sont proposées comme l'accueil progressif dans le cadre de l'accueil temporaire, favorisant une intégration adaptée en considérant les problématiques de la personne.

Aussi, dans le cadre de l'expérimentation CRETON, l'établissement a accompagné de manière séquentiel un jeune homme. Cet accompagnement a abouti à la réussite de son accueil en SAJ.

## Conclusion et perspectives . . . . .

La Résidence Le Moulin va poursuivre le processus de réflexion au niveau de l'organisation de la prise en charge des personnes accueillies.

Face au vieillissement de la majorité des personnes accueillies et l'arrivée de jeunes travailleurs, il est essentiel de réévaluer les besoins de chacun.

En partant de cette analyse, la Résidence va s'engager dans un processus de changement fonctionnel.

En ce sens, la démarche d'amélioration Continue de la Qualité sera relancée par la mise en place du COPIL qualité. Nous poursuivons les actions de sensibilisation à l'autodétermination en e-learning pour l'ensemble des salariés. Dans l'accompagnement des résidents, il s'agit de consolider le développement de l'autodétermination et le pouvoir d'agir sur l'environnement.

# SAJ DE SOULTZ

EN 2022



**34** personnes accompagnées



**25** places autorisées

dont 1 place temporaire



**0** admission



**1** sortie



**11** professionnels en personne physique



**10** professionnels en ETP

Après une année 2021, pleine d'instabilité et d'incertitude, l'année 2022 a été une année de réflexion et de reconstruction, durant laquelle l'équipe a su se mobiliser et faire preuve d'endurance et de constance dans son organisation au quotidien ; elle a eu à cœur de maintenir et de proposer un accueil et un accompagnement de qualité. Le service au travers des recrutements réalisés a permis et permet aujourd'hui, une stabilité, une cohésion d'équipe et un renforcement positif du travail réalisé.

## Le public accompagné

Le profil du public accueilli tend en faveur d'un vieillissement, ainsi il est observé que la moitié des personnes accueillies a au-delà de 50 ans. Le ratio homme/femme est en faveur de 13 femmes pour 21 hommes, 1/4 d'entre eux vivent en famille d'accueil/foyer ; les autres vivent au domicile familial. La moitié ont été en activité professionnelle, 2 exercent encore à mi-temps à l'ESAT.

Le profil type de la personne accueillie est donc un homme entre 50 et 74 ans résidant en famille, domicilié autour de Guebwiller et sans activité professionnelle.

Les personnes accueillies au SAJ, présentent en majorité une déficience intellectuelle légère à modérée en principal, et il est observé que 30% de la file active présente un trouble du spectre autistique (TSA).

Ce pourcentage de personnes accueillies présentant un TSA oblige l'équipe à repenser les modalités d'accueil, la composition des groupes, les activités et l'accompagnement notamment lors des sorties.

Il s'agira également d'accompagner l'équipe dans une montée en compétence en lien avec la spécificité de ce public notamment au travers du plan de formation.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

Le Service d'Accueil de Jour (SAJ) accompagne et accueille 34 personnes en file active ce qui représente 20 personnes par jour lissés sur la semaine. Cette organisation pour l'année 2022 repose toujours dans le cadre réglementaire du contexte COVID.

1 seule personne a quitté le service en raison d'un changement lié à sa famille d'accueil en toute fin année 2022. Le SAJ a bénéficié d'une ouverture à hauteur de 219 jours ce qui représente 3592 jours réalisés avec un taux d'absentéisme de 35.5%. La hausse de ce taux d'absentéisme par rapport à l'année 2021 s'explique par l'accueil séquentiel mais également par l'absence de 3 personnes accueillies (l'un d'entre eux suite à une perte de motivation, pour les autres, lié à leur état de santé).

Force est de constater que la période COVID a contribué à l'accueil séquentiel. En effet, courant de l'année 2022, la quasi-totalité des personnes accueillies bénéficie d'un accueil séquentiel soit maximum 4 jours par semaine.

La proximité du SAJ avec l'ESAT, qui se trouve sur le même site, favorise la mutualisation de certains services comme la restauration et les transports mais limite l'autonomie du SAJ quant à son organisation et ses modalités d'accueil, (notamment pour période d'ouverture, fermeture, restauration, transport).

La procédure d'accueil temporaire (période de stage) a été réactualisée courant de l'année, afin de permettre une montée en charge progressive des admissions lissées sur le calendrier d'ouverture 2023. Ainsi, 6 personnes bénéficieront d'une période d'accueil temporaire.

### Les activités liées à l'accompagnement

2022 a été le terreau de la mise en œuvre de nouvelles activités ; ainsi le SAJ a un partenariat avec :

- Un article céramiste ;
- Une association de la protection de la jeunesse « le Lieu » à Mulhouse, dans le cadre d'une activité théâtre forum ;
- La SPA (promenade) ;
- Un atelier cuisine réalisé tous les jours à la demande des personnes ;
- L'Ecomusée ;
- 2 marchés, un au Printemps et un à Noël avec des objets confectionnés par les personnes lors d'ateliers manuels.

La sortie annuelle, collective à l'ensemble des personnes accompagnées et des professionnels a permis la découverte de la ville de Breisach (Allemagne) au travers d'une croisière en péniche agrément d'un repas.

### La dynamique d'amélioration

Un retour à la normale post période COVID a permis une reprise optimale des activités.

L'absence de la référente qualité tout au long de l'année 2022 pour cause de congé parental, a mis en suspend les réunions Copil Qualité.

Nous comptabilisons 6 événements indésirables liées principalement à des chutes, des problèmes de santé et des troubles de comportement.

Enfin, l'année 2022 a été teintée par des recrutements successifs permettant la stabilité de l'équipe et une nouvelle dynamique.

### La participation des personnes accompagnées

Courant de l'année 2022, le Conseil à la Vie Sociale s'est réuni 3 fois et le groupe d'expression mensuel qui s'est tenu 9 fois, a permis aux personnes accompagnées d'exprimer leur besoins et attentes ainsi que leur participation effective dans la vie et le quotidien du service.

Une rencontre avec les personnes accompagnées et leur famille a été organisée courant de l'automne afin de permettre une présentation de la nouvelle équipe ainsi que la déclinaison des axes de travail et des projections de l'année 2022-2023.

### FOCUS DE L'ATELIER CUISINE

Cet atelier cuisine permet aux personnes accompagnées d'être sensibilisées :

- autour du circuit court en termes de producteurs locaux,
- de l'équilibre alimentaire (portion),
- du budget (courses),
- du recyclage (tri)

## Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

L'équipe a bénéficié d'une formation en lien avec le projet personnalisé. Elle a été actrice du plan formation interne et, à ce titre, a participé à de nombreuses formations (prévention et gestion des compétences, gestion de projet, l'autodétermination).

De plus, une salariée est inscrite dans une démarche de contrat de professionnalisation en qualité de future monitrice éducatrice et une professionnelle a également fait et validé une formation de coordination d'équipe.

L'équipe accompagne chaque année une stagiaire école (Praxis) et contribue à la professionnalisation des futurs travailleurs sociaux de demain.

## Les activités de soins et santé

Au regard du vieillissement de la population, une attention particulière sera portée à la prévention, à la sensibilisation et au dépistage des différents cancers dans le cadre du programme handicaner.

Ce point est d'ores et déjà abordé dans le cadre des projets personnalisés notamment dans l'axe santé (qualité du sommeil, régime alimentaire).

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

La formation autour de la réflexion l'élaboration, la rédaction et la mise en œuvre du projet personnalisé dispensé au printemps 2022 a permis une amélioration de l'animation et de la mise en œuvre du projet personnalisé de la personne accueillie.

### L'autodétermination

L'autodétermination reste au cœur du Projet Associatif qui se décline au SAJ ; ainsi le Service favorise l'autodétermination des personnes accompagnées au travers de l'expression de leurs attentes lors des Projets Personnalisés et s'inscrit dans une démarche de formation de 2 professionnels, qui ont été identifiés comme référents.

Les instances, tels que le groupe d'expression et le CVS, permettent, mensuellement, de recueillir la parole des personnes accueillies. Les 2 représentantes du Conseil de la Vie Sociale assurent la retransmission fidèle des propos lors du Conseil de la Vie Sociale. Enfin, la formation projet

personnalisé a permis à l'équipe d'optimiser le recueil des attentes et des besoins et d'interroger constamment l'adhésion la personne accueillie à la mise en œuvre de son projet.

### La transformation de l'offre

L'équipe du SAJ s'inscrit pleinement dans la réflexion engagée par l'association en lien avec la transformation de l'offre de service.

Ainsi, nous avons fait appel au service de coordination de parcours de l'association afin d'optimiser l'accompagnement d'une personne accueillie et de permettre une réponse adaptée et sécurisée à cette situation. Cette collaboration a permis au service d'élargir son partenariat, de proposer un soutien hors les murs et une montée en compétence des professionnels dans le cadre des échanges nécessaires à la prise en compte de cette situation à travers de rencontres inter-partenariales régulières.

## Conclusion et perspectives . . . . .

Aujourd'hui, l'équipe exprime la volonté de maintenir une stabilité retrouvée et de s'inscrire durablement dans une dynamique de projet. Le réinvestissement « des espaces » et le projet de mise en scène du Projet Associatif autour de l'autodétermination en facile à lire et à comprendre (FALC) animent l'ensemble des professionnels et des personnes accueillies.

L'équipe participera à une journée de formation en lien avec l'accompagnement à la Vie Affective, Relationnelle et Sexuelle (VARs).

La réflexion autour du projet de service et notamment sur l'offre et les prestations proposées par un SAJ sera poursuivie en 2023.

L'évènement de cette année 2023 sera d'offrir une journée festive à l'ensemble des personnes accueillies dans le cadre d'une journée hors les murs.

# SERVICE D'ACCUEIL DE JOUR CAP CORNELY

EN 2022



**48** personnes accompagnées



**57** places autorisées



**17** professionnels en personne physique



**16** professionnels en ETP

L'année 2022 a revêtu un caractère particulier, notamment par :

- L'arrivée d'une nouvelle équipe de Direction (Directrice de Pôle, Directeur Adjoint)
- L'arrivée de nouveaux professionnels sur l'unité
- L'admission de 9 nouveaux bénéficiaires

## Le public accompagné

En 2022, le SAJ de Cap Cornely a accompagné 57 personnes (pour un agrément de 48 places) représentant 47,3 ETP accompagnés.

30 personnes sont accueillies à temps plein et 27 personnes accueillies à temps partiel.

### RÉPARTITION PAR SEXE ET TRANCHES D'ÂGE

La population accueillie en 2022 est similaire à celle accueillie en 2021, à savoir une majorité d'hommes (32) pour 25 femmes.

L'augmentation de l'accueil de personnes dans la tranche d'âge 20-29 ans a été amorcée avec l'admission de 4 jeunes adultes en cours d'année.

Quant aux deux autres tranches d'âge (30-49 et 50-75 ans), nous restons dans les mêmes proportions et par conséquent dans la même problématique des personnes accueillies vieillissantes.

### RÉPARTITION SELON LEUR LIEU DE VIE

48 personnes sur les 57 accueillies vivent au domicile parental ou familial (frère-sœur).

Les 9 autres restantes sont des personnes qui vivent en autonomie, seul(e) ou en couple, dont 6 sont des personnes retraitées de l'ESAT et ont plus de 65 ans.

### RÉPARTITION PAR TYPE DE DÉFICIENCE

La totalité des personnes présente une déficience intellectuelle (légère, moyenne ou profonde).

La déficience moyenne étant la plus représentée (70%). A ceci s'ajoutent des troubles psychiques, des troubles liés au vieillissement, des déficiences sensorielles et métaboliques et des troubles du spectre autistique (en augmentation), ce qui nécessite une réflexion quant à un accompagnement spécifique et un perfectionnement des méthodes psychoéducatives (formation des professionnels et acquisition d'outils adaptés).

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

La crise sanitaire s'étant estompée, nous avons retrouvé un fonctionnement se rapprochant de celui d'avant crise, nous permettant aussi de reprendre les accueils temporaires de stagiaires en vue d'admission.

En 2022, le SAJ a ouvert 224 jours.

Le taux de réalisation de l'activité a été de 83%. Une personne a souhaité quitter le SAJ pour rester à domicile. 14 personnes ont été accueillies en stage dont 9 personnes qui ont été admises, provenant essentiellement d'IMPRO, ESAT et PCPE.

Le taux d'absentéisme a été de 20% (soit 1991 jours d'absence) qui se déclinent environ en 2 grandes catégories, à savoir la maladie et l'hospitalisation (environ 1000 jours) et les vacances supplémentaires et/ou raison familiale, soit environ 800 jours. Le reste étant pour des motifs divers.

A ce jour, plus de 25 personnes sont en attente de stages et donc d'une éventuelle admission au sein du SAJ.

### L'organisation interne

L'équipe pluridisciplinaire du SAJ composée de 16 professionnels a été impactée par des absences longues (maladie, remplacée par un CDD), par un mi-temps thérapeutique de 8 mois et par les conséquences de l'obligation vaccinale qui a engendré le départ d'une collègue ME.

A cela s'est ajouté le départ d'une éducatrice spécialisée et coordinatrice d'équipe pour d'autres horizons professionnels. Ce sont des professionnels pour qui le remplacement a été rendu difficile, faute de candidats. Seul le poste de Moniteur Éducateur a pu être pourvu en cours d'année.

De ce fait, l'équipe est restée fortement mobilisée pour pallier au déficit de personnel au risque de l'épuisement physique et/ou psychologique mais ayant toujours à cœur de maintenir la qualité de la prise en charge et d'accueil de nos personnes et de leur famille.

Au moment d'absences conjuguées dans le temps, il a été fait appel à de l'intérim pour soulager l'équipe.

### La dynamique d'amélioration

La démarche d'amélioration de la qualité a été mise en suspend en raison du changement de direction et du départ de la référente qualité du service.

Les Copil DACQ (Dynamique d'Amélioration Continue de la Qualité) devront être relancés avec la nouvelle référente qualité et les membres du Copil.

La démarche d'Entretiens Bilans et Perspectives/Entretiens Professionnels a été poursuivie au courant de l'année 2022 et les objectifs de réalisation ont été atteints.

L'ensemble des EI a été traité comme il se doit par la cheffe de service, les professionnels et les personnes accueillies concernées.

L'ensemble des projets personnalisés a été réalisé en 2022.

### La participation des personnes accompagnées

#### CVS

Les élections des CVS ont eu lieu et 4 séances CVS se sont tenues en 2022.

Les séances sont préparées en amont par les personnes accueillies élues avec le représentant des professionnels également élu.

#### DROIT D'EXPRESSION DES PERSONNES ACCUEILLIES

Une fois par mois l'ensemble des personnes accueillies se réunit avec l'ensemble des professionnels.

L'objectif de ce droit d'expression étant de permettre aux personnes de s'exprimer sur différents sujets (suggestions d'activités, propositions diverses, plaintes ...).

#### ATELIERS TRANSVERSES

Les personnes accueillies sont invitées à participer de manière active au choix de leurs ateliers en les mettant en lien avec les objectifs de leur projet personnalisé.

#### LA BRIGADE DU SOURIRE

Il s'agit d'une instance interne au SAJ, composée de 10 personnes accueillies et de deux professionnelles, se réunissant une fois par mois afin de coordonner des temps conviviaux et/ou en lien avec des thématiques spécifiques (Carnaval, journée de la femme, journée citoyenne...).

## Les activités liées à l'accompagnement . . . . .

Du fait de l'amélioration sanitaire,

- ▶ Un séjour de 3 jours à Paris a été proposé à 14 personnes accueillies. Ce séjour permettant de découvrir un mode de vie différent (rupture avec le milieu familial, gestion de ses effets personnels...) pour les personnes accueillies et un répit pour les aidants familiaux.
- ▶ La participation aux différents spectacles, proposés par la Filature dans le cadre du partenariat avec l'association, a pu reprendre.

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

De nouveaux ateliers ont vu le jour, notamment des ateliers en lien avec :

- La vie quotidienne permettant des apprentissages spécifiques (faire un lit, entretenir une chambre...)
- Les transports et déplacements (apprendre à se déplacer en toute autonomie et sécurité)
- Le travail : apprendre à construire un projet professionnel, établir un CV, savoir se présenter... et découvrir le monde du travail protégé ou ordinaire par le biais de visites

Dans le cadre de l'inclusion, des activités sportives inclusives ont vu le jour en 2022.

- ▶ Escalade en salle
- ▶ Pratique d'activités Fitness en salle

### Les activités de soins et santé

Dans le cadre de l'accompagnement des personnes retraitées vieillissantes, sont animés des ateliers «Prévention Santé» visant à sensibiliser nos personnes quant à la nécessité de prendre soin de sa santé et d'identifier les spécialités médicales dont ils pourraient avoir besoin.

Ces ateliers ont vocation à être étendus au reste de la population accueillie.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### L'autodétermination

L'ensemble des professionnels du service a bénéficié de la première étape du processus de formation à l'autodétermination. 2 référentes autodétermination sont identifiées au sein du SAJ.

Une fois les professionnels formés, l'information et la sensibilisation des personnes accueillies et de leur famille débutera courant 2023.

D'ores et déjà, les personnes accueillies sont de plus en plus sollicitées pour donner leur avis, que ce soit lors de leur projet personnalisé, des choix d'ateliers qui en découlent, des temps forts du service, de nouveaux projets....

Il est également prévu d'associer les personnes accueillies dans la réécriture du projet de service.

Une démarche d'accompagnement VARS a été amorcée.

### La transformation de l'offre

Le catalogue des prestations du SAJ :

Ce dernier a été réalisé. L'ensemble des prestations directes a été identifié. Ce catalogue se doit d'être évolutif, correspondant aux besoins des personnes accueillies qui, par définition, évoluent au fil des mois.

### ACCUEIL SÉQUENTIEL

Les 9 personnes admises au SAJ en 2022 ont été accueillies à temps partiel, permettant ainsi de faire face aux nombreuses demandes d'admission pour ce service. Toute personne accueillie au SAJ l'est à temps partiel.

### ACCUEIL TEMPORAIRE

Dans le cadre du droit au répit, 3 personnes accueillies ont pu expérimenter quelques jours en immersion, soit au sein de la résidence Cap Cornely soit dans un autre établissement ne relevant pas de l'APBA.

### COORDINATION DE PARCOURS

Il a été fait appel au nouveau service de Coordination de parcours de l'association pour deux personnes actuellement accueillies au SAJ.



## Conclusion et perspectives . . . . .

Le SAJ Cap Cornely s'est, en 2022, centré à introduire de nouvelles prestations d'accompagnement de la vie du quotidien, conformément aux besoins des personnes accompagnées. Cette dynamique, installée, devra se poursuivre en 2023.

Il sera ainsi plus qu'essentiel de :

- ▶ Continuer à valoriser l'expression des attentes et besoins des personnes accueillies à travers la mise en place d'outils adaptés
- ▶ Faire évoluer l'offre de service en fonction des besoins exprimés et identifiés (personnes vieillissantes, personnes avec autisme...)
- ▶ Accompagner l'équipe dans cette transformation, ainsi que les familles
- ▶ Relancer la Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité
- ▶ Accompagner les personnes accueillies, leur famille et l'ensemble des professionnels dans le déploiement de l'Autodétermination.
- ▶ Développer nos partenariats extérieurs (ESAT, EHPAD...) mais aussi nos partenaires extérieurs Santé
- ▶ Initier l'évaluation des Risques Psychosociaux au sein des unités de Cap Cornely (SAJ-FATH-FASPHV-FAM).

## SAVS 68

EN 2022



**161**

personnes  
accompagnées



**126**

places  
autorisées



**17**

admissions



**46**

sorties



**5**

professionnels  
en personne physique



**6**

professionnels  
en ETP

L'année 2022 a fortement été teintée par des mouvements du personnel notamment dans le cadre d'une mobilité interne, d'un congé maternité et d'une démission. L'équipe s'est fortement mobilisée et a fait preuve d'endurance et de constance dans son organisation quotidienne afin de maintenir une continuité et une qualité d'accompagnement en faveur des personnes accompagnées.

### Le public accompagné

Le SAVS a accompagné 161 personnes sur l'année 2022 en file active soit 15 de moins que l'année 2021. L'activité cependant a été maintenue si nous tenons compte du mouvement des professionnels.

Le public reste à l'équilibre au niveau ratio hommes /femmes soit 89 femmes et 72 hommes.

### Le fonctionnement de l'établissement

#### Les indicateurs administratifs de l'établissement

Le service fonctionne sur un principe entrée/sortie permanente, et l'année 2022 a ainsi généré 17 admissions pour 46 sorties. La durée moyenne de l'accompagnement est de 5 ans mais elle tend à diminuer.

Cela pourrait s'expliquer du fait d'un rajeunissement de la population accompagnée, qui ne souhaite pas s'inscrire dans un accompagnement « long » mais attend des réponses ciblées aux besoins exprimés. Cette hypothèse se confirme sur le territoire mulhousien.

En ce qui concerne le traitement des notifications, le service a accusé réception de 169 notifications en 2022.

Ce nombre important de notifications a toujours pour conséquence d'interroger les travailleurs sociaux sur l'origine de la demande de l'accompagnement, l'adhésion et la volonté de la personne de s'inscrire dans une démarche active d'accompagnement.

Pour exemple, sur le territoire de Colmar sur la période octobre - novembre, 21 courriers envoyés pour des primo-admissions et seul 4 retours ont été réceptionnés. Cela a pour conséquence :

- Une possible dégradation de la situation réelle d'intervention
- Une déperdition d'énergie pour le travailleur social (multiplication des tâches administratives, courriers, relances, appels téléphoniques).

### L'organisation interne

L'équipe est composée de 5 travailleurs sociaux, 1 psychologue, 1 secrétaire et 1 cheffe de service mutualisées. Pour rappel, le SAVS intervient sur 3 secteurs, Mulhouse et Couronne Mulhousienne, Colmar intramuros et Guebwiller et alentours.

Après les départs successifs (pour mobilité interne d'une professionnelle au début du 2<sup>e</sup> trimestre 2022, congé maternité en juillet, et démission en fin d'année) et des absences

## Les activités liées à l'accompagnement

En ce qui concerne les activités liées à l'accompagnement, les professionnels observent :

- **Pour le territoire de Colmar :** des objectifs en lien avec prioritairement la recherche de logement, l'insertion professionnelle et l'aide à la parentalité (naissance),
- **Pour le secteur de Guebwiller :** l'accompagnement « santé » reste un axe de travail prioritaire, puis le logement, l'ouverture de droits, et le suivi administratif,
- **Pour le territoire mulhousien :** deux types d'accompagnement se distinguent : l'un autour de la santé pour les personnes vieillissantes (accompagnement long) et le second pour un accompagnement lié à la recherche de logement et de travail pour un public plus jeune.

L'administratif restant le fil conducteur de l'accompagnement.

perlées tout au long de l'année 2022, les professionnels de terrain se sont réorganisés et fortement mobilisés afin de permettre la continuité d'accompagnement des personnes, le maintien d'une proximité et d'une qualité d'écoute ; cela dans l'attente des recrutements et d'un retour à la stabilité de l'équipe.

### La dynamique d'amélioration

Malgré les contraintes RH, le maintien de l'accompagnement de proximité de terrain a été maintenu mais les temps de réflexion autour des plans d'amélioration continue ont été freinés et limités au nombre de 6.

### La participation des personnes accompagnées

Les 3 sites ont bénéficié respectivement d'un groupe d'expression qui a permis d'échanger autour du bilan de l'année 2022 (toujours teinté d'un fort ressenti en lien avec la période COVID) mais aussi d'exprimer les perspectives en termes de sorties culturelles et moments de convivialité. La problématique émergente du contexte économique « crise énergétique, inflation » apparaît dans le discours des personnes accompagnées avec, pour conséquence, l'obligation des travailleurs sociaux de s'inscrire dans une démarche d'apprentissage autour de la gestion et de l'économie énergétique (chauffage).

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

L'équipe s'ancre toujours de manière dynamique dans le déploiement et le renforcement de son réseau partenarial. Elle continue de s'inscrire dans une volonté des acteurs intra et extras associatifs en participant à des rencontres inter établissements notamment SAVS/ESAT/FOYER.

De plus, certains profils de personnes accompagnées permettent une certaine porosité entre les différents établissements en joignant les professionnels à une collaboration plus efficiente et notamment dans la résolution de situations complexes.

### Les activités de soins et santé

L'axe « santé » reste au cœur des projets des personnes accompagnées, notamment sur le territoire guebwillerois. Cette tendance s'explique par la ruralité du territoire, l'isolement des personnes et l'absence de transport en commun.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### L'autodétermination

Deux professionnels sont identifiés comme référents « auto-détermination » et à ce titre bénéficient de rencontres et de temps d'échange inter – établissements voire inter pôles. Toujours présent dans l'ADN du SAVS et incarné par les travailleurs sociaux et la psychologue, l'autodétermination des personnes accompagnées est constamment recherchée dans l'élaboration, l'écriture et la mise en œuvre des projets personnalisés.

### La transformation de l'offre

Le SAVS, dans sa dimension d'ouverture vers le milieu ordinaire, s'inscrit naturellement dans les projets d'habitat inclusif et participe à ce titre à la réflexion engagée par l'Association sur le territoire de Colmar et de Guebwiller.

Le SAVS de Colmar s'inscrit également comme acteur dans la résolution d'une situation complexe (service de coordination de parcours).

## Conclusion et perspectives . . . . .

Durant toute cette année, les professionnels ont su maintenir une cohésion d'équipe tout en maintenant l'activité et en préservant la qualité de l'accompagnement. Aujourd'hui, l'équipe a à cœur de se stabiliser et de participer à une visibilité des actions engagées sur le territoire.

Toujours mobilisée et impliquée dans le paysage des SAVS du territoire, l'équipe souhaite porter sa réflexion sur le profil des personnes en demande d'accompagnement afin d'anticiper certains partenariats et réponses. Pour ce faire, le SAVS participe de façon active au groupe de travail et réseau des SAVS-SAMSAH 68.

L'équipe maintient un état de veille particulier au contexte économique afin d'accompagner les personnes au plus près de leurs attentes et besoins.

L'année 2023 s'annonce également comme l'année du déménagement vers le siège pour le SAVS de Mulhouse.

# SAMSAH AUTISME

EN 2022



**50** personnes accompagnées



**20** places autorisées



**9** admissions



**5** sorties



**6** professionnels en personne physique



**4** professionnels en ETP

L'année 2022 a permis à l'équipe et aux personnes accompagnées de reprendre un accompagnement de proximité. Le contexte de crise sanitaire ayant été moindre, l'équipe a donc maintenu dans son organisation quotidienne des modalités d'interventions représentatives de celles d'un SAMSAH. A savoir proximité, renforcement positif, qualité d'écoute et intervention au plus près des attentes et des besoins du public.

## Le public accompagné

Le public accompagné par le SAMSAH reste identique à celui des années précédentes, dont le profil demeure celui d'un homme jeune entre 20 et 24 ans, célibataire sans enfant avec une problématique du spectre autistique sans déficience intellectuelle et vivant au domicile familial. Nous observons que  $\frac{3}{4}$  de notre population accompagnée a entre 20 et 29 ans.

En terme de localisation de l'intervention des professionnels, il est observé une augmentation des accompagnements sur le territoire de Colmar.

A la marge, l'équipe observe pour 2022 des accompagnements sur une partie du territoire jusqu'à ce jour non couvert, nord du département, Munster, Kaysersberg...

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

Le service dispose d'une autorisation de 20 places. En 2022, ce sont 50 personnes ( soit 4 de plus que 2021) qui ont été et sont accompagnées par le SAMSAH Autisme SDI ; avec une durée moyenne qui tend à augmenter : 39 % des accompagnements vont au-delà de 3 ans.

Enfin, pour 2022, nous comptabilisons 5 sorties pour 9 entrées.

Le ratio homme/femme reste en faveur de 80% d'hommes et 20% de femmes.

Chaque coordonnateur de parcours accompagne 15 personnes.

### L'organisation interne

Les 5 années d'expérience du SAMSAH Autisme SDI, ont permis à l'équipe d'acquérir et de consolider une expertise et une expérience reconnues par l'ensemble des acteurs du champ sanitaire et médicosocial sur le territoire.

Fort de son rayonnement sur le département, l'équipe a développé un réseau effectif de partenaires et de collaborateurs notamment avec le Centre de Ressource Autisme, le Centre Hospitalier de Rouffach, le Service d'Accompagnement vers l'Emploi et la Maison de l'Autisme de Mulhouse.

L'ambition de l'équipe pour 2022, aura été d'actualiser ses pratiques en lien avec l'évolution du public (augmentation significative des comorbidités, les évolutions du secteur, les attentes des personnes et des partenaires).

Des groupes de travail ont été programmés afin de répondre à une optimisation et une fluidification des parcours et cela dans un souci d'accompagnement pour tous, au regard du travail de transformation de l'offre portée par l'association. Ils n'ont pu aboutir en raison de la forte mobilisation des équipes sur la réponse à appel à projet d'une extension du SAMSAH mais ils reprendront en 2023.

En ce qui concerne la composition de l'équipe: 3 coordonnateurs de parcours, 1 psychologue (absente toute l'année 2022), d'une neuropsychologue, 1 psychiatre, 1 infirmière coordonnatrice de soins, 1 secrétaire et 1 cheffe de service mutualisées.

Le service fonctionne sur un principe entrée/ sortie permanent.

### La dynamique d'amélioration

La déclinaison des axes stratégiques du service repose toujours sur une volonté de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement, ainsi l'ensemble de l'équipe s'engage et participe à de nombreux groupes de travail (PAQ) permettant de repenser et d'améliorer les différentes étapes de l'accompagnement de la personne tout au long de son suivi.

En 2022, les interventions notamment en collectif (code de la route, finance et pédagogie) ont pu reprendre et être réalisés en présentiel.

Les personnes accompagnées ont pu à nouveau accéder à des formations, des stages professionnels et activités (avant COVID) et ainsi reprendre le cours de leur projet.

L'absence de la psychologue tout au long de l'année 2022, a eu pour conséquence la suspension de la thérapie en réalité virtuelle.

Toujours forts de leur expérience dans le champ de la coordination de parcours, les professionnels s'inscrivent de manière permanente dans une dynamique associative et participent activement à de nombreux groupes de travail et de comité de pilotage (Copil coordo, Copil terrain, CODEV). Ils ont, à ce titre, bénéficié d'un temps de formation dispensé par Praxis.

### La participation des personnes accompagnées

Fin d'année 2022, le service, en collaboration avec 2 personnes accompagnées, a initié et préparé un groupe d'expression autour de la sensorialité, animé par le psychiatre et la neuropsychologue.

Ce groupe d'expression a également permis de réaliser le bilan de l'année 2022 au travers d'un temps d'échange sur le fonctionnement et les perspectives du service.

Les personnes accompagnées ont eu à cœur d'exprimer leur satisfaction d'être accompagnées par le SAMSAH et ont témoigné du bénéfice et de l'amélioration de leur qualité de vie et de celle de leur entourage.

Ce temps de partage a également permis de réunir personnes accompagnées, familles et professionnels dans un objectif commun : la convivialité.

## Les activités liées à l'accompagnement . . . . .

En ce qui concerne les axes de travail définis dans les contrats d'objectifs négociés à l'instar de 2021, l'emploi, la formation et l'insertion professionnel restent le terreau de l'intervention et des prestations. Néanmoins, la santé psychique et physique, le logement, la vie sociale et l'autonomie dans les déplacements restent les axes privilégiés à travailler pour le public accompagné.

L'équipe poursuit également une collaboration avec les familles notamment au travers de la dimension dans le soutien aux parents, soutien psychologique, estime de soi, gestion du stress, anxiété...

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

Le SAMSAH étant par définition un service tourné vers l'extérieur et le milieu ordinaire, il s'inscrit donc naturellement dans une démarche de parcours et de lien avec d'autres établissements et services.

Il se définit comme étant un dispositif agile en continuité et/ou en complémentarité de l'ensemble des ESMS de l'APBA, des autres acteurs du médico-social (Santé Mentale, ARSEA, SAVE, ...), les professionnels de la santé, et autres partenaires.

Cette coordination est indispensable à la garantie de la mise en œuvre d'une réponse adaptée aux besoins de chaque personne accompagnée et à la continuité de leur parcours.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

L'année 2022 a permis au travers du bilan des 5 ans d'expérience du service de poser les jalons d'une organisation consolidée qui aujourd'hui souhaite ouvrir le champ des possibles en revisitant son processus accompagnement.

### L'autodétermination

L'autodétermination fait partie de l'ADN du SAMSAH. Les salariés du SAMSAH sont outillés pour travailler l'autodétermination avec les personnes accompagnées (EALDEB, CON, entretien motivationnel, fiche entretien, ...).

De plus, 2 professionnels sont identifiés comme référents « autodétermination » et participent activement à la mise en œuvre de cet axe de travail.

### Les activités de soins et santé

► 4 personnes ont été hospitalisées en 2022.

Force est de constater, chez les personnes accompagnées, une augmentation des troubles liés aux diagnostics TDAH, des troubles psychiques (concerne la moitié des personnes accompagnées) et une augmentation, plus à la marge, des addictions (toutes addictions confondues).

Ces diverses problématiques obligent l'équipe à maintenir un niveau de formation permettant un accompagnement de qualité et surtout adapté aux besoins spécifiques du public. Ainsi, l'infirmière coordinatrice a bénéficié d'une formation VARS (vie affective et relation sexuelle) et à ce titre, 9 personnes bénéficient d'un accompagnement autour de cette problématique.

L'infirmière coordinatrice occupe donc une place stratégique dans la qualité et le suivi des personnes. Elle participe au développement du partenariat et du réseau notamment grâce à son travail d'accompagnement physique auprès des différents acteurs sanitaires (consultation médicale, ...).

### La transformation de l'offre

L'évolution des personnes accompagnées suggère une adaptabilité, flexibilité et une évolution constante de l'équipe. Ainsi pour répondre à de nouveaux besoins, l'équipe renforce, développe et active son réseau.

L'année 2022 aura ainsi permis de travailler avec de nouveaux prestataires telles que comportementaliste canin, ergothérapeute, coordinateur de travaux, représentatif de l'hétérogénéité des attentes, des besoins et des réponses.

## Conclusion et perspectives . . . . .

L'équipe continue de s'inscrire dans une volonté de déploiement des prestations en lien avec les besoins de la personne accompagnée.

L'objectif d'actualisation des pratiques en lien avec l'évolution du public sera poursuivi en 2023 et devra tenir compte de l'évolution du périmètre du SAMSAH suite à l'extension de 20 places de son agrément sur un public TA avec déficience intellectuelle.

L'équipe repensera l'intégralité du processus d'accompagnement, définira les contours de la veille sociale, favorisera et fluidifiera le partenariat avec le secteur sanitaire. Elle travaillera la mise en œuvre des PAQ, de la préadmission à la sortie, gestion de la liste d'attente, sortie et veille sociale en commun avec le SAVS.

Enfin, le projet phare de l'année à venir, sera l'accueil, l'installation des nouveaux collègues ainsi que le déménagement du service dans des locaux permettant d'accueillir l'ensemble du SAMSAH.



# FHTH 67 / RÉSIDENCES FELSBourg, HESPÉRIDES ET LANDSBERG

EN 2022



**59**

personnes accompagnées



**58**

places autorisées



**6**

admissions



**4**

sorties



**30**

professionnels en personne physique



**29**

professionnels en ETP

Le PHA 67 a élargi son périmètre en 2022 avec l'intégration des structures de Haguenau et Wissembourg.

La réception de l'extension du Felsbourg nous a permis, en 2022, d'organiser la dernière phase des déménagements amorcés en 2021 et d'ouvrir quatre nouveaux logements autonomes. Dans les nouvelles unités du Felsbourg et des Hespérides, les personnes accueillies, ainsi que les professionnels ont gagné en qualité et en confort de vie.

La mise en service de ces nouveaux bâtiments s'accompagne de nouvelles responsabilités pour les directeurs et l'équipe éducative, impliqués dans le suivi de leur maintenance et de leur entretien. A compter de 2023, le conventionnement avec KS Solutions devrait contribuer à les soulager dans ce domaine.

La mise en place de nouveaux outils, tels qu'Istya Planning et Istya Parcours, a marqué cette année 2022. Elle a donné lieu à des journées de formation pour les cadres des établissements. Si Istya Planning nécessite encore des ajustements pour prendre en compte les particularités du FHTH, essentiellement du fait des veilles couchées, cet outil révèle aussi le besoin d'adapter nos trames de plannings aux exigences réglementaires.

Après deux années de vacance de poste, l'arrivée d'une nouvelle psychologue a apporté une réelle valeur ajoutée, tant auprès des équipes que des résidents.

## Le public accompagné

55 résidents sont présents au 31 décembre 2022 pour une capacité de 58.

### LA PYRAMIDE DES ÂGES DU PUBLIC ACCUEILLI

Le FHTH poursuit le rajeunissement de sa population avec 32 % de moins de 30 ans.

L'effectif se polarise autour des moins de 30 ans et des plus de 50 ans qui représentent 36% de l'effectif.

Les nouvelles admissions concernent essentiellement des jeunes de moins de 25 ans (5 sur 6).

### LE NOMBRE DE PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR MODALITÉS D'ACCUEIL

Le FHTH 67 rassemble 3 résidences :

- La résidence des Hespérides dans sa nouvelle structure située au cœur de Lingolsheim : capacité d'accueil de 15 places (15 places occupées au 31/12/2022).
- La résidence du Landsberg, une maison de maître dans l'agréable quartier du Neudorf à Strasbourg : capacité d'accueil de 12 places (12 places occupées au 31/12/2022).
- La résidence du Felsbourg à Mutzig constituée d'un bâtiment rénové en 2021 et d'une extension livrée en 2022 : capacité d'accueil de 31 places (28 places occupées au 31/12/2022).
- Par ailleurs, 6 logements autonomes sont adossés à la résidence du Felsbourg (6 logements occupés par 7 personnes).

### LA RÉPARTITION DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR TYPE DE DÉFICIENCE

Les résidents accueillis sont majoritairement en situation de handicap mental (84%). 13% d'entre eux présentent des troubles associés (8% de troubles psychiques et 5% de TSA (Troubles du Spectre de l'Autisme)).

Nous favorisons le travail partenarial de proximité avec les acteurs spécialisés dans le traitement de ces troubles associés (CMP, CRA).

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

#### AGRÉMENT / AUTORISATION – LES DIFFÉRENTS DÉCOUPAGES DE L'AGRÉMENT

- ▶ 58 places autorisées pour 55 places occupées au 31 décembre 2022.
- ▶ 6 logements autonomes sont en service en 2022 au sein de la résidence du Felsbourg à Mutzig (2 appartements T1 et 4 appartements T2).
- ▶ 2 appartements relais viennent compléter l'offre de service.

#### FONCTIONNEMENT

- ▶ Nombre de jours d'ouverture du FHTH : 365
- ▶ Nombre de jours d'activité du FHTH :
  - Prévisionnel : 17 300
  - Réalisé : 16 743
  - Soit un écart de -557 jours
- ▶ Taux de rotation du FHTH : 7,27 %
- ▶ Taux d'occupation et durée moyenne de l'accompagnement :
  - Taux d'occupation : 79,09 %
  - Durée moyenne de l'accompagnement des résidents sortis : 6 ans
  - File active : 59 personnes

- ▶ Nombre d'admissions en 2022 : 6 (massivement des jeunes : 5 sur 6).
  - 4 personnes proviennent d'établissements médico-sociaux
  - 2 du domicile ou de familles d'accueil.
- ▶ Nombre de sorties en 2022 : 4
  - 3 concernent des intégrations dans le dispositif des appartements autonomes du Felsbourg,
  - 1 est liée à un retour en famille.

### L'organisation interne

Le FHTH est un établissement composé de 3 résidences (Strasbourg, Lingolsheim et Mutzig) réparties sur le territoire sud du Bas-Rhin. Cette configuration permet de proposer un éventail diversifié de sites et de modalités d'accueil.

- La résidence du Felsbourg assure une présence éducative permanente qui la rend adaptée à l'accueil d'une partie du public en perte d'autonomie. L'accueil en journée est assuré par une professionnelle en CDD, ainsi qu'une coordination importante gérée par le professionnel des logements autonomes.

- La résidence des Hespérides (15 places) accueille une population hétérogène sur la commune de Lingolsheim.
- La résidence du Landsberg (12 places), implantée à Strasbourg accueille un public dont la moyenne d'âge a notablement rajeuni à la suite des mouvements de résidents opérés lors des derniers déménagements.

Depuis 2022, le Pôle Hébergement et Accompagnement 67 a agrandi son périmètre avec l'intégration des structures de Haguenau et Wissembourg. Le FHTH compte 32 salariés au 31 décembre 2022 et est piloté par Véronique GAUGUET, ainsi que deux chefs de services.

Le fonctionnement de chacune des 3 résidences est supervisé par un coordonnateur qui assure la cohérence des actions mises en place. Les équipes éducatives se réunissent une fois par semaine. L'équipe de direction également. Une supervision est assurée par un intervenant extérieur auprès des équipes éducatives (GAP).

Cette année 2022, post COVID, a permis de relancer la formation des professionnels, tant au niveau du plan de formation que de la sécurité au travail (SST).

### La dynamique d'amélioration

La démarche d'amélioration de la qualité sera réactivée en 2023 et pilotée par le CODIR du PHA 67 qui définit les groupes de travail à mettre en place.

En 2023, un groupe de travail sur les trames de planning sera formé afin de concilier droit du travail et qualité de vie des salariés.

Conformément à notre plan d'action, les actions importantes mises en place au cours des années 2021 et 2022 sont les suivantes :

- Création de 6 logements autonomes adossés à la résidence du Felsbourg.
- Fermeture de la résidence d'Entzheim et résiliation des baux au Heyritz (Strasbourg), ainsi qu'à la résidence de la rue du Spiess (Mutzig) pour investir les nouvelles résidences.
- Mise en place d'une veille de nuit à la résidence des Hespérides.
- Création d'une unité adaptée aux personnes en perte d'autonomie avec activités en journée.
- Recomposition des équipes et du personnel dans chaque résidence avec rajeunissement des résidents accueillis au Landsberg.
- Accompagnement de l'équipe de direction pour préparer l'intégration des structures de Haguenau et Wissembourg.

### La participation des personnes accompagnées

#### LES FORMES DE PARTICIPATION ORGANISÉES PAR L'ÉTABLISSEMENT

Participation active des résidents lors des CVS, ainsi que des Conseils de Maisons organisés tous les mois dans chaque résidence.

Formation de professionnels et de résidents au FALC (facile à Lire et à Comprendre).

#### LE MARCHÉ DE NOËL

Cette année, les équipes éducatives des résidences du Felsbourg et des Hespérides ont mobilisé les résidents pour participer à la tenue d'un stand sur les marchés de Noël de Mutzig et de Lingolsheim. Les bénéfices des ventes serviront à financer de futurs projets.

#### MARCHE OCTOBRE ROSE

La résidence du Landsberg, comme chaque année, a mobilisé les résidents volontaires pour participer à la marche Octobre Rose et soutenir la lutte contre le cancer du sein.

#### PROJET BASKIN

Un projet basket inclusif a été impulsé à l'automne 2022 par un professionnel du Landsberg. Il anime des séances d'entraînement partagées entre personnes dites valides et d'autres en situation de handicap dont les capacités sont hétérogènes. 6 résidents du FHTH et 1 usager du SAVS ont pris part à ce projet.

#### INCLUSION EN MILIEU ORDINAIRE

L'inclusion et l'autonomie des personnes sont travaillées tout au long de l'année par les professionnels. Les résidents prennent de plus en plus part à des activités diverses au sein de clubs « ordinaires » : fléchette, équitation, tir à l'arc, badminton...

L'inscription dans la vie de la cité se fait à travers des participations inclusives des usagers devenant bénévoles actifs et solidaires lors d'actions proposées par les municipalités, notamment : tenue de stands pour le marché de Noël, pour le ravitaillement lors de la Course du Vignoble...

Répondant également à une demande d'acteurs aux alentours du territoire de Mutzig, la résidence a participé et a remporté le concours du plus bel épouvantail.

Une belle rencontre avec l'association « des lumières dans les yeux » nous permet de disposer d'un flipper mis gracieusement à disposition qui vient compléter la salle de jeux du Felsbourg.

## Les activités liées à l'accompagnement . . . . .

### Recherche d'autonomie des résidents :

Dans chaque résidence est décliné un accompagnement à l'autonomie, préparation de repas seuls (en amont établir un menu, faire la liste de courses et ensuite préparation du repas), prise de rendez-vous médicaux ou autres et autonomie dans les déplacements.

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

Dans le cadre des journées de formation cuisine au restaurant éphémère de l'ESAT, la résidence du Felsbourg a accueilli, pour certaines nuitées, des travailleurs ESAT provenant de différents secteurs alsaciens. Cette organisation, validée avec l'ESAT de Duttlenheim, a permis aux personnes de s'inscrire à titre gracieux dans une formation professionnelle et d'avoir un accompagnement éducatif hors temps de formation. Pour 2023, une convention devrait être formalisée.

### Les activités de soins et santé

Le suivi de la santé des résidents du FHTH 67 est assuré dans le cadre d'une collaboration avec la médecine de ville. Mais dans un contexte de secteur sanitaire en crise et post COVID, cette collaboration devient de plus en plus difficile à mettre en œuvre. Il n'en demeure pas moins que les professionnels sont constamment mobilisés pour assurer des accompagnements médicaux (CMP, rendez-vous chez les spécialistes...). Ces accompagnements à moyens constants viennent perturber une organisation de travail déjà fragilisée.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

L'association s'est dotée d'un nouveau projet associatif pour la période 2021-2026 dont l'autodétermination constitue un axe fort qui a été décliné.

### L'autodétermination

Transcription de la charte autodétermination en FALC : un groupe de travail associant des personnes accompagnées a créé une version FALC de la charte.

### VIE AFFECTIVE RELATIONNELLE ET SEXUELLE

4 réunions VARS ont été organisées, regroupant un représentant de chaque résidence et du SAVS.

A partir des besoins recensés, deux actions ont été proposées en 2022, l'une sur le thème des réseaux sociaux et l'autre sur celui du consentement. Les représentants VARS sont intervenus en binômes à raison de deux actions par résidence et pour le SAVS (groupes composés de 3 à 8 personnes). Les retours des actions mises en place étant positifs, de nouvelles propositions seront faites en 2023.

Par ailleurs, le groupe VARS a maintenu sa participation aux réunions du réseau VRAIS Alsace afin d'échanger sur des problématiques communes, définir des pistes d'action et bénéficier du partage d'outils.

Le week-end « Et plus si affinités... » organisé par Nouvel Envol et le réseau VRAIS Alsace s'est déroulé au mois d'avril.

6 résidents FHTH, 1 personne accompagnée par le SAVS, ainsi qu'un professionnel ont participé à ce week-end qui fut une réussite. La préparation d'un second week-end est déjà en travail pour 2023.

### LES ÉLECTIONS PRÉSIDENTIELLES ET LÉGISLATIVES :

En partenariat avec le service ETAPES et la mairie de Lingolsheim, des cafés débats ont été organisés sur l'ensemble des résidences afin d'informer et d'encourager les résidents du FHTH à voter. Une formation à la fonction d'assesseur a aussi été proposée à 8 résidents/usagers qui ont exercé ce rôle dans les différents bureaux de vote de Lingolsheim lors des élections présidentielles et législatives.

### La transformation de l'offre

Quatre nouveaux logements autonomes ont été mis en service à la résidence du Felsbourg en 2022, ainsi que la poursuite des activités de jour.

En cours d'année, le coordonnateur de parcours APBA a été sollicité afin d'aider à solutionner les situations complexes parfois rencontrées avec les résidents.

Le travail de recensement des prestations réalisées s'est poursuivi tout au long de l'année pour aboutir au catalogue des prestations.

### LES APPARTEMENTS RELAIS :

L'appartement relais de Lingolsheim a été occupé par un résident du Landsberg sur toute l'année 2022. Il vient de le quitter pour une installation dans un appartement sur Lingolsheim.

Dans l'urgence, l'appartement relais de Mutzig a été mis à la disposition d'un usager du SAVS dont le logement était insalubre (fin 2021 à mai 2022). Puis, un usager du SAVS l'a intégré début juillet 2022, pour un essai de plusieurs mois.

## Conclusion et perspectives . . . . .

L'année 2022 a été marquée par :

- ▶ La réorganisation du PHA avec la mise en place d'une direction commune pour le Pôle Hébergement et Accompagnement et le Pôle Accueil Spécialisé
- ▶ L'élargissement du périmètre du PHA67 avec l'intégration des foyers d'hébergement, ainsi que du SAVS de Haguenau et Wissembourg
- ▶ La réception d'un nouveau bâtiment à Mutzig qui nous a permis de quitter la résidence de la rue du Spiess et de mettre en service 4 nouveaux logements autonomes.
- ▶ La rénovation des espaces collectifs et le traitement des dégradations à la résidence du Landsberg
- ▶ La poursuite de notre développement avec la mise en place d'habitats inclusifs (Wissembourg)
- ▶ La finalisation du catalogue des prestations harmonisées
- ▶ Le conventionnement avec KS Solutions pour la maintenance générale des bâtiments.

Au cours de l'année 2023, nous travaillerons prioritairement :

- ▶ La fusion des 2 CSE du PHA 67
- ▶ La réactivation de la démarche d'amélioration de la qualité
- ▶ La mise en œuvre de la démarche autodétermination avec la sensibilisation, la formation et l'accompagnement des professionnels, des familles et des usagers :
  - Réunions avec les familles
  - Déploiement du kit pédagogique à destination des personnes accompagnées
  - Coaching des établissements (Mutzig)
  - Evaluation du niveau d'autodétermination des personnes accompagnées

## SAVS 67

EN 2022



**86** personnes accompagnées



**80** places autorisées



**6** admissions



**5** sorties



**3** professionnels en personne physique



**3** professionnels en ETP

Jusqu'en septembre 2022, le SAVS a rencontré des difficultés en raison de deux démissions sur les quatre professionnels que compte l'équipe. Le service a informé les usagers et partenaires de cette situation inédite qui a eu de réels impacts sur l'accompagnement des usagers devant être priorisé tandis que le secrétariat a pris les relais téléphoniques pour répondre aux demandes des usagers.

Au regard de la sollicitation grandissante des usagers, le service travaillera en 2023 à la mise en place d'un jour de permanence sur chaque site afin de traiter efficacement les démarches administratives des usagers.

Malgré une année compliquée, les prestations proposées, autres que l'accompagnement direct, ont permis d'organiser de beaux moments de rencontres et de partages. L'investissement et l'engagement de chaque professionnel sont à souligner et à saluer.

Le SAVS est site pilote du nouveau logiciel Istya Parcours qui apportera une évolution dans le suivi des usagers. Ces derniers disposeront d'un outil unique de suivi des projets personnalisés et de l'accompagnement individuel mis en place.

### Le public accompagné

La population accompagnée se caractérise par un âge plutôt avancé avec une répartition quasi égale entre les moins de 45 ans (48% des usagers) et les plus de 45 ans (52%) et une surreprésentation des jeunes, ainsi que des plus âgés (les 25-29 ans ainsi que les plus de 60 ans) au détriment des tranches intermédiaires.

Les moins de 30 ans représentent 22 % de l'effectif contre 37 % pour les plus de 50 ans.

### Le nombre de personnes accompagnées par type de déficience :

Les deux déficiences majeures du public accompagné sont la déficience intellectuelle (71%) et la maladie psychique (15%). Les troubles du spectre autistique représentent 8% des personnes.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

Agrément du service : 80 personnes

Personnes accompagnées au 31/12/2022 : 81 personnes

- ▶ Le service a été ouvert 252 jours au cours de l'année 2022
- ▶ Nombre de jours d'activité : 20412 jours
- ▶ Nombre de sorties définitives : 5
- ▶ Nombre d'admissions : 6
- ▶ 86 personnes ont été accompagnées au cours de l'année
- ▶ Taux de rotation : 6 %
- ▶ Les 5 personnes ayant quitté le service en cours d'année ont été suivies en moyenne pendant 7 ans (17 ans pour l'accompagnement le plus long et 2 ans et 9 mois pour l'accompagnement le plus court) :
  - 1 a été admise en logements autonomes APBA
  - 1 est décédée
  - 3 ont mis fin à l'accompagnement social en raison :
    - de l'atteinte d'un niveau d'autonomie suffisant (2)
    - de l'absence d'adhésion à l'accompagnement (1).

### L'organisation interne

#### L'ORGANISATION INTERNE ET SON IMPLANTATION

##### GÉOGRAPHIQUE :

Les bureaux du SAVS sont implantés sur les communes de Lingolsheim (dans la résidence les Hespérides) et de Mutzig (dans la résidence du Felsbourg).

50 % des usagers habitent sur l'Eurométropole et 50 % sur le secteur de Molsheim-Mutzig-Vallée de la Bruche.

##### LE NOMBRE DE SALARIÉS

- ▶ L'équipe compte 6 salariés dont 4 ETP affectés à l'accompagnement direct des usagers.
- ▶ L'ancienneté moyenne des salariés du service est de 8,5 ans.
- ▶ Il n'y a pas eu de stagiaires en 2022 au regard du contexte sanitaire (COVID).

##### DYNAMIQUE D'OUVERTURE ET D'INFORMATION

###### ▶ Instant partenaire

Pour le SAVS, il est important de mobiliser des partenaires, notamment autour des situations complexes que nous pouvons rencontrer. C'est pourquoi l'équipe prend part à des « instants partenaires » organisés par la CEA qui permettent de découvrir à chaque fois une structure ou une association œuvrant sur notre secteur géographique et possiblement intéressante dans l'accompagnement des bénéficiaires du service.

###### ▶ Séance d'information

S'informer sur les nouveaux dispositifs mis en place par la région ou le département est important. Il est nécessaire de renouveler et de mettre à jour ses connaissances pour orienter au mieux les personnes accompagnées vers les dispositifs existants. En 2022, l'équipe a assisté à 1 séance d'information organisée par le CODELICO.

### La dynamique d'amélioration

L'équipe du SAVS a retravaillé le livret d'accueil du service en effectuant les mises à jour suite aux différents changements de l'équipe.

Un travail sur la démarche d'admission des usagers a également été initié afin de mieux répartir les tâches de chaque intervenant lors d'une admission, mais aussi pour que chaque nouveau professionnel puisse se saisir des responsabilités qui lui incombent.

Un travail de mise à jour des différents documents est à continuer et à organiser notamment pour respecter les chartes graphiques et institutionnelles.

Le SAVS est site pilote pour l'expérimentation d'un nouveau logiciel Istya Parcours. Un binôme de professionnels (Chef de service et éducateur) a suivi la formation et met en œuvre le suivi opérationnel du déploiement du logiciel auprès de l'équipe éducative et du secrétariat.

### La participation des personnes accompagnées

#### L'INSTANCE DE PARTICIPATION

Le SAVS a à cœur d'encourager la participation des personnes accompagnées. Ainsi, depuis 2016, le service a mis en place une instance de participation qui donne la possibilité aux usagers de s'exprimer mais aussi de contribuer au bon fonctionnement du service.

Chaque réunion est préparée en amont avec les élus et les points abordés sont présentés par ces derniers. En effet, l'équipe éducative y consacre beaucoup de temps et de travail afin que les usagers soient mobilisés et pleinement acteurs de ces réunions. Nous constatons une importante implication de chacun et un réel plaisir à y participer.

Le compte-rendu de ces réunions est réalisé avec des membres de l'instance de participation et retranscrit en FALC dans un journal qui est distribué à l'ensemble des usagers du service afin de permettre aux bénéficiaires du service d'être informés des décisions et propositions du service.

En 2022, nous avons organisé 3 réunions de l'instance de participation.

#### LES ANIMATIONS ET ACTIONS COLLECTIVES DE L'ANNÉE

En 2022, le service a organisé 71h30 d'animation et 13 sorties/animations afin de créer du lien et de rompre la solitude. Les animations ne sont pas décidées par les professionnels mais proposées par les bénéficiaires du service et votées par les membres de l'Instance de Participation.

#### CAFÉ DÉBAT

En 2022, le service a également organisé 2 actions collectives sur le thème « Parlons Politique ».

## Les activités liées à l'accompagnement

### Les occupants des appartements relais en 2022

#### APPARTEMENT RELAIS MUTZIG

Occupants	Durée du séjour	Nombre de jours d'occupation	Résultat et préconisations
1	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2022 au 3 mai 2022	123 jours	Accompagné par le SAVS, accueil d'urgence, orientation vers un logement inclusif
2	Du 1 <sup>er</sup> juillet 2022 au 31 décembre 2022	184 jours	Accompagné par le SAVS. Souhait de trouver un logement à Sélestat

#### APPARTEMENT RELAIS LINGOLSHEIM

Occupants	Durée du séjour	Nombre de jours d'occupation	Résultat et préconisations
3	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022	365 jours	Usager du FHTH. A validé son projet de vie en logement ordinaire et a emménagé début 2023 dans un appartement à Lingolsheim.

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

#### DYNAMIQUE DE COLLABORATION AVEC LE FOYER / LOGEMENTS AUTONOMES

Depuis que les 2 antennes du SAVS se situent dans des bâtiments où se trouvent également des foyers d'hébergement pour travailleurs handicapés et les logements autonomes, un travail de collaboration plus important s'est instauré tout naturellement entre le SAVS et les foyers. En effet, la logique de parcours prend à présent tout son sens. Nous échangeons régulièrement sur les projets des personnes accompagnées et collaborons sur leur bonne mise en œuvre. Le SAVS oriente également des usagers pour des essais en foyer d'hébergement ou en logement autonome et un travail partenarial est réalisé pour mener à bien ces projets. L'organisation d'une commission est en projet pour échanger des situations qui nécessitent une réorientation vers un autre dispositif afin de faciliter les flux d'une structure vers une autre.

L'accueil de jour mis en place par le foyer sur le site du Felsbourg permet aussi d'accueillir quelques personnes du SAVS qui sont en souffrance et pour lesquelles disposer d'un lieu d'activités et d'échanges apporte un réel réconfort. De son côté, le SAVS ouvre aussi ses sorties à des résidents du foyer s'il reste des places disponibles.

#### LES PRESTATIONS DÉLIVRÉES

Les 81 personnes que compte le service au 31 décembre 2022 ont bénéficié d'un total de 1542 accompagnements qui ont permis de délivrer 2603 prestations, soit une moyenne de 1,7 prestations rendues par accompagnement. Les prestations les plus fréquemment réalisées relèvent des domaines des relations sociales (35%), de la santé (22 %) et de l'administratif (13 %).



DOMAINES D'INTERVENTION	PRESTATIONS ET SERVICES	TOTAL	TOTAL PRESTATIONS
Santé	Démarches de soins	564	2603
	Conseil concernant l'hygiène corporelle et alimentaire		
	Prévention et conseils concernant la vie affective et sexuelle		
	Prévention et traitement des comportements addictifs		
	Soutien et accompagnement des personnes en souffrance morale		
Logement	Recherche de logement	299	
	Aide lors d'emménagement		
	Aide à l'équipement intérieur		
	Conseil concernant l'entretien ménager du logement		
Cellule Familiale	Conseils en direction des couples	142	
	Accompagnement des parents		
	Gestion des conflits		
	Accompagnement des enfants		
Administratif	Appuis aux diverses démarches administratives	335	
Budget	Aide à la gestion du budget	86	
	Relation avec la banque		
Achats	Aide aux achats	143	
Relations sociales	Recherche d'activités - culturelles - sportives - de vacances et loisirs	904	
	Soutien dans la réalisation de projets		
	Repérage		
	Mobilité		
	Relation de voisinage		
	Gestion de la solitude		
	Organisation de sorties culturelles		
	Relation famille/tuteur		
Emploi	Relation avec l'employeur	130	
	Démarches de recherche d'emploi		

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### Vie affective relationnelle et sexuelle

Il y a eu 4 réunions VARS (en février, avril, juin et septembre 2022) regroupant un professionnel par résidence FHTH et un professionnel SAVS. Lors de ces réunions, les représentants VARS ont pu faire le point sur les retours des besoins recensés au sein des résidences et du SAVS par les résidents, personnes accompagnées et professionnels et définir ensemble les actions à programmer, ainsi que leur contenu.

En 2022, deux actions ont été proposées, l'une sur le thème des réseaux sociaux, notamment pour sensibiliser les personnes à l'utilisation d'Internet et l'autre sur le thème du consentement. Pour ces actions, les représentants VARS sont intervenus en binôme et ont pris soin de ne pas animer

les interventions auprès des personnes qu'ils accompagnent au quotidien. On comptabilise deux actions par résidence et pour le SAVS, on bénéficie de groupes allant de 3 à 8 personnes. Les retours des actions mises en place étant positifs, de nouvelles propositions d'intervention seront faites en 2023.

Par ailleurs, le groupe VARS a maintenu sa participation aux réunions du réseau VRAIS Alsace afin d'échanger sur des problématiques communes, définir des pistes d'action et bénéficier du partage d'outils.

Le week-end «Et plus si affinités...» organisé par Nouvel Envol et le réseau VRAIS Alsace s'est déroulé au mois d'avril. 6 résidents du FHTH et 1 personne accompagnée

par le SAVS, ainsi qu'un professionnel, ont participé à ce week-end qui fut une réussite. Une réunion de préparation avait été organisée en mars pour les participants APBA. La préparation d'un second week-end est déjà en travail pour 2023.

### L'autodétermination

#### TRANSCRIPTION DE LA CHARTE AUTODÉTERMINATION EN FALC

Un groupe de travail associant des personnes accompagnées a créé une version FALC de la charte.

#### TRANSCRIPTION D'UN GUIDE SUR LE CONSENTEMENT

À la demande du CREAI, le Service Étapes a sollicité une professionnelle du SAVS formée au FALC pour travailler avec deux résidents du FHTH à la transcription en FALC d'une partie d'un guide sur le consentement.

#### FORMATION AUTODÉTERMINATION ET DÉPLOIEMENT

2 professionnels du service ont bénéficié de 2 jours de formation « référent autodétermination » les 26 et 27 septembre ainsi que d'une journée de supervision le 14 octobre. Forts de cette expérience, les professionnels ont souhaité s'investir pleinement dans leur rôle en proposant des interventions de sensibilisation en fin d'année, ainsi que des actions programmées en 2023.

#### La transformation de l'offre

##### LOGEMENT INCLUSIF

La SAVS a permis à un usager de s'inscrire dans le projet de logement inclusif en lien avec Familles Solidaires et ainsi, depuis mai 2022, il cohabite avec 4 personnes à Illkirch.

## Conclusion et perspectives . . . . .

L'année 2022 a été marquée par :

- ▶ La réorganisation du PHA avec une direction désormais commune au Pôle Hébergement et Accompagnement et au Pôle Accueil Spécialisé, ainsi que l'élargissement du périmètre du 67 qui couvre aussi les FHTH et le SAVS de Haguenau et Wissembourg. Une première réunion de travail avec le SAVS de Haguenau a été organisée en fin d'année.
- ▶ Le fonctionnement du service en mode dégradé sur une partie de l'année à la suite de la démission de deux professionnelles.
- ▶ De nouvelles coopérations entre le SAVS et le FHTH facilitées par la présence sur de mêmes sites (Hespérides et Felsbourg).
- ▶ Une belle dynamique à l'œuvre autour de l'accompagnement à l'autodétermination et de la simplification de documents en FALC.

Au cours de l'année 2023, nous travaillerons prioritairement :

- ▶ La mise en place d'un jour de permanence sur les sites du Felsbourg et des Hespérides.
- ▶ L'expérimentation d'Istya Parcours en tant que site pilote.
- ▶ La mise en œuvre de la démarche autodétermination avec la sensibilisation, la formation et l'accompagnement des professionnels, des familles et des usagers :
  - Réunions avec les familles
  - Déploiement du kit pédagogique à destination des personnes accompagnées
  - Organisation de petits déjeuners sur le thème de l'autodétermination et la mise en place de boîtes à idées
  - Evaluation du niveau d'autodétermination des personnes accompagnées.

# FHTH HAGUENAU WISSEMBOURG

## RÉSIDENCES DU HOUBLON, DE LA ROSE ET DU PATIO

EN 2022



**48** personnes accompagnées



**48** places autorisées



**2** admissions



**0** sortie



**13** professionnels en personne physique



**13** professionnels en ETP

En 2022, les fondations du Pôle Hébergement et Accompagnement 67 ont été posées avec la mise en place d'une équipe de direction partagée avec le FHTH de Strasbourg, Lingolsheim et Mutzig. Une dynamique nouvelle a été impulsée, qui trouve écho auprès des équipes de Haguenau et Wissembourg, désireuses de faire évoluer les modalités d'accompagnement vers plus d'autonomie accordée aux résidents et ouvrir, selon les cas, des perspectives d'accès à une vie ordinaire hors du cadre de l'institution.

L'intégration au sein de l'APBA, pour ces structures récemment rattachées à l'Association (2020), prend une tournure concrète à travers des échanges de pratiques ainsi que l'implication dans les projets associatifs et les formations.

La résidence de Wissembourg a été partie prenante dans la réponse à un appel à projets sur la mise en place d'habitats inclusifs. Ce projet a été retenu pour voir le jour en 2024.

### Le public accompagné

Le FHTH de Haguenau et Wissembourg comprend trois bâtiments pour une capacité d'accueil de 48 places :

- A Haguenau : la résidence du Houblon (15 places) et la résidence La Rose (9 places)
- A Wissembourg la résidence Le Patio de 24 places.

Les résidences accueillent 2/3 d'hommes pour 1/3 de femmes.

La population est plutôt âgée avec 77 % de résidents de plus de 40 ans. Les 40-44 ans ainsi que les 55-59 ans sont les tranches d'âge les plus représentées.

L'avancée en âge de certains résidents implique une prise en charge qui s'alourdit et des accompagnements individuels de plus en plus importants dans la gestion du quotidien (accompagnement aux soins, mobilité, compréhension, mémoire, ...).

L'équipe s'adapte à l'évolution des besoins de chaque personne et y répond de manière personnalisée.

Aussi, en partenariat avec l'ESAT, nous proposons davantage aux personnes après 55 ans, la possibilité de réduire leur temps de travail.

- 1 personne est en invalidité depuis quelques années, en attente de place FAS ou FAM
- 7 résidents travaillent à temps partiel dont 3 sont en invalidité partielle
- 1 personne à la retraite
- 38 personnes travaillent à temps plein en ESAT (dont 2 en ESAT hors APBA))

#### LES PERSONNES BÉNÉFICIAIRE D'UNE MESURE DE PROTECTION

La tutelle est la mesure la plus représentée avec 63 % des résidents, suivie par la curatelle (27 %) et 10 % des personnes accompagnées sont sans mesure de protection.

#### LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR TYPE DE DÉFICIENCE

Les 48 personnes accueillies sont en situation de handicap mental et jouissent d'une relative autonomie. Parmi elles, 71 % présentent des troubles associés, dont 31 % présentent des troubles psychiques.

Nous favorisons le travail partenarial de proximité avec les acteurs spécialisés dans les principaux de ces troubles associés, notamment avec EMIHAN (pour les troubles psychiques) et le CRA (pour les troubles autistiques).

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

#### AGRÈMENT/AUTORISATION

- Haguenau : Résidences du Houblon et de la Rose : 24 places
- Wissembourg : Résidence du Patio : 24 places

#### ANALYSE DES FLUX

Habituellement, il y a peu de mouvements dans les résidences. En 2022, nous comptabilisons :

- 1 entrée au Houblon : 1 personne provenant du domicile familial,
- 1 entrée au Patio : 1 personne provenant du domicile familial.

Notons aussi qu'à la résidence le PATIO, un résident a pu bénéficier d'une expérience en milieu de vie ordinaire par la mise en location d'un appartement géré par l'Association "Familles Solidaires", en vue de son projet d'intégrer un logement ordinaire avec suivi SAVS.

La durée de séjour est habituellement très longue.

- Taux de rotation : 2,08 %
- Taux d'occupation : 13471 journées réalisées pour un prévisionnel de 13471 soit un taux de 100%.

### L'organisation interne

Après le départ à la retraite de Sylvie WALDNER, la direction du FHTH et du SAVS de Haguenau et Wissembourg a été confiée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 à Véronique GAUGUET qui dirige par ailleurs les autres établissements du Pôle Hébergement et Accompagnement 67 (PHA 67).

Du fait de son périmètre plus important que celui de son prédécesseur, les deux chefs de services ont acquis une

plus grande autonomie dans leur travail tout en investissant les projets en cours (Istya Planning, autodétermination...). Par ailleurs, suite au départ du Directeur du PHA Alsace, Véronique GIOT assure la direction de ce pôle en complément du celui du Pôle Accueil Spécialisé.

Les résidences de Haguenau et Wissembourg sont ouvertes 365 jours par an.

Une chef de service pilote le SAVS et le FHTH de Haguenau et un chef de service en charge pilote le FHTH de Wissembourg.

Les postes salariés représentent 24,55 ETP.

Le contrat de professionnalisation venu en renfort est arrivé à terme et n'a pas été renouvelé. L'ensemble du personnel est stable depuis quelques années. Nous notons des difficultés de recrutement sur le bassin de vie Haguenau-Wissembourg, qui ne permettent pas le remplacement de 2 salariées absentes de longue date.

### La dynamique d'amélioration

La démarche d'amélioration de la qualité est pilotée par le CODIR du PHA 67 qui définit les groupes de travail mis en place :

- Au Patio : groupe de travail relatif à la Liberté d'Aller et Venir pour permettre aux résidents dès 2023 de gérer en autonomie la clé de leur logement ainsi que l'accès à la résidence.
- A la Rose : aboutissement du projet sur la libre circulation des résidents (gestion autonome des clefs).
- Clarification de la fonction d'éducateur spécialisé en FHTH pour la démarquer de celle AMP.

L'équipe de cadres a été engagée dans une dynamique réflexive pour faire évoluer les pratiques et faire monter en compétences les salariés.

Notre Plan de Développement des Compétences a répondu à des demandes individuelles et collectives, notamment sur le thème «travailler avec ceux qui ne demandent rien» et le travail sur la «cohésion d'équipe», pour une dizaine de salariés.

#### LES ÉVÈNEMENTS INDÉSIRABLES

2 accidents du travail et 2 accidents du trajet concernant la même salariée + 20 EI concernant les 2 structures.

## Les activités liées à l'accompagnement

L'activité principale du FHTH est l'hébergement et l'accompagnement de personnes adultes en situation de handicap mental et en situation de travail dans la vie quotidienne, parmi lesquelles :

- Soutien et accompagnement dans les actes de la vie quotidienne
- Promotion de l'autonomie individuelle
- Ecoute et soutien
- Promotion de la vie sociale et citoyenne
- Accès à la culture et au sport
- Sensibilisation à la démarche autodétermination.

Pour autant, l'accompagnement évolue et s'adapte aux besoins spécifiques de chacun avec une réponse aussi personnalisée que possible. Nous relevons une augmentation du besoin d'aide et non plus seulement de conseil et de guidance.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

L'association s'est dotée d'un nouveau projet associatif pour la période 2021-2026.

L'année a été marquée par la mise en place du logiciel Istya Planning qui a mobilisé les chefs de services ainsi que le secrétariat.

### L'autodétermination

L'autodétermination constitue un axe fort de notre projet associatif. Un référent autodétermination par site a été nommé et formé avec la mise en place d'actions à destination des personnes accompagnées.

Des référents VARS (Vie Affective Relationnelle et Sexuelle) ont également été nommés pour impulser une démarche au sein des résidences.

Les élections présidentielles :

### La participation des personnes accompagnées

Les personnes sont associées à la vie de l'établissement à travers les CVS ainsi que les réunions mensuelles organisées dans les résidences.

L'avis des résidents est également sollicité dans les projets qui concernent les bâtiments (ravalement de la façade au Patio, projet de création d'une fresque murale au Houblon) ou la vie dans les résidences (commission repas).

Des documents en FALC (Facile à Lire et à Comprendre), tel que le projet associatif ainsi que la charte de l'autodétermination ont été mis à la disposition des résidents.

### Les activités de soins et santé

L'équipe éducative assure un suivi de la question de santé pour les personnes dont la famille n'assure pas cette fonction. La vigilance est de mise pour tous, bien entendu.

Des infirmiers libéraux interviennent dans le cadre d'une convention pour chaque site. Ils préparent les médicaments pour la semaine. A Haguenau, ils assurent aussi un suivi régulier et la distribution des traitements matin et soir.

A Wissembourg, l'équipe éducative assure l'aide à la prise des traitements médicamenteux, à Haguenau l'équipe prend en charge cette aide le midi et pour la nuit.

Chaque résident a le libre choix de ses médecins, kiné. Les éducateurs communiquent avec eux par le biais d'un carnet de liaison personnel à chaque résident.

Il est à noter la collaboration avec un médecin référent à Wissembourg, interlocuteur privilégié qui conseille et intervient si besoin.

En partenariat avec le service ETAPES, un café débat a été organisé à la résidence de Haguenau afin de sensibiliser les personnes accompagnées, à l'aide de supports adaptés, à l'enjeu des élections présidentielles de 2022.

### La transformation de l'offre

La transformation de l'offre a été approchée à travers 2 projets :

- L'élaboration par les cadres d'un inventaire des prestations rendues dans nos structures au regard de la nomenclature Séraphin PH pour donner de la lisibilité à notre travail, harmoniser le contenu des prestations rendues par les différentes résidences et favoriser à terme le parcours des personnes. Ce travail a été réalisé avec l'appui du directeur des prestations opérationnelles.

- Le déploiement d'une offre d'habitat inclusif à Wissembourg associant personnes en situation de handicap et personnes âgées suite à un conventionnement avec la Collectivité européenne d'Alsace. Ce projet nous permettra de répondre aux demandes exprimées par certains résidents d'intégrer un habitat hors les murs de nos résidences.

## Conclusion et perspectives . . . . .

L'année 2022 a été marquée par :

- La réorganisation du PHA avec la mise en place d'une direction commune au Pôle Hébergement et Accompagnement et au Pôle Accueil Spécialisé
- L'élargissement du périmètre du PHA67 avec l'intégration des foyers d'hébergement ainsi que du SAVS de Haguenau et Wissembourg.

Le travail amorcé pour renforcer les modalités d'organisation et de coopération à l'intérieur de ce nouveau périmètre est poursuivi.

- ▶ Au cours de l'année 2023, nous travaillerons prioritairement :
- ▶ La fusion des 2 CSE du PHA 67
- ▶ La mise en place d'une démarche d'amélioration de la qualité avec mise en place de groupes de travail sur la transformation de l'offre, la VARS et la libre de circulation des personnes accompagnées.

- ▶ La mise en œuvre de la démarche autodétermination avec la sensibilisation, la formation et l'accompagnement des professionnels, des familles et des usagers :
  - Réunions avec les familles
  - Déploiement du kit pédagogique à destination des personnes accompagnées
  - Evaluation du niveau d'autodétermination des personnes accompagnées
- ▶ La poursuite de notre développement avec la mise en place d'habitats inclusifs (Wissembourg)
- ▶ La finalisation du catalogue des prestations harmonisées
- ▶ Le conventionnement avec KS Solutions pour la maintenance générale des bâtiments.

# SAVS HAGUENAU-WISSEMBOURG

EN 2022



**30** personnes accompagnées



**25** places autorisées



**6** admissions



**5** sorties



**2** professionnels en personne physique



**2** professionnels en ETP

En 2022, les fondations du Pôle Hébergement et Accompagnement 67 ont été posées avec la mise en place d'une équipe de direction partagée avec le FHTH de Strasbourg, Lingolsheim et Mutzig. Une dynamique nouvelle a été impulsée qui trouve écho auprès des équipes de Haguenau et Wissembourg, désireuses de faire évoluer les modalités d'accompagnement vers plus d'autonomie accordée aux résidents et ouvrir, selon les cas, des perspectives d'accès à une vie ordinaire hors du cadre de l'institution.

L'intégration au sein de l'APBA, pour ces structures récemment rattachées à l'Association (2020), prend une tournure concrète à travers des échanges de pratiques ainsi que l'implication dans les projets associatifs et les formations.

La résidence de Wissembourg a été partie prenante dans la réponse à un appel à projets sur la mise en place d'habitats inclusifs. Ce projet a été retenu pour voir le jour en 2024.

## Le public accompagné

Le SAVS est implanté dans le bâtiment de la «Résidence La Rose» à Haguenau et couvre le secteur d'Haguenau et Wissembourg.

25 personnes sont accompagnées au 31/12/2022 :

- 21 personnes vivent à Haguenau
- 1 personne vit à Reichshoffen
- 1 personne vit à Schweighouse sur Moder
- 1 personne vit à Mothern
- 1 personne vit à Wissembourg.

Il s'agit de 16 femmes et 9 hommes avec une surreprésentation des 45-74 ans (72% des personnes accompagnées).

- ▶ Situation professionnelle des personnes accompagnées :
  - 15 personnes travaillent en ESAT, (dont 8 à l'ESAT de l'APBA)
  - 1 personne travaille en milieu ordinaire
  - 1 personne est en recherche d'emploi
  - 3 personnes ne travaillent pas et ne recherchent pas d'emploi
  - 4 personnes sont en invalidité
  - 1 personne est à la retraite.

► **Etat matrimonial**

- 16 personnes sont célibataires, sans enfant
- 4 personnes sont célibataires, avec enfants
- 4 personnes sont mariées, sans enfant
- 1 personne est mariée, avec enfants.

► **Modalités d'occupation des logements**

- 13 personnes vivent seules en logement autonome
- 4 personnes vivent en logement autonome avec une autre personne en situation de handicap
- 2 personnes vivent en logement autonome avec des personnes non handicapées (1 couple et une colocation)
- 3 personnes vivent au domicile familial
- 1 personne vit dans un studio annexé au domicile familial
- 1 personne est à l'EPSAN depuis octobre 2021
- 1 personne en EHPAD.

► **Provenance des personnes**

- 75 % des personnes accompagnées proviennent du domicile ou du milieu ordinaire
- 21 % d'un établissement médico-social
- 4 % dont la provenance n'est pas connue.

► **Les personnes bénéficiant d'une mesure de protection**

36% des personnes sont sous mesure de curatelle, pourcentage identique à la part de personnes sans mesure de protection. La tutelle est une mesure sous-représentée à 28 %, en raison du niveau d'autonomie des personnes accompagnées.

► **Répartition des personnes par type de déficience**

- 52 % des personnes accompagnées n'ont pas de troubles associés au handicap mental.
- 16 % ont des troubles psychiques en plus du handicap mental, soit deux fois moins qu'en 2021.
- 12% ont des troubles du langage et apprentissage.
- 20 % présentent d'autres déficiences.

## Le fonctionnement de l'établissement

Après le départ à la retraite de Sylvie WALDNER, la direction du SAVS et du FHTH de Haguenau et Wissembourg a été confiée - depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022- à Véronique GAUGUET qui dirige, par ailleurs, les autres établissements du PHA67. Du fait de son périmètre plus important que celui de son prédécesseur, les chefs de services de Haguenau et Wissembourg ont travaillé avec une autonomie accrue tout en investissant les projets en cours (Istya Planning, autodétermination...).

Par ailleurs, suite au départ de Brunot CARDOT, Directeur du PHA Alsace, Véronique GIOT assure la direction du Pôle Accueil Spécialisé et du Pôle Hébergement et Accompagnement. Une chef de service pilote le SAVS ainsi que le FHTH de Haguenau.

Les postes salariés représentent 24,55 ETP.

Le contrat de professionnalisation venu en renfort est arrivé à terme et n'a pas été renouvelé. L'ensemble du personnel est stable depuis quelques années. Nous notons des difficultés de recrutement sur le bassin de vie Haguenau-Wissembourg, qui ne permettent pas le remplacement de 2 salariées absentes de longue date.

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

**AGRÈMENT/AUTORISATION**

Le SAVS dispose d'un agrément pour l'accompagnement de 25 personnes.

**ANALYSE DES FLUX.**

En 2022, le SAVS a réalisé :

- 6 entrées
- 5 sorties, dont 4 fins de suivi sans modification de la situation et 1 entrée en EHPAD.

**FILE ACTIVE**

30 personnes ont bénéficié d'un accompagnement par le service au cours de l'année.

**TAUX D'OCCUPATION**

Le taux d'occupation en 2022 est de 103.97%, contre 96% en 2021.

Le nombre de journées réalisées est de 9487 pour 9125 journées théoriques.

Notre taux de rotation est de 22%, alors que nous avons connu très peu de mouvements en 2021 (2 entrées et 1 sortie).

Le SAVS propose un entretien évaluatif à tout candidat ayant fait une demande auprès du service. Concernant les notifications reçues par Via Trajectoire, nous observons que bien souvent les personnes concernées ne sont pas informées de leur orientation vers un SAVS ou ne souhaitent pas d'un suivi.

**LA DURÉE DES ACCOMPAGNEMENTS**

Très longue pendant plusieurs années, tend à se réduire. On note de plus en plus d'accompagnements de courte durée, le temps de répondre à un besoin formulé et atteignable assez rapidement.

La durée moyenne de l'accompagnement des personnes présentes dans l'effectif au 31/12/2022 est de :

- - de 5 ans : 12
- 5 à 10 ans : 3
- 10 et 20 ans : 5
- + de 20 ans : 5



## L'organisation interne

Le service fonctionne 5 jours par semaine, du lundi au vendredi de 9h à 18h, le lundi et jeudi jusqu'à 20h. Une permanence téléphonique est assurée par le FHTH le week-end. Le SAVS fonctionne avec des heures fixes de permanences, des heures de travail administratif et des heures de visites et de démarches avec les personnes accompagnées.

La réunion d'équipe est organisée tous les lundis après-midi avec les 2 professionnelles en charge de l'accompagnement et la chef de service.

Le personnel affecté au SAVS :

- 1,5 ETP de chargées d'accompagnement social (2 salariées à temps partiel : 1 animatrice 1<sup>re</sup> catégorie et 1 CESF) et 0,15 ETP de secrétariat (secrétaire du FHTH pour 0,7 ETP). L'équipe éducative est stable depuis quelques années.
- L'encadrement et les ASI impactent le budget du FHTH.

Trois fois dans l'année, des groupes de parole sont organisés avec les usagers du service.

### FORMATION DE L'ÉQUIPE

Une salariée du SAVS a bénéficié de la formation de « Référent Autodétermination » et pour la seconde une formation en présentiel dans le cadre du PDC « Travailler avec ceux qui ne demandent rien » et le recyclage en SST.

Des séances de GAP destinées aux professionnels éducatifs du SAVS et du FHTH de Haguenau ont eu lieu au cours de l'année.

## La dynamique d'amélioration

Une rencontre entre les professionnels des deux SAVS du PHA 67 et les chefs de service a permis de faire connaissance et d'appréhender le travail effectué sur chaque site. Des réunions seront mises en place en 2023 pour harmoniser les outils de travail.

Les deux chefs de services des SAVS du PHA 67 ont pris part à une première réunion organisée par le groupement des SAVS du Bas-Rhin pour échanger sur les enjeux et perspectives du travail des SAVS. D'autres temps de réflexion seront organisés en 2023 avec professionnels et cadres.

Il n'y a pas eu d'évènement indésirable au cours de l'année. Les professionnelles du SAVS sont formées à l'utilisation du dossier informatisé de l'utilisateur « Cœur de Métier ». Elles intègrent ainsi les outils et démarches de l'APBA pour une meilleure gestion des projets et parcours des usagers.

## La participation des personnes accompagnées

Deux Groupes de Parole, lieu d'expression des usagers, ont eu lieu dans l'année.

Les éducatrices organisent aussi des actions collectives, de type bricolage, sorties. Cette année, nous avons proposé : 2 sorties au théâtre, 1 visite d'Obernai et de la Volerie des Aigles, 1 balade en forêt, 1 bricolage de Noël, 2 sorties au restaurant, 1 sortie au Marché de Noël de Strasbourg, 1 café-débat dans le cadre de « Parlons Politique ».

Nous notons un intérêt croissant de la part des usagers pour ces actions collectives. Le SAVS a pu bénéficier ponctuellement de la mise à disposition d'un véhicule du FHTH. Ces activités servent de support à la création et au maintien de liens sociaux entre les usagers, aux échanges sur leurs expériences de vie ou sur des thématiques.

## Les activités liées à l'accompagnement

Les professionnelles accompagnent les usagers dans les différents domaines d'intervention du service :

### ► Vie quotidienne :

- Aide dans les démarches administratives
- Intervention au niveau de l'organisation, l'entretien et l'équipement du logement
- Favoriser l'accès à un habitat adapté aux besoins
- Sensibilisation à l'alimentation et à l'équilibre alimentaire
- Aide aux achats alimentaires, et si besoin, élaboration de menus et confection des repas

### ► Travail et gestion du budget

- Aide dans les démarches de recherche de travail ou de formation adaptée
- Favoriser les bonnes relations professionnelles
- Aide à la gestion du budget mensuel et/ou de l'argent de poche

- Accéder aux droits sociaux
- Relation partenariale avec certains employeurs et représentants légaux

### ► Vie sociale et ouverture vers l'extérieur

- Favoriser l'intégration et une meilleure connaissance de l'environnement
- Développer le réseau social
- Favoriser la citoyenneté
- Ouvrir aux activités et loisirs
- Proposer des sorties et des ateliers pour favoriser le lien et le développement des capacités

### ► Santé

- Sensibilisation à l'hygiène corporelle et vestimentaire
- Orienter, soutenir et accompagner dans les démarches de santé
- Travail en lien avec les intervenants.

Les professionnels accompagnent les usagers dans la recherche d'activités correspondant à leurs souhaits et à leurs compétences, dans les démarches administratives, la recherche d'emploi, et toutes les situations qu'ils sont amenés à gérer (gestion du logement, alimentation, suivi de la santé ...).

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

L'activité principale du SAVS est l'accompagnement et le soutien dans la vie quotidienne pour permettre aux usagers de vivre en autonomie en milieu ordinaire. Le rôle de l'équipe est avant tout l'écoute, le conseil, l'accompagnement

concret dans diverses démarches (recherche d'emploi ou de logement, explication d'un courrier, aide à la réponse, etc) et les apprentissages (gestion du budget alimentation, élaboration de menus, accompagnement aux achats, ...). L'accompagnement évolue pour chacun selon ses besoins et ses compétences. Le projet fait suite à une évaluation de la situation de l'utilisateur et est régulièrement réévalué.

### Les activités de soins et santé

Le suivi de la santé des personnes est assuré dès lors que la demande en est formulée (organisation et rappel des rendez-vous, accompagnements si nécessaire pour expliquer et comprendre les interventions du professionnel de santé, ...).

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

Le SAVS ainsi que les établissements d'Haguenau et Wissembourg ont intégré l'APBA au 1<sup>er</sup> janvier 2020. L'association s'est dotée d'un nouveau projet associatif pour la période 2021-2026. L'année a été marquée par la mise en place du logiciel Istya Planning qui a mobilisé les chefs de services, ainsi que le secrétariat.

### L'autodétermination

L'autodétermination constitue un axe fort de notre projet associatif. La formation de « Référents Autodétermination » a été suivie par une professionnelle du SAVS.

### Organisation d'un café-débat:

Un café débat a été animé par une professionnelle du SAVS avec la participation active d'utilisateurs pour sensibiliser les personnes accompagnées, à l'aide de supports adaptés, à l'enjeu des élections présidentielles de 2022.

### La transformation de l'offre

La transformation de l'offre a été approchée à travers l'élaboration par les cadres d'un inventaire des prestations rendues dans nos structures au regard de la nomenclature Séraphin PH pour donner de la lisibilité à notre travail, harmoniser le contenu des prestations rendues par les différentes résidences et favoriser à terme le parcours des personnes. Ce travail a été réalisé avec l'appui du directeur des prestations opérationnelles.

## Conclusion et perspectives . . . . .

- L'année 2022 a été marquée par :
- L'intégration du SAVS et des FHTH de Haguenau et Wissembourg dans le périmètre du PHA67 avec un rapprochement opéré avec le SAVS de Lingolsheim/Mutzig
  - L'appropriation du logiciel Cœur de Métier pour une meilleure gestion du parcours des usagers
  - Le développement d'actions collectives au bénéfice des personnes accompagnées.
  - L'intégration progressive des outils, démarches et projets APBA

Le travail amorcé pour renforcer les modalités d'organisation et de coopération à l'intérieur du PHA 67 se poursuit. En 2023, nous travaillerons prioritairement :  
La mise en place d'une démarche d'amélioration de la qualité

avec mise en place de groupes de travail sur la VARS, la transformation de l'offre ainsi que l'harmonisation des outils avec ceux du SAVS de Lingolsheim/Mutzig.

La mise en œuvre de la démarche autodétermination avec la sensibilisation, la formation et l'accompagnement des professionnels, des familles et des usagers :

- Réunions avec les familles
- Déploiement du kit pédagogique à destination des personnes accompagnées
- Evaluation du niveau d'autodétermination des personnes accompagnées
- La finalisation du catalogue des prestations harmonisées.

## 2.5 PÔLE ACCUEIL SPÉCIALISÉ



### MOT DE LA DIRECTRICE

Bien qu'encore marquée sur le premier semestre par la situation sanitaire liée au COVID et par des tensions au niveau des ressources humaines sans précédent sur plusieurs établissements du Pôle, l'année 2022 a permis de revenir progressivement à une vie plus normale, rythmée par un quotidien plus habituel.

Sur le Pôle Accueil Spécialisé, qui compte tous les établissements et services médicalisés de l'Association avec près de 300 usagers et 300 professionnels, ce retour à la normalité s'est traduit par la reprise des séjours de vacances, des activités et animations transverses aux unités de vie et établissements. Elle s'est aussi affirmée au sein de l'Association et des établissements du Pôle par le lancement de projets innovants et structurants tels que le déploiement des logiciels métiers Istya Planning et Istya Parcours, la poursuite opérationnelle de la démarche d'autodétermination.

Le Pôle Accueil Spécialisé accompagne la dépendance et la grande dépendance. Malgré cela, les directions et les professionnels de terrain sont attentifs à préserver une approche éducative et d'animation en s'appuyant sur la triple expertise personne accompagnée/famille/professionnels et l'autodétermination des usagers, même aussi faible ou fragile soit-elle. La persévérance des professionnels sur des accompagnements patients, adaptés et spécifiques est la clé pour aboutir et faire entendre la parole et les demandes des personnes accompagnées. La dépendance nous amène également à poursuivre un important travail au niveau du suivi des soins tant curatifs que préventifs. La sécurisation des soins, l'amélioration des actions en santé et la gestion des risques sont des axes qui ont été poursuivis activement tout au long de l'année. Dans cette même perspective, le management par la qualité reste une dynamique constante au sein des établissements du Pôle avec des Comités de Pilotage dédiés, actifs et productifs tout au long de cette année 2022.

Enfin, au cours du second semestre 2022, la direction du Pôle s'est vue élargir son périmètre avec la reprise du Pôle Hébergement et Accompagnement par intérim. Cette période d'intérim a été consacrée à la pose d'un diagnostic sur les 2 Pôles et à la proposition d'une réorganisation des organigrammes de directions pour une mise en œuvre début 2023.

Ainsi 2023 sera consacrée à la consolidation des projets lancés en 2022, à savoir le déploiement des logiciels métiers, la démarche d'autodétermination, la consolidation de la réorganisation du Pôle et des établissements. Elle sera également axée sur la poursuite de l'accompagnement des professionnels dans leur montée en compétence et l'amélioration de leurs conditions et qualité de vie au travail, le tout sur la base d'un dialogue social constructif.

**Véronique GIOT,**  
**Directrice du Pôle Accueil Spécialisé**

## ORGANIGRAMME 2022 DU PÔLE



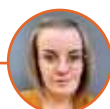
**Véronique GIOT**  
Directrice Pôle Accueil Spécialisé



**Corinne SOUHAIT**  
Directrice Adjointe des Soins



**Bernadette MATHIEU**  
Directrice Adjointe CAPEAP / MAS Bollwiller / MAS de Turckheim



**Camille LANDWERLIN**  
Chef de service MAS de Turckheim



**Sandra GRAMLICH**  
Chef de service MAS de Bollwiller



**Céline LEHE**  
Chef de service CAPEAP Bollwiller



**Isabelle MOSCHLER**  
Directrice Adjointe FAM/FAS Duttlenheim FAM Hoenheim



**Christelle RIOT**  
Chef de service FAS/FAM Duttlenheim



**Loïc FISCHER**  
Chef de service FAS/FAM Duttlenheim



**Catherine HINDENOCH**  
Chef de service FAM Hoenheim



**Stefanie MAEHR**  
Directrice Adjointe MAS de Lingolsheim



**Emmanuelle CORDIER**  
Chef de service MAS de Lingolsheim



**Morgane LEPAGE**  
Chef de service MAS de Lingolsheim




**Manon GARACH**  
Chef de service logistique  
MAS de Lingolsheim

# CHIFFRES CLÉS PÔLE ACCUEIL SPÉCIALISÉ

EN 2022

 **300** personnes accompagnées



 **279**



 **14** admissions dans l'année



 **16** sorties dans l'année



 **339** professionnels en personne physique

 **315** professionnels en ETP



# MAS DE JOUR BOLLWILLER ET MAS À DOM'

EN 2022



**45** personnes accompagnées



**29** places autorisées



**3** admissions



**0** sortie



**36** professionnels en personne physique



**32** professionnels en ETP

L'année 2022, marque l'ouverture d'un nouveau dispositif MAS à dom adossé à la MAS de jour. Les coordinateurs de parcours ont commencé à expérimenter les réponses souples, modulables au plus près du lieu de vie des personnes accompagnées. Ils ont développé la relation de services et la notion de réseau. Dans ce contexte, nous apprenons une approche différente, nous proposons d'autres réponses qui viennent accroître l'offre de service que nous serons en mesure de proposer. Avec cette nouvelle donne, la MAS de jour est au carrefour de l'innovation des pratiques professionnelles et au cœur de la transformation de l'offre.

## Le public accompagné

### LA MAS DE JOUR

Il accueille des personnes déficientes mentales sévères et profondes, atteintes de polyhandicap ou de pluri-handicap, des personnes avec autisme ou présentant des traits autistiques.

Des stages de découverte permettent aux personnes inscrites sur la liste d'attente de s'acclimater au rythme de l'accueil de jour, en milieu adulte et de préparer également les familles à un changement de statut: le passage du secteur enfance au secteur adulte.

Ces accueils sont possibles lorsqu'un usager de la MAS est absent (pour maladie, séjour pour un droit au répit...) sur plusieurs jours et à condition que l'équipe soit en capacité d'accueillir dans des conditions optimales, c'est-à-dire avec

un encadrement sécurisé. L'accueil des stagiaires nécessite un temps de préparation avant son arrivée: il faut prévoir les activités en fonction de son projet personnalisé, modifier les plannings déjà établis. Nous rencontrons la famille si la personne n'est pas connue par l'établissement.

### LE DISPOSITIF MAS À DOM

Le dispositif a une file active de 16 personnes. Elles ont plus de 20 ans et sont porteuses d'un polyhandicap, pluri handicap ou des troubles du spectre autistique avec déficiences intellectuelles sévères/profondes. Elles proviennent des IMPro, ou étaient accueillies au titre de l'Amendement Creton ou sans solution (56 %).

### ► La pyramide des âges du public accueilli

La MAS de jour accueille un public jeune. La majorité des personnes ont entre 25 et 27 ans. Cette tendance se maintient ces dernières années.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

#### AGRÈMENT / AUTORISATION – LES DIFFÉRENTS SOUS-DÉCOUPAGES DE L'AGRÈMENT

La MAS de Jour a un agrément de 24 places dont 2 places en accueil temporaire. Elle accueille des adultes à partir de 20 ans, sans limite d'âge maximale.

Le dispositif MAS à dom est adossé à la MAS de jour ce qui porte la capacité totale à 29 places (extension de 5 places).

En réalité, **le nombre de places installées** se porte à 24,4 places **pour la Mas de jour**.

Au 31.12.2022, l'établissement (MAS de jour) a accueilli 15 personnes à temps plein, 6 personnes à 80%, 3 usagers à 60%, 4 à 40% et 1 personne à 20%. Les modalités d'accueil se diversifient puisqu'en 2021, 21 personnes à temps plein et 7 personnes à temps partiels étaient accompagnées.

Nous répondons à la demande des parents qui souhaitent un temps d'accueil partiel pour plusieurs raisons :

- Certaines familles évoquent leur propre fatigabilité et celles de leur enfant ;
- Sur 29 familles, 20 sont constituées par un ou 2 parents en retraite ou à domicile suite à d'importants problèmes de santé ; ce qui leur laisse la possibilité de s'organiser et donc de garder leur enfant à domicile en général un jour par semaine.

De plus, l'accompagnement et la mise en place d'actes éducatifs pertinents ont un impact sur les usagers qui abordent avec plus de sérénité le temps partiel partagé entre le domicile et l'établissement. De ce fait, les usagers sont moins sujets à des troubles du comportement. Ainsi, les familles candidates au temps partiels profitent pleinement des moments passés avec leur enfant.

Les parents qui ont une activité salariale sont satisfaits de l'accueil de leurs enfants à temps plein, du lundi au vendredi, en journée.

A noter que la pandémie a amené des demandes de temps d'accueil différents au fur et à mesure de l'évolution du virus. Cela a demandé une adaptation au niveau de l'organisation (transport, logistique, encadrement...).

#### NOMBRE DE JOUR D'OUVERTURE

221 jours. La MAS de Jour est fermée 5 semaines durant l'année civile. Ces périodes de vacances sont importantes, car elles permettent aux personnes accueillies de pouvoir se reposer : les journées en MAS de Jour sont stimulantes pour les personnes accueillies. Chaque personne a un emploi du temps composé d'activités éducatives, ludiques lucratives,

Ce constat est identique avec les personnes accueillies par le dispositif MAS à dom : 68 % des personnes accueillies ont entre 20 et 24 ans.

récréatives, de séances de rééducation (psychomotricité, kiné). La question des vacances est abordée en CVS de manière à avoir un retour des familles.

#### ► Le nombre de journées réalisées est 3932 jours.

Ce chiffre reflète les accueils à temps partiels, l'augmentation des séjours dans le cadre du droit au répit (constat fait depuis 2 années) durant lequel les parents confient leurs enfants à d'autres établissements et pour une période dépassant parfois 2 semaines d'affilées.

D'autres éléments ont influencé ce chiffre : les absences pour les problèmes de santé des personnes accueillies, la crainte du COVID. Nous constatons également une augmentation de personnes pharmaco-résistantes qui fait que les parents redoublent de prudence et souhaitent garder leur enfant pour les isoler des risques de contaminations liées aux maladies « ordinaires ».

#### ANALYSE DES FLUX

Il n'y a pas eu de sortie en 2022. Par contre, 2 familles ont souhaité que leurs enfants quittent la MAS de Jour pour entrer dans le dispositif MAS à dom : l'importante distance entre le domicile et l'établissement, la sur stimulation et les contraintes dues au COVID (l'habitude au port du masque et la vigilance des gestes barrières) sont les motifs d'arrêts de ces accueils à la MAS de jour.

#### LA LISTE D'ATTENTE DE LA MAS

Elle est de 49 personnes. Elle est composée des jeunes adultes du CAPEAP qui restent en secteur enfance dans le cadre de l'Amendement CRETON, des jeunes adultes fréquentant des I.M.Pro, 8 personnes sont sans solution.

#### POUR LE DISPOSITIF MAS À DOM

L'accueil des 16 personnes en file active ne suffira pas à diminuer le chiffre de la liste d'attente de la MAS de jour. Il se trouve qu'après 3 commissions d'admissibilité une liste d'attente MAS à dom est constituée (3 personnes fin 2022).

#### LA FILE ACTIVE

27 personnes fréquentent la MAS à temps pleins ou partiels et 2 personnes sont accueillies dans le cadre de l'accueil temporaire. 16 personnes ont intégré le dispositif Mas à dom.

#### LA PROVENANCE DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES À LA MAS DE JOUR ET POUR LE DISPOSITIF MAS À DOM

La majorité des usagers habite Mulhouse / Colmar et leurs périphéries.

### L'ORIENTATION DES PERSONNES

Les familles demandent peu d'admission en internat. Lors des rencontres avec les familles, nous abordons les sujets tels que l'internat, le droit au répit et les séjours de vacances. Les parents ont de grandes difficultés à appréhender le futur de leur enfant loin d'eux. Ils évoquent leurs fragilités, la crainte d'une souffrance non détectée ailleurs par manque de connaissance de la situation de leur enfant, la peur de le confier dans un endroit maltraitant... Certaines familles envisagent l'avenir en souhaitant que la fratrie prenne en charge la suite du parcours de vie de la personne handicapée.

### L'organisation interne

L'organisation interne et l'implantation géographique de l'établissement :

La MAS de Jour est un établissement de plain-pied, adossé au CAPEAP, et situé sur le domaine Rosen. Les usagers bénéficient d'un espace extérieur qui permet des activités, sorties, déambulations en toute sécurité et rapidement.

Les bureaux des coordonnateurs de MAS à dom se trouvent dans les locaux de la MAS de jour et du CAPEAP. L'installation dans le même bâtiment permet aux professionnels de rencontrer l'équipe d'experts ressources et de coordonner plus facilement l'utilisation du plateau technique.

### LE NOMBRE DE SALARIÉS

37 salariés travaillent à la MAS de jour pour un ETP de 26.20%.

En dehors des 2 personnes en contrat d'apprentissage AES, les professionnels sont tous en CDI. Leur ancienneté varie entre jeunes diplômés et personnes proches de la retraite. L'équipe de par sa mixité hommes/femmes, âges, métiers permet une complémentarité pertinente.

L'intensité de l'engagement, la répétition des tâches font que l'accompagnement des usagers en grande dépendance est source d'épuisement. Aussi la qualité de vie au travail (QVT) pour les professionnels est un concept à soutenir. En juin et en décembre 2022, les salariés de la MAS de Jour, tous corps de métier confondus, ont participé à des séances d'initiation au yoga et au Qi gong. A la demande des intervenants, ces pratiques se sont déroulées en petits groupes. Le yoga a été présenté par un salarié de la MAS de Jour. Le Qi gong, discipline peu connue par les professionnels a été présentée par un intervenant extérieur.

### POUR LE DISPOSITIF MAS À DOM

L'équipe est composée de :

- 3 coordonnateurs (éducateurs spécialisés, A.M.P et assistante sociale) à mi-temps chacun. Outre les missions de construction du projet de vie de la personne et suivi des plans d'accompagnement, ils sont en charge de la gestion des prestations externalisées.

Le dispositif est conçu pour permettre aux coordonnateurs de faire appel à une équipe mobile :

- Une infirmière à 0.80%. Elle réalise des prestations directes auprès des personnes ; coordonne et initie la formation au handicap des prestataires de droit commun ; s'assure de la qualité des prestations réalisées par ces derniers. Elle peut solliciter les professionnels de santé, des médecins de son réseau pour faciliter les soins. L'objectif est de formaliser un réseau santé dans le dispositif de droit commun. L'infirmière peut accompagner lors des consultations, être personne ressource. Une habitude aux soins peut être proposé pour faciliter les soins à venir.
- Des experts ressources (psychologue, psychomotricien, ergothérapeute, éducateur spécialisé, A.M.P...) composés de professionnels volontaires de la MAS et du CAPEAP. Le rôle de ces professionnels est d'intervenir à domicile pour établir des bilans, délivrer des prestations à domicile à forte valeur ajoutée et sensibiliser au handicap les prestataires de droit commun.

### LES STAGIAIRES

La MAS de Jour a accueilli tout au long de l'année des stagiaires, tous métiers confondus : stagiaires A.E.S (PRAXIS ou ESEIS) ; A.S. venant de la clinique du Diaconat de Mulhouse ; une personne en reconversion professionnelle pour une découverte métier (secrétaire) ; une stagiaire E.S en 1<sup>re</sup> année ; des stagiaires infirmières ; un étudiant en psychomotricité. Des 1<sup>res</sup> et terminales ASSP, venant du lycée Storck de Guebwiller avec laquelle nous avons signé une convention.

3 professionnels de la MAS ont commencé en 2022 la formation tutorat, nécessaire pour accueillir des apprentis A.E.S.

### FORMATIONS

- ▶ En dehors des formations obligatoires (AFGSU2, tuteurs de proximité, recyclage aquatique), 16 salariés de la MAS de Jour sur 33 ont suivi des formations en interne ; 3 salariés ont bénéficié de formations qualifiantes et reconnues sur le territoire national (VAE d'éducateur spécialisé/ Certificat national d'intervention en Autisme).
- ▶ Les professionnels ont bénéficié de 8 séances de GAPP et de 4 séances de supervision autisme. À cela se rajoute l'intervention de l'équipe mobile du CRA qui est intervenue 2 fois dans l'année spécifiquement pour le groupe autisme. L'établissement est représenté par la Cheffe de service lors des rencontres du RIET qui se déroule à Rouffach une fois par trimestre.
- ▶ 3 professionnels ont pu participer à un colloque sur la question de la VARS en institution, organisé par l'IREPS et 2 jeunes diplômées ont profité de 1 jour d'initiation chacune à l'accompagnement TSA organisé par le CRA à Rouffach. Durant l'année 2022, suite à 2 années COVID qui ont amené un parcellement des rencontres entre professionnels (réunions faites par Skype ou en petit groupe de 6 maximum...), les réunions petites équipes ont été privilégiées. Cette pratique répondait à une demande des



professionnels qui souhaitent pouvoir se réunir régulièrement pour retrouver une cohésion et une continuité dans le travail mis en place.

## DES MÉTIERS EN TENSION

### ► Pour la MAS de jour

le recrutement de professionnels n'a pas toujours été évident. En effet, malgré **les appels à candidature**, nous sommes trouvés face à plusieurs phénomènes : pas de réponses à nos appels, des postulants qui ne viennent pas au rendez-vous ou alors lors de la prise de poste. De même, les intérimaires imposaient leurs horaires d'intervention. L'autre difficulté dans les recrutements a été l'impossibilité de recourir à un seul contrat pour remplacer plusieurs salariés à temps partiels absents. Cette possibilité nous avait été donnée pendant 2 années lors d'une expérimentation liée à un décret de l'Etat qui s'est arrêtée.

A préciser que nous avons été vigilants dans la mesure du possible à demander les mêmes intérimaires de manière à assurer la continuité de l'accompagnement.

A noter d'autres incidences sur l'encadrement liées au COVID qui nous devons gérer par le biais de CDD de remplacements : une suspension suite à la non vaccination, deux mi-temps thérapeutiques liés à des COVID longs.

### ► Pour la MAS à dom

Les candidatures pour les coordinateurs ont été nombreuses. Les professionnelles retenues travaillaient déjà dans l'association à mi-temps. La connaissance du public accueilli a été un avantage.

Par contre, le recrutement de l'infirmière a été plus problématique (moins de candidatures, des personnes en poste et en CDI). Les postulantes souhaitent quitter l'hôpital

pour gagner en qualité de vie, mais elles ne voulaient pas perdre en salaire et recherchaient des horaires de journée qui ne correspondent pas aux impératifs des missions. De ce fait, le poste d'infirmière a été également pourvu en interne. En contrepartie, il a été plus facile de trouver une infirmière pour la MAS de jour car les horaires sont fixes. Les interventions pour MAS à dom exigent une souplesse dans les horaires, et cela de façon ponctuelle (par exemple, pour accompagner un professionnel intervenant dans le cadre de la prestation à domicile tôt le matin ou tard le soir).

## La dynamique d'amélioration

La MAS s'inscrit dans une dynamique de démarche continue. 1 COPIL DACQ a été réalisé tous les 2 mois en 2022. Les protocoles, modes opératoires présentés lors des COPIL DACQ sont systématiquement revus en réunion d'équipe, puis transmis aux professionnels par mails et classés dans la salle de réunion afin d'être accessibles à tous.

- **Le DUERP, le DUERP COVID** et les événements indésirables sont revus lors de réunions d'équipe et au moins une fois dans l'année.
- **Des groupes de travail et de réflexion** sont en place. Ils se composent d'un pilote et co-pilote, au moins un représentant de chaque groupe de vie et d'autres professionnels en fonction de leurs métiers et suivant les sujets abordés (psychologue, psychomotricienne, assistante sociale...). Les nouveaux salariés participent à ces groupes d'office. Cela leur permet d'intégrer plus facilement l'établissement et de comprendre les objectifs de l'accompagnement.

Pour 2022, les professionnels se sont réunis autour de 8 thèmes :

Thèmes	Nb de réunions	Thèmes	Nb de réunions
Groupe VARS : 3 réunions dans l'année	3 réunions/année	Groupe bientraitance	7 réunions/année
Groupe PECS	6 réunions/année	Groupe Autodétermination	1 réunion par groupe et par mois
Groupe bilans	7 réunions/année	Groupe TSA	1 réunion dans l'année
Groupe communication	1 réunion par mois et par groupe avec le CAPEAP	Groupe analyse des tâches	2 réunions/année

### ► Les événements indésirables de l'année

38 fiches E.I. ont été remplies durant l'année :

- Comportements et relations : 19 fiches
- Sécurité des personnes : 16 fiches
- Sécurité des biens : 1 fiche
- Prestation logistique : 2 fiches

## La participation des personnes accompagnées

### LE CVS

Il s'est déroulé 3 fois durant l'année 2022. 4 représentants des familles sont présents et 3 usagers. Une usager assure la fonction de vice-présidente. En dehors de l'ouverture de la balnéothérapie, les parents des usagers de la MAS ont eu peu de questions cette année à poser.

Les usagers membres du CVS sont présents à toutes les réunions. Elles sont préparées en amont : un professionnel accompagne la vice-présidente à rencontrer ses pairs afin de recueillir les questions. Les propositions se font autour des moments festifs (repas, fête).

Nous invitons des parents de la MAS de jour et du CAPEAP, des usagers du CAPEAP pour leur faire découvrir l'instance et ses missions. L'objectif est de trouver de futurs candidats pour assurer la relève.

### AU SUJET DE LA PARTICIPATION

Le fil rouge dans le travail d'accompagnement est de proposer à chaque personne accueillie une communication personnalisée. Les professionnels individualisent la communication en partant du potentiel des personnes. Ainsi, par exemple, avec l'appui de la psychologue et de l'assistante sociale, l'équipe a mis en place un «PODD» pour une usager. Ce «PODD» (Pragmatic Organisation Dynamic Display) est un classeur de communication où sont rangés des pictogrammes, des images, des photos choisis par la personne accueillie.

Ce support se construit avec l'aide de la personne puisqu'elle doit intégrer chaque étape pour pouvoir communiquer.

L'usager pointe avec le regard le support. Nous arrivons à la comprendre et à échanger.

Ce PODD va l'accompagner lors de séjours de vacances, de droit au répit... et sera utilisé par la famille.

## Les activités liées à l'accompagnement. . . . .

### Les activités d'accompagnement éducatif

L'établissement privilégie les sorties extérieures. Chaque fois que cela est possible, et lorsque cela correspond aux objectifs du projet personnalisé des personnes accueillies, les encadrants organisent des sorties : achats dans les magasins environnants, manifestations culturelles (Folie Flore), sportives (bowling, MJC) et de loisirs (cinéma), cafétéria et journée shopping, de nouvelles sorties sont proposées : X TReme à Kingersheim (trampoline dans une salle spécifique dédiée).

Des fêtes calendaires viennent ponctuer la vie de l'établissement et apportent des repères aux usagers (carnaval, Halloween avec le concours du plus beau déguisement), fête de fin d'année avec la journée du pull de Noël, participation à la manifestation « cœurs heureux », des anniversaires. Les familles sont informées de toutes les initiatives.

En plus de la participation au marché de Noël qui se déroule au château, pour la première année, la MAS et le CAPEAP ont participé au marché de Noël organisé par la ville de Bollwiller. Cette opération est concluante et sera renouvelée l'année prochaine.

### Les activités de soins et santé

#### Les axes de travail principaux des projets de soin

- 100% des usagers de l'accueil de jour ont un projet de soin intégré au projet personnalisé.
- Les axes ci-dessous démontrent l'importance du suivi quotidien du parcours de santé des personnes accompagnées en permettant l'accès aux soins par un travail d'habitation. Ce travail, en lien avec les référents des usagers, est programmé, tracé et les objectifs formalisés.

AXES de travail	NB	AXES de travail	NB
Habitude aux soins	11	Surveillance des crises d'épilepsie	4
Maintenir la locomotion et / ou la motricité/lutter contre les malformations	9	Suivi de l'hygiène bucco-dentaire	3
Surveillance des apports nutritionnels / hydratation/prise de poids /lutte contre la malnutrition	9	Surveillance de l'état cutané	2
Prise en compte de l'état douloureux / repérage des causes de la douleur	5	Suivi et surveillance du diabète	2
Surveillance du Transit et de l'élimination	5	Surveillance des fausses routes	2

Les points de vigilance du maintien en santé de la personne chez un public fragile sont multiples. Les IDE sont en lien quasi quotidien avec les familles pour rassurer et suivre le parcours de santé de la personne.

► **Les actions d'accompagnement à la santé et aux soins :**

- Les campagnes de vaccination du 2<sup>e</sup> rappel contre la COVID pour 7 usagers et contre la grippe saisonnière pour 10 usagers ont été réalisées. Ces campagnes ont concerné également les professionnels volontaires de l'établissement.
- Les IDE ont continué, tout au long de l'année, à dépister les usagers symptomatiques COVID, elles restent garantes, en lien avec la direction, pour la protection de la population fragile, des bonnes pratiques des mesures barrières, des règles d'hygiène et du suivi des personnes positives COVID.
- Le dépistage dentaire a concerné 18 usagers au cours de l'année grâce au partenariat avec handident.
- En ce qui concerne les dépistages systématiques des cancers, les IDE ont accompagné une usager pour une échographie du sein. Comme les dépistages systématiques arrivent au domicile de la personne, l'IDE n'a pas toujours l'information. Elles pourront s'appuyer sur les actions du projet Handicancer.

► **Les activités et d'améliorations menées en lien avec la santé :**

- Les procédures de prise en charge d'un arrêt cardio respiratoire et la fiche d'observation des reflux gastro œsophagien ont été évaluées.
- Des procédures pour l'évaluation de la gravité d'une chute et la prévention et le traitement des escarres ont été créées.

- Pour sécuriser la prise en soin par les équipes d'accompagnement de certains actes, des fiches de formation et d'attestation ont été rédigées. Ces soins restent sous la responsabilité de l'infirmière.
- L'ensemble de ces procédures doit permettre une acculturation des équipes et des directions.
- Un comité de pilotage spécifique douleur, composé d'une infirmière par établissement et de personnel de terrain, participe à une réflexion dont l'objectif principal est de permettre un accompagnement personnalisé de la santé des usagers répondant à leurs droits et besoins d'être soulagés en cas de douleur. Pour cela l'ensemble des professionnels et les aidants accompagnant la personne devront pouvoir reconnaître les signes de douleur et connaître la démarche à suivre pour y apporter des réponses. Les pratiques au sein du pôle seront donc harmonisées.
- COPIL TMS : Un professionnel de l'établissement a été formé à la démarche de lutte contre les Troubles Musculo Squelettique (TMS). Ce référent est intégré au groupe transverse au Pôle. Ces professionnels sont en charge, en lien avec le CSSCT, de repérer les situations à risque, de les analyser et d'apporter des préconisations à la direction.

► **Un nouveau projet en lien avec la transformation de l'offre :**

MAS à dom nouveau dispositif rattaché à la MAS de jour : ce projet a intégré le recrutement à 80 % d'une infirmière au 28/11/2022. L'infirmière en poste sur la MAS de jour a souhaité rejoindre ce dispositif ce qui a entraîné le recrutement pour la Mas de jour d'une nouvelle infirmière.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### L'autodétermination

- **Autodétermination :** en plus des salariés en CDI, le e-learning est proposé à tous les salariés intervenants en CDD et aux stagiaires longs. De cette façon, les professionnels ont la même information.

Un des référents Autodétermination de la MAS de jour (l'assistance sociale) anime des groupes de réflexion dans les 3 groupes de vie autour de ce thème.

Pour permettre aux personnes accueillies de pouvoir faire des demandes, il faut qu'en amont nous donnions à chacun un moyen de communication.

L'équipe a entrepris depuis une année un travail d'évaluation afin de donner à chacun la possibilité de s'exprimer en fonction de ses capacités cognitives, physiques. Dans les faits, cela se traduit par l'utilisation de certains moyens alternatifs : Coghamo, pictogramme, peccs, support photos, objets, murs de demande, enregistreur vocal, «PODD»,

### La transformation de l'offre

La notion de dispositif est au cœur des évolutions attendues dans le secteur médico-social. Il présente une alternative aux modes de prises en charges habituelles surtout face aux situations complexes (ruptures de parcours, mise en danger de la personne, isolement, accompagnement incomplet et/ou inadapté). Ainsi MAS à dom a démarré en avril 2022 suite à un appel à manifestation d'intérêt (AMI) portant sur un projet de transformation de l'offre MAS émanant de l'ARS Grand EST.

En articulant différents acteurs, en tissant un réseau au plus près de l'environnement de la personne, le coordonnateur de parcours va s'assurer de la mise en œuvre du projet individuel d'accompagnement de la personne qui intègre le dispositif. Ce projet se déroule sur 2 ans et est révisable à tout moment en fonction de la situation.

Après avoir recueilli les attentes de la personne concernée dans le respect de son autodétermination, de sa famille, le projet est formalisé selon trois domaines : la participation sociale, l'autonomie et la santé.

Depuis sa mise en action, 8 personnes bénéficient du dispositif en raison d'un accompagnement incomplet ou inadapté, 6 personnes en lien avec une rupture de parcours, 3 personnes pour épuisement familial, 1 personne pour isolement.

Un premier bilan a eu lieu le 12 décembre avec un représentant de l'ARS Grand Est.

## Conclusion et perspectives

En 2023, l'accent sera mis sur :

### Volet accompagnement

- ▶ Pérenniser le dispositif MAS à dom : aller à la rencontre de la MDPH pour l'informer du bilan de fonctionnement et échanger sur la possibilité/nécessité d'une notification spécifique au dispositif.
- ▶ Continuer à mettre en œuvre l'autodétermination : inscrire des objectifs dans les PP en lien avec le thème ; mettre en place « l'atelier droit à la parole des usagers » ; participation des psychologues à la journée autodétermination.
- ▶ Diffuser aux familles de la MAS et du dispositif MAS à dom un questionnaire de satisfaction.
- ▶ Favoriser le droit au répit pour les personnes qui subissent le temps partiel dans leur établissement d'origine et continuer l'accueil en stage pour les personnes du secteur enfance.
- ▶ Poursuivre le projet « communication alternative » et le travail autour de la VARS.

### Volet soin

- ▶ Evaluer le Document d'Analyse et de Maitrise du Risque Infectieux (DAMRI) ancien Document d'Analyse des Risques infectieux
- ▶ Mettre en place le Projet HANDICANCER : dans un premier temps, sensibiliser les personnes accompagnées, les aidants et les professionnels à l'importance des dépistages des différents cancers. Des actions d'éducation à la santé pour tous seront menées dans les ESMS.
- ▶ Réaliser l'enquête sur la perception des salariés concernant le suivi des personnes accompagnées en situation de maladies cancéreuses, leurs dépistages et leurs prises en charge.
- ▶ Sécuriser les transmissions de données médicales par le biais de la messagerie M Santé qui sera mise en place.
- ▶ Poursuivre le COPIL douleur (harmonisation des pratiques au sein du pôle sur ce thème).

### En conclusion

Désormais avec l'accompagnement proposé par l'accueil de jour à la MAS et l'existence de Mas à dom, nous offrons une palette diversifiée et modulable de prestations. Il faudra disposer d'outils quantitatifs et qualitatifs de suivi pour rendre compte des réalités des différentes interventions, tirer des conclusions, monter en compétences et « labelliser » nos différents processus d'interventions.

# MAS DE TURCKHEIM

EN 2022



**35** personnes accompagnées



**36** places autorisées



**0** admission



**6** sorties



**54** professionnels en personne physique



**49** professionnels en ETP

En 2022, un bilan contrasté.

D'un côté, malgré la crise sanitaire et ses mesures de protection qui se sont prolongées, nous avons des personnes qui ont continué à bénéficier d'un accompagnement bienveillant. Des animations ont pu s'organiser malgré les contraintes sanitaires évitant de réduire l'accompagnement à sa seule dimension médicale. Les liens avec les proches ont été maintenus (appels téléphoniques, planning des visites pour éviter le brassage...). Le suivi des soins a été assuré en fonction des besoins. Ces exemples démontrent que nous avons été en capacité de rebondir, de modifier brutalement nos organisations.

De l'autre côté, nous avons des professionnels (tous corps de métier confondus) fatigués en mal de reconnaissance notamment pécuniaire. Cette lassitude, associée à d'autres phénomènes (difficultés de recrutement, des professionnels ayant moins d'appétence pour nos métiers, le vieillissement des usagers), a augmenté la pénibilité au travail et les tensions RH.

## Le public accompagné

### La pyramide des âges du public accueilli

Au 31.12.2022, la personne la plus jeune a 25 ans et la plus âgée a 72 ans. 48% des usagers ont entre 55 et 74 ans. Cette donnée ne fait que confirmer l'avancée en âge des personnes accueillies. Elle introduit la question des personnes vieillissantes, c'est-à-dire des personnes en situation de handicap qui connaissent des changements physiques et psychologiques associés au vieillissement (fatigue, besoin

de calme, aggravation de certaines pathologies...). La perte des capacités et l'apparition de troubles associés induisent un réajustement continu de l'accompagnement et une médicalisation inévitable. Les professionnels doivent être disponibles «physiquement» et «psychiquement», ce qui requiert un taux d'encadrement important, tout personnel confondu, dont nous disposons pas. Dans cette optique, nous avons eu recours régulièrement à des professionnels en CDD, ou en intérim. Ils sont venus compléter et renforcer

les professionnels de manière à répondre aux besoins et difficultés des personnes accueillies et pour permettre aux équipes de supporter les tensions inhérentes à la complexité des pratiques (ex : troubles musculo-squelettiques liés aux manutentions répétées).

Pour répondre à cette problématique, un référent participe au COPIL TMS, animé par la Directrice adjointe des soins, qui a été mis en place.

### Les modalités d'accueil

Si l'établissement est ouvert 365 jours par an et 24h sur 24h, les parents qui le souhaitent peuvent continuer à accueillir leur fils/fille. Le maintien des liens familiaux est un axe du projet d'établissement.

«... Comme tout être humain, les personnes en situation de handicap demeurent jusqu'à la fin de leur vie, fils et fille de ceux qui les ont engendrés...» Derouette C, directrice d'un IEM.

De plus, les parents qui ont été les premiers éducateurs de leur enfant doivent être pleinement intégrés à la co-construction du projet personnalisé (c'est le moyen de reconnaître leur expertise - CF projet Associatif).

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

#### AGRÈMENT / AUTORISATION

L'établissement a vocation à accueillir 36 usagers adultes en hébergement d'internat présentant tous types de déficiences PH SAI (sans autre indication).

#### ANALYSE DES FLUX

- ▶ **Nombre d'entrées et de sorties:** 6 usagers sont décédés au cours de l'année (5 âgés entre 58 et 67 ans dont 3 entre octobre et décembre). Des admissions sont en cours.
- ▶ **File active/liste d'attente:** la file active se monte à 35 personnes. La liste d'attente compte 25 personnes (certaines sont inscrites sur plusieurs établissements). Nous avons dernièrement renvoyé des courriers aux personnes présentes sur la liste afin d'avoir un retour sur leur situation de manière à organiser l'accueil de nouveaux résidents(tes).
- ▶ **Analyse de l'activité annuelle:** le nombre de journées réalisées est de 11 033 journées alors que le nombre de journées est financé de 12 438 journées. Le taux de réalisation de l'activité est de 88.70%. Ce qui fait un écart de 6.37% par rapport à l'année N-1. Il s'explique par le nombre de décès, une place gelée en raison des difficultés RH, 788 jours pour des retours à domicile et 90 jours d'hospitalisation.

### Les types de déficiences

Sur 29 personnes au 31.12.2022, 38% des usagers présentent une déficience intellectuelle, 38% une déficience du psychisme, 21% un polyhandicap, 1 personne présente un handicap rare. Un tiers des résidents présente des troubles associés au spectre autistique. Tous montrent des déficits importants. Les atteintes ont des conséquences évolutives tout au long de la vie : troubles neurologiques, orthopédiques, digestifs, respiratoires, sensoriels. Les troubles du comportement sont fréquents.

Il est parfois difficile de différencier ce qui relève du retard mental, de l'autisme et des effets du vieillissement.

Cependant, s'il faut être attentif au « statut médical » des personnes que nous accueillons pour leur offrir une qualité de soin et de vie optimale, il est primordial de les accompagner en partant de leur capacité de perceptivité, de leur sensibilité, leur affectivité, de leurs compétences et de leur appétit à communiquer ; ceci pour renforcer leur participation et ne pas les confiner uniquement dans la dépendance. « Participer : c'est être présent, être impliqué, être reconnu... ».

En dehors du fait que les décès ont fortement impacté l'activité, nous pourrions mener une réflexion quant à l'accueil de personnes en accueil temporaire au regard des jours de retours en famille. Cela supposerait que les familles acceptent de partager la chambre de leur fils/fille en leur absence (nous sommes contraints par les directives de la commission de sécurité : pas plus de 12 usagers/pavillon). La durée moyenne d'accompagnement est de 13 643 jours (environ 37 ans). Elle indique que les personnes accueillies bénéficient sur leur lieu de vie d'un accueil en continu puisqu'elles quittent l'établissement en fin de vie.

## L'organisation interne

### L'ORGANISATION INTERNE ET L'IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT

Située dans le Nord du département du Haut-Rhin, au centre des établissements de l'Association, la MAS propose une vie pavillonnaire dans un parc arboré à proximité de la ville de Turckheim, non loin de Colmar.

Les 3 pavillons qui composent l'habitat des personnes peuvent accueillir 12 résidents. Un lieu de vie est destiné à l'accueil de personnes présentant un autisme ou TSA (pavillon EF), un autre accompagne des usagers pour lesquels le maintien des acquis est essentiel (pavillon AB). Les personnes vieillissantes jouissent du rythme plus calme du pavillon CD.

### LE NOMBRE DE SALARIÉS

Au 31.12.2022, le taux d'encadrement sur le budget se porte à 43.52 ETP. N'est pas comptabilisée la kinésithérapeute intervenant dans le cadre d'une convention. Le nombre d'encadrants en accompagnement direct des usagers se monte à 34 ETP (arrondi). Le taux d'encadrement est insuffisant pour soutenir les besoins de l'accompagnement, la pénibilité du travail du personnel et supporter l'absentéisme (maladie, formation, congés). De plus, en raison des problématiques médicales des usagers, la couverture médicale n'est pas adaptée (pas d'infirmières le week-end, pas assez de temps de médecin).

### UN DOUBLE ENJEU

L'absentéisme est le risque de déficit d'attractivité du secteur. Si les contaminations Covid ont moins touché les professionnels, elles ont entraîné par intermittence des périodes d'absentéisme, qui, combinées aux difficultés de recrutement, ont engendré des tensions RH.

Hormis durant le mois de mai, il y a eu des vagues de contamination qui ont impacté l'organisation et ont demandé le recours à des professionnels en CDD ou en intérim. Force est de constater que nous avons eu plus de facilité à faire appel à l'intérim plutôt qu'à recruter des personnes en CDD ; ce qui représente un coût supplémentaire et important pour l'établissement qui est déjà en déficit.

Nous avons noté que les professionnels fraîchement diplômés se tournent plutôt vers les missions intérim qui sont plus attractives financièrement et qui permettent une certaine souplesse dans l'organisation du temps de travail. Les personnes évoquent une volonté d'équilibre vie personnelle/vie professionnelle. Conjuguées à l'absentéisme « habituel », ces difficultés peuvent peser lourdement sur le dynamisme de l'établissement. La hausse de la fatigue des encadrants est la conséquence première.

## La dynamique d'amélioration

Si la coordination de la démarche qualité relève de la compétence de la Direction du Développement et de la Qualité, elle s'exerce au travers d'une organisation « standard » au sein de chaque établissement et elle est définie de la façon suivante : une instance décisionnelle permanente (CODIR de Pôle), le Comité de Pilotage démarche d'amélioration continue qualité (COPI DACQ), et les groupes de travail, de réflexion, le groupe d'analyse des fiches d'évènements indésirables.

Avec les vagues successives de la Covid, les grands projets internes à déployer tels que le Dossier de l'Usager Informatisé (Istya Parcours), Autodétermination, Istya Planning, l'absentéisme puis le départ de la chef de service, la démarche qualité n'a pas fonctionné comme elle aurait dû. L'un des objectifs pour 2023 sera de relancer la démarche qualité et de suivre plus régulièrement le plan d'actions.

Cependant, avec la convergence instaurée au niveau du Pôle Accueil Spécialisé, certaines procédures soins ont été mises à jour avec l'intervention de la Directrice Adjointe des soins.

Pour sécuriser la prise en soin par les équipes d'accompagnement, de certains actes, des fiches de formation et d'attestation ont été rédigées. Ces soins restant sous la responsabilité de l'infirmière.

D'autre part, des groupes de travail sont en cours (TMS, douleur, hygiène bucco-dentaire...). Ils intègrent des professionnels de la MAS de Turckheim.

**Le DUERP** de l'établissement a été mis à jour. Il repose sur une démarche participative incluant tous les corps de métier.

**Les fiches d'évènements indésirables** ont fait l'objet d'un enregistrement en fonction de 6 items communs à tous les établissements de l'Association. L'analyse est la suivante :

- **La sécurité des biens** : 6 fiches concernent des déclenchements de la centrale incendie en raison de micro-coupures d'électricité ou d'un dégagement de vapeur. Un usager a appuyé sur le boîtier d'alarme.
- **La sécurité des personnes (52 fiches)** : 28 fiches proviennent des problèmes de santé (9 fiches pour des hospitalisations ; 7 fiches concernent des problèmes médicaux qui ont eu lieu entre 20h et 6h du matin. Ils ont été traités par les professionnels du dispositif Astride. Les autres fiches sont en lien avec d'autres soucis de santé (fièvre importante, sonde urinaire...). 8 chutes sans gravité ont fait l'objet d'une fiche EI (une majorité des chutes sont à attribuer à 2 résidentes (épilepsie et déséquilibre). Les erreurs de médicaments sans conséquences graves représentent 11 fiches.
- **Comportement et relation (28 fiches)** : 16 fiches émanent des comportements inappropriés des usagers. La majorité ont lieu sur le pavillon EF qui accueille des usagers présentant un TSA. 12 fiches sont en lien avec

des comportements « défis » en direction d'autres usagers et/ou des professionnels.

- **Défaillances techniques** : on note peu de fiches à ce niveau (3 fiches) : un problème électrique et 2 soucis d'ascenseurs qui ont été traités par les entreprises habilitées.
- **Prestation logistique** : une fiche concerne les repas qui n'ont pas été livrés.
- **Autres (25 fiches)** : elles concernent uniquement des problèmes de planning (intérim pas venus, professionnels absents alors qu'ils étaient attendus).

### La participation des personnes accompagnées

« ...Pouvoir et savoir parler reposent sur une intégrité sensorielle, motrice et neurologique. ». Dr Juzeau D.

Les personnes accueillies peuvent avoir, selon la gravité du handicap, une difficulté à chacun de ces niveaux. Pour toutes se combine une déficience intellectuelle renforcée. De ce fait, peu de personnes ont accès au langage verbal, il est très restreint. Pour autant, nous tenons à recueillir la parole des résidents, à observer leurs préférences, choix et nous continuons à les solliciter. La participation effective peut se montrer difficile, parfois c'est la personne elle-même

qui nous montre le chemin par un sourire, une grimace, un oui ou non de la tête... L'observation très fine et une grande disponibilité des professionnels sont indispensables. Le développement des moyens d'expression et de communication, des aides techniques sont des outils primordiaux. Dans les faits, cela se traduit selon le niveau des personnes par l'utilisation d'objets concrets, d'images, de pictogrammes PECS pour le repas, des photos et des pictogrammes sur des bandes phrases.

Le quotidien (comme le repas, l'habillage) est un espace où le résident va pouvoir « s'exercer » à la participation (ex : choisir son vêtement, accepter un met plus qu'un autre...). Le contexte sonore, l'aménagement de l'espace, la place dans l'espace sont aussi des facilitateurs. Le temps est une donnée clé à intégrer par tous les professionnels. En effet, la personne a besoin d'un temps de latence entre la question entendue et le moment où elle tente de répondre.

Une autre forme de participation : Le CVS. Il s'est réuni 4 fois cette année. Parmi les sujets abordés : qualité des repas, organisation des visites en établissement et retours en famille, le bénévolat, les fêtes, les investissements, les tensions RH, point Covid, arrivée de la nouvelle chef de service, présentation Istya Parcours et Planning...

## Les activités liées à l'accompagnement

### Les activités d'accompagnement éducatif

#### LES ACTIVITÉS EXTÉRIEURES

Concernant les activités extérieures en direction des personnes accueillies, les professionnels ont organisé (entre les alertes Covid) des sorties : des fêtes anniversaires donnant lieu à des repas en restaurant, Balnéo à Ribeauvillé, visite à la ferme d'Argentin, fête foraine de Colmar, tournoi de quilles, repas restaurant à Colmar, Europa Park en nocturne, restaurant panoramique, salon de thé...

La Fête de Noël, avec une chorale formée des encadrants et le repas de Noël avec les familles (15 familles), a pu avoir lieu cette année en interne, à la grande satisfaction de toutes et tous.

#### LA SUPERVISION « AUTISME »

La supervision « autisme » sur le pavillon EF a permis aux professionnels de bénéficier d'apports théoriques afin de les mettre en place concrètement auprès des usagers en prenant en considération le niveau hétérogène de chaque professionnel et le fonctionnement de la MAS. L'observation sur le terrain permet en outre de leur faire un feed-back pour leur permettre d'évoluer en compétences.

Différents domaines ont été travaillés pour les usagers :

- Le domaine du maintien de l'autonomie par la mise en place des activités quotidiennes et individualisées (TEACCH) (préparer le temps repas, débarrasser la table, ranger ses affaires, prendre la douche.).

- Le développement d'activités et le maintien du niveau cognitif des usagers : aménagement spatial des activités (étagères et boîtes type Shoeboxtasks de chez TEACCH), renseignements des activités (apprentissage, motricité fine – visser, dévisser, trier, encastrier) avec des gommettes de couleurs / travailler et maintenir les fonctions exécutives de base comme l'attention, la mémoire de travail et l'inhibition.

- Le domaine des comportements problèmes : travail sur les troubles du comportement (évaluation indirecte (grille ABC) et évaluation directe par observation) et mise en place de stratégies visant à les réduire.

Et pour tous, jeunes et moins jeunes, quoique nous proposons, la participation à leur projet de vie est le vrai défi malgré les difficultés d'expression et de communication.

### Les activités de soins et santé

#### LES AXES DE TRAVAIL PRINCIPAUX DES PROJETS DE SOIN

- ▶ Au regard de l'âge avancé des résidents, la prise en compte du vieillissement est un axe majeur. Il sera formalisé dans les projets de soin.
- ▶ Les axes ci-dessous issus des projets personnalisés (27% des projets personnalisés, partie soin formalisée), démontrent qu'un travail sur les habitudes alimentaires est à amorcer.



AXES de travail	NB	AXES de travail	NB
Surveillance de la prise du poids	6	Surveillance du transit	3
Surveillance de l'état cutané	6	Surveillance des fausses routes	1
Maintenir la locomotion et / ou la motricité	5	Surveillance respiratoire	1

### LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT À LA SANTÉ ET AUX SOINS

- ▶ Les campagnes de vaccination du 2<sup>e</sup> rappel contre la Covid pour 26 résidents et contre la grippe saisonnière pour 28 résidents ont été réalisées.
- ▶ Les dépistages par tests antigéniques ont été effectués au moindre symptôme ou lors de dépistages itératifs. Ces campagnes ont concerné également les professionnels volontaires de l'établissement.
- ▶ 12 résidents ont bénéficié de dépistages dentaires au cours de l'année grâce au partenariat avec le CDRS et pour les soins complexes avec l'Hôpital Civil de Colmar.

### LES PARTENARIATS DE SOIN

- ▶ L'établissement continue de bénéficier du dispositif Astride qui assure des astreintes de nuit (20h-6h).  
Objectifs: sécuriser le suivi médical, limiter les hospitalisations grâce à la permanence d'infirmiers du CDRS.
- ▶ Le CDRS assurera, en 2023, la PUI (Pharmacie à Usage Intérieur) pour la préparation des médicaments en PDA.

### LES ACTIVITÉS ET ACTIONS D'AMÉLIORATION MENÉES EN LIEN AVEC LA SANTÉ

- ▶ Un COPIL « douleur », composé d'une infirmière par établissement et du personnel terrain, participe à une réflexion dont l'objectif principal est de permettre un accompagnement personnalisé de la santé des usagers répondant à leurs droits d'être soulagés en cas de douleur. Pour cela, l'ensemble des professionnels et les aidants doivent pouvoir reconnaître les signes de douleur et connaître la démarche à suivre pour y apporter des réponses. Les pratiques au sein du Pôle seront ainsi harmonisées.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### L'autodétermination

**Le concept d'autodétermination** met en lumière différents facteurs: l'autonomie, l'autorégulation, l'autoréalisation... Des notions qui peuvent paraître difficiles à atteindre chez les personnes que nous accueillons au regard de la grande dépendance, des difficultés d'expression, de communication et des atteintes cérébrales.

Pour autant, si nous mettons en place toutes les conditions nécessaires afin que la personne puisse agir sur son environnement en utilisant ses capacités, alors nous la mettons sur la voie de l'autodétermination.

Aussi, toutes les situations de la vie quotidienne dans lesquelles l'autodétermination des personnes est impliquée sont exploitées. Pour exemple, c'est autour du repas que se manifestent le plus les choix des résidents. A noter que chaque fois que cela est possible, la personne accueillie est associée à la réunion dite « retour de projet » (réunion qui la concerne puisqu'il s'agit de son projet). Nous pouvons être surpris par les réactions des usagers lorsque

nous abordons certains sujets (bruit sonore plus intense, silence, regards, hochement de la tête, désir de s'échapper...).

Cependant, les épisodes réguliers Covid, les difficultés RH, la mise en œuvre d'Istya Parcours et Planning ont limité « l'imprégnation » au concept. Il faudra poursuivre les séquences de sensibilisation à l'autodétermination pour les professionnels.

### La transformation de l'offre

#### SERAFIN PH

Afin de se préparer à l'approche par prestation, aux évolutions à venir et concevoir notre offre, l'année dernière, un premier travail avait été initié en lien avec les nomenclatures SERAFIN-PH.

Pour l'année 2022, le catalogue de nos prestations est décliné. Il reste encore à effectuer un travail d'harmonisation au sein du Pôle Accueil Spécialisé pour les établissements qui s'inscrivent dans le même cadre règlementaire. Il ne s'agit pas de niveler les spécificités de chaque établissement

mais de définir un langage commun pour les prestations qui sont identiques.

#### DIU

le déploiement du DIU, par le biais du logiciel Istya Parcours, participe à la transformation de l'offre dans la mesure où il permettra d'assurer la transmission numérisée, sécurisée et partagée des informations qui concernent le suivi de l'utilisateur et de son parcours de vie. L'établissement est site pilote. Les professionnels ont été formés en interne. Il n'a pas été simple de mobiliser une cinquantaine de personnes travaillant en contre-équipe avec des horaires atypiques et

devant appréhender un véritable changement de culture. En effet, les transmissions (médicales, éducatives) qui jusqu'à présent se faisaient par écrit sur des supports papiers doivent faire place à un partage d'informations informatisées.

## Conclusion et perspectives

En 2023, il sera mis l'accent sur :

#### LE VOLET ACCOMPAGNEMENT

- ▶ Poursuivre les séquences de formation à la sensibilisation à l'autodétermination
- ▶ Relancer la démarche qualité
- ▶ Finaliser la mise en œuvre d'Istya Parcours logiciel métier pour le DIU (création des agendas des usagers, intégration des projets personnalisés intégrant le volet soin, compléter les indications utiles au parcours de soin de l'utilisateur...).

#### LE VOLET SOIN

- ▶ Evaluer le Document d'Analyse des Risques Infectieux devenu le Document d'Analyse et de Maîtrise du Risque Infectieux (DAMRI)
- ▶ Mise en œuvre du projet Handicancer (sensibilisation des personnes accompagnées, aidants et professionnels à l'importance des dépistages des différents cancers, actions de santé qui seront menées au sein des ESMS)
- ▶ Intégrer dans Istya parcours (partie projet personnalisé), 100% des projets de soin. Ils comprendront en outre les actions d'habituations aux soins qui devaient permettre une meilleure adhésion aux soins

- ▶ Clôturer le groupe de travail destiné à l'organisation de l'accompagnement aux consultations et examens médicaux des personnes accompagnées. L'objectif est de faciliter, sécuriser l'accompagnement aux soins à l'extérieur tout en garantissant l'encadrement en interne et éviter les tensions RH
- ▶ Poursuivre le COPIL « douleur »
- ▶ Déployer le logiciel Istya Parcours pour la préparation des médicaments en PDA (Préparation des Doses à Administrer). Ce changement de pratique concernera le médecin par la prescription informatique, les infirmiers pour la validation informatique des piluliers et les équipes par la validation informatique de l'aide à la prise médicamenteuse.

#### CONCLUSION

Cette année a été mis en évidence notre besoin de collaboration, de remobilisation, de partage pour faire face aux nouveaux enjeux de notre secteur et lutter contre la mise en tension de nos métiers. Le « penser et agir ensemble » occupe une place déterminante dans l'élaboration des réponses en direction des usagers et pour favoriser la compétence collective. L'enjeu étant de se développer dans un environnement changeant.



# CAPEAP

EN 2022



**39** personnes accompagnées



**32** places autorisées



**5** admissions



**3** sorties



**31** professionnels en personne physique



**28** professionnels en ETP

Plus que jamais nous souhaitons échapper à la crise sanitaire qui a focalisé nos organisations, nos interventions sur les mesures médicales de protection durant deux années successives. Force est de constater que, durant le premier semestre de l'année 2022, la COVID et ses mesures furent encore très présentes. La reprise dite «à la normale» à partir de mai a permis de retrouver une dynamique d'équipe et de se reconnecter avec une organisation qui a été soumise à de fortes perturbations mais qui a su aussi se montrer créative.

## Le public accompagné

L'établissement a accompagné 39 usagers en 2022, le plus jeune a 8 ans et les plus âgés ont 27 ans.

### Répartition des usagers par type de déficience (au 31.12)

Parmi les 36 usagers, 5 usagers présentent un handicap avec des comorbidités dont des troubles du spectre autistique. Une majorité d'usagers présente un polyhandicap (20), 9 présentent un pluri-handicap et 2 une déficience intellectuelle.

De manière plus générale, les perturbations graves du développement aboutissent à des handicaps graves et multiples: absence de marche autonome, pas ou peu de

langage signifiant, déficience intellectuelle profonde. Les points de vigilances les plus primordiaux à prendre en compte et devant faire l'objet d'une prévention et/ou d'un dépistage sont, entre autres, la douleur, l'état nutritionnel, l'épilepsie, les atteintes motrices, les troubles neuro orthopédiques, les atteintes respiratoires, les troubles digestifs et d'autres troubles associés (troubles du sommeil, auditifs et visuels...). Au regard de ces données, des moyens thérapeutiques, rééducatifs et éducatifs doivent être assurés par une équipe pluridisciplinaire suffisamment étoffée pour contribuer à l'épanouissement intellectuel, affectif, culturel, social et pour favoriser du mieux possible l'autonomie et améliorer au maximum les conditions de vie de la personne.

### Au sujet des personnes accueillies au titre de l'amendement Creton du CAPEAP

Au CAPEAP, 72% de l'effectif concerne des jeunes en amendement Creton. Ce taux important, en augmentation chaque année, nous a obligé à réinterroger notre organisation pour mieux répondre aux besoins spécifiques des jeunes adultes présents au sein d'une structure destinée à accueillir des enfants et adolescents.

Pour ce faire, durant l'année, un groupe formé de professionnels de chaque groupe, d'une coordonnatrice, d'une infirmière et d'un ergothérapeute s'est réuni. Notre réflexion

nous a amené à décider d'une organisation qui privilégie la constitution en classe d'âge pour la rentrée de septembre 2023. Les « rituels », « étapes » liées à la progression d'un groupe à un autre selon l'âge, ont pour but de matérialiser chez la personne chaque nouvelle étape de sa vie et de l'aider à comprendre le sens de son passage à l'âge adulte. Il s'agira aussi de faire accepter à son environnement son avancée progressive vers l'âge adulte. L'objectif est de permettre à l'enfant de devenir et de se sentir adulte sans perdre sa spécificité.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

#### AGRÉMENT

L'établissement est chargé de répondre aux besoins spécifiques de 24 enfants et adolescents polyhandicapés, de 8 enfants et adolescents plurihandicaps âgés de 6 à 20 ans en semi internat.

#### ANALYSE DES FLUX

L'établissement a accueilli 39 usagers au cours de l'année. Pour 2022, il y a eu 5 entrées : un enfant de 8 ans et un enfant de 9 ans en provenance de l'IMP JE, deux enfants de 10 ans et un enfant de 16 ans venant du domicile.

Il y a eu 3 sorties : 2 jeunes femmes ont été accueillies à la MAS de Jour de Bollwiller et 1 jeune garçon de 19 ans est décédé à son domicile.

#### TAUX DE ROTATION

les indicateurs ANAP indiquent un taux de rotation de 12.50%. Il est en augmentation par rapport à l'année dernière au regard des mouvements plus importants en 2022.

#### LES MODALITÉS D'ACCUEIL

L'établissement fonctionne en accueil de jour. Cette année, il a fonctionné 206 Jours. Au second semestre, l'établissement a repris une organisation normale (hors mesures COVID). Les usagers sont accueillis entre 9h et 16h du lundi au vendredi, et le mercredi de 9h à 13h sur 5 unités de vie pouvant accueillir 7 personnes. L'accueil à temps partiel a augmenté en 2022 : 11 usagers ont été accueillis à temps partiel et 25 à temps complet.

#### LES JOURNÉES RÉALISÉES

En 2022, elles se portent à 5375 jours alors que le nombre de jours budgétisés est de 6019 jours. Ce chiffre s'explique par le fait que les usagers sont fragiles au niveau santé. Aussi, l'accueil est rythmé en fonction de l'état de santé des personnes. De plus, les isollements, suite à la positivité COVID ou situation de cas contact, ont engendré de l'absentéisme. Se rajoutent les départs pour un retour au pays qui se font parfois en dehors des périodes de fermetures.

#### L'ACTIVITÉ

Le taux de l'activité au CAPEAP est de 89,30%. Il est en augmentation en comparaison du chiffre de 2021.

#### L'organisation interne

#### L'ORGANISATION INTERNE ET SON IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE

Installé sur le Domaine Rosen à Bollwiller, le CAPEAP dispose de locaux adaptés à la spécificité de personnes en situation de grande dépendance (de plain-pied, équipés de matériel de manutention, de salles d'accueil, d'éducation et de soin qui pour certaines sont mutualisées avec la MAS de jour adjacente).

#### LE NOMBRE DE SALARIÉS AU 31.12

Le CAPEAP possède un nombre d'encadrants de 26.73 ETP (tout personnel confondu) pour 36 usagers, ce qui représente un ratio d'encadrement de 0.74 ETP par usager. Le taux d'encadrement est stable d'une année sur l'autre.

A noter : En raison de l'absentéisme des professionnels, qui a été plus significatif au dernier trimestre de l'année, nous avons rencontré des difficultés à recruter des professionnels diplômés et compétents. Les candidats se sont faits rares. Nous avons dû faire appel aux agences intérimaires qui ont été en tension elles-mêmes.

De plus, la faible attractivité concernant les professionnels paramédicaux et médicaux nous met en difficulté. Pour exemple, le médecin est parti pour un autre projet professionnel plus intéressant financièrement. Un médecin en médecine physique a été recruté « par défaut » mais cette personne n'a pas souhaité poursuivre son contrat au sein du CAPEAP car les missions ne correspondaient pas à son cœur de métier. D'autre part, nous avons mis 7 mois pour retrouver un kinésithérapeute qui veuille bien travailler en direction de personnes polyhandicapées et en conventionnement (il a remplacé une kinésithérapeute en maladie depuis mai 2022).

## LA FORMATION

Les salariés ont pu bénéficier de diverses formations : Humanitude, connaissances de base des TSA, gestion de projet, gestion de la violence et de l'agressivité, stimulation basale et snoezelen...

Deux professionnelles ont validé leur formation tuteur pour accompagner les apprentis AES.

Les formations permettent de développer, d'approfondir les compétences techniques indispensables pour accompagner le public du CAPEAP et de faire monter en compétences les professionnels.

## AMÉLIORATIONS ET DIFFICULTÉS EN 2022

Après deux ans de restrictions sanitaires fluctuantes, le retour à la normale était très attendu. Les groupes de travail et les réunions ont pu reprendre à la fin du premier semestre de manière régulière pour relancer «le penser et agir ensemble» et sortir du tout médical.

Si la gestion de «l'innovation» est une activité clé dans nos établissements et notre secteur, il est important de résoudre les problèmes de priorité entre les projets afin que nous puissions mener de front l'activité courante des établissements et les activités liées aux différents projets initiés au sein de l'Association. C'est une vraie difficulté avec le lancement des multiples projets et groupes de travail qui mobilisent des professionnels issus d'établissements déjà en difficultés RH et pour les cadres et personnels administratifs.

## La dynamique d'amélioration

### LE DÉVELOPPEMENT DE LA QUALITÉ S'EXERCE AU TRAVERS DE PLUSIEURS INSTANCES

#### ► **Le Comité de Pilotage Démarche d'amélioration continue qualité (COPIL DACQ)**

destiné à élaborer le plan d'action/d'amélioration pluriannuel et en assurer sa validité, à mettre à jour le DUERP, à faire le point des bilans de groupes de travail. En 2022, il s'est réuni à 6 reprises.

#### ► **Les groupes de travail ou PAQ, les groupes de réflexion :**

groupes de travail communication, TSA, comité des fêtes, autodétermination, adulte, bientraitance, TMS, hygiène bucco dentaire, douleur sont issus du COPIL DACQ. Certaines procédures sur le versant médical ont été travaillées sous la responsabilité de la directrice adjointe des soins : les procédures de prise en charge d'un arrêt cardio respiratoire et la fiche d'observation des reflux gastro œsophagien ont été évaluées ; des procédures pour l'évaluation de la gravité d'une chute et la prévention et le traitement des escarres ont été créées.

Pour sécuriser la prise en soin par les équipes d'accompagnement de certains actes, des fiches de formation et d'attestation ont été rédigées. Ces soins restants sous la responsabilité de l'infirmière.

L'ensemble de ces procédures doit permettre une acculturation des équipes et des directions.

#### ► **Analyse des fiches d'évènements indésirables de l'année :**

- **16 fiches (69%)** concernent la sécurité des personnes : plus de la moitié des fiches sont liées aux oublis des parents lorsqu'ils nous confient leur enfant (sangles et plastron mal attachés, cales pied mal mis, objets non sécurisés donnés à leur enfant) ; d'autres fiches sont dues à un usager manifestant des comportements inappropriés ; 4 fiches sont en liens avec des chutes concernant certains usagers « marchants » (pour exemples : pertes d'équilibre par ex. malgré la surveillance et 1 usager a avalé une clé ce qui a nécessité une hospitalisation sans conséquences graves).
- **3 fiches (13%)** concernent les comportements et relation : ces fiches concernent des usagers qui ont montré des comportements inappropriés envers eux-mêmes, leurs camarades ou les professionnels.
- **2 fiches (9%)** concernent les prestations logistiques : 1 fiche est liée à l'alimentation dispensée par le prestataire repas.
- **2 fiches (9%)** sont en rapport avec la sécurité des biens : 1 fiche concerne une situation de vol dans un vestiaire et 1 fiche concerne un dysfonctionnement de l'alarme intrusion.

## La participation des personnes accompagnées

Compte tenu des difficultés de communication perturbée par les troubles moteurs, perceptifs et cognitifs, la personne est plus vulnérable et la participation à son quotidien est d'autant plus compliquée.

Les obstacles rencontrés par la personne polyhandicapée pour comprendre et se faire comprendre de son environnement peuvent conduire à une insuffisante prise en compte de ses préférences, refus, attentes et choix.

Aussi, il convient de soutenir toutes les actions qui vont aider la personne à développer sa communication et à être considérée comme une personne en capacité de s'exprimer, de décider et d'agir.

Dans les faits, cela se traduit par plusieurs actions :

- Les personnes accueillies sont associées à la **construction de leur projet personnalisé** notamment elles assistent à la réunion dite de « retour de projet » en présence des représentants légaux, le référent et la chef de service.
- Elles sont également sollicitées au sein du **Conseil de la Vie Sociale (CVS)**. En effet, un jeune adulte du CAPEAP est invité aux réunions. Cette initiative est nouvelle, aussi nous ferons un roulement entre les jeunes afin qu'ils puissent expérimenter ce temps d'échanges et y participer plus activement. En amont, une éducatrice prépare la réunion avec le jeune. Pour le moment, il reste spectateur des échanges.

### POUR LE CVS

En 2022, les élections des représentants des familles ont eu lieu. Les candidats étaient peu nombreux et il y a eu peu de retours de vote. Il y a eu 4 réunions CVS.

Enfin, tous les temps forts du quotidien et les activités sont des espaces où le résident va pouvoir « s'exercer » à la participation. Par exemple, les temps d'accueil du matin permettent le partage des informations entre famille, usager et établissement. Nous laissons les usagers qui

utilisent le langage verbal s'exprimer sur les sujets qu'ils souhaitent aborder. Pour ceux qui ont des difficultés plus importantes, nous les sollicitons par le biais de supports d'aide à l'expression.

## Les activités liées à l'accompagnement . . . . .

### Les activités d'accompagnement éducatif

Pour le second semestre 2022, les activités ont pu reprendre de manière régulière.

#### LES MOMENTS FESTIFS ET ACTIVITÉS EXTÉRIEURES

Repas à thème, collations pour les différentes fêtes qui viennent marquer le calendrier, des sorties extérieures (restaurant, journée d'octobre FOLIFLORE, achats en magasin, Europapark...)

#### LES ACTIVITÉS TRANSVERSES

Soit au travers de l'activité musique qui intègrent des jeunes de la MAS de jour et du CAPEAP soit lors de moments festifs communs aux deux établissements (Karaoké, fête de Noël, carnaval...).

#### LE PROJET COMMUNICATION

Il consiste à favoriser la communication et à améliorer la qualité de présence au monde des personnes que nous accompagnons. Cela nécessite de renforcer les connaissances des professionnels sur les différents modes de compréhension et d'expression. Pour cela, le CAPEAP poursuit le travail sur la communication avec une orthophoniste libérale. Par le biais des trois groupes de travail « affichage, passeport de vie, cahier de vie », il s'agira de mettre en place et d'aliéner des outils de communication alternatifs.

#### L'ACCUEIL TEMPORAIRE/STAGES

En 2022, 3 jeunes ont bénéficié d'un accueil temporaire (1 jeune pour 1 mois, 2 jeunes pour 2 semaines) dans d'autres établissements.

De plus, nous avons pu proposer des stages pour 3 jeunes adultes pour une semaine à la MAS de Jour de Bollwiller. Les objectifs de ces stages sont de familiariser les usagers du CAPEAP avec le monde des adultes et de permettre aux parents d'envisager avec sérénité un parcours de vie pour leur enfant en tant qu'adulte.

#### L'ÉVALUATION DES PERSONNES ACCUEILLIES

12 évaluations (grille CESAP) ont été réalisées par le psychologue en 2022. Le développement de la personne repose sur l'identification des potentialités et des ressources dont elle dispose. Il s'agit au travers de ces évaluations de débusquer les capacités plutôt que de mettre toujours l'accent sur les incapacités. L'objectif final est de favoriser le développement de son autodétermination et d'améliorer sa qualité de vie. Les rencontres famille/la triple expertise : le maintien des

liens familiaux, l'échange avec les familles et les professionnels participent à un accompagnement de qualité. La valorisation des expertises (personne, famille, professionnels) est au service de la personne. Dans ce sens, des temps de partage (réunion de rentrée en octobre 2022) et des moments d'échanges avec les professionnels (réunions attentes famille- consultations) sont proposés aux familles pour leur permettre de partager des « savoir-faire », des astuces ou des expériences. Ces échanges permettent également d'identifier leurs besoins de soutien et de les orienter vers les professionnels qui pourront les accompagner (assistante sociale, médecin, pédopsychiatre, infirmière, ergothérapeute...).

### Les activités de soins et santé

COPIL TMS : Un professionnel de l'établissement a été formé à la démarche de lutte contre les Troubles Musculo Squelettique (TMS). Ce référent est intégré au groupe transverse au Pôle. Ces professionnels sont en charge, en lien avec le CSSCT, de repérer les situations à risque, de les analyser et d'apporter des préconisations à la direction.

Les axes de travail principaux des projets de soin : 100% des usagers de CAPEAP ont un projet de soin intégré au projet personnalisé.

Les axes, ci-dessous, démontrent l'importance du suivi quotidien du parcours de santé des jeunes accompagnés et de leur fragilité. L'axe majeur est la prise en compte de la douleur par un travail pluridisciplinaire et la traçabilité des grilles de douleur dans un dossier « douleur ». L'ergothérapeute trace également ses axes de travail comme le suivi de l'appareillage par exemple. La surveillance des apports caloriques, du transit, des fausses routes concerne l'équipe pluridisciplinaire. Les points de vigilance du maintien en santé de la personne chez un public fragile sont multiples.

L'IDE est en lien quasi quotidien avec les familles pour rassurer et suivre le parcours santé de la personne.

Dans l'établissement, deux jeunes sont suivis par les soins palliatifs.

L'IDE est en charge des nutriments par sonde pour 8 jeunes et pour 14 de l'administration des traitements.

AXES de travail	NB	AXES de travail	NB
Prise en compte de l'état douloureux / repérage des causes de la douleur	29	Surveillance des fausses routes	7
Surveillance des crises d'épilepsie	15	Surveillance du Transit et de l'élimination	6
Suivi de l'hygiène bucco-dentaire	14	Suivi et mise en place de l'appareillage	5
Maintenir la locomotion et / ou la motricité / lutter contre les malformations, les rétractions musculaires	13	Suivi médical spécialisé	7
Surveillance de l'état cutané	9	Prévenir les reflux gastro œsophagien	9
Surveillance des apports nutritionnels et de la courbe de poids	7	Suivi et surveillance de la contention	8

#### LES ACTIONS DE PRÉVENTION CANCER RÉALISÉES DANS L'ANNÉE

Les jeunes du CAPEAP ne sont pas encore concernés par les dépistages des cancers. Ils intégreront cette démarche en 2023.

#### LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT À LA SANTÉ ET AUX SOINS ET LES ACTIVITÉS ET ACTIONS D'AMÉLIORATION MENÉES EN LIEN AVEC LA SANTÉ

- ▶ Les campagnes de vaccination du 2<sup>e</sup> rappel contre la COVID et contre la grippe saisonnière pour 13 jeunes ont été réalisées.
- ▶ Les IDE ont continué tout au long de l'année à dépister les usagers symptomatiques COVID. Elles restent garantes, en lien avec la direction, pour la protection de la population fragile, des bonnes pratiques des mesures barrières, des règles d'hygiène et du suivi des personnes positives COVID. Ces campagnes ont également concerné les professionnels.
- ▶ Le dépistage dentaire a concerné 29 jeunes au cours de l'année grâce au partenariat avec Handident de Haguenau.

- ▶ Un comité de pilotage « douleur », composé d'une infirmière par établissement et de personnel de terrain, participe à une réflexion dont l'objectif principal est de permettre un accompagnement personnalisé de la santé des usagers répondant à leurs droits et besoins d'être soulagés en cas de douleur. Pour cela, l'ensemble des professionnels et les aidants accompagnant la personne devront pouvoir reconnaître les signes de douleur et connaître la démarche à suivre pour y apporter des réponses. Les pratiques au sein du pôle seront donc harmonisées.

#### ERGOTHÉRAPEUTE

Pour compléter le travail de l'ergothérapeute en poste, une seconde intervient un mardi après-midi tous les 15 jours au groupe 5. Elle est sollicitée pour l'appareillage, les installations des jeunes et les adaptations nécessaires pour les jeunes dans leur quotidien. Elle se rend également à domicile pour proposer des aménagements et du matériel adapté.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### L'autodétermination

L'autodétermination ne se limite pas à la seule question du choix. Elle comprend d'autres éléments comme la prise de décision, le faire soi-même. Elle est à développer tout au long de la vie de la personne à condition de mettre en place tous les outils qui vont l'aider à s'autodéterminer. Elle passe aussi par un questionnement des pratiques professionnelles et vient interroger la posture de chacun (professionnel, parent, aidant, environnement). Pour la faire vivre au sein de l'établissement et de l'Association, le point de départ a été de former toutes les personnes qui gravitent autour de la personne.

Nous avons mis tous les moyens en place pour former les encadrants (organisation des temps de formation à l'établissement avec mise à disposition d'ordinateurs). A fin 2022, l'ensemble des professionnels est formé à la sensibilisation à l'autodétermination.

Pour consolider l'imprégnation de ce concept, deux référents ont bénéficié d'une formation plus poussée et ont commencé à animer 2 groupes de travail réunissant les professionnels du CAPEAP. Dans un premier temps, le travail a consisté à reprendre les actions clés de l'autodétermination pour les mettre en œuvre auprès des usagers.

### La transformation de l'offre

Le CAPEAP n'a cessé de se spécialiser et de faire évoluer son offre de service et ses prestations pour s'adapter au mieux des besoins.

Aussi, le CAPEAP soutient simultanément quatre objectifs :

- Le premier consiste à répondre aux besoins des usagers, de leur famille réclamant un accueil à temps complet ;
- Le deuxième permet d'adapter le temps d'accueil en fonction de l'état de santé des usagers. Il est possible en continu ou bien de façon ponctuelle, provisoire de proposer du temps partiel puis de revenir à du temps complet si nécessaire ;

- Le troisième répond à la demande d'un accueil à temps partiel pour les nouveaux accueils. Pour exemple, le choix des parents pour les deux nouvelles admissions se portait sur un accueil sur 2 jours par semaine ;
- Enfin, avec le dispositif MAS à Dom adossé à la MAS de jour, nous avons la possibilité de proposer aux jeunes en aménagement Creton de bénéficier de la coordination de parcours. En 2022, une famille a accepté l'accompagnement du dispositif et une famille a refusé la proposition et a maintenu l'accueil au CAPEAP à raison de 2 jours par semaine.

## Conclusion et perspectives . . . . .

Les perspectives pour 2023 :

### VOLET ACCOMPAGNEMENT

Poursuite des groupes de travail sur la communication au sein du CAPEAP.

Continuer à proposer des stages en secteur adulte (MAS de Jour) aux jeunes adultes du CAPEAP et proposer un accueil souple et modulable pour les usagers présents et à venir. Poursuivre les tests d'évaluation fonctionnels. L'objectif est d'évaluer dans les 3 années à venir les compétences de chaque personne accueillie.

Réaliser des enquêtes de satisfaction et des questionnaires adaptés, destinés à recueillir l'opinion et les observations des usagers et de leurs familles.

Préparer l'évaluation de la qualité de l'établissement. Le CAPEAP est prévu dans la programmation des évaluations de l'ARS.

### VOLET SOIN

Déploiement du logiciel métier ISTYA Parcours qui intègre le dossier médical et de soin de la personne.

Sécuriser les transmissions de données médicales : la messagerie M5santé sera mise en place.

Mettre en œuvre l'évaluation du Document d'Analyse des Risques Infectieux devenu Document d'Analyse et de Maitrise du Risque Infectieux pour le Volet SOIN.

Recruter un médecin.

### EN CONCLUSION

Avec la personne polyhandicapée, les facteurs de risques sont importants, l'accompagnement est de ce fait à « géométrie variable ». Il faut composer avec l'évolution de la maladie mais aussi avec l'attachement à la vie que démontre les personnes que nous accompagnons. En conséquence, les variations situationnelles des usagers et les choix de vie des aidants nous imposent depuis toujours des réponses souples et modulables.



# FAS / FAM DE DUTTLENHEIM

EN 2022



68

personnes  
accompagnées



68

places  
autorisées



4

admissions



3

sorties



71

professionnels  
en personne physique



68

professionnels  
en ETP

La période estivale ainsi que le second semestre de cette année 2022 ont été marqués par l'enthousiasme et le plaisir des résidents ainsi que des professionnels à se retrouver, après ses longues périodes d'isolement autour de projets et d'activités communes.

## Le public accompagné

Le FAM Résidence de la Forêt est un établissement composé d'un internat de 22 places pour personnes vieillissantes, 9 places pour adultes TSA et une place d'accueil temporaire. Il est également composé d'un externat avec un agrément pour accueillir 9 jeunes adultes diagnostiqués TSA.

Le FAS Résidence de la Bruche est un établissement composé d'un internat de 18 places et d'un externat de 9 places.

► En 2021, la moyenne d'âge au FAM est de 50 ans (internat et externat). Le plus jeune a 21 ans et la doyenne 73 ans. Au FAS la moyenne d'âge est de 43 ans (internat et externat) allant de 20 ans pour le plus jeune à 67 ans pour la doyenne.

► En 2022, la moyenne d'âge au FAM est de 52 ans (internat et externat). Le plus jeune a 20 ans et la doyenne 74 ans. Au FAS la moyenne d'âge est de 44 ans (internat et externat) allant de 21 ans pour le plus jeune à 68 ans pour la doyenne.

L'évolution de ces chiffres est liée au faible nombre d'admissions prononcées courant 2022. En revanche, on observe un vieillissement de la population avec un pic important de résidents ayant entre 60 à 74 ans.

Le FAM / FAS n'accompagne pas de personne en aménagement Creton. Les dernières admissions prononcées au FAM accueil de jour ne correspondaient pas à des personnes en aménagement Creton, mais plutôt à des personnes sans solution.

L'après-crise tant attendue par les personnes accompagnées, mais également des professionnels nous a permis de retrouver une vie plus dynamique. En effet, les semaines à thème, les rencontres inter appartements ont permis aux uns et aux autres de se retrouver, et ceci, avec un enthousiasme largement affiché.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

#### AGRÈMENT / AUTORISATION

Le **FAM** a un agrément pour accueillir 31 personnes adultes en internat, 1 place d'accueil temporaire et 9 places en externat. Le **FAS** a un agrément pour accueillir 18 adultes en internat et 9 places en externat.

- Places autorisées et places installées : à ce jour, le FAM accompagne toujours 31 personnes en hébergement. En revanche en l'externat, 7 personnes sont actuellement accompagnées dont une en VAD.

Durant l'année 2022, 5 personnes ont pu profiter de l'accueil temporaire dont certaines de manière très régulière. Le FAS, fin 2022, accompagne 16 résidents en internat soit 2 de moins par rapport à l'agrément. En revanche, l'accueil de jour accompagne 12 personnes soit 3 de plus par rapport à l'agrément. Cette augmentation a été possible grâce à l'accueil séquencé.

ANNÉE	ENTRÉE	SORTIE	TAUX DE ROTATION	FILE ACTIVE
2021	1	4	11.90 %	42
2022	2	1	7.69 %	39

ANNÉE	ENTRÉE	SORTIE	TAUX DE ROTATION	FILE ACTIVE
2021	3	2	15.15 %	33
2022	2	2	13.33 %	30

#### DURÉE MOYENNE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS SORTIS

- **FAM internat**: une admission a été prononcée au courant de l'année sur l'appartement qui accompagne les personnes TSA.
- **FAM externat**: une admission pour un accompagnement en VAD a été prononcée. Cette personne n'est pas encore en mesure d'intégrer un groupe pour un accompagnement sur des journées entières. Plusieurs personnes ont réalisé des essais, mais ils n'ont pas fait l'objet d'une admission. Par ailleurs, une sortie a été actée pour une personne accompagnée depuis 3 ans.
- **FAS internat**: deux personnes ont quitté l'établissement. La première courant du mois de mai, pour aller vivre en habitat inclusif après 8 années d'accompagnement et la seconde a bénéficié d'une réorientation courant du mois de novembre au FAM de Hœnheim, après 26 années passées sur l'appartement le Cèdre.

- **FAS externat**: une des admissions concerne la personne qui est partie en habitat inclusif et qui vient profiter certains jours de la semaine des activités de jour. Quant à la seconde personne, elle vient du domicile.

A fin 2022, la liste d'attente du FAM compte 40 personnes, quant au FAS 52 personnes composent la liste d'attente. Ces demandes concernent principalement des demandes d'hébergement.

#### ANALYSE DE L'ACTIVITÉ ANNUELLE

Le nombre de journées réalisées en internat :

- **Au FAM**: 10 677 journées pour un prévisionnel de 10 520 journées. Ecart de + 157 journées contre + 40 journées en 2021.
- **Au FAS**: 5 460 pour un prévisionnel de 5 957. Ecart de -497 journées contre -222 journées en 2021. En hébergement, les écarts mettent en évidence les retours en famille à nouveau plus réguliers.

## LE NOMBRE DE JOURNÉES RÉALISÉES EN EXTERNAT

- ▶ **Au FAM:** 1 197 journées pour un prévisionnel de 1 700. Ecart de -503 journées contre -728 en 2021.
- ▶ **Au FAS:** 1 366 journées pour un prévisionnel de 1 700. Ecart de -334 journées contre -458 en 2021.

Ces chiffres traduisent l'accompagnement séquentiel et l'obligation de réduire les groupes afin d'appliquer les mesures sanitaires encore en vigueur début d'année.

## L'organisation interne

### ORGANISATION INTERNE ET IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT

Localisé au sud de Strasbourg, dans le Bas-Rhin, le FAM / FAS de Duttlenheim est implanté à la lisière de la forêt et des champs, entouré d'un lotissement communal.

### MOUVEMENT DU PERSONNEL

L'année 2022 a connu un fort taux de rotation jamais connu jusqu'à ce jour au FAM / FAS de Duttlenheim. En effet, nous avons enregistré 5 départs à la retraite et 6 démissions. Les difficultés de recrutement nous ont amenés à faire appel à de nombreux CDD. Ils représentent pour l'année 2022 : 193 contrats établis en interne, couverts par 28 personnes et 213 contrats d'intérimaires. Par ailleurs, 13 nouveaux professionnels ont été embauchés en CDI.

Au 31.12.2022, l'encadrement pour le FAM / FAS est de 62,15 ETP dont 4 personnes en contrats d'apprentissage.

### LES FORMATIONS

Nécessaire pour toujours maintenir voire développer les connaissances théoriques, mais également l'épanouissement professionnel, de nombreuses formations sont programmées tout au long de l'année. Ces dernières relèvent du besoin des professionnels et sont partagées avec les concernées. Certaines formations sont alors organisées en interne tels que : supervision et autisme, manutention gestes et postures, thérapie systémique etc.... D'autres sont programmées selon un plan inter-établissements géré par l'association, mais toujours en lien avec les besoins des établissements. Pour 2022, des formations telles que : connaissance des troubles psychiques, conduite en situation difficile, gestion du stress au travail, etc... ont été organisées.

Organisation générale : L'après COVID qui nous semblait marquer la fin de cette crise n'était en fait pas vraiment le cas. Toutefois, cette période encore très prenante nous a permis, à tous, de faire un bilan, une évaluation et ainsi définir nos nouveaux besoins en termes d'accompagnement des résidents et des professionnels. Malgré une fatigue évidente à l'issue de cette crise sanitaire, les professionnels sont à nouveau mobilisés et font preuve d'imagination, d'innovation et surtout d'enthousiasme.

Cette dynamique, qu'il est fort agréable à vivre et à observer, est le fruit d'un travail et d'une réflexion menés par l'ensemble des professionnels.

## La dynamique d'amélioration

Une instance représentative sur la Démarche d'Amélioration Continue Qualité (DACQ) existe au sein du FAS/FAM de Duttlenheim et se réunit de manière très régulière à raison d'une fois par mois. Des réunions ont été mises en place en équipe pluridisciplinaire, qui ont permis la validation des différents projets d'appartement, de formaliser différentes procédures d'accompagnement, d'améliorer la qualité des outils en prenant en considération l'évolution du secteur et les recommandations de l'ANESM.

Au cours de l'année, nous avons pu avancer sur les plans suivants :

- Sécuritaire : actualisation des procédures d'évacuation
- Adaptation continue de la prise en charge : mise en place d'un partenariat avec le CDRS pour une veille des pratiques d'accompagnement TSA et sur les prises en charge spécifiques liées à l'involution des résidents
- Structurel : groupe de travail avec l'ESAT de Duttlenheim sur le rafraîchissement de la salle de restauration commune
- Amélioration de la coordination médicale : mise en place de fiches de contrôle des dates de péremption des traitements ; équiper les locaux infirmiers.
- Suite aux difficultés liées aux ressources humaines, plusieurs groupes de travail ont dû être mis en attente afin de pouvoir mobiliser prioritairement les collaborateurs dans l'accompagnement des résidents.

Afin de pouvoir définir un plan d'action, les événements indésirables de l'année ont été traités sur le plan éducatif en réunion d'équipe, sur le plan médical en réunion pluridisciplinaire et les autres en lien avec le comité de vigilance pour respecter les procédures d'information et de signalement.

## La participation des personnes accompagnées

Dans un but d'améliorer la participation active, la représentation des résidents dans la vie de l'établissement et d'agir en tant que citoyen, nous avons mis en place différents outils :

- Le recueil des besoins et des attentes des personnes accompagnées, réalisé en pictogramme, a permis de recueillir la parole de personnes (TSA) qui n'étaient pas en mesure de le faire jusqu'à maintenant ;
- Lors des réunions de co-construction, l'utilisation d'outils visuels permettent aujourd'hui à certaines personnes accompagnées de choisir ou refuser des propositions d'objectif de travail.

Certaines réunions telles que le Conseil de Maison ou encore le CVS font l'objet d'une participation active des résidents. Lors du Conseil de Maison, les résidents de l'appartement « Les Flots / TSA » utilisent un nouvel outil visuel afin de choisir ou non une tâche de cogestion. Quant au CVS, ils sont préparés avec beaucoup de rigueur afin que chacun puisse être acteur lors des réunions et représenter ses amis.

A noter également, la mobilisation lors des diverses élections

qui ont permis à tous ceux qui le souhaitent de se rendre aux urnes avec auparavant une phase d'accompagnement. Par ailleurs, il est à souligner notre partenariat avec la

commune de Duttlenheim qui a sollicité des résidents afin de participer en tant qu'assesseurs durant les élections.

## Les activités liées à l'accompagnement . . . . .

L'activité est une composante essentielle de l'accompagnement, elle met en lumière les ressources et compétences de chacun et favorise les liens entre tous les usagers. Chaque appartement s'est inscrit dans cette démarche et a proposé, tout au long de l'année, diverses activités qui se sont déclinées en :

- Activités culturelles et de socialisation ;
- Activités sportives et de détente ;
- Activités d'apprentissage et d'expression ;
- Activités ludiques et bricolages.

Le panel d'activités s'est étoffé par de nouvelles activités au sein du FAS externat, tel que le tri sélectif, l'aquabiking, le bien-être, les sorties culturelles, etc. Elles s'inscrivent dans une démarche citoyenne et d'ouverture vers l'extérieur.

De nouvelles conventions ont été signées :

- ▶ avec l'association « Siel bleu », ce qui permet aux personnes accueillies de bénéficier de temps de piscine, dans un bassin privatisé, adapté pour les personnes TSA (particularités sensorielles), accessible confortablement pour les PMR, sécurisé par la présence d'un éducateur sportif. Ce qui permet, entre autre :
  - De bénéficier de temps de travail autour de l'autonomie (en lien avec leur projet de parcours de vie) ;
  - De répondre à l'attente exprimée de certaines personnes.
- ▶ avec l'association ther arc en ciel (médiation animale), il en ressort un intérêt exprimé par certaines personnes accompagnées.

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

Accompagner nos résidents nécessite une organisation adéquate et des professionnels éducatifs, médicaux et paramédicaux, mais pas seulement. Les services doivent permettre à chaque personne accueillie de vivre leur projet de vie et d'exercer leur citoyenneté à travers un maillage avec l'ensemble des collectivités, des institutions et autres partenaires associatifs culturels et sportifs. Ce maillage partenarial permet d'améliorer la gestion des situations complexes et la coordination des différents intervenants dans le parcours des personnes accueillies. Le FAS externat accueille des stagiaires venant d'autres établissements et en recherche de structures adultes, des stages à l'ESAT sont proposés à quelques résidents pour une découverte des ateliers de production et du monde du travail. Nous sommes dans une dynamique de développement des parcours inclusifs en favorisant différentes passerelles. Afin de répondre aux besoins spécifiques et individuels des

personnes TSA accompagnées en accueil de jour, dont le projet est de se diriger vers des temps d'accueil temporaire et/ou un établissement en hébergement, un travail est réalisé (habitué, connaissance de la personne en fonction des lieux d'accompagnement...) entre la personne accompagnée, les familles et les deux FAM TSA de l'établissement (accueil de jour et hébergement).

### Les activités de soins et santé

COPIL TMS : un professionnel pour le FAM / FAS a été formé à la démarche de lutte contre les Troubles Musculo Squelettique (TMS). Ce référent est intégré au groupe transverse au Pôle. Ces professionnels sont en charge, en lien avec la CSSCT, de repérer les situations à risques, de les analyser et d'apporter des préconisations à la direction.

Les axes de travail principaux des projets de soin : 66% des usagers du FAM internat et de l'accueil de jour ont un projet de soin intégré au projet personnalisé.

En 2023, tous les résidents auront un bilan et un projet de soin.

Les axes ci-dessous, démontrent l'importance du suivi quotidien du parcours de santé des résidents et des points de vigilance de maintien en santé.

ANNÉE	ENTRÉE
Maintenir la locomotion et/ou la motricité	12
Surveillance de l'état cutané	5
Prise en compte de l'état douloureux	5
Habitué aux soins	5
Surveillance des fausses routes	3
Surveillance du Transit	3
Surveillance des apports nutritionnels / hydratation/ prise de poids	4
Maintien en état de santé /Surveillance et suivi des traitements	4
Surveillance des crises d'épilepsie	3
Apprentissage des gestes d'hygiène corporelle	3

Il est à noter, 3 hospitalisations programmées, 8 hospitalisations en urgence et 12 passages aux urgences de moins de 24h.

#### **LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ**

Les procédures de prise en charge d'un arrêt cardio-respiratoire et la fiche d'observation des reflux gastro-œsophagiens ont été évaluées.

Des procédures pour l'évaluation de la gravité d'une chute et la prévention et le traitement des escarres ont été créées.

Pour sécuriser la prise en soin, par les équipes d'accompagnement, de certains actes, des fiches de formation et d'attestation ont été rédigées. Ces soins restants sous la responsabilité de l'infirmière.

L'ensemble de ces procédures doit permettre une acculturation des équipes et des directions.

#### **LES ACTIONS DE PRÉVENTION CANCER RÉALISÉES DANS L'ANNÉE**

En ce qui concerne les dépistages systématiques des cancers, deux résidentes ont bénéficié d'échographie du sein et de mammographie. Pour dix personnes, le dépistage du cancer colorectal a été effectué.

#### **LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT À LA SANTÉ ET AUX SOINS ET LES ACTIVITÉS; ACTIONS D'AMÉLIORATION MENÉES EN LIEN AVEC LA SANTÉ**

Les campagnes de vaccination du 2<sup>e</sup> rappel contre la COVID pour 45 résidents et contre la grippe saisonnière pour 32 résidents ont été réalisées.

Le dépistage dentaire a concerné l'ensemble des résidents du FAM au cours de l'année grâce aux partenariats avec le Dr Pluvinage, dentiste à Molsheim et membre du réseau handident.

Les infirmières traceront dans les bilans des projets personnalisés les actions d'habituations aux soins qui permettront une meilleure adhésion aux soins de certains résidents.

Un groupe de travail a débuté afin de définir l'accompagnement le plus adapté pour le suivi médical (consultations et examens médicaux) des personnes accompagnées. Il permettra de répondre aux tensions RH que ce soit au niveau des infirmiers que du personnel d'accompagnement en facilitant et en sécurisant l'accès aux soins.

Un comité de pilotage spécifique douleur, composé d'une infirmière par établissement et de personnel de terrain, participe à une réflexion dont l'objectif principal est de permettre un accompagnement personnalisé de la santé des usagers répondant à leurs droits et besoins d'être soulagés en cas de douleur. Pour cela, l'ensemble des professionnels et les aidants accompagnant la personne devront pouvoir reconnaître les signes de douleur et connaître la démarche à suivre pour y apporter des réponses. Les pratiques au sein du pôle seront donc harmonisées.

## **Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .**

### **L'autodétermination**

Quatre référents « Autodétermination » ont été formés sur le site de Duttlenheim, une grande partie des professionnels de l'établissement ont réalisé une formation à distance.

Une référente autodétermination s'est portée volontaire pour tester un kit pédagogique réalisé par le service Étapes, afin de former les personnes accompagnées. Il en ressort que ce dernier n'est pas utilisable en l'état, auprès des personnes TSA (retour également observé par les professionnels travaillant en MAS). Aussi un groupe de travail, regroupant des professionnels du Pôle Accueil Spécialisé, mène une nouvelle réflexion pour adapter ce kit.

### **La transformation de l'offre**

La transformation de l'offre vise à garantir à chaque personne un accompagnement souple, modulaire et construit au regard de ses attentes, de ses compétences, de son évolution ou involution. C'est pour cela que le nombre de personnes accompagnées en mode séquentiel a été légèrement augmenté au FAS externat. (4 personnes, dont 1 qui est actuellement en habitat inclusif).

Le FAM TSA « Les Flots » bénéficie d'une place d'accueil temporaire qui a été investie par différents usagers venant du domicile ou de structures enfants.

En ce qui concerne les partenaires de droit commun mobilisés en complément du séquentiel, il est à noter que le FAM externat travaille en partenariat avec l'ARASC, dans le cadre de certains accompagnements à domicile (demande faite par les familles). Afin de garantir la continuité de l'accompagnement, nos professionnels ont organisé des temps de formations à destination des futurs intervenants à domicile.

Par ailleurs, un accompagnement au domicile de l'utilisateur a été planifié, et ceci, afin d'éviter la rupture de prise en charge et poursuivre le droit au répit.

Courant 2022, le FAM a accompagné 6 personnes en situation complexe, dont 1 personne qui a été redirigée vers un coordonnateur de parcours.

Afin de répondre dans une notion de parcours et de respecter le projet personnalisé, il a été proposé à différents résidents une alternative à l'accueil en établissement.

Suite au choix d'une résidente du FAS d'intégrer l'habitat inclusif, un accompagnement préparatoire pluridisciplinaire a été effectué en amont afin de la soutenir dans sa décision et de pérenniser son projet de vie.

## Conclusion et perspectives

### PERSPECTIVES POUR 2023

En termes de perspectives pour 2023, les priorités seront données à :

- Sécuriser les trames théoriques et le fonctionnement de la gestion du temps de travail suite à la mise en place du nouveau logiciel Istya Planning ;
- Au vu du fort turn-over au sein des différents appartements, l'accompagnement des équipes avec soutien et guidance ;
- Consolider les pratiques et définir la dynamique à mettre en place ;
- La redéfinition des séjours de vacances ;
- L'élaboration du catalogue de prestation ;
- La mise en place de l'accueil temporaire au FAS.

### SUR UN PLAN SANTÉ

- ▶ Déploiement du logiciel métier ISTYA Parcours qui intègre le dossier médical et de soin de la personne ;
- ▶ Afin de sécuriser les transmissions de données médicales, la messagerie MSsanté sera mise en place ;
- ▶ Evaluation du Document d'Analyse des Risques Infectieux devenu Document d'Analyse et de Maîtrise du Risque Infectieux pour le Volet SOIN.

Pour le FAS, afin d'harmoniser et de sécuriser le parcours de santé de la personne accompagnée, un groupe de travail va élaborer la fiche de missions des « coordos de Santé ». Ce travail permettra de légitimer cette fonction essentielle à un accompagnement personnalisé dans le respect des choix et de la confidentialité.

Pour tous les établissements non médicalisés, le projet handicancer va permettre dans un premier temps, de sensibiliser les personnes accompagnées, les aidants et les professionnels à l'importance des dépistages des différents cancers. Des actions d'éducation à la santé pour tous seront menées dans les ESMS. Dans le parcours de santé du résident, cette étape de dépistage devra prendre tout son sens et être facilitée.

### EN CONCLUSION

Les événements des deux dernières années, le départ de certains professionnels et l'arrivée de nouveaux nous ont obligés à nous mobiliser afin de définir l'essentiel de notre pratique ainsi que la gestion des priorités. Ce travail de concertation est à l'origine de nombreux axes de travail qui ont alimenté nos plans d'action et ceci afin de garantir un accompagnement de qualité.

Par ailleurs, l'autodétermination ainsi que la transformation de l'offre nous obligent à repenser notre accompagnement. Mobiliser les professionnels dans ce sens tout en maintenant la personne accompagnée au cœur du dispositif sera notre challenge à venir.



# MAS LINGOLSHEIM RÉSIDENTENCE GALILÉE

EN 2022



71

personnes  
accompagnées



74

places  
autorisées



0

admission



1

sortie



88

professionnels  
en personne physique



86

professionnels  
en ETP

Le début de l'année a encore été marqué par le contexte sanitaire liée à la COVID qui s'est stabilisée petit à petit avec l'arrêt de l'état d'urgence sanitaire en juillet, laissant entrevoir la possibilité de reprendre les activités et les sorties. Cependant, un manque de professionnels sur le marché du travail se dessinait déjà fin 2021, et dès le début de l'année 2022, nous avons fait face à une tension RH sans précédent ayant impacté le fonctionnement de la MAS et de ses équipes.

## Le public accompagné

### Les tranches d'âges et la moyenne d'âge

- ▶ De 23 à 71 ans pour l'internat avec une moyenne d'âge de 46 ans et une tranche d'âge principale se situant entre 35 et 44 ans avec 24 usagers.
- ▶ De 23 ans à 39 ans pour l'accueil de jour (ADJ) avec une moyenne d'âge de 30 ans et une tranche d'âge principale se situant entre 25 et 29 ans avec 6 usagers.

### La typologie de déficience

La typologie des handicaps des personnes accompagnées reste identique à l'année 2021, avec principalement du polyhandicap et de la déficience intellectuelle. 34 personnes en situation de polyhandicap, 22 avec une déficience mentale

profonde, 5 avec des troubles du spectre autistique et 4 avec une psychose déficitaire. 5 personnes présentent d'autres types de déficiences. Ces handicaps se caractérisent par une grande dépendance avec un retard profond ou sévère et des troubles associés, nécessitant l'intervention d'une équipe médico-éducative, afin d'assurer les actes essentiels de la vie quotidienne et apporter une surveillance médicale et des soins constants. Ceci nécessite de l'appareillage adapté, une adaptation de l'alimentation liée à des troubles de déglutition, avec une nutrition mixée ou entérale. La présence constante de professionnels qualifiés est indispensable pour adapter l'accompagnement selon les besoins de chaque personne accueillie, respecter son rythme de vie et favoriser son ouverture sociale autant que faire se peut.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

#### AGREMENT DE L'ETABLISSEMENT

- ▶ 59 places en hébergement permanent/internat ouvert 365 jours par an, 24h/24h
- ▶ 2 places en accueil temporaire ouvert 365 jours par an, 24h/24h
- ▶ 13 places en ADJ ouvert 221 jours/an, de 8h45 à 15h45 du lundi au vendredi

#### MOUVEMENT DES USAGERS

L'établissement a été fortement impacté par des tensions RH entraînant le gel des admissions en internat, la suspension partielle des places en accueil temporaire (AT) et la fermeture partielle de l'accueil de jour (ADJ). Ces mesures ont été nécessaires pour maintenir un accompagnement sécurisé et de qualité face au manque de professionnels au sein de l'internat.

Un usager est décédé suite à des problèmes de santé en lien avec son handicap. La durée d'accompagnement pour cette personne a été de 16,56 années. Deux usagers ont été accompagnés dans leur souhait de changer d'appartement, incluant des périodes d'essai avant de se positionner.

#### TAUX D'OCCUPATION ANNUEL

- ▶ **Internat et l'AT** : 90,18% contre 92,61% en 2021. Ceci s'explique par le gel des admissions en internat des 3 places vacantes et des nombreux retours en familles équivalent à 919 nuits. A ceci s'ajoute la fermeture pendant 5 mois de l'AT. Seuls les usagers de l'ADJ ont bénéficié de cette prestation d'accueil temporaire entre avril et fin octobre.
- ▶ **L'ADJ** : 78,99% contre 72,21% en 2021. Le service a été impacté par une fermeture partielle de 2 semaines au mois de février, ne permettant pas un fonctionnement normal. Deux usagers n'ont repris qu'en milieu d'année, par précaution de la COVID, en optant pour un accueil séquentiel. Un usager est maintenu à domicile depuis le début de la pandémie.

### L'organisation interne

#### MOUVEMENT DU PERSONNEL

A fin décembre, 24 postes en CDI restent ouverts, dont 17 postes AES/AS et 3 postes d'infirmiers. Dans l'année, 12 départs ont été enregistrés contre 17 en 2021 : dont 1 infirmière et 7 AES/AS. 10 embauches ont été réalisées, dont 1 infirmière et 6 AES/AS, ne permettant pas de relever les effectifs qui s'élèvent à fin décembre à 68,47 ETP réels en CDI, pour 92,82 ETP de salariés budgétés. 6 contrats de professionnalisation ont été signés contre 4 en 2021, pour un total de 7 alternants, 6 au métier d'AES et 1 DEUST sport adapté. Pour renforcer les équipes, 512 CDD ont été signés contre 400 en 2021. A ceci s'est ajouté de l'Intérim, représentant 7258 heures contre 1518 heures en 2021. Le manque de professionnels diplômés sur le marché de travail a fortement

impacté l'établissement et les équipes, qui ont assuré l'accompagnement avec un nombre important de remplaçants n'ayant pas la connaissance fine des usagers.

Soutenu par les services RH et la Direction Générale dans la recherche de solutions, un plan d'action a été mis en place par l'établissement, pour agir sur la tension RH, avec des solutions multimodales :

- L'établissement a gelé les admissions des 3 places vacantes en internat et a suspendu une partie de l'année la prestation des 2 places en AT.
- Les supports de recrutement ont été revus et l'établissement a participé à des salons de recrutement au Zénith et à l'ESEIS. L'objectif étant d'améliorer la visibilité et l'attractivité de nos offres afin d'attirer des nouveaux candidats.
- Les modalités de gestion des CDD ont été revues pour favoriser des CDD de longue durée et amener une meilleure stabilité dans les équipes.
- Les équipes ont également été associées à la recherche de solution, notamment pour une meilleure communication autour du métier d'AES/AS. La cohésion dans les équipes était un autre axe de travail et chaque équipe a participé à une journée de cohésion d'équipe ou « Team-building » sous forme d'un escape-game, pour mieux se connaître et découvrir l'autre différemment. Ces moments ont été très appréciés par les participants.
- L'établissement a répondu à un appel à projet de l'ARS. Ceci a permis de signer 3 contrats d'allocations d'étude avec des aides-soignants en formation contre une obligation de servir de leur part pendant de 2 ans.

L'équipe des cadres a également connu des mouvements, Julie VOINSON, chef de service, a pris un congé sabbatique de six mois. Elle a été remplacée par Morgane LEPAGE. Lysa KNOPF, psychologue, a été remplacée par Clara MAHOUDEAUX pendant son absence. Le médecin psychiatre a démissionné au cours de l'année.

#### FORMATION PROFESSIONNELLE

- ▶ **Alternants** : la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissages et l'accueil des alternants ont continué en 2022. Ces formations, d'une durée de 18 mois, permettent aux « futurs professionnels » d'intégrer petit à petit les spécificités liées à l'accompagnement des personnes accueillies à la MAS. La plupart des alternants arriveront sur le marché de travail en 2024.
- ▶ **Stagiaires** : L'établissement a accueilli 13 stagiaires dont 5 au métier d'IDE et 8 au métier d'AS.
- ▶ **Formations** : 20 thématiques ont été proposées telles que « le toucher dans la relation de soin », « Déglutition », « Gestes et postures » et des formations pour l'accompagnement d'un public avec TSA.



## La dynamique d'amélioration

La démarche d'amélioration continue est pilotée par le COPIL DACQ par l'équipe pluridisciplinaire de l'établissement. Les réunions ont lieu mensuellement pour des séances de travail de 2h. Le plan d'action global de l'établissement est issu de l'évaluation externe de 2013 et a été abondé en 2019. En 2022, suite à un EIG, les actions issues du RETEX ont été intégrées. Le travail sur les 2 PAQ (plan d'action qualité) ouverts en 2021 a continué sur 2022, avec la finalisation du PAQ sur la démarche du projet personnalisé et l'étude toujours en cours des trames de planning.

Les projets et groupes de travail, ouverts et menés en 2022, ont été tournés vers les professionnels encadrants, avec pour but de développer le bien-être au travail et le sentiment d'appartenance à un groupe, notamment grâce à :

- Un projet de réaménagement avec installation d'un système de climatisation au niveau des locaux infirmiers.
- La réorganisation des locaux administratifs.
- L'ouverture d'un groupe de travail sur la réfection du réfectoire, dont l'étude a été effectuée sur le dernier trimestre 2022 et dont les travaux sont prévus sur le premier trimestre 2023.
- La création d'un livret d'accueil sécurité qui sera mise en place via un « Accueil nouveau salarié » en 2023.
- L'ouverture d'un groupe de réflexion sur l'intégration des nouveaux arrivants.

La difficulté sur l'année 2022 a été de mobiliser et de dynamiser les équipes dans les projets d'amélioration continue avec le contexte RH, le manque d'effectif et la charge de travail quotidienne qui en découle.

L'année 2022 a également été marquée par des investissements financiers importants, afin de renouveler le matériel et pouvoir proposer des installations plus adaptées à la pathologie et au projet de vie des usagers :

- Achat de 3 baignoires balnéo confort – 1 par étage
- Pose de stores au jardin d'hiver pour garantir un

accompagnement optimal des usagers

- Installation de climatisations murales dans les locaux de l'accueil de jour.
- Renouvellement du matériel médical : chariots douche, chaises douche, lits type Alzheimer...

## La participation des personnes accompagnées

### CONSEIL A LA VIE SOCIALE (CVS)

Suite aux élections en 2021, la nouvelle équipe du CVS s'est réunie 4 fois et chaque réunion a été précédée par un temps de préparation. La représentante des usagers et Présidente du CVS, a organisé en amont des permanences à destination des résidents de la MAS. Elle a été soutenue dans cette démarche par la représentante des salariés avec création d'outils adaptés. L'horaire des réunions CVS a été avancé pour mieux s'adapter aux besoins des usagers élus. Pour faciliter leur participation, un outil adapté leur permet, à l'aide de photos, d'illustrer les demandes et questions des résidents et en suivre la réalisation. Ce travail continue. La durée des réunions reste pour les usagers élus difficile et sera abordée lors des réunions en 2023.

### PARTICIPATION

Suite à des dons au profit des personnes accueillies de la MAS, 4 choix leur ont été proposés, ainsi qu'aux équipes. Le vote a été adapté, pour rendre accessible l'information et la participation des résidents. Le choix s'est porté sur l'achat de mobilier adapté type « salon » pour la salle polyvalente, afin de permettre aux résidents de bénéficier d'un coin convivial lors des animations organisées dans cette salle. Le reste des dons sera utilisé pour renouveler l'équipement de la salle Snoezelen.

## Les activités liées à l'accompagnement

### Les activités d'accompagnement éducatif

#### LES ACTIVITÉS D'ACCOMPAGNEMENT

Cette année fût marquée par la renaissance d'une multitude d'activités favorisant l'épanouissement des personnes accueillies. Guidés par les objectifs individuels définis dans les Projets Personnalisés, et dans une démarche d'autodétermination, les usagers/résidents ont bénéficié d'activités favorisant leur accomplissement et les encourageant à retisser du lien social suite à la situation « COVID ».

Soutenus par l'intervention de prestataires extérieurs, par la collaboration de services de proximité et dans une

dynamique pluridisciplinaire, de nouvelles aventures individuelles et collectives se sont réalisées :

#### ► Activités régulières avec les prestataires

Impacts/musique pour 69 usagers, « Cœur papillons » / médiation animale pour 20 usagers, Valoo/art-thérapie, art plastique et peinture pour 12 usagers, Vie spirituelle pour 8 usagers, Musicothérapie pour 8 usagers.

Depuis le 5 juillet, suite à un appel à projet, la Fondation AP SOMMER soutien l'intervention de Dolly, dans le cadre de médiation canine avec le prestataire « Azalée », 8 usagers en bénéficient en séance individuelle.

- **Activités saisonnières :** rythmée par les fêtes calendaires, la Résidence a vécu des événements festifs de grande ampleur. Dans une démarche de 3 compétitions « bon enfant », des concours par unité/appartement et jeux de piste ont été réalisés. Par exemple : l'appartement le « mieux » décoré, le dessert le plus joli...

La fête de l'été a été réalisée dans un esprit d'ouverture sur l'environnement avec une prestation musicale sur le parking de l'établissement pour l'inclusion avec les habitants du quartier.

Lors de la Fête du territoire, l'établissement a été soutenant en mettant en place des activités tenues par le service animation : parcours découverte vélo draisienne et un atelier sensoriel. 10 usagers se sont déplacés sur le site de Duttlenheim.

L'année 2022, a été clôturée par de nombreuses animations festives. De novembre à janvier, des repas d'appartements et des sorties « Esprit de Noël » ont été réalisés. Un marché de Noël en interne s'est tenu pour les usagers, avec ouverture de l'établissement aux familles.

- **Activités ponctuelles :** pour la 2<sup>e</sup> année, les Associations « Nouvel Envol » et « En roue libre » nous ont soutenus, en proposant des journées festives à la découverte de nouvelles aventures et sensations sur les mois de juin, juillet et août.

Impulsée par une équipe pluridisciplinaire à la recherche de challenge, les usagers ont participé à l'action « Tous en bleu » du 28 mars au 2 avril organisée par « Autisme Aujourd'hui ». Des milliers de cœurs bleus ont été réalisés pour décorer les espaces de Vie, mais également pour participer à une exposition dans le hall de la mairie de Lingolsheim.

L'accompagnement des usagers se réalise également hors de l'établissement, avec le soutien de leur projet de voyage. Ainsi, 4 séjours de vacances collectifs ont été réalisés dans le Grand-Est avec la participation de 10 usagers, ainsi que 4 séjours individuels au gîte « POLYSENS » à Cornimont dans les Vosges.

#### **AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT**

Des réunions pluridisciplinaires ont été remises en place, avec la présence du médecin traitant de l'établissement. Ces réunions ont pour objectif d'analyser des situations en lien avec les questionnements des équipes pour formuler des propositions d'accompagnement.

#### **Les activités de soins et santé**

Malgré les tensions RH (3 temps plein infirmiers non pourvus sur 6 budgétés) l'équipe, soutenue par le médecin généraliste, a su assurer son rôle de soin, de prévention et de curation. Une ergothérapeute intervient pour le suivi et la mise en place de l'appareillage. 2 kinésithérapeutes interviennent régulièrement sur prescription du médecin.

#### **LES AXES DE TRAVAIL PRINCIPAUX DES PROJETS DE SOIN**

100 % des usagers de l'internat ont un projet de soin intégré au projet personnalisé. Le suivi de la santé des résidents fait partie des axes principaux avec l'axe « maintenir un état de santé général stable par un suivi et des contrôles réguliers ». Le travail que réalisent les équipes quant à la mobilité et la motricité est tracé dans le projet personnalisé.

Les éléments suivants démontrent la fragilité des personnes accueillies : 11 résidents sont nourris par sonde de gastrostomie et 50 ont une prescription de régime (texture / calorie) ; 68 consultations, 27 examens d'investigations complémentaires, 11 téléconsultations ont été réalisées au cours de l'année. À noter aussi 20 hospitalisations dont 15 en urgence.

#### **LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ**

Les procédures de prise en charge d'un arrêt cardio respiratoire et la fiche d'observation des reflux gastro œsophagien ont été actualisées. Des procédures pour l'évaluation de la gravité d'une chute et de leur prévention, ainsi que pour le traitement des escarres ont été créées.

#### **LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT A LA SANTE ET AUX SOINS ET LES ACTIVITÉS ET ACTIONS D'AMÉLIORATION**

Les campagnes de vaccination du 2<sup>e</sup> rappel contre la COVID pour 54 résidents et contre la grippe saisonnière pour 52 résidents ont été réalisées. Les IDE ont continué tout au long de l'année à dépister les usagers symptomatiques COVID, les vaccinations et les dépistages ont également concernés les professionnels de l'établissement. Le dépistage dentaire a concerné 32 résidents au cours de l'année.

Un comité de pilotage « Spécifique douleur », composé d'une infirmière par établissement et de personnel de terrain, participe à une réflexion dont l'objectif principal est de permettre un accompagnement personnalisé de la santé des usagers, répondant à leurs droits et besoins d'être soulagés en cas de douleur.

#### **LES PARTENARIATS DE SOIN MIS EN PLACE DANS L'ANNÉE**

Pour renforcer l'équipe des infirmières, une IDE libérale vient sur demande et une infirmière intérimaire intervient ponctuellement.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### L'autodétermination

La démarche d'autodétermination est soutenue par l'établissement. Après une 1<sup>re</sup> phase de formation de référent, l'ensemble des professionnels ont réalisé une sensibilisation à ce concept sur le 1<sup>er</sup> semestre. Le déploiement de l'autodétermination par les équipes a évolué tout au long de l'année, avec la concrétisation d'actions précises.

Différents ajustements ont été réalisés, par exemple dans la préparation à la participation des usagers à la réunion CVS. En parallèle, des outils de recueil des souhaits ont émergé par le service animation. L'équipe référente à l'autodétermination est actrice dans la réalisation d'une mallette d'outils spécifiques pour l'ensemble des personnes accueillies sur le Pôle Accueil Spécialisé.

Une réunion sur le thème de l'autodétermination a été proposée aux familles et représentants légaux des usagers de la MAS. Les échanges qui ont suivis ont été animés et ont montré l'intérêt, mais également le questionnement des familles sur ce nouveau concept d'accompagnement.

### La transformation de l'offre

Des accueils séquentiels se sont poursuivis pour 3 usagers de l'ADJ.

Deux usagers ont exprimé leur besoin de sorties plus régulières. Pour répondre à cette demande, les équipes de la MAS ont soutenu les représentants légaux dans la recherche d'un prestataire.

## Conclusion et perspectives . . . . .

Les perspectives 2023 :

### VOLET ACCOMPAGNEMENT

- ▶ Poursuivre l'intégration des aspects de l'autodétermination dans l'accompagnement
- ▶ Ecrire les projets de service
- ▶ Améliorer la communication et le lien avec les familles
- ▶ Poursuivre le plan d'action tension RH
- ▶ Finaliser le travail de réévaluation des trames des plannings de travail (projet démarré en 2021)
- ▶ Elargir notre réseau de partenaires
- ▶ Poursuivre le projet de la construction d'une MAS UPRAMS en partenariat avec le CH d'Erstein

### VOLET SOIN

- ▶ Faire évoluer le Document d'Analyse et de Maîtrise du Risque Infectieux pour le Volet SOIN
- ▶ Développer le projet associatif HANDICANCER : ce projet, permettra de sensibiliser les personnes accompagnées, les aidants et les professionnels à l'importance des dépistages des différents cancers
- ▶ Mener des actions d'éducation à la santé pour tous dans les ESMS

### VOLET AMÉNAGEMENT DES LOCAUX

- ▶ Restructurer l'espace de l'ADJ - étude sur 2023 avec travaux sur 2024
- ▶ Remettre en fonctionnement et aux normes règlementaires la balnéothérapie
- ▶ Rénover les 6 salles de bains en partenariat avec Alsace Habitat

### EN CONCLUSION

L'année 2022 fut une année de réouverture et de réajustement, après deux années de COVID, suivies de tensions RH importantes qui ont perturbé le retour vers un fonctionnement « normal ». L'élaboration d'un plan d'action et les efforts conjoints de toutes les équipes ont permis d'assurer la continuité de l'activité.

Les perspectives pour 2023 sont à la fois orientées par le plan d'action de l'établissement et par le travail engagé pour agir sur la tension RH, avec l'objectif de retrouver le fonctionnement de tous les services et prestations.

# FAM HÖENHEIM RÉSIDENCE DE LA GROSSMATT

EN 2022



42

personnes  
accompagnées



40

places  
autorisées



2

admissions



3

sorties



59

professionnels  
en personne physique



53

professionnels  
en ETP

Dès la période estivale de cette année 2022 les rires et mouvements issus du grand couloir principal traduisaient l'enthousiasme et le plaisir des résidents ainsi que des professionnels à se retrouver autour de projets et activités communes, après ces longues périodes d'isolement.

## Le public accompagné

### Les tranches d'âges et la moyenne d'âge

Le FAM Résidence de la Grossmatt est un établissement d'internat qui accompagne au quotidien 40 personnes. D'une manière générale, les familles de ces personnes habitent dans la région.

En 2022, la moyenne d'âge est de 44,66 ans, contre 44,68 ans en 2021. La plus jeune a 24 ans et le doyen a 71 ans. Il est à noter le vieillissement de la population avec un net pic de personnes qui ont entre 55 et 59 ans, suivi d'un groupe de personnes ayant entre 30 à 34 ans. Lors de chaque nouvelle admission un point de vigilance est accordé à l'équilibre de la dynamique d'appartement et aux besoins des uns et des autres.



## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

#### AGRÈMENT / AUTORISATION

- ▶ L'établissement a un agrément pour accueillir 40 personnes adultes en internat.
- ▶ Places autorisées et places installées : A ce jour l'agrément est de 40 places. Toutefois depuis mai 2022, l'établissement accompagne 39 personnes et attend un arrêté de nos financeurs afin de transformer une place en accueil temporaire. L'établissement est ouvert 365j/365.

#### ANALYSE DES FLUX

ANNÉE	ENTRÉE	SORTIE	TAUX DE ROTATION	FILE ACTIVE
2021	2	1	5	41
2022	2	3	6,25	42

#### DURÉE MOYENNE DE L'ACCOMPAGNEMENT

En 2022, les 3 sorties correspondent à deux décès à l'hôpital et un retour en milieu ordinaire (habitat inclusif). Le nombre de jours d'accompagnement de ces 3 personnes sont respectivement de 32 ans et 7 ans, et de 4 ans pour la personne qui a intégré l'habitat inclusif.

En parallèle deux nouvelles admissions (la troisième place sera réservée aux accueils temporaires), une personne provenant de l'EPSAN et la seconde du FAS de Duttlenheim. A fin 2022, 55 personnes sont inscrites sur la liste d'attente.

#### ANALYSE DE L'ACTIVITÉ ANNUELLE

Le nombre de journées réalisées : 12 351 journées pour un prévisionnel de 13 100. Ecart de -749 journées contre - 252 en 2021. Cet écart s'explique par des retours en famille à nouveau plus régulier ainsi que l'attente depuis le mois de mai de la transformation d'une place en place d'accueil temporaire.

### L'organisation interne

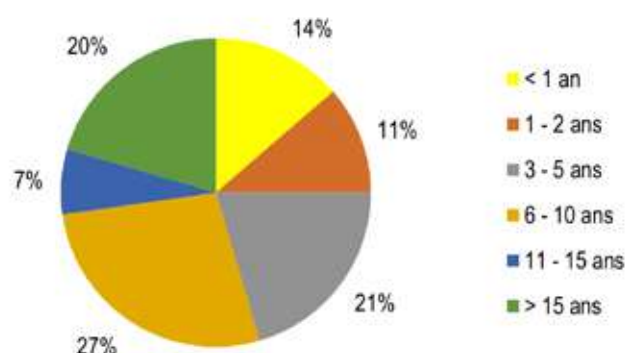
#### ORGANISATION INTERNE ET IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT

Localisé au nord de Strasbourg, le FAM Résidence de la Grossmatt est implanté au cœur d'un quartier à Hœnheim.

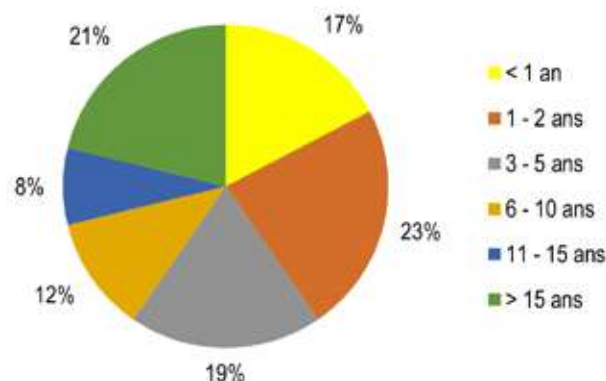
#### MOUVEMENT DU PERSONNEL

L'année 2022 a connu un taux de rotation. En effet, nous avons enregistré deux licenciements pour inaptitude et 4 démissions dont une d'un contrat d'apprentissage. Pour cette année le nombre d'ETP en CDI est de 43,31 auquel se rajoute 9 personnes en contrat d'apprentissage ou professionnel soit un total de 52,31 contre 44,51 ETP en CDI en 2021 et 8 apprenants soit un total de 52,21.

Ancienneté uniquement CDI 2021



Ancienneté uniquement CDI 2022



Pour couvrir les absences, 192 contrats CDD ont été nécessaires ce qui représente 46 salariés. A souligner que parmi ces personnes 4 ont été embauchées en CDI et 6 ont pu profiter d'un contrat d'apprentissage pour la rentrée 2022. Soit un total de 10 personnes.

En parallèle 20 stagiaires, (AES – AS – Bac Pro, service à la personne – DEUST sport adapté) étaient présents au sein de la résidence contre 14 en 2021.

### LES FORMATIONS

Nécessaires pour toujours maintenir voire développer les connaissances théoriques mais également pour l'épanouissement professionnel, de nombreuses formations sont programmées tout au long de l'année. Ces dernières relèvent du besoin des professionnels et sont partagées avec les concernés. Certaines formations sont alors organisées en interne telles que : supervision et autisme, manutention gestes et postures, le toucher dans la relation de soin etc.... D'autres sont programmées selon un plan inter-établissement géré par l'association mais toujours en lien avec les besoins des établissements. Pour 2022, des formations telles que : connaissance des troubles psychiques, conduite en situation difficile, gestion du stress au travail etc.... ont été organisées.

### ORGANISATION GÉNÉRALE

L'après COVID qui nous semblait marquer la fin de cette crise n'était en fait pas vraiment le cas. Toutefois cette période est encore très prenante nous a permis, à tous, de faire un bilan, une évaluation et ainsi définir nos nouveaux besoins en terme d'accompagnement des résidents et des professionnels. Malgré une fatigue évidente à l'issue de cette crise sanitaire, les professionnels sont à nouveau mobilisés et font preuve d'imagination, d'innovation et surtout d'enthousiasme. Cette dynamique, qu'il est fort agréable à vivre et à observer, est le fruit d'un travail et d'une réflexion menés par l'ensemble des professionnels.

### La dynamique d'amélioration

Le DACQ (Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité) est une instance bien rodée et identifiée au sein de la Résidence. Les réunions régulières garantissent la mise à jour des différents documents institutionnels, la présentation de protocoles / procédures, le suivi du plan d'action de l'établissement ainsi que l'organisation et la priorisation des groupes de travail.

Le changement de référente au courant de l'année nous a permis d'évaluer une nouvelle fois le fonctionnement et la pertinence de cette démarche.

Pour 2022, une attention toute particulière s'est portée sur la réécriture des projets d'appartements et du projet d'animation. En raison de la tension RH, plusieurs groupes de travail ont dû être mis en attente afin de pouvoir mobiliser les professionnels dans l'accompagnement des résidents. En revanche, un travail de réflexion a été mené avec les professionnels afin de sécuriser notre accompagnement suite aux dernières embauches.

L'arrivée du nouveau médecin et de l'infirmière nous ont également permis de redéfinir notre organisation et la gestion des priorités.

D'une manière générale, même si cette organisation reste à parfaire, les événements indésirables sont traités sur le plan éducatif en réunion d'équipe et sur le plan médical en réunion pluridisciplinaire.

### La participation des personnes accompagnées

La démarche du Conseil de la Vie Sociale est d'autant plus dynamique depuis les dernières élections car portée par des résidents très engagés (autant par la présidente que les co-titulaires élus). Ils sont accompagnés par les représentants des salariés élus au CVS pour enrichir les débats et apporter leurs suggestions.

Les Conseils de Maisons ont également permis de renforcer la participation des résidents quant aux fonctionnements propres à chaque appartement. Notamment pour les personnes pouvant s'exprimer et réfléchir aux modes de fonctionnement leur convenant le mieux : le Conseil de Maison est à présent une véritable instance d'exercice des droits, de régulations de la vie de groupe et de lieu de réflexion des améliorations de la vie de l'établissement. Y sont discutés les règles de vie collectives, la notion de réparation en cas de comportement ayant affecté la vie du groupe mais aussi l'élaboration de projets d'avenir : réaménagements des locaux, postes d'investissement à prévoir, évolution de l'offre de service concernant les activités. Les résidents ayant davantage de possibilités de participation sont aussi porte-paroles de leurs pairs plus limités dans l'expression de leurs besoins et envies.

Sur d'autres appartement ou l'expression verbale est moins évidente, la participation des personnes aux décisions qui concernent directement leur vie reste une préoccupation du quotidien. Les demandes se manifestent la plupart du temps dans le vif de la vie quotidienne, lorsque les résidents rencontrent une difficulté ou lorsqu'émerge une envie particulière. Le Conseil de Maison permet de formaliser davantage les temps dédiés à l'organisation de la vie du groupe, à l'expression des souhaits mais aussi aux échanges de régulation entre pairs. La nécessité de donner des moyens d'expression aux personnes ne disposant pas de langage nous conduit vers la mise en place de supports de communication adaptés à chacun. A l'appartement Dabo, la mise en place de pictogrammes et d'objets de communication facilite la prévisibilité des journées et des actions. La possibilité d'effectuer des demandes reste difficile (communication expressive).



## Les activités liées à l'accompagnement. . . . .

Tous les projets personnalisés des personnes présentant des potentiels de développement de leurs compétences visent des objectifs pour une vie plus indépendante : actuellement, de plus en plus de personnes peuvent se déplacer seules à l'extérieur grâce à des partenariats et dynamiques collaboratives (association J'aime le sport, cours de danse adapté avec la ville de Bischheim). Des projets notamment avec la bibliothèque de la Robertsau et le café associatif du SAHJ de l'AAPEI de Schiltigheim sont en cours.

Des projets communs sont régulièrement proposés avec le FAS/FAM de Duttlenheim (séjour de vacances, rencontre inter-établissements et invitations mutuelles).

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

L'année 2022 a été marquée par des modifications de la composition des groupes de vie suite au décès d'un résident. Une réflexion a notamment été menée afin qu'un résident qui nécessitait une chambre individuelle puisse en bénéficier au sein de l'établissement. Nous avons accueilli une jeune femme à l'appartement Petite-Pierre au profil particulier, avec de très bonnes capacités d'autonomie dans le quotidien malgré une déficience mentale et des troubles psychiques associés.

Son accompagnement est un nouveau défi et nous entreprenons de former l'équipe éducative avec le soutien de l'équipe médicale, afin de répondre au mieux à ses besoins. Nous devons particulièrement rester vigilant à la composition des appartements afin de conserver un équilibre nécessaire au bien être de chacun. L'appartement est notamment confronté au vieillissement de sa population avec en trame de fond l'augmentation des besoins en terme de soins médicaux. Le travail éducatif effectué auprès d'une jeune femme autiste aux troubles majeurs du comportement a porté ses fruits au bout d'un an de travail et de réflexion. L'équipe est particulièrement heureuse de ce résultat très encourageant laissant présager d'autres réussites.

Dans le cadre de la fluidité des parcours, des ponts existent inter-établissements pour faciliter des orientations adaptées. L'accueil de jeunes personnes sortant d'hospitalisation dans le secteur de la psychiatrie amènent à revoir les organisations et faire évoluer les conceptions de l'accompagnement en fonction des besoins spécifiques. Concernant les réorientations, plusieurs types de collaboration existent pour répondre à la diversité des évolutions. Ainsi, des démarches de travail conjoint avec la MAS de Lingolsheim permettent d'envisager la continuité de l'accompagnement de personnes rencontrant un accroissement de leurs besoins en soin. A l'inverse, pour une personne dont les facultés se sont développées, il a pu intégrer un appartement inclusif à Illkirch en lien avec l'Association Famille Solidaire.

### Les activités de soins et santé

Malgré les tensions RH (1 temps plein infirmier sur 1.5) l'IDE, soutenue par le médecin référent de l'établissement (0.2 ETP) et le médecin psychiatre (0.1 ETP), a su assurer son rôle de soin de prévention et de curation. Un ergothérapeute intervient pour le suivi et la mise en place de l'appareillage.

#### LES AXES DE TRAVAIL PRINCIPAUX DES PROJETS DE SOIN

- ▶ 70% des usagers de l'internat ont un projet de soin intégré au projet personnalisé.
- ▶ En 2023, tous les résidents auront un bilan et un projet de soin.
- ▶ Les axes ci-dessous, démontrent l'importance du suivi quotidien du parcours de santé des résidents et des points de vigilance pour cette population du FAM.

ANNÉE	ENTRÉE
Surveillance de l'état cutané	7
Maintenir la locomotion et / ou la motricité	6
Suivi des consultations spécialisées	6
Surveillance des apports nutritionnels / hydratation/ prise de poids	5
Surveillance des fausses routes	5
Prise en compte de l'état douloureux	5
Habitude aux soins	4
Surveillance du Transit	3
Surveillance de l'appareillage	3
Surveillance et suivi des traitements	3
Surveillance de l'épilepsie	1

L'année a été marquée par le décès d'un résident, de son accompagnement par l'équipe pluridisciplinaire et le service d'hospitalisation à domicile des soins palliatifs.

Le médecin référent a rédigé des protocoles médicaux en cas d'absence de l'IDE (en cas de fièvre, de constipation...) facilitant la prise en soin.

#### LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ

Les procédures de prise en charge d'un arrêt cardio respiratoire et la fiche d'observation des reflux gastro œsophagien ont été évaluées.

Des procédures pour l'évaluation de la gravité d'une chute et

la prévention et le traitement des escarres ont été créées. Pour sécuriser la prise en soin, par les équipes d'accompagnement, de certains actes, des fiches de formation et d'attestation ont été rédigées. Ces soins restent sous la responsabilité de l'infirmière.

L'ensemble de ces procédures doit permettre une acculturation des équipes et des directions.

#### **LES ACTIONS DE PRÉVENTION CANCER RÉALISÉES DANS L'ANNÉE**

En ce qui concerne les dépistages systématiques des cancers, deux résidentes ont bénéficié d'échographies (examen fait à la place des mammographies) et 13 résidents du dépistage du cancer colorectal.

#### **LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT À LA SANTÉ ET AUX SOINS ET LES ACTIVITÉS ET ACTIONS D'AMÉLIORATION MENÉES EN LIEN AVEC LA SANTÉ**

Les campagnes de vaccination du 2<sup>e</sup> rappel contre la COVID pour 28 résidents et contre la grippe saisonnière pour 34 résidents ont été réalisées.

Le dépistage dentaire a concerné 24 résidents au cours de l'année.

Les infirmières traceront dans les bilans des projets personnalisés les actions d'habituations aux soins qui permettront une meilleure adhésion aux soins de certains résidents.

Un groupe de travail a débuté afin de définir l'accompagnement le plus adapté pour le suivi médical (consultations et examens médicaux) des personnes accompagnées. Il permettra de répondre aux tensions RH que ce soit au niveau des infirmiers que du personnel d'accompagnement en facilitant et sécurisant l'accès aux soins.

Un comité de pilotage, spécifique douleur, composé d'une infirmière par établissement et de personnel de terrain, participe à une réflexion dont l'objectif principal est de permettre un accompagnement personnalisé de la santé des usagers répondant à leurs droits et besoins d'être soulagés en cas de douleur. Pour cela l'ensemble des professionnels et les aidants qui accompagnent la personne devront pouvoir reconnaître les signes de douleur et connaître la démarche à suivre pour y apporter des réponses. Les pratiques au sein du pôle seront donc harmonisées.

#### **LES PARTENARIATS DE SOIN MIS EN PLACE DANS L'ANNÉE**

Les IDE ont fait venir sur site un opticien qui a permis de renouveler des montures pour 7 résidents.

## **Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .**

### **L'autodétermination**

L'autodétermination est devenue le thème prioritaire au sein des appartements. Tous les professionnels ont été formés via le e-learning. Les résidents ont été sensibilisés à la démarche.

Les facultés d'expression étant étroitement liées à la possibilité de s'autodéterminer, un travail conséquent est mené avec une orthophoniste pour développer l'accès au langage adapté aux besoins des participants.

Des notions d'autodétermination figurent dorénavant dans l'ensemble des projets personnalisés au cours de leur réactualisation. Ces axes de travail sont adaptés aux possibilités décisionnelles de chaque personne et s'articulent avec le principe de réalité en matière de faisabilité (ressources, prises de risques mesurés).

Mais l'autodétermination se vit également au quotidien dans chaque petite action : choisir ce que l'on veut au petit-déjeuner, choisir de se lever ou de se coucher plus tard. Les résidents sont sollicités pour choisir leurs activités ou leurs sorties. Les équipes éducatives veillent notamment au respect des refus exprimés. Elles cherchent des solutions pour satisfaire les demandes.

Pour un deuxième niveau de déploiement de la démarche d'autodétermination, le travail de collaboration avec les familles est un axe prioritaire. De plus, la sensibilisation des résidents pour favoriser leurs prises de positions est à poursuivre en vue d'une meilleure compréhension des enjeux face à une prise de décisions et d'en assumer les conséquences.

### **La transformation de l'offre**

Courant 2022, un jeune a quitté la résidence pour aller vivre en habitat inclusif. Ce projet qui correspondait parfaitement à ses attentes a été conduit en collaboration avec le concerné et sa famille. En parallèle, l'équipe a déployé une grande énergie pour le préparer, l'accompagner au mieux dans ce grand changement de vie mais également le rassurer dans ces périodes de doutes et d'appréhensions.

Suite à cette expérience marquante et bouleversante pour les professionnels, de nouvelles idées ont rapidement germé. Comme, par exemple, expérimenter davantage une vie plus indépendante, tel que des micro-séjours à l'extérieur de la résidence (par exemple au pavillon) qui pourraient être proposés aux personnes désireuses de s'essayer à l'habitat autonome tout en restant dans la proximité sécurisante de la résidence.



Lorsque des projets plus importants en terme de logique de parcours sont rencontrés, la parole des personnes est entendue et soutenue par des accompagnements concrets. Des aides psychologiques sont proposées lorsque ceux-ci ne sont pas réalisables.

## Conclusion et perspectives . . . . .

### **EN TERME DE PERSPECTIVES POUR 2023, LES PRIORITÉS SERONT DONNÉES À :**

- ▶ L'accompagnement des équipes avec soutien et guidance. Au vue du turn over au sein des appartements.
- ▶ La consolidation des pratiques et définir la dynamique à mettre en place.
- ▶ La redéfinition des séjours de vacances.
- ▶ L'élaboration du catalogue de prestation.
- ▶ La validation des projets d'appartements et du projet d'animation.

### **SUR UN PLAN SANTÉ**

- ▶ Déploiement du logiciel métier ISTYA Parcours qui intègre le dossier médical et de soin de la personne.
- ▶ Afin de sécuriser les transmissions de données médicales, la messagerie MSsanté sera mise en place.
- ▶ Développement de l'utilisation de la télémédecine.
- ▶ Evaluation du Document d'Analyse des Risques Infectieux devenu Document d'Analyse et de Maitrise du Risque Infectieux pour le Volet SOIN.
- ▶ Handicancer, va permettre dans un premier temps, de sensibiliser les personnes accompagnées, les aidants et les professionnels à l'importance des dépistages des différents cancers. Des actions d'éducation à la santé pour tous seront menées dans les ESMS. Dans le parcours de santé du résident, cette étape de dépistage devra prendre tout son sens et être facilitée.

En conclusion les évènements des deux dernières années, le départ de certains professionnels et l'arrivée de nouveaux, nous ont obligé à nous mobiliser afin de définir l'essentiel de notre pratique ainsi que la gestion des priorités. Ce travail de concertation est à l'origine de nombreux axes de travail qui ont alimentés nos plans d'actions et ceci afin de garantir un accompagnement de qualité.

Par ailleurs, l'autodétermination ainsi que la transformation de l'offre nous obligent à repenser notre accompagnement. Mobiliser les professionnels dans ce sens, tout en maintenant la personne accompagnée au cœur du dispositif, sera notre challenge à venir.

## 2.6 PÔLE TRAVAIL ET FORMATION



### MOT DU DIRECTEUR

#### Environnement

L'environnement économique international avec la guerre en Ukraine, l'épidémie de COVID qui touche certaines régions chinoises, a mis certains de nos donneurs d'ordres historiques dans des situations économiques inédites. Un carnet de commande plein mais dans l'impossibilité d'honorer par manque de pièces brutes.

Cette situation a perturbé notre quotidien et le manque de visibilité sur notre production. L'inflation galopante autour des prix de l'énergie, des denrées alimentaires et des matières premières a mis à mal la situation financière du Pôle Travail. L'inflation a également généré des attentes fortes de nos salariés sur le pouvoir d'achat : la prime Ségur pour un grand nombre de salariés, l'augmentation du SMIC, des revalorisations générales pour l'entreprise adaptée et des primes sont venues compenser en partie l'inflation.

#### Organisation

L'entreprise adaptée a rejoint les ESAT 67 et 68 pour créer un Pôle Travail sous une même direction. Les directeurs industriels des ESAT sont devenus hiérarchiques des directeurs adjoints d'établissements.

Deux nouveaux directeurs adjoints sur l'ESAT de Haguenau et l'ESAT de Sélestat sont venus rejoindre l'équipe de direction du Pôle Travail.

Merci à Anna MINVILLE d'avoir assuré l'intérim de la direction générale et d'avoir accompagné les directeurs de Pôle pendant cette période d'instabilité.

#### Accompagnement

Le projet d'écriture de la stratégie d'accompagnement s'est organisé autour de six groupes de réflexion autour des thèmes suivants :

**Bien-être au travail et cohésion :** Œuvrer au bien-être des acteurs du pôle travail (personnes accompagnées et encadrants)

**Sens :** Donner du sens à nos actions d'accompagnement

**Inclusion :** Faciliter l'accès ou le maintien des personnes au milieu ordinaire

**Communication/Visibilité :** Rendre visible nos actions en matière d'accompagnement

**Accompagnement adapté/Innovation :** Adapter notre accompagnement à l'évolution du public en recherchant l'innovation

**Logique de parcours :** Développer une logique de parcours au sein du pôle travail

Les groupes étaient composés de salariés de l'Entreprise Adaptée, des ESAT, des travailleurs en situation de handicap, des professionnels de l'accompagnement, de ETAPES. Au total 61 personnes ont participé à l'accompagnement du demain ... ! Les synthèses sont réalisées, la restitution et les différents groupes de travail pourront se concrétiser au premier semestre de cette année. L'implication de nos encadrants à accompagner nos travailleurs / ouvriers à l'obtention de la RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience), nous a permis de valoriser 64 travailleurs handicapés en 2022.

D'autres projets ont mis en lumière le développement des compétences de nos travailleurs. Des compétences de cuisiniers à travers le concours de cuisine MASTERCLASS, des compétences de scénaristes, prises de vue, montage vidéo avec la participation au festival de films « Regards Croisés » et la couverture médiatique de notre équipe vidéo pendant le festival (Prix « Jeunes » au festival Regards Croisés et 1<sup>er</sup> Prix « Salé » pour l'équipe de cuisinier de Haguenau à Masterclass).

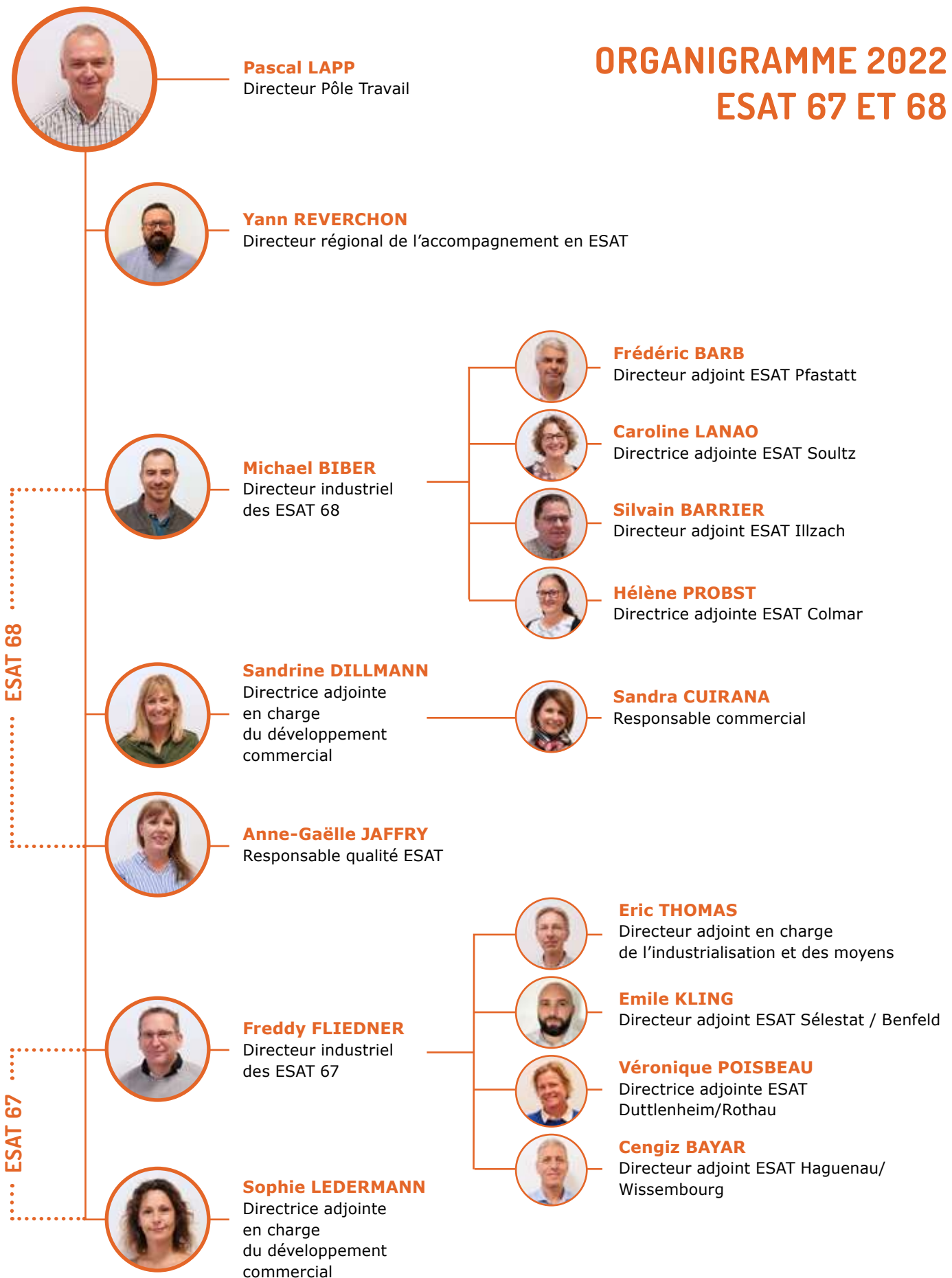
Merci à toutes les équipes pour votre engagement à accompagner au mieux notre public.

*Tout groupe humain prend sa richesse dans la communication,  
l'entraide, la solidarité et le partage des valeurs visant à un but commun :  
l'épanouissement de chacun dans le respect des différences.*

**Pascal LAPP,**  
Directeur ESAT 67, 68 et AEA

# ESAT 67 ET 68

## ORGANIGRAMME 2022 ESAT 67 ET 68



## CHIFFRES CLÉS DU PÔLE TRAVAIL - ESAT 67 ET 68

EN 2022

**1144** personnes accompagnées**1002** places autorisées**52** admissions dans l'année**54** sorties dans l'année**234** professionnels en personne physique**224** professionnels en ETP

ESAT 68



ESAT 67

# ESAT 68

EN 2022



**595** personnes accompagnées



**525** places autorisées



**32** admissions



**37** sorties



**125** professionnels en personne physique



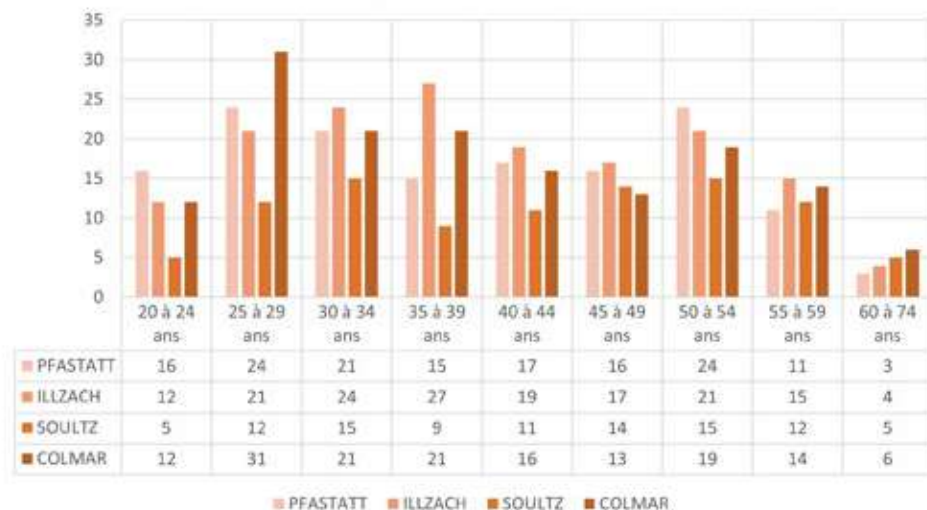
**120** professionnels en ETP

## Le public accompagné

Au 31/12/2022, les ESAT accompagnent 558 personnes : 147 à Pfastatt (134,08 ETP), 160 à Illzach (149,33 ETP), 98 à Soultz (90,87 ETP) et 153 à Colmar (141,05 ETP).

La répartition hommes/femmes est de 60 % d'hommes pour 40 % de femmes.  
20 % de l'effectif est à temps partiel, soit 112 personnes.

Pyramide des âges des personnes accompagnées au 31.12.2022



Les personnes travaillant en ESAT viennent de 82 communes du Haut-Rhin, soit une couverture géographique de 22 % du département qui compte environ 366 communes. Les lieux d'habitation des personnes sont majoritairement situés en périphérie des bassins mulhousiens, colmariens et guebwillerois.

Les effectifs ont rajeuni ces dernières années suite à de nombreux départs en retraite. La moyenne d'âge des personnes accompagnées au 31.12.2022 est de 39.9 ans. 149 personnes ont plus de 50 ans, ce qui implique un potentiel de renouvellement des effectifs à hauteur de 26.7 % dans les 10 prochaines années et des solutions adaptées à déployer pour le public sortant.

Nous accueillons essentiellement des personnes avec une déficience intellectuelle légère ou moyenne. Depuis quelques années, nous accueillons un nouveau public présentant un handicap social ou psychique. Ce public présente d'autres difficultés, comme l'absentéisme, et demande un autre type d'accompagnement.

La majorité des personnes que nous accueillons ne bénéficie pas de mesure de protection juridique.

Dans le cadre de notre processus d'admission, les ESAT 68 ont accueilli 96 stagiaires en provenance d'IMPro et 33 stagiaires en MISPE.

6 jeunes en amendement Creton ont pu être admis en 2022.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

Les ESAT du Haut-Rhin (Pfastatt, Illzach, Soultz et Colmar) représentent, à eux 4, un agrément de 525 personnes en Equivalent Temps Plein (soit 35h/semaine).

La répartition de cet agrément entre les sites est réalisée en lien avec les besoins et les possibilités d'admissions sur les différents territoires.

Au total, 595 personnes ont été accompagnés en 2022 au sein des 4 ESAT (-6 par rapport à 2021).

Il y a eu 32 admissions en 2022 (-6 par rapport à 2021) : 12 à Pfastatt, 7 à Illzach, 3 à Soultz et 10 à Colmar et 3 mutations entre ESAT 68.

Les nouveaux admis sont majoritairement orientés par un ESMS. Comme les années précédentes, malgré la dynamisation du réseau de prescripteurs, il reste difficile d'atteindre le niveau d'admissions escompté principalement sur les secteurs de Soultz et Colmar et pour certaines activités (espaces verts et hygiène/propreté) plus exigeantes sur le plan physique.

37 personnes sont sorties des effectifs en 2022.

Au 31/12/2022, nous accompagnons également 58 personnes sorties dans le cadre du suivi à 3 ans post ESAT.

Les sorties se décomposent de la manière suivante :

- 17 retraites
- 3 réorientations
- 1 sortie sur décision de la MDPH
- 9 démissions
- 3 décès
- 2 sorties en milieu ordinaire de travail
- 2 admissions dans un autre ESAT (ESAT Bas-Rhin et ESAT Dannemarie)

### L'organisation interne

L'équipe de direction des ESAT 68 est constituée de la façon suivante : 1 directeur de pôle, 1 directeur industriel, 1 directeur de l'accompagnement socio professionnel et 1 secrétaire de direction.

Les services supports se composent de : 1 directrice adjointe en charge du développement commercial, 1 responsable commerciale, 1 assistant commercial, 1 coordinatrice de formation, 3 techniciens méthodes, 1 responsable qualité, 2 techniciennes qualité.

#### ESAT DE COLMAR

Le site est au 165 rue du Ladhof à Colmar dans une zone industrielle desservie par les transports en commun.

- Encadrement : directrice adjointe - 1 ETP, responsable de production : 1 ETP
- Administratif : secrétaires - 2 ETP - agent polyvalent - 1 ETP
- Accompagnement professionnel : moniteurs d'atelier - 14 ETP
- Accompagnement social : coordinateurs de projets socio-professionnels : 2,77 ETP, chargée de parcours professionnel - 0.50 ETP, psychologue - 0.75 ETP
- Service technique et logistique : agent de maintenance - 1 ETP

Nous avons été confrontés à des difficultés de recrutement pour des CDI, ainsi que pour des CDD.

De longues maladies, l'obligation vaccinale, les suspensions de contrats et un départ pour une évolution professionnelle nous ont obligés à recruter. Nous avons mis du temps à stabiliser les équipes en raison des tensions du marché du travail et la rémunération qu'offre la convention collective. Notre dernier recrutement a été finalisé en octobre 2022, alors que la personne était partie fin février. Ce manque de professionnels qualifiés a contraint l'équipe en place à continuer sa mobilisation, qui avait démarrée en mars 2020, suite au premier confinement lié au COVID.

### ESAT D'ILLZACH

L'ESAT d'Illzach dit «Ateliers des 3 rivières» est basé dans la zone industrielle de l'Île Napoléon. Proche de l'autoroute, le site est facile d'accès. Son environnement classé en zone Seveso est quant à lui bien industrialisé.

- Encadrement: directeur adjoint - 1 ETP, responsable de production - 1 ETP
- Administratif: secrétaires - 1.30 ETP
- Accompagnement professionnel: moniteurs d'atelier - 18 ETP (8 ETP en sous-traitance industriel, 5 ETP en espaces verts, 5 ETP en hygiène et propreté)
- Accompagnement social: coordinateurs de projets socio-professionnels: 3 ETP, chargée de parcours professionnel - 0.50 ETP, psychologue - 0.50 ETP
- Service technique et logistique: agent de maintenance - 1 ETP

L'année 2022 a été mouvementée en terme de ressources humaines. Il y a eu 8 départs de salariés, cela représente environ un quart de l'effectif d'encadrants qui a changé en un an. A ce jour, tout n'est pas finalisé, il reste encore 3 postes à régulariser.

### ESAT DE PFASTATT

L'ESAT de Pfastatt est près de Mulhouse et situé dans la zone d'activité de la cotonnade, dans un contexte industriel à proximité des entreprises Schroll, Plastic Omnium. Les travailleurs viennent essentiellement du bassin Mulhousien, l'ESAT est desservi par le réseau intra-urbain Soléa.

- ▶ **Encadrement:** directeur adjoint - 1 ETP, responsables de production - 2 ETP
- ▶ **Administratif:** Secrétaire de site - 0.80 ETP, secrétaire UCP - 1 ETP
- ▶ **Accompagnement professionnel:** moniteurs d'atelier - 14 ETP
- ▶ **Accompagnement social:** coordinateurs de projets sociaux professionnels: 2.93 ETP, chargée de parcours professionnel - 0.50 ETP, psychologue - 0.50 ETP
- ▶ **Service technique et logistique:** agent de maintenance - 1 ETP, chauffeur poids lourds - 1 ETP
- ▶ **Cuisine centrale:** chauffeur livreur - 1 ETP, agents de cuisine - 2 ETP, magasinier - 1 ETP, cuisiniers - 2 ETP

En 2022 nous avons recruté un responsable de production pour remplacer les salariés d'API Restauration. L'objectif étant d'être autonome sur l'organisation des ressources de la cuisine. La cuisine a dû faire face à nombreuses absences (suspension de contrats suite à obligation vaccinale, longue formation, longues maladies...). Nous avons dû faire appel à des remplacements avec des intérimaires encadrés par des renforts afin d'accompagner la nouvelle organisation en cuisine, ainsi que l'ouverture du restaurant.

### ESAT DE SOULTZ

L'ESAT est situé dans la zone artisanale du Florival au 32, route d'Issenheim à Soultz.

- ▶ **Encadrement:** directrice adjointe - 1 ETP, responsable de production - 1 ETP

- ▶ **Administratif:** secrétaire - 1 ETP
- ▶ **Accompagnement professionnel:** moniteurs d'atelier - 9 ETP
- ▶ **Accompagnement social:** coordinateurs de projets socio-professionnels: 2.50 ETP, chargée de parcours professionnel - 0.50 ETP, psychologue - 0.50 ETP
- ▶ **Service technique et logistique:** agent de maintenance - 1 ETP

De manière générale, l'année fut un peu difficile en terme de management d'équipe. En effet, il y a eu des arrêts de travail de longue durée qui ont nécessité le remplacement du personnel (secrétaire et moniteurs). Ces absences ont engendré des besoins en formation (4 secrétaires différents) et une mobilisation de la part du responsable de production et de la directrice adjointe sur le plan administratif. Sur la partie de production et accompagnement des travailleurs, l'équipe pluridisciplinaire a davantage été sollicitée.

La solidarité, la volonté de l'équipe, les temps d'écoute, mais également les moments conviviaux ont permis de maintenir un climat serein malgré cette année tumultueuse en terme de ressources humaines.

### La dynamique d'amélioration

Guidés par la démarche ISO dans laquelle les ESAT 68 sont engagés depuis de nombreuses années, les ESAT 68 ont entretenu leur dynamique d'amélioration continue et ce tant du point de vue de l'accompagnement que de celui de la production.

Ainsi, les rencontres du COPIL S permettent d'inscrire et de faire évoluer nos pratiques d'accompagnement dans le temps à l'échelle de l'ensemble des 4 ESAT. De même, les CODIR mensuels animés par le directeur industriel et auxquels participe également l'ESAT de Dannemarie permettent de traiter les sujets transverses, d'harmoniser les pratiques des différents sites et constituent un organe décisionnel efficient.

Du point de vue des outils, l'utilisation de l'OBEYA par les établissements, ainsi que le déploiement d'un nouveau fichier de recensement de nos réclamations qualité ont contribué au fait de faire évoluer nos actions au service de l'amélioration continue.

Participatif, notre modèle a pu s'appuyer sur de nombreux groupes de travail qui ont contribué à l'aboutissement de nombreux projets parmi lesquels :

- Elaborer, tester et perfectionner un modèle de mixité ESAT/EA pour faire face à des productions à fort volume et nécessitant parfois le recours au travail en horaires décalés.
- Moderniser et améliorer la robustesse de nos postes de travail en y intégrant des éléments d'automatisation, soit en faisant appel à un prestataire externe, soit dans le cadre d'un co-développement par les techniciens méthodes et le directeur des moyens industriels des ESAT 67, en lien avec le service qualité.
- Ouvrir notre restaurant à Pfastatt une fois les contraintes sanitaires liées au COVID-19 levées.

- Démarrer de nouvelles activités de production en lien avec l'agroalimentaire, la numérisation ou la couture.

### La participation des personnes accompagnées

Chaque établissement compte 1 Conseil de la Vie Sociale (CVS) ayant pour objet de traiter de questions liées au fonctionnement du site. Le CVS réunit pour chaque ESAT 3 représentants des travailleurs titulaires et 3 suppléants. Leur mandat est de 3 ans. Les dernières élections se sont déroulées en 2021. Les CVS sont pilotés par les Directeurs Adjointes (DA) des ESAT : 4 réunions sont organisées par an. Entre chaque réunion, des temps de préparation réunissant les travailleurs élus et les coordinateurs de projets sont organisés ainsi que des réunions mensuelles d'échanges avec le DA.

Les ESAT 68 comptent également 1 Comité Social (CS) ayant pour objet de gérer le budget des œuvres sociales des travailleurs. Le budget permet le financement de chèques vacances, cartes cadeaux de Noël ou pour des événements particuliers (mariage, PACS, naissance, obtention du permis...). Le CS réunit 3 représentants élus par site. Comme le CVS, leur mandat est de 3 ans. Les dernières élections ont eu lieu en 2022. Le CVS est piloté par le Directeur de l'Accompagnement Socio-professionnel des ESAT : une réunion est organisée mensuellement. Entre chaque réunion, les coordinateurs de projets de chaque site et les élus peuvent se réunir pour effectuer divers travaux de préparation en lien avec les actions du Comité Social. A noter que des représentants de l'ESAT de Dannemarie ont rejoint les élus de Pfaffstatt, Illzach, Soultz et Colmar au sein du Comité sur la fin d'année 2022.

Hormis ces 2 instances, les travailleurs des ESAT sont régulièrement associés à divers projets ou groupes de travail. L'action notable de 2022 a été la participation de travailleurs au sein des 6 groupes de travail chargés d'effectuer des propositions pour la future stratégie d'accompagnement du pôle travail. Les travailleurs sont également généralement associés au processus de recrutement des nouveaux encadrants.

Le pôle travail compte également quelques travailleurs exerçant les missions de co-formateurs auprès de professionnels du centre de formation ETAPES. Un travailleur de Colmar va d'ailleurs prochainement participer à l'animation d'une formation à destination des élus du CVS.

Le plan de transformation des ESAT, dont les décrets d'applications ont été publiés fin 2022, a instauré 2 nouvelles dispositions permettant d'élargir la participation des travailleurs.

Un délégué des travailleurs devra être élu sur chaque site. Celui-ci disposera d'un mandat de 3 ans et de 5 heures de délégation par mois. Il sera membre de droit du CVS.

Une instance mixte (travailleurs et salariés) consultative compétente en matière de Qualité de Vie au Travail (QVT), hygiène et sécurité et en évaluation et prévention des risques professionnels devra être mise en place. Lors de ses réunions trimestrielles, cette instance émettra des avis et formulera des propositions sur les sujets précédemment cités.

## Les activités liées à l'accompagnement.

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

#### EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le plan de formation des travailleurs 2022 comprenant essentiellement des formations professionnalisantes (conduite d'engins, espaces verts, hygiène/propreté, norme RABC en blanchisserie et HACCP en restauration...) a été réalisé à 84%. Plusieurs travailleurs ont également pu participer à des actions supplémentaires financées par l'OPCO Santé sur des thématiques diverses : les éco-gestes, Accueil clientèle, Mobiliser ses droits avec le numérique, les dangers des réseaux sociaux.

Au total, 34 actions de formation ont pu être organisées pour un total de 2 174 heures de formation suivies par les travailleurs. Les dépenses totales de formations s'élèvent à près de 45 000 euros.

Sur les 34 actions de formation : 12 actions de sensibilisation, 18 de professionnalisation, 3 certifiantes et 1 qualifiante. 153 travailleurs ont suivi au moins une formation au cours de l'année 2022 (201 participations au total). 7 personnes ont pu présenter une Reconnaissance des Acquis de l'Expérience devant un jury.

17 personnes se sont engagées dans l'apprentissage du code de la route et dans le passage du permis B ou AM (voiturette).

Une action de sensibilisation au permis B a été expérimentée à Pfaffstatt. Elle a regroupé 16 travailleurs volontaires. Auprès d'un formateur professionnel, ils ont pu expérimenter les aspects théoriques et pratiques de l'apprentissage de la conduite. Avec les préconisations du formateur, les travailleurs, accompagnés pour certains de leur famille, ont pu se positionner sur la suite à donner à leur projet (permis B, AM ou abandon du projet).



Plusieurs formations mixtes travailleurs et salariés encadrants ont pu être mises en place sur les sujets suivants : textures modifiées pour les mixés en cuisine centrale, formation à un nouveau logiciel de reprographie, lutte contre le feu.

#### **EN MATIÈRE D'ACCÈS AU MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL**

- 69 personnes (+12 par rapport à 2021) ont pu réaliser un détachement au sein d'une entreprise du milieu ordinaire de travail
- 27 personnes (+13 par rapport à 2021) sont également intervenues au sein d'une entreprise dans le cadre de mises à disposition
- 21 personnes (+7 par rapport à 2021) ont pu réaliser un stage de découverte au sein d'une entreprise
- 26 personnes (+13 par rapport à 2021) ont pu participer au Duo Day

L'année 2022 a vu une forte progression des immersions des travailleurs au sein d'entreprises du Milieu Ordinaire de Travail. Cette évolution devrait sans aucun doute perdurer avec la nouvelle possibilité offerte par le récent plan de transformation des ESAT de travailler à la fois en ESAT et en tant que salarié au sein d'une entreprise.

En matière d'accompagnement socio-professionnel : Plus de 80 % des Projets Personnalisés (PP) ont pu être réalisés. Les PP non réalisés concernent essentiellement les personnes en absence de longue durée ou les projets multi prises en charge. En complément de l'accompagnement au sein des établissements, 42 visites à domicile (VAD) ont pu être réalisées.

17 personnes ont pu visiter un autre établissement (SAJ, Foyer...) au cours de l'année.

Les psychologues des ESAT ont pu rencontrer 170 personnes dans l'année dans le cadre de leur mission de soutien et d'écoute.

Plusieurs groupes de travail se sont poursuivis au cours de l'année 2022 et notamment les suivants :

- Stratégie d'accompagnement du Pôle travail  
6 groupes de travail réunissant plus de 70 personnes

(travailleurs d'ESAT, salarié en EA, encadrants d'ESAT et EA) se sont réunis sur le second semestre 2022 afin d'élaborer des propositions pour définir la feuille de route de l'accompagnement du Pôle travail de demain.

#### • IRAP

L'Instance Réflexive à l'Amélioration des Pratiques est composée de l'ensemble des psychologues des ESAT 68 et 67. Les psychologues travaillent sur des questions de fond visant à améliorer notre accompagnement. En 2022, l'IRAP a notamment travaillé sur les sujets suivants : le rôle du psychologue en ESAT, la prévention du suicide, la distance professionnelle, l'évaluation de la qualité de vie au travail des travailleurs en ESAT.

### **Les activités de soins et santé**

Le PAQ prévention de la santé réunissant des professionnels et 1 travailleur a poursuivi ses travaux en 2022. Le groupe s'est essentiellement concentré sur le projet « La santé vous va si bien » consistant, grâce à une subvention obtenue de l'ARS, à réaliser 20 capsules vidéos de prévention en santé. A fin 2022, une quinzaine de vidéos ont pu être réalisées grâce au soutien de professionnels santé volontaires et bénévoles et au savoir-faire technique des travailleurs de l'atelier vidéo de l'ESAT de Sélestat. Une chaîne YouTube contenant ces vidéos sera lancée en 2023 accompagnée d'une vaste campagne de communication.

Les partenariats avec les acteurs locaux de la santé et de l'accompagnement (Réseau santé, Prévention Santé Alsace, Ligue contre le cancer, Centre Régional Autisme (CRA), Protection Maternelle et Infantile (PMI), Planning familial...) ont été maintenus voire renforcés.

Les actions suivantes ont été mises en place : actions de prévention autour de l'alimentation, activité sophrologie et relaxation, dépistages COVID, dépistages diabète, information sur le cancer colorectal et cancer du sein, participation à l'opération « Prenons soin de nous et de nos proches », accompagnement chez des professionnels de santé et au planning familial...

### **Les activités de production . . . . .**

#### **ESAT DE COLMAR**

Pour l'année 2022, nous avons eu de l'activité dans toutes les sections. Elle nous a permis d'arriver aux objectifs mais malheureusement pas à couvrir toutes nos charges.

Nous avons réussi à utiliser les voitures obtenues grâce à un appel à projet. Elles permettent à certains travailleurs de réaliser des missions de distribution de journaux et de chantiers espaces verts en toute autonomie.

Cette année a aussi été marquée par le grand retour de l'activité Stellantis sur le site, client que nous n'avons pas

eu depuis 2018. Nous avons eu des difficultés au démarrage car la montée en charge était rapide.

Le responsable de production du site était en longue maladie, nous avons fait appel aux services supports, afin de mettre en place cette nouvelle production Stellantis. La fin d'année était tumultueuse mais l'implication des équipes a permis de pérenniser cette activité. Nous avons encore à finaliser les implantations, à mieux gérer les flux des personnes et des chariots afin d'éviter tout risque d'accident.

### ESAT D'ILLZACH

Espaces verts : l'année a surtout été marquée par l'intégration de 2 nouveaux moniteurs sur les 5 que compte l'équipe. Pour plusieurs clients, nous avons dû répondre à des appels d'offres. Ce système chronophage a alourdi notre façon de travailler.

Hygiène et propreté : sous l'impulsion des ouvriers, nous procédons à une évolution de nos chantiers cibles. Constitué auparavant essentiellement des zones communes de copropriétés, notre activité est à présent beaucoup plus diversifiée. Bureaux, commerces font désormais partis de notre quotidien. Ces chantiers sont plus techniques mais plus valorisants et ont la faveur des équipes. Cela passe par des aménagements au niveau du matériel et des horaires de travail.

Ateliers de sous-traitance : notre client principal ayant augmenté sa demande, l'ESAT d'Illzach a dû élargir son amplitude de travail. Avec des renforts d'ouvriers EA, nous avons monté 2 équipes qui travaillent en poste.

Les ouvriers de l'ESAT sont restés en horaire de journée. En 2022, les problèmes d'approvisionnement de l'industrie automobile ont aussi fortement impacté le site. Cela a généré de grandes fluctuations de charge de travail qu'il a fallu gérer au quotidien. Ces problèmes ne semblent pas résolus pour 2023.

### ESAT DE PFASTATT

Les ambitions de l'après Covid étaient grandes pour le site de Pfastatt et elles ont été globalement atteintes. Pour faire face aux différentes absences et départs prévus ou non, nous avons dû reconstruire une équipe en cuisine. Cela s'est traduit par l'arrivée d'un responsable de production qui a dû conjuguer entre exigences clients, sécurité alimentaire et absentéisme. Petit à petit, une équipe soudée s'est formée, ce qui a permis de livrer une maison de retraite supplémentaire pour arriver à une moyenne de 1350 repas/jour.

Sur un plan économique, bien qu'étant dans un climat très incertain, le site de Pfastatt s'était engagé dans un budget ambitieux au vu de la conjoncture et l'a dépassé de 8 %. Nous avons noté une progression de l'activité Stellantis et la montée en charge pour la 308 avec l'appui de salariés de l'Entreprise Adaptée. La blanchisserie a accueilli de nouveaux clients et arrive progressivement à la saturation de l'outil. L'accompagnement professionnel vers le milieu ordinaire s'est manifesté par une sortie d'un travailleur dans le domaine du transport et un partenariat de mise à disposition de deux travailleurs avec notre voisin Plastic Omnium.

De nouvelles activités ont vu le jour au sein de l'établissement dont l'ouverture du restaurant «Le 40» et la mise en perspective de location de salles, longtemps reportées à cause du COVID.

### ESAT DE SOULTZ

Au niveau de la production, nous avons pu compter sur des nouveaux clients sur le secteur du montage/câblage ou sur le secteur agroalimentaire. Quelques fidèles clients ont continué à nous faire confiance mais avec parfois des fluctuations en terme de charge. D'autres nous ont quittés pour des raisons diverses (pas de certification IFS Food, et manque de charge chez eux en interne).

Au niveau des détachements, nous avons fait une campagne de nettoyage/désencombrement à la Maison d'Arrêt de Mulhouse durant 2 mois et du nettoyage de câbles pour une société d'évènementiel. Comme les années précédentes, la société HEM a continué à nous confier du travail pour 3 ouvriers.

La fréquentation du restaurant est revenue à la hausse, malgré les difficultés d'approvisionnement en matières premières. Un groupe de travail s'est réuni pour étudier la thématique «Le restaurant dans 2 ans».

La première année d'activité de la section Espaces Verts s'est bien déroulée (contrats annuels et particuliers). Nous avons de bons retours quant aux prestations proposées. Malgré tout cela, notre chiffre d'affaires n'est pas arrivé au budget estimé.

La certification ECOCERT sur les produits alimentaires biologiques a encore été validée cette année.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

Au cours de l'année 2022, les ESAT 68 se sont attachés à poursuivre le déploiement des actions visant à favoriser l'autodétermination des travailleurs, ainsi qu'à l'évolution de notre modèle d'accompagnement socio-professionnel dans le cadre de la transformation de l'offre.

Initiées depuis plusieurs années par notre précédent projet associatif, les actions menées en faveur de ces deux axes stratégiques nous ont permis d'anticiper une partie des axes d'évolution figurant désormais dans la réforme des ESAT.

### L'autodétermination

Un groupe de travail «PAQ Autodétermination» regroupe des professionnels et travailleurs des ESAT.

Le groupe a pour mission de recenser les outils permettant aux professionnels de mettre en œuvre l'autodétermination des personnes accompagnées. Il a également pour rôle de créer une émulation autour de cette thématique, notamment auprès des référents autodétermination des différents sites.

Sur site, des référents autodétermination ont été nommés et se sont inscrits dans la démarche de formation portée par l'Association. Ils sont « personnes ressources » sur le site sur cette thématique.

Les référents ont pu animer des sessions collectives de formation sur leurs sites grâce à l'outil « e-learning » développé par l'Association.

Les coordinateurs de projets ayant pour mission de conduire la mise en œuvre des Projets Personnalisés des personnes accompagnées créent les conditions pour que celles-ci puissent exprimer leurs choix et besoins sur les différents champs de l'accompagnement (accompagnement professionnel, autonomie, citoyenneté, soins...).

Le récent Plan de transformation des ESAT prévoit la formation de tous les travailleurs à l'autodétermination. Un groupe de travail réunissant les acteurs de l'ESAT, du Pôle Développement et Qualité et du centre de formation ETAPES travaillera sur cet objectif en 2023.

### La transformation de l'offre

Le contexte de transformation de l'offre au sein du pôle induit les évolutions suivantes :

- ▶ Accompagner davantage de personnes
- ▶ Individualiser les parcours
- ▶ Rechercher l'innovation dans les parcours d'accompagnement
- ▶ Accompagner les personnes qui le souhaitent vers le milieu ordinaire de travail

Certaines actions sont déjà mises en place :

- La mise en place de la fonction de coordinateur de projets, référent unique de la personne, qui pilote la mise en œuvre du Projet Personnalisé défini par le travailleur. Les projets induisent, par la suite, la mise en œuvre d'actions réalisées à la fois en interne et en externe par des partenaires identifiés.
- Les ESAT comptent 2 Chargées de Parcours Professionnel (CPP) missionnées, entre autres, à l'accompagnement professionnel des personnes souhaitant rejoindre le milieu ordinaire de travail. Pour cela, elles nouent des relations étroites avec les acteurs locaux de l'emploi et de la formation, ainsi qu'avec le secteur de l'entreprise.
- La direction de l'accompagnement des ESAT et les professionnels des établissements travaillent en étroite relation avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) afin de rechercher des solutions permettant des continuités de parcours pour les personnes au sein d'autres établissements voire des sorties d'ESAT si celui-ci ne correspond plus aux besoins et attentes.
- L'accueil à temps partiel peut être mis en place afin de permettre des accueils séquentiels entre ESAT et d'autres possibilités d'accompagnement. En ce sens, Les accueils modulables (ex : ESAT/SAJ) sont poursuivis et à intensifier pour répondre aux besoins des personnes.

## Conclusion et perspectives . . . . .

**Hélène PROBST,**  
**Directrice Adjointe de l'ESAT de Colmar**

L'année 2022 a été ponctuée par des projets et des longues absences.

Nous étions site pilote ISTYA Parcours, et nous avons également intégré le nouveau logiciel RH, ISTYA planning. Cette mise en route n'a pas été des plus simples car une des secrétaires en poste était absente. S'agissant d'un nouveau logiciel, des échanges journaliers avec le service RH ont été nécessaires.

Nous avons ressenti une grosse tension RH due aux difficultés de recrutement se caractérisant par un nombre peu important de candidats qualifiés, des postes non pourvus pendant plusieurs mois ou des recours plus importants à l'intérim. Du point de vue production, notre site a accueilli deux nouvelles activités au dernier trimestre nécessitant une mobilisation importante de l'ensemble des équipes.

**Silvain BARRIER,**  
**Directeur Adjoint de l'Atelier des 3 Rivières à Illzach**

Le dernier bilan d'activité annonçait une année 2022 mouvementée au niveau production en atelier et au niveau ressources humaines. Les turbulences annoncées ont bien eu lieu.

Tout d'abord, le niveau de production a bien augmenté. Le donneur d'ordre principale ayant doublé sa production, il a fallu s'adapter. Le site d'Illzach est donc passé en travail posté avec le renfort d'ouvriers de l'EA. L'implantation des postes a été revue pour permettre une meilleure fluidité de la circulation. La section logistique s'est restructurée autour d'un nouveau moniteur et sous l'impulsion du responsable de production. Les différents recrutements et les réorganisations ont nécessité un engagement des équipes. Même si certaines difficultés persistent, il n'y a pas eu de rupture de production.

En 2022, les services extérieurs n'ont pas été en reste. La section hygiène et propreté a fait évoluer leurs chantiers cibles. Cette orientation implique une meilleure technicité.

Ces changements sont faits sous l'impulsion des ouvriers qui ont voulu s'orienter vers des chantiers plus valorisants. C'est un travail sur du long terme qui commence à porter ses fruits.

L'autre sujet de l'année concerne la tension au niveau ressources humaines. Il a fallu faire face à plusieurs facteurs cumulés : départs en retraites, départs pour découvrir de nouveaux horizons professionnels, suspensions de contrat suite à obligation vaccinale, longues maladies et inaptitude au poste... Au final, près d'un quart de l'effectif a maintenant moins d'un an d'ancienneté. Il y a eu un impact au niveau organisationnel, mais cela a généré une nouvelle dynamique. Le service accompagnement, fortement renouvelé, s'est lancé dans une démarche de projets d'accompagnement en 3 axes : autonomie, habilités sociale, hygiène et santé.

D'autres sujets plus transverses sont venus se greffer à ces actualités. L'ensemble de l'équipe encadrante a été formé à la démarche sur l'autodétermination. Les dysfonctionnements liés au changement du logiciel de gestion des présences, ISTYA Planning, qui n'est toujours pas opérationnel. La prime SEGUR est venue aussi récompenser l'investissement des équipes, mais nous pouvons regretter son aspect sélectif et inégalitaire qui crée un sentiment d'inachevé et d'injustice.

Pour 2023, il faudra continuer à avancer sur les tensions au niveau des ressources humaines avec une bonne intégration des nouveaux venus, et mener à bien les différents projets d'accompagnement. D'un autre côté, il faudra encore gérer les fluctuations et les aléas de la production. Ce sont donc deux gros sujets à mener de front en 2023, pour préserver l'équilibre du site et maintenir une qualité d'accueil satisfaisante pour nos travailleurs.

**Frédéric BARB,**  
**Directeur Adjoint de l'ESAT de la Cotonnade à Pfastatt**

Malgré une année 2022 chahutée par un contexte géopolitique, sanitaire et économique tendu, nous avons poursuivi les objectifs que nous nous étions fixés, à savoir :

- ▶ Accompagner l'arrivée de nouvelles productions Stellantis et suivre la montée en charge.
- ▶ Poursuivre le développement de la blanchisserie et faire monter en compétence les travailleurs.
- ▶ Mettre en place une équipe soudée et efficiente en cuisine et ouvrir le restaurant le 40.
- ▶ Placer l'autodétermination au centre de notre accompagnement.

Bien qu'un travail considérable a été mis en œuvre, il nous reste de nombreux enjeux de taille à poursuivre ou à accomplir.

Des enjeux économiques afin d'équilibrer les budgets entre dépenses et recettes, notamment pour la cuisine, en optimisant les pratiques et en développant l'activité commerciale. Des enjeux d'accompagnement de la réforme des ESAT qui

remettra peut-être en cause certaines de nos pratiques et en renforcera d'autres.

Des enjeux d'équilibre entre accompagnement des travailleurs et développement commercial, pour ne pas oublier notre devoir d'inclusion, de formation et nos missions de facilitateur en favorisant l'accessibilité au travail.

Des enjeux sanitaires pour continuer de proposer de l'information et de l'accès aux soins pour les travailleurs qui, face à la crise du pouvoir d'achat, ont tendance à négliger leur propre santé.

Des enjeux qualitatifs afin de faire évoluer nos pratiques pour répondre à l'accueil d'un nouveau public, aux besoins multiples, avec des parcours adaptés à chacun.

Et enfin, des enjeux de créativité afin de traverser le contexte économique et sociétal actuel en innovant et en mettant en valeur toutes les forces de nos établissements et de nos travailleurs.

La route risque d'être difficile mais le chemin pour y arriver passe par la dynamique collective que compose l'établissement sur laquelle nous avons toujours pu compter.

**Caroline LANA O,**  
**Directrice Adjointe de l'ESAT de Sultz**

L'année a commencé avec une campagne de dépistage et vaccination du COVID auprès de l'ensemble des travailleurs et salariés qui le souhaitaient.

L'articulation entre la production et l'accompagnement socio-professionnel reste toujours dans une démarche dynamique, réflexive et constructive malgré la période COVID qui est restée toujours présente en filigrane...

Une nouvelle équipe CVS est en place suite aux élections de fin 2021. Une formation pour les élus a été mise en place avec comme support les documents en FALC pour permettre au plus grand nombre d'accéder à la compréhension.

L'autodétermination s'est ancrée un peu plus à l'ESAT avec la formation des professionnels et la présentation du kit autodétermination auprès des travailleurs.

Tout au long de l'année, diverses actions ont été menées. A savoir : la participation à un atelier d'écriture avec un écrivain, le maintien des acquis animé par les bénévoles de «Savoir pour réussir», l'atelier informatique, l'atelier «Plaisirs d'écrire», l'autonomie dans les transports ou la participation au DUO DAY (accueil d'une journée en entreprise).

Un des axes de la stratégie commerciale pour l'ESAT de Sultz était le développement de l'activité agroalimentaire. De ce fait, nous avons été accompagnés par un prestataire externe pour redéfinir l'existant et ce vers quoi nous souhaitons aller. Plusieurs pistes en sont ressorties (conditionnement de produits secs, conditionnement produits classiques et pour les animaux, en bio et/ou en conventionnel, «production propre» comme par exemple la production de biscuits...). Les contacts ont été pris sans grandes retombées, un groupe de travail est en cours sur une éventuelle «production propre» pour la confection de biscuits.

En ce début d'année 2023, nous devons tout mettre en œuvre

pour amorcer ce nouveau tournant qu'est la réforme des ESAT, l'autodétermination et le catalogue des prestations. En parallèle, nous devons, nous équipe, prendre le recul nécessaire et revoir notre manière de procéder au niveau organisation des productions afin d'atteindre les objectifs fixés sur l'activité économique.

**Yann REVERCHON,**  
**Directeur régional de l'Accompagnement**  
**Socio-Professionnel**

L'année 2022 fut une année riche en termes de chantiers participatifs autour de l'accompagnement des personnes. L'année 2023 sera l'année de la mise en œuvre.

En premier lieu, la stratégie d'accompagnement du Pôle Travail y sera déployée. Centrée sur 6 grands axes, elle aura pour mission d'inscrire notre mission dans les orientations actuelles consistant à accompagner davantage de public de manière individualisée, en recherchant l'innovation, la coordination avec d'autres dispositifs et un lien toujours plus étroit avec le milieu ordinaire de travail. Ces évolutions s'effectueront obligatoirement en apportant une vigilance particulière au bien-être de chacun des protagonistes (travailleurs et salariés encadrants) et au respect indispensable de l'autodétermination des personnes accompagnées. Certaines propositions issues de cette stratégie pourront être opérationnelles rapidement, d'autres nécessiteront des temps de travail participatifs afin de coller au mieux à la réalité du terrain.

D'autres travaux importants verront le jour tels qu'un projet consistant à évaluer la qualité de vie au travail des personnes, la diffusion de vidéos de prévention en matière de santé ou encore un module d'intégration des nouveaux moniteurs d'ateliers. L'année 2023 verra également le déploiement à l'ensemble des établissements de l'outil ISTYA Parcours, apportant ainsi un vent de modernité à notre logiciel actuel de suivi des parcours des travailleurs.

A ces projets transversaux, s'ajoutent bien évidemment des projets multiples issus du dynamisme des différents sites. Les enjeux de changement de ces différents projets, ajoutés au contexte économique complexe que nous rencontrons, nécessiteront une implication de chacun pour continuer à faire de l'outil ESAT, un outil déterminant en matière d'identité, d'utilité, d'autonomie, d'acquisition de compétences et de lien social pour les personnes accompagnées.

**Michael BIBER,**  
**Directeur Industriel**

Encore en partie marquée par les difficultés liées au COVID-19 (absentéisme, suspensions de contrat ou mesures de distanciation encore en vigueur au début de l'année), l'année 2022 s'est inscrite dans un contexte encore une fois inédit sur le plan économique. La pénurie de matière première et/ou de main d'œuvre de certains de nos clients s'est reportée sur nos établissements entraînant des oscillations importantes

de notre niveau d'activité (arrêts et pics de production), des retards dans l'aboutissement de certains projets voire leur annulation. En complément de cette difficulté, l'explosion de nombreux coûts (matières premières, hausses du SMIC, énergies, ...) a rendu l'équation de l'équilibre économique de nos productions particulièrement difficile.

Néanmoins, dans ce contexte chahuté, les ESAT 68 ont su être au rendez-vous de leur objectif de chiffre d'affaire grâce à la mobilisation de tous et en faisant preuve de beaucoup d'agilité. L'assouplissement progressif des recommandations sanitaires a permis de renouer avec des moments conviviaux essentiels pour fédérer les équipes encadrantes comme les travailleurs.

C'est ainsi, poussés par un contexte économique et productif probablement durablement perturbé et guidés par une réforme des ESAT qui vise à rendre nos missions toujours plus inclusives, que nous nous apprêtons à nous réinventer en 2023.

Nous devons pour cela porter notre énergie sur les objectifs suivants :

- Renforcer le pouvoir décisionnel des travailleurs en développant leurs capacités à s'autodéterminer notamment à travers leur présence au sein des différentes instances réglementaires et de réflexion afin de tendre encore plus vers le Droit Commun.
- Faire évoluer notre modèle d'accompagnement pour le rendre toujours plus inclusif et pour favoriser la porosité entre les entreprises du milieu ordinaire et nos ESAT.
- Adapter notre modèle productif pour continuer à répondre aux besoins de nos clients tout en s'assurant de proposer des activités adaptées et des métiers porteurs et valorisants pour les travailleurs.
- Redonner de l'attractivité à nos métiers en recentrant les missions sur l'Humain pour ne pas perdre le Sens et la singularité des métiers qui sont les nôtres.

**Sandrine DILLMANN,**  
**Directrice Adjointe en charge du développement**  
**commercial**

Le début d'année 2022 a encore été perturbé par l'absence d'ouvriers et d'encadrants suite au COVID-19 et, malgré cela, le chiffre d'affaire a été au-delà des objectifs fixés en atteignant un résultat de 6 525 861 € HT, soit plus de 6,4 % par rapport au prévisionnel.

Une année intense qui nous a permis de développer de nouveaux marchés avec plus de 157 prospects, dont 68 nouveaux clients.

De plus, notre taux d'acceptation des devis a progressé en passant de 55 % à 66 %.

La pénurie de main d'œuvre dans les entreprises nous a permis d'avoir une forte activité au sein des ESAT au cours du dernier trimestre (Colmar, Soultz, Dannemarie).

Les nouvelles activités se sont bien développées à partir du

second semestre, la couture à Colmar, les espaces verts à Soultz et la numérisation à Colmar.

Néanmoins, il faut constater que nos clients fidèles et historiques ont perdu des parts de marché, soit un impact pour nous de 30 % de charge de production en moins.

Par ailleurs, des marchés pérennes et importants ont vu le jour à Soultz avec le Chocolat des Français et le repacking avec Stellantis sur Colmar.

La force de frappe de tous nos ESAT a permis de rentrer de gros marchés, exemple : Eglo et and T Food, pour les ESAT de Dannemarie, Soultz, Colmar, EA Bischheim, Sélestat.

### Anne-Gaëlle JAFFRY, Responsable Qualité

Le maintien de notre certification ISO 9001 version 2015 a été confirmée en janvier 2023, avec un rapport d'audit ne relevant aucune non-conformité. Notre certification englobe :

- les activités d'accompagnement socio-professionnel des travailleurs en ESAT,
- les prestations industrielles : assemblage, emboutissage, conditionnement agroalimentaire et autre, couture, mécano-soudure, peinture, câblage, montage électrique, découpe et façonnage de cartons,
- les prestations de service : espaces verts, entretien des locaux, blanchisserie, reprographie, destruction des archives, restauration (hors UCP de Pfastatt).

Les missions des deux techniciennes qualité ne changent pas, à savoir, une expertise qualité pour le secteur « automobile » et une expertise pour les processus « pack hygiène » qui regroupent les prestations de blanchisserie, de restauration, de la Cuisine Centrale et des prestations agroalimentaires. La montée en compétences de chacune des techniciennes dans leur domaine est à poursuivre afin de répondre aux enjeux internes et aux exigences clients.

En 2023, les techniciennes participeront à l'amélioration du système Qualité afin de répondre aux besoins des sites en matière d'organisation et, notamment, le besoin de clarifier les règles et interactions entre les différents acteurs internes et externes.

Concernant la Qualité Sociale, le COPILS poursuivra, notamment, le travail engagé sur le déploiement de l'outil informatisé du dossier de l'utilisateur, ISTYA Parcours.



## PHOTOS ÉVÉNEMENTS 2022



Sortie du livre photographique  
« 40 Rue de la Charité »



Conférence sur le livre  
« 40 Rue de la Charité »



Portes ouvertes du lombricompostage  
À Pfastatt



Convention de location avec  
Plastic Omnium à Pfastatt



Médailles du travail à Soultz



Rencontre avec le chanteur Amir  
et des travailleurs de Soultz



Portes ouvertes chez SCHROLL



Master Class



Ouverture du restaurant « Le 40 » à Pfastatt

# ESAT 67

EN 2022



**549**

personnes  
accompagnées



**477**

places  
autorisées



**20**

admissions



**17**

sorties



**109**

professionnels  
en personne physique

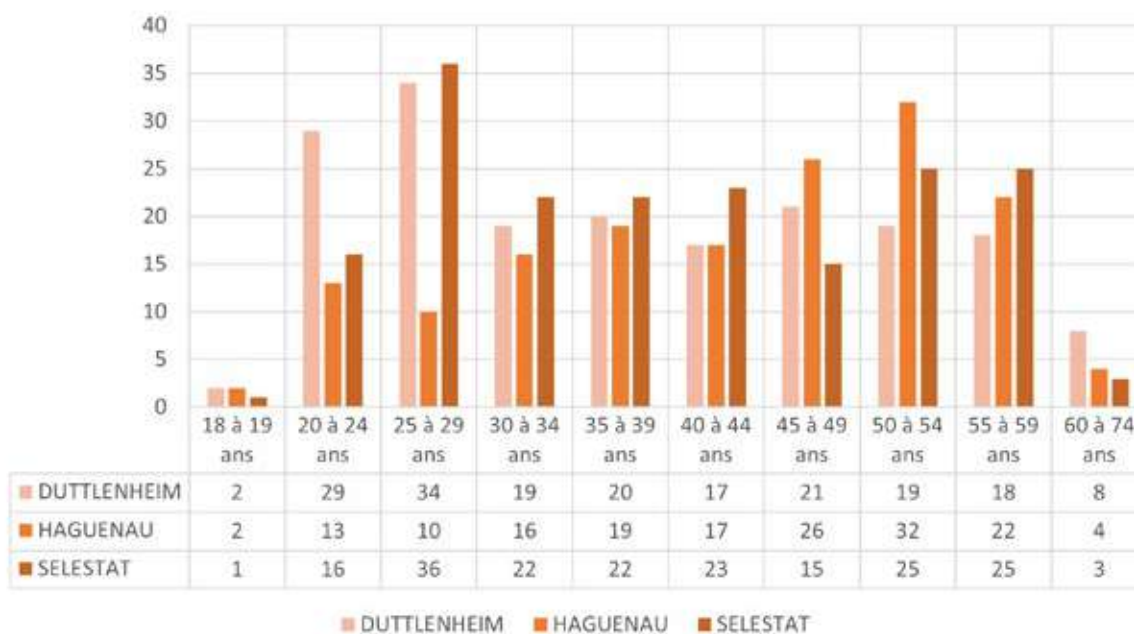


**104**

professionnels  
en ETP

## Le public accompagné

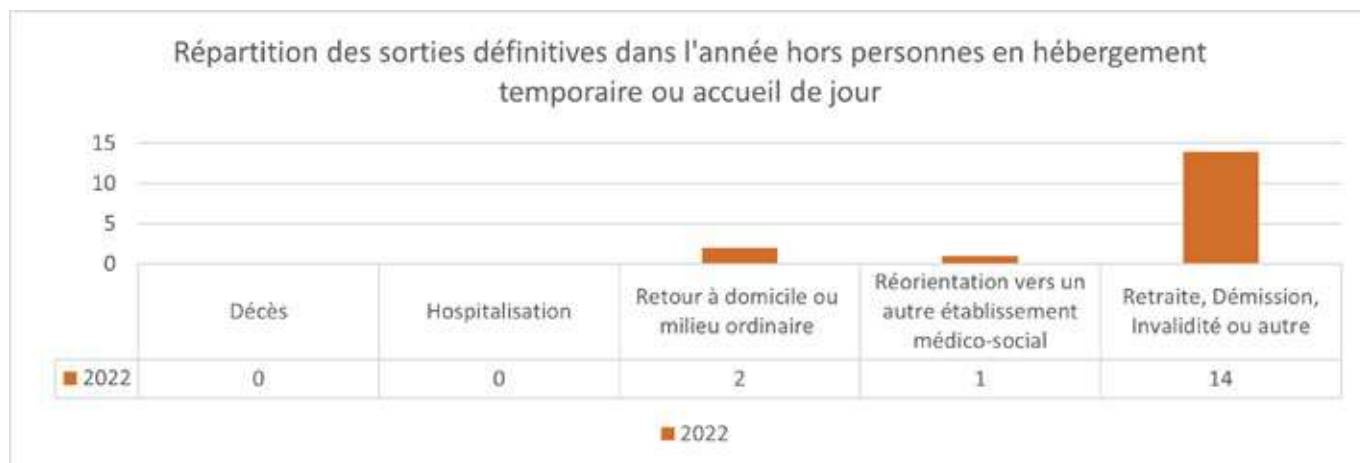
Pyramide des âges des personnes accompagnées au 31.12.2022






## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement



### Les indicateurs administratifs de l'établissement

 <b>PLAN DE COMMUNICATION DES ESAT</b> <span style="float: right;">N° 08.M.007 Version 1</span>					
Instances	Emetteur Animateur	Participants	Fréquences	Objectifs	Supports
COMDIR	DG	Directeurs ESMS Directeurs Siège	1x/mois	Cette instance est pilotée par le DG qui communique les orientations stratégiques du CA. Elle est composée de l'ensemble des directeurs. Elle a pour mission le pilotage transverse des ESMS. Le COMDIR est également le COPIL institutionnel de la qualité sociale.	CR
COMOP	DG	Pilotes directeurs	1x/mois	Partager d'une manière plus opérationnelle les bonnes pratiques de chaque pôle	CR
Réunion d'accueil des nouveaux embauchés	Président et DG	invités selon intervention	1x/semestre	Réunion destinées à l'accueil des nouveaux embauchés dont les objectifs sont : - Rencontre du DG, du Président, de Directions d'établissement et des principaux cadres du Siège - Développement d'une « culture d'entreprise » et prise de connaissance de l'Association - Participation au développement de la transversalité entre établissements - Transmission d'informations au nouveau salarié sur l'Association	Présentation
Point RQI	RQE	RQI	selon besoin	Les points entre le RQI et le RQE permettent d'engager et de suivre des objectifs communs entre l'institutionnel et les ESAT.	CR EPE
Comité vigilance	Dir développement Qualité	Correspondants vigilance au niveau associatif Correspondants vigilance au niveau établissements	1x/trimestre 1x/semestre	Points en lien avec la procédure "protocole vigilance" - évocation de thèmes ou cas particuliers	Powerpoint
Revue de direction ESAT	Dir ESAT	Pilotes de processus RQE	1x/an	Assurer que le SMQ soit pertinent, efficace et adéquat, afin que la politique, les objectifs et cibles de l'organisme soient atteints. La revue de direction permet également de proposer des améliorations du SMQ.	CR revue de direction
CODIR	Dir ESAT	Directeurs	1x/15jours	Point RH - sécurité document unique - actualités Démarche qualité (validation des fiches projets) Point vigilance Partage des bonnes pratiques Thèmes abordés COMDIR Échéances/calendrier	Note synthétique des thèmes abordés
COPIL ESAT	Dir ESAT	Directeurs Dir Adjoins RQE	1x/mois	Point économique Point vigilance Point Qualité - démarche d'amélioration continue Avanement des différents projets Thèmes abordés COMDIR Faits marquants	CR thématique / Faits marquants
COPIL P	RQE	TQ	1x/semaine	Le Comité de pilotage du service qualité évalue l'efficacité des processus atelier et système et définit des axes d'amélioration. Il établit des axes de travail en suivant l'engagement de la Direction et les objectifs fixés.	CR EPE
COPIL S	RQE	Référents qualité	1x/semaine	Le Comité de pilotage de la démarche qualité de prise en charge des TH pilote la démarche et propose des améliorations au CODIR.	CR EPE
Commission accompagnement	DA Selestat	Equipe 67 de l'accompagnement socio professionnel	1x/mois	Echange et élaboration concernant l'amélioration de l'accompagnement	CR
Réunion de coordination	Dir Adjoins	Responsable projet Adjoint Technique Resp de production Secrétaires Psychologue	1x/semaine	Problématiques travailleurs en ESAT Planning Actualités, formation CDM Vie de l'établissement	CR /qui fait quoi?

Adapei Papillons Blancs d'Alsace		PLAN DE COMMUNICATION DES ESAT				N° 08.M.007 Version 1
Instances	Emetteur Animateur	Participants	Fréquences	Objectifs	Supports	
Réunion établissement	Dir Adjoins	Cadres Salariés	1x/semestre	Point économique Point Qualité - démarche d'amélioration continue Avancement des différents projets	Powerpoint	
Réunion résultats	Dir industriel	DA site DA DC Adjoins Techniques Responsable. de production Responsable projet Responsable Commercial	1x/mois	Résultats commerciaux Point d'amélioration Avancement projets Points Qualité Points sécurité	Tableau résultats	
Réunion ateliers	Encadrement	travailleurs en ESAT	tous les matins	HOP 5 : - actualités/présence - charge / qui fait quoi? - qualité / sécurité	Tableau d'accueil du matin	
Réunion HOPLA	Encadrement	travailleurs en ESAT	1x/semaine	HOPLA -amélioration continue	Fiches d'améliorations	
Réunion générales	Dir ESAT	Encadrement des sites	semestrielle	Réunion d'information destinée aux équipes des différents ESAT sur l'avancement des projets en cours et le fonctionnement des ESAT.	Présentation powerpoint	
Réunion de concertation IRAP	DRA	Administrateurs référénts ESAT	a minima 1x/trimestre	Echanges concernant l'accompagnement des travailleurs	CR	
	Psychologue ESAT	Psychologues ESAT	a minima 1x/trimestre	Echanges concernant l'amélioration des pratiques	CR	
Réunion générale soutien	DRA	professionnels accompagnement social	1x/semestre	Le but de cette réunion est de communiquer des informations sur l'accompagnement social des TH et d'échanger sur les pratiques afin de tendre vers une meilleure mutualisation.	CR	

## La dynamique d'amélioration

Tout le personnel, encadrants et travailleurs en situation de handicap, ont continué à faire preuve d'adaptation et de créativité. Ils se sont investis dans des projets et groupes de travail pour le développement de l'association et l'amélioration continue de l'accompagnement des personnes accueillies (entre autres : réflexion sur la stratégie d'accompagnement, réaménagement d'un atelier, réflexion sur l'inclusion, bien-être au travail, amélioration continue à la blanchisserie, participation aux MasterClass, préparation de la RAE...).

Pour aller dans le sens du projet associatif, l'ensemble du personnel a été formé à l'autodétermination. Par ailleurs, il a fallu se former également aux nouveaux logiciels de suivi personnalisé des personnes et du planning, cela a nécessité un investissement en temps considérable, notamment au niveau du secrétariat, Duttlenheim étant site pilote pour plusieurs projets : Istya Parcours et Planning, grille Serafin, et autodétermination en 2023.

Afin de faciliter les parcours des personnes accompagnées, nous avons actualisé une convention de partenariat avec le FHTH, préparé un partenariat avec le FAS-FAM et des Impro.

L'année 2022 a aussi été marquée par le lancement et le développement des activités du Felsbourg : 22 sessions de formation organisées et 39 cuisiniers en situation de handicap formés.

Enfin, nous avons participé à de beaux projets & événements transverses tels que la Fête du Territoire Nord, Masterclass, Regards Croisés, la cérémonie des RAE et en interne la remise des médailles du travail et la fête de Noël.

L'ESAT Barberousse a ouvert ses portes samedi le 8 octobre de 10h à 15h. Environ 300 personnes dont les familles, les partenaires, les clients ont répondu présent à ce temps convivial tant attendu.

Une équipe de Haguenau a gagné le 1<sup>er</sup> prix « Plat Salé » du concours Masterclass.

## La participation des personnes accompagnées

Nous favorisons la participation des personnes accompagnées à l'ESAT DUTTLENHEIM/ROTHAU tant dans les instances institutionnelles (CVS, le Comité social, CSSCT), les temps forts du quotidien (Animation des HOP 5 et HOPLA) que dans les différents projets :

- Management par la qualité,
- Stratégie d'accompagnement,
- Réfection du self en partenariat avec le FAS/FAM...

Les travailleurs ont été impliqués dans le recrutement des nouveaux professionnels (psychologue et moniteurs sur 2022).

Le restaurant pédagogique du FELSBOURG a permis de valoriser les compétences de cuisiniers en situation d'handicap en les positionnant sur le poste de co-formateur. Certains travailleurs interviennent en co-formateur avec ETAPES sur les formations FALC pour des ESMS hors APBA et autres entreprises.



Les visites de l'ESAT sont effectuées par un travailleur. Les réunions du matin sont animées par les travailleurs handicapés.

Les travailleurs participent aux entretiens de recrutement pour les moniteurs.

Ils peuvent également participer et animer les réunions du matin avant de démarrer la production.

Les travailleurs qui le souhaitent ont pu participer à la préparation et à l'organisation de la journée portes ouvertes de l'ESAT. Ils ont également été associés au projet de la réalisation d'une fresque dans le réfectoire de l'ESAT.

Dans le cadre de l'implication des personnes accompagnées dans la vie de l'ESAT, nous avons pu leur proposer :

- Sensibilisation au handicap en co-animation avec 1 travailleur de l'ESAT en entreprises
- 1 TH en co-formation au Felsbourg
- Election des nouveaux membres CVS
- Réunions cuisine sur le savoir-faire et le savoir être au travail
- Implication dans les projets de l'établissement

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

#### ESAT DUTTLENHEIM/ROTHAU

- Embauche de 3 personnes en milieu ordinaire issues des ateliers restauration et menuiserie.
- Mise en place d'un détachement individuel fin d'année pour un travailleur de la menuiserie chez un cuisiniste.
- L'accueil et l'accompagnement des stagiaires est fait tout au long de l'année pour une moyenne de 3 à 5 stagiaires par semaine, notamment issus des IMPRO.
- Le profil de demandeurs de stages a évolué : plus de jeunes orientés par des lycées avec spécialité ULIS en parcours scolaire « normal ».

### Les activités de production . . . . .

#### ESAT DUTTLENHEIM/ROTHAU

Nous avons tiré notre épingle du jeu sur d'autres secteurs en forte hausse, notamment la menuiserie. Nous avons ainsi eu la chance d'être retenus par la Ville de Strasbourg pour un marché portant sur la fabrication d'abris pour chats errants. Notre client historique Casal Sport a également connu une année faste.

La hausse des coûts des matières premières et les difficultés d'approvisionnement nous ont obligé à élargir notre panel de fournisseurs et d'être force de proposition auprès de nos clients.

L'autre satisfaction de l'année est l'ouverture de notre restaurant éphémère Le Felsbourg, qui a rapidement trouvé le succès auprès du public. Le restaurant affiche régulièrement complet et devant un tel engouement, nous avons décidé d'ouvrir plusieurs jours d'affilés à l'occasion des Automnales

#### ESAT HAGUENAU/WISSEMBOURG

En 2022, démarrage d'un nouveau détachement individuel avec 2 personnes dans une entreprise de Drusenheim pour de la numérisation de données. Les détachements collectifs sont également un lieu idéal de formation pour la préparation au milieu ordinaire. Le service ETAPES nous apporte son soutien concernant les démarches individuelles de travailleurs souhaitant découvrir un autre secteur d'activité.

#### ESAT SELESTAT/BENFELD

- Accompagnement à la parentalité : lien avec les services de la PMI et des services hospitaliers pour informer sur le Handicap.
- Prévention : accompagnement des personnes avec des troubles psychiques.
- Logique de parcours : création d'un maillage partenarial entre les établissements d'hébergements, de soins et des services de protection des majeurs (UDAF, ATA...).
- Développer l'axe de l'auto-détermination dans l'espace familial en informant le parent sur notre stratégie d'accompagnement.
- Développer l'inclusion en milieu ordinaire en multipliant les stages extérieurs et en soutenant la fonction de coordinateur de parcours.
- Visibilité auprès des entreprises : Catalogue de prestations, promotion de l'embauche d'une personne en situation de handicap.
- Habitat inclusif.

organisées par la ville de Mutzig. Cette nouvelle activité est très valorisante pour nos travailleurs effectuant le service et la cuisine.

Malgré ce contexte économique tendu, nous avons tout de même maintenu la plupart des investissements prévus pour notre site. Ces derniers sont nécessaires car ils portent sur l'amélioration et le renouvellement de nos outils de production, mais aussi sur l'amélioration des conditions de travail de tous. (Chaises ergonomiques, repos pieds, transpalette électrique, véhicule de livraison...).

Des travaux visant l'amélioration des évacuations des eaux pluviales ont été réalisés par l'équipe espaces verts, sous les conseils de la SDEA.

### ESAT HAGUENAU/WISSEMBOURG

La charge de travail a été constante tout au long de l'année 2022. L'année a été plus difficile au niveau du conditionnement mais le déficit a été largement compensé par les autres secteurs d'activité.

Certaines activités historiques ont disparu, comme par exemple ISRI et d'autres ont vues le jour comme Schaeffler ou ERNST. A noter l'augmentation des détachements qui nous ont permis d'intégrer un grand nombre de nos travailleurs dans le milieu ordinaire.

Les espaces verts ont tenu leur rang et des chantiers de broyage de taille conséquente ont émergés. La gestion des déchets verts a également connu des changements avec la mise en place d'une collaboration avec un centre de méthanisation dans le nord du département.

Dans le domaine de la location de salle et des buffets des partenariats comme avec l'AFPA ou Iffria ont vu le jour et ont permis de faire du brassage avec de nouveaux publics et l'engouement n'a pas cessé tout au long de l'année.

Notre restaurant L'initiative a eu une progression importante du nombre de clients, qui s'est accentuée à partir du mois d'Août. Les 125 ans de la société DOW a été pour nous l'occasion de montrer notre savoir-faire en proposant la confection, le service et l'animation d'un barbecue pour près de 350 personnes sur la base nautique de Lauterbourg. La dernière nouveauté dans les activités proposées a été le lavage de gobelets pour l'office des sports de Haguenau (environ 10 000), ce qui a permis d'optimiser notre outil de travail qu'est la plonge.

### ESAT SELESTAT/BENFELD

Parmi les activités marquantes nous avons eu :

- Accroissement exponentiel de l'activité de préparation de commande pour le client Phileas Lounge (CA de 80K€ sur 2022).
- Reprise de l'activité traiteur, CA 29K€ pour un budget de 25K€.
- Pérennisation du détachement chez Schmidt Group et reprise chez Oureval. Détachement de 2 travailleurs pour les vendanges chez un de nos clients.
- Démarrage du partenariat avec la confiserie Rohan (CA de 9 K€).
- Démarrage d'une activité de sous-traitance avec l'ESAT de Colmar pour leur client Liebherr (CA de 20 K€).
- Optimisation du partenariat avec Fortal avec démarrage de la sous-traitance pour le conditionnement de marches palières et Ejot, qui nous a fait le don d'un véhicule électrique, chez qui nous intervenons en détachement sur plusieurs jours et pour qui nous travaillons en sous-traitance.
- Transformation de l'atelier vidéo en atelier numérique avec l'ajout des activités d'impression 3D (achat de 2 nouvelles imprimantes) et d'impression de visuels personnalisés sur mugs par sublimation.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

Le nouveau projet associatif nous donne quatre grandes orientations pour structurer l'action de l'APBA. Ce projet a été partagé avec les équipes et a aussi été rédigé en version FALC pour les travailleurs.

Pour préparer la déclinaison de ce projet associatif en projet d'entreprise pour nos établissements, nous avons organisé une démarche de diagnostic avec l'outil SWOT. Cette réflexion a été menée en transverse avec les ESAT (professionnels et travailleurs), les EA et le service ETAPES. Trois différents groupes, avec près de 25 personnes, ont participé à ce diagnostic. Ce travail participatif a permis d'avoir une bonne analyse sur 10 thématiques différentes. Un autre projet structurant a été le démarrage de la réflexion sur la stratégie d'accompagnement du pôle travail. Notre mot d'ordre pour ce projet est le suivant : « L'accompagnement est l'élément indispensable et fondateur de l'inclusion de la personne en situation de handicap dans la société. Définissons ensemble l'accompagnement du pôle travail de demain ! »

C'est ainsi que nous avons mis en place 6 groupes de travail pilotés par 6 cadres.

- ▶ Groupe 1 Bien-être au travail / Cohésion
- ▶ Groupe 2 Sens
- ▶ Groupe 3 Inclusion
- ▶ Groupe 4 Communication / Visibilité
- ▶ Groupe 5 Accompagnement adapté / Innovation
- ▶ Groupe 6 Logique de parcours
- ▶ Cette réflexion en groupe, avec près de 60 personnes impliquées, a permis de poser les bases de notre accompagnement de demain.

### L'autodétermination

Dans le cadre du projet autodétermination nous avons mis en place 2 référents autodétermination dans chaque ESAT. Courant de l'année 2022, nous avons formé un grand nombre de professionnels via un e-learning en individuel ou en collectif. Au-delà de ce développement de connaissance, l'autodétermination est une réalité du terrain avec une bonne prise en compte des attentes des travailleurs via les équipes d'accompagnement.

Dans le cadre du groupe de travail «renforcer le management de la qualité», nous avons réaffirmé notre volonté que chacun, professionnel ou travailleur, puisse influencer sur son environnement de travail via des suggestions (carte Hopla). Nous nous sommes donnés pour ambition, que chaque travailleur puisse découvrir d'autres environnements. Le but est de répondre aux attentes des personnes pour, par exemple, visiter nos clients et ainsi valoriser le travail réalisé et donner du sens aux activités.

### La transformation de l'offre

Le plan de transformation des ESAT (selon la circulaire du 11 mai 2022) est une très belle opportunité de poursuivre l'évolution de notre offre. Il comporte trois axes principaux : Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs, favoriser une dynamique de parcours, accompagner le développement de l'activité des ESAT pour favoriser la montée en compétence et l'employabilité des travailleurs. Nous travaillons avec la commission stratégique associative,

sur la transformation de l'offre dans le pôle travail, pour aussi développer la fluidité du milieu protégé vers le milieu ordinaire.

Une des forces des ESAT 67 est le détachement en entreprise à travers la mise à disposition de personnes. Au global, par rotation, environ 210 travailleurs étaient concernés et cela dans 23 entreprises différentes! Cette étape entre l'ESAT et le milieu ordinaire représente une première belle marche vers l'inclusion.

Un partenariat exemplaire existe avec Siemens depuis 2011 et qui a été mis en avant lors de la visite ministre délégué, M. Olivier BECHT, le 21 novembre 2022, afin de mettre en avant l'intégration des personnes de l'ESAT en industrie.

## Conclusion et perspectives . . . . .

### Freddy FLIEDNER, Directeur Industriel 67

Avec les impacts forts sur nos organisations, de la crise sanitaire et de la guerre en Europe, les équipes ont démontré une belle solidarité, une très bonne résilience, afin de faire face et de donner un cadre de vie presque «normal» aux personnes accueillies. Au-delà de la bonne activité dans les ateliers et des très bons résultats en chiffre d'affaires, nous avons à nouveau pu organiser des événements remarquables entre autres, comme le concours culinaire «Master class», la participation au festival «regards croisés», qui ont permis de mettre en lumière les talents de nos travailleurs et les rendre fiers. Ces expériences de vie auront marqué les esprits et mis des étoiles dans les yeux des travailleurs et nous donne aussi un feedback enrichissant humainement. Le contexte économique des ESAT est délicat et nous allons œuvrer pour trouver des solutions afin de maintenir notre qualité d'accueil.

### Yann REVERCHON, Directeur régional de l'Accompagnement Socio-Professionnel

L'année 2022 fut une année riche en termes de chantiers participatifs autour de l'accompagnement des personnes. L'année 2023 sera l'année de la mise en œuvre. En premier lieu, la stratégie d'accompagnement du Pôle Travail y sera déployée. Centrée sur 6 grands axes, elle aura pour mission d'inscrire notre mission dans les orientations

actuelles, consistant à accompagner davantage de public de manière individualisée, en recherchant l'innovation, la coordination avec d'autres dispositifs et un lien toujours plus étroit avec le milieu ordinaire de travail. Ces évolutions s'effectueront obligatoirement en apportant une vigilance particulière au bien-être de chacun des protagonistes (travailleurs et salariés encadrants) et au respect indispensable de l'autodétermination des personnes accompagnées.

Certaines propositions issues de cette stratégie pourront être opérationnelles rapidement, d'autres nécessiteront des temps de travail participatifs afin de coller au mieux à la réalité du terrain.

D'autres travaux importants verront le jour tels qu'un projet consistant à évaluer la qualité de vie au travail des personnes, la diffusion de vidéos de prévention en matière de santé ou encore un module d'intégration des nouveaux moniteurs d'ateliers. L'année 2023 verra également le déploiement à l'ensemble des établissements de l'outil ISTYA Parcours, apportant ainsi un vent de modernité à notre logiciel actuel de suivi des parcours des travailleurs.

A ces projets transversaux, s'ajoutent bien évidemment des projets multiples issus du dynamisme des différents sites. Les enjeux de changement de ces différents projets, ajoutés au contexte économique complexe que nous rencontrons, nécessiteront une implication de chacun pour continuer à faire de l'outil ESAT, un outil déterminant en matière d'identité, d'utilité, d'autonomie, d'acquisition de compétences et de lien social pour les personnes accompagnées.

# ALSACE ENTREPRISE ADAPTÉ (AEA)

## ORGANIGRAMME 2022 ALSACE ENTREPRISE ADAPTÉ (AEA)



**Pascal LAPP**  
Directeur Pôle Travail



**Damien PETITJEAN**  
Responsable technique et commercial



**Christophe BOURLIER**  
Responsable de site secteur Nord



**Yassine LACHHEB**  
Responsable de site Secteur centre



**Pierino COLOMBO**  
Responsable de site Secteur Sud

# AEA : BISCHHEIM, DORLISHEIM COLMAR, WITTENHEIM

## Le public accueilli . . . . .

L'effectif global de l'Entreprise Adaptée a diminué, passant de 187 à 181 salariés.

Pyramide des âges: En comparaison de l'année 2021 ; plus de 50% de nos salariés ont moins de 50 ans

Mixité: La répartition hommes/femmes reste inégale avec 31% de femmes (29 % en 2021) et 69% d'hommes (71% en 2021).

### NOMBRE D'ENTRÉES ET DE SORTIES TH EN 2022

Nombre de salariés en situation de handicap au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	158	
43 sorties	Motifs	Fins de contrat : · 15 fin de CDD · 13 embauche en CDI · 5 démissions · 5 départs en retraite · 5 licenciements
36 Entrées	Origines des nouveaux salariés	Cap Emploi / Pôle Emploi / Embauche direct
Nombre de salariés au 31/12/ 2022	151 salariés dont 133 CDI - 13 CDDT - 4 CDD - 1 apprenti	

Le solde annuel des entrées et des sorties se traduit par une baisse de l'effectif de 7 salariés en situation de handicap.

## Le fonctionnement de l'établissement

### L'organisation interne

#### EFFECTIF PAR TERRITOIRE AU 31/12/2022

EFFECTIF AU 31/12/2022	NORD	CENTRE	SUD
EFFECTIF TH	66	37	48
EFFECTIF NON TH	14	4	11
TOTAL	80	41	59

Au 31/12/2022 notre effectif est de 180 salariés sur les 3 territoires dont 151 travailleurs handicapés.

#### PERSONNEL D'ENCADREMENT/ADMINISTRATIF/ COMMERCIAL

Descriptif par catégorie

Postes	Nombre de salariés
Administration	4
Technicien d'Atelier	3
Technicien Espaces Verts	5
Adjoint responsable de site	6
Chargée de coordination et de Professionnalisation	1
Chargée d'accompagnement et d'inclusion pro	2
Responsable de site	3
Animateur QSE	1
Directeur	1
Responsable Technique et Commercial	1
<b>TOTAL au 31/12/2022</b>	<b>27</b>

## Les activités liées à l'accompagnement

Les salariés sont assurés d'un accompagnement formalisé autant sur le plan des actions sociales que professionnelles. La dynamique de l'accompagnement professionnel s'inscrit dans la droite ligne de l'agrément. Il vise à faciliter et sécuriser un parcours inclusif vers l'entreprise classique pour celles et ceux qui le souhaitent et le peuvent. Pour cela, il s'évertue à définir et mettre en œuvre des actions permettant de déterminer le potentiel de développement professionnel et personnel du salarié, de traiter des difficultés de progression en situation d'emploi, de proposer des formations adaptées à l'évolution professionnelle envisagée. Il se réalise sur le temps de travail.

Pour le volet professionnel, l'AEA-APBA propose un accompagnement sur 5 temps : un temps d'accueil suivi de 4 étapes majeures.

L'ensemble des actions chiffrées et étapées sont tracées via tableur partagé de sorte que les souhaits d'évolution par la formation et/ou les mobilités de postes puissent obtenir un

retour le plus éclairé et positif possible. L'action se réalise en synergie avec les encadrants (production industrielle, espaces verts) et les services RH.

Pour le volet social, l'AEA-APBA propose des permanences bi-mensuelles sur site et par département, animées par 2 assistantes sociale d'Alsace Service (prestataire). Les prises de rendez-vous sont réalisées à discrétion. Des flash info sont diffusés mensuellement / sites sur divers thèmes et dans une dynamique de veille réglementaire et d'appuis en lien avec les thématiques majoritairement abordées.

Agir ensemble, reste et demeure une belle aventure.



- ▶ Au 31/12/2022,
  - 114 salariés AEA-APBA ont revisité leur parcours professionnels
    - 57 d'entre eux sont en phase de construction de projet
    - 13 en phase de recherche active d'emploi
    - 13 ont signé un CDI en entreprise classique et au moins 3 ont pu évoluer sur d'autres responsabilités en interne.
    - 4 salariés ont pu évoluer sur leurs postes dont 2 CDDT vers CDI.

### LES ÉTAPES DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL INDIVIDUALISÉ

L'accompagnement social est réalisé par le biais de services externes :

- Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) ;
- Association Alsace Service ;
- Organisme Malakoff retraite (pour certaines actions afférant aux dossiers de retraite) ;
- Cellule psychologique ABPA en lien avec les problématiques générées par la crise sanitaire (au besoin) ;

L'ensemble des accompagnements visent essentiellement à répondre aux problématiques liées aux :

- Handicap / Invalidité / Santé
- Finances
- Famille
- Logement
- Justice

### ÉTAPES DE L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL INDIVIDUALISÉ

L'accompagnement professionnel est réalisé sur le temps de travail sous forme d'entretiens individuels et / ou collectifs, en présentiel ou à distance et se déroule en :

- 1 temps d'accueil (env4h),
- 5 étapes majeures d'accompagnement :
  - Étape 1 : Diagnostic (3 mois / 8,5heures) ;
  - Étape 2 : Construction du projet professionnel (4 mois / env 12h) ;
  - Étape 3 : Techniques et démarches actives de recherche d'emploi / connaissance du marché Emploi (4 mois / env 10h) ;
  - Étape 4 : Préparation aux entretiens d'embauche (1 mois / env 3,5h)
  - Étape 5 : Potentielle suite de parcours

### COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ÉVALUÉES PAR SECTEURS

#### ▶ Site de Wittenheim

- Activités : Assemblage automobile, Prestation de services, Entretien des Espaces Verts
  - Postes proposés : Ouvrier de production, ouvrier d'entretien espaces verts, Chauffeur, cariste

#### ▶ Site de Colmar

- Activités : Montage complexe mécanique, Prestation de services
  - Postes proposés : Ouvrier de production, chauffeur, cariste

#### ▶ Site de Duttlenheim

- Activités : Logistique, Prestations aux entreprises
  - Postes proposés : Chauffeurs, selon les demandes de prestations

#### ▶ Site de Dorlisheim

- Activités : Montage Electrotechnique, Montage Aéronautique, Entretien des Espaces Verts
  - Postes proposés : Ouvrier de production, ouvrier de repassage, chargé d'accueil, ouvrier d'entretien espaces verts

#### ▶ Site de Bischheim

- Activités : Montage Electrotechnique, Conditionnement à façon, Entretien des Espaces Verts
  - Postes proposés : Ouvrier de production, ouvrier d'entretien espaces verts

### LES ACTIVITÉS DE PROFESSIONNALISATION

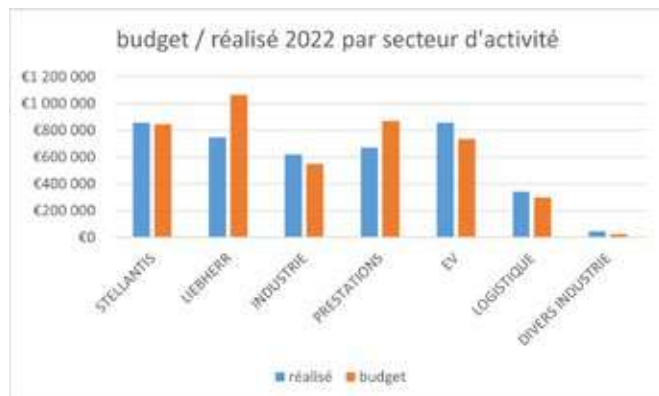
Ce sont 30 actions de formation qui ont été proposées sur l'année ; 262 salariés ont bénéficié d'une ou plusieurs formations pour un coût annuel de 25.3K€. Par ailleurs, des encadrants ont été formés pour introduire l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) dans leur pratique pédagogique en 2022, nous allons démarrer en 2023 avec 1 salarié en espace vert.

## Les activités de production . . . . .

Le chiffre d'affaire global de l'EA se situe à 4.15M€ pour cette année 2022.

ANNÉE	2020	2021	2022
CHIFFRE D'AFFAIRES (€)	3.5M€	3.78M€	4.15M€

La répartition du Chiffre d'affaires se présente de la manière suivante :



- ▶ L'activité LIEBHERR (17%) est concentrée sur l'assemblage de sous-ensembles hydrauliques/mécaniques et électromécaniques complexes pour les engins de chantier. Par rapport à l'année 2022 on constate une baisse de 5% de cette activité, en lien direct avec les difficultés d'approvisionnements liées au conflit en Ukraine.
- ▶ L'activité ESPACES VERTS est présente sur les 2 départements. Cette activité progresse de 3% par rapport à l'année 2022. Avec notamment, une reprise forte sur le secteur haut-rhinois.
- ▶ L'activité STELLANTIS (22%) est constituée d'une part de montage/assemblage de sous-ensembles pour plusieurs véhicules et d'autre part d'une production automatisée consistant à mettre en forme un tube (cintrage) pour des pièces de freinage (canalisations de freins). L'année 2022 est meilleure que l'année précédente avec une progression 4%.
- ▶ L'activité INDUSTRIE rassemble l'ensemble des activités

de sous-traitances réalisées dans nos locaux du Bas-Rhin. Le produit principal de cette activité est le montage/assemblage de paraboles pour véhicules de loisir (camping-car) pour le compte de la société ALDEN basée à UTTENHEIM. Egalement, nous allons trouver sur cette activité du façonnage de cartons pour de multiples clients ainsi que la préparation de présentoirs pour l'entreprise STABLO. Enfin, nous retrouvons le secteur aéronautique avec le montage de sous-ensembles pour SAFRAN. Cette section a été plus touchée par les crises de 2022 avec un recul de 4% sur cette année.

- ▶ L'activité PRESTATIONS est présente sur les 3 territoires de l'entreprise avec une diversité de clients importante. Bien que l'activité soit stable au global, les clients ont évolué. SAFRAN, connaît toujours des difficultés alors que nous avons déployé de nombreuses prestations sur d'autres sites APBA.
- ▶ L'activité LOGISTIQUE représente 8% du CA sur cette année 2022. A noter que cette année est la dernière pour laquelle nous réalisons cette prestation. En effet, notre client a souhaité internaliser cette prestation.
- ▶ L'activité DIVERS INDUSTRIE représente à ce jour 2% du CA. Cette section nous permet de nous développer et d'appréhender de nouveaux marchés.

## Conclusion et perspectives

La déclinaison des axes stratégiques de l'association se traduit par la mise en place de la sensibilisation de l'auto-détermination au sein des équipes d'encadrement. Mis également par la participation active à l'écriture de la stratégie d'accompagnement et surtout par l'animation de la logique de parcours ESAT/EA vers le milieu ordinaire. C'est l'enjeu de demain de créer des passerelles entre ESAT et EA et de créer de la fluidité de parcours.

La stratégie commerciale du pôle travail va être écrite d'ici fin 2023 pour les 5 ans à venir. Cette stratégie a comme objectif de stabiliser les activités existantes, de développer des nouvelles activités et de s'adapter à notre nouvel environnement.

# ETAPES



## MOT DE LA DIRECTRICE

L'activité en 2022 a été conforme au budget, soit 43% de plus qu'en 2021, se traduisant par 25% de bénéficiaires supplémentaires.

Nous constatons notamment une augmentation sensible du nombre de bénéficiaires salariés, s'agissant de professionnels de l'APBA, mais aussi de nos partenaires alsaciens (entreprises, secteur du service à domicile et secteur médico-social). Ce développement de nature commerciale, pourra permettre au service de réduire la prise de risque, liée aux appels d'offres, mais aussi aux estimations non maîtrisées par l'AGEFIPH, notre financeur principal.

Une étude de changement d'échelle du centre de formation est en cours, afin de préserver le principe de non lucrativité de l'association. Parallèlement, un groupe de travail « Développement et Innovation » sera engagé en 2023, pour imaginer le futur d'ETAPES.

En 2022, l'accent a été mis sur la cohésion d'équipe, le développement de la polyvalence et la posture d'ambassadeur ; via la diversification des missions, des partages en ateliers et des formations. Pour l'occasion, ETAPES a développé un savoir-faire en e-learning. Initié lors de la crise COVID, il a été déployé cette année pour la formation des professionnels. D'autres modalités de formation comme le Serious Game, ou d'accompagnement comme le coaching, ont également été mis en œuvre en cours d'année.

ETAPES est fortement mobilisé sur les projets stratégiques de l'association, tels que l'autodétermination, l'autoreprésentation, la formation des co-formateurs ; et fortement contributeur en innovation pédagogique, dans l'ouverture et les partenariats.

Je tiens à souligner le fort engagement des professionnels d'ETAPES, la qualité reconnue des prestations et formations ; les bénéficiaires et partenaires se disant en grande majorité satisfaits, via les questionnaires de satisfaction ou lors des bilans de formation.

**Tania MEYER**  
**Directrice du Centre**  
**de Formation ETAPES**

ORGANIGRAMME 2022  
ETAPES

# ETAPES

Depuis plusieurs années ETAPES poursuit sa dynamique de développement. L'augmentation de 25% du nombre de bénéficiaires de ses formations et accompagnements, entre 2021 et 2022, en témoigne. Malgré les difficultés de recrutement, le renforcement des exigences qualité et le durcissement de la concurrence, le Centre de Formation s'adapte et se réinvente.

À titre d'exemple :

- le renforcement de 15% de l'équipe des professionnels de terrain pour répondre en réactivité et en qualité aux différentes commandes ;
- la création d'un escape game animé en Mission Locale pour sensibiliser les jeunes et les professionnels à la question du handicap ;
- la conception et la mise en ligne, par l'équipe d'encadrement, de modules de formation en e-learning pour apporter une information homogène et exhaustive aux professionnels d'ETAPES, notamment sur la démarche d'amélioration continue, ainsi que sur l'histoire et l'actualité du Centre de Formation.

Ainsi, ETAPES souhaite renforcer son image et sa visibilité, en interne comme en externe. Mais c'est un travail de chaque instant et l'année 2023 sera une année charnière.

En effet, deux échéances de taille se présentent : l'audit de surveillance pour conserver la certification Qualiopi et le lancement de plusieurs appels d'offres par l'AGEFIPH pour le renouvellement et le développement de 2 des plus gros dispositifs portés par ETAPES. Les enjeux sont donc lourds mais, comme le disait Sénèque, « ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas. C'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles ».

## Le public accompagné . . . . .

Le Centre de Formation, présent sur l'Alsace entière, accompagne (en individuel) et forme (en collectif) des personnes adultes, valides ou en situation de handicap.

Les plus jeunes sont les apprentis soutenus dans l'évolution de leurs compétences en CFA et en entreprise. Ils ont majoritairement 16 ans et présentent des troubles divers, principalement d'ordre cognitif, qui nécessitent des actions de compensation du handicap, notamment la mise en place d'une pédagogie adaptée et l'adaptation des conditions d'examens.

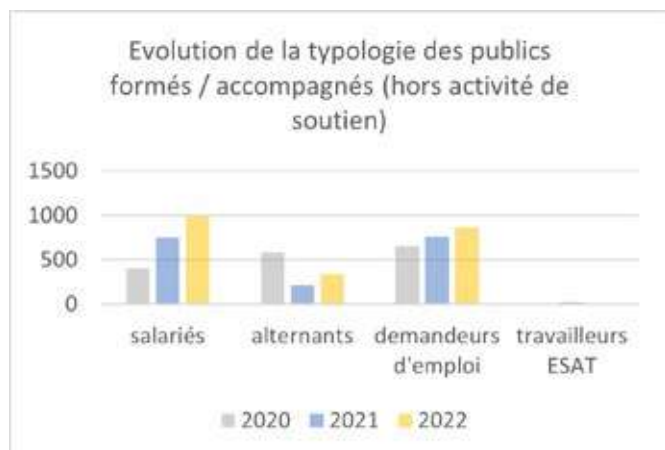
La plus grande partie du public d'ETAPES est constituée de demandeurs d'emploi (en (ré)insertion professionnelle), ainsi que de salariés d'entreprises classiques et adaptées (en maintien dans l'emploi ou reclassement) et de travailleurs d'ESAT (en développement des compétences de base et professionnelles), souvent âgés de plus de 40 ans.

Tous les handicaps sont ainsi représentés, mais prédominent :

- les troubles cognitifs chez les plus jeunes
- les handicaps physiques et maladies invalidantes chez les bénéficiaires orientés vers le milieu ordinaire
- la déficience intellectuelle chez les travailleurs d'ESAT.

Le public valide, quant à lui, est constitué de professionnels qui cherchent à améliorer leur posture et leur pratique dans la relation aux personnes en situation de handicap (professionnels du secteur médico-social, de l'aide à la domicile, tuteurs de stage, maîtres d'apprentissage...).

Depuis plusieurs années, le public accompagné par ETAPES externe est de plus en plus important, surtout au niveau des salariés formés (dont le nombre a plus que doublé en 2 ans). ETAPES interne, pour sa part, développe ses interventions en direction des travailleurs ESAT, d'autant plus que la transformation de l'offre se met en place. Au vu de l'importante ingénierie de formation nécessitée par la transformation de l'offre et l'adaptation de l'offre de service ETAPES interne pour les ESAT, le nombre d'heures d'intervention est légèrement inférieur à 2021. Ce sont quand même 500 travailleurs qui ont pu ainsi développer leurs compétences.



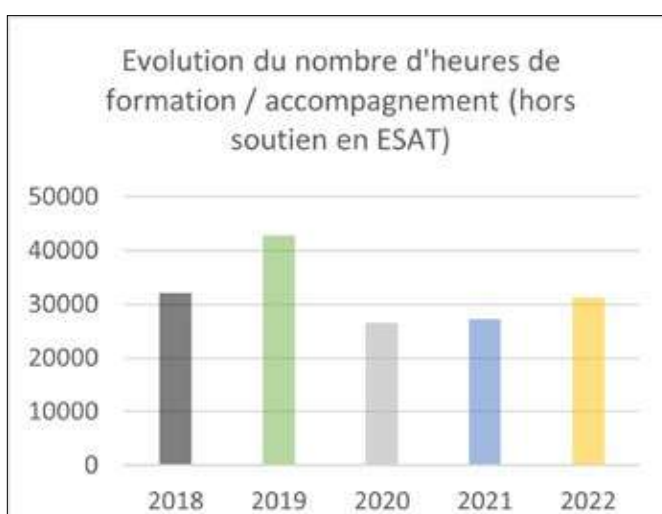
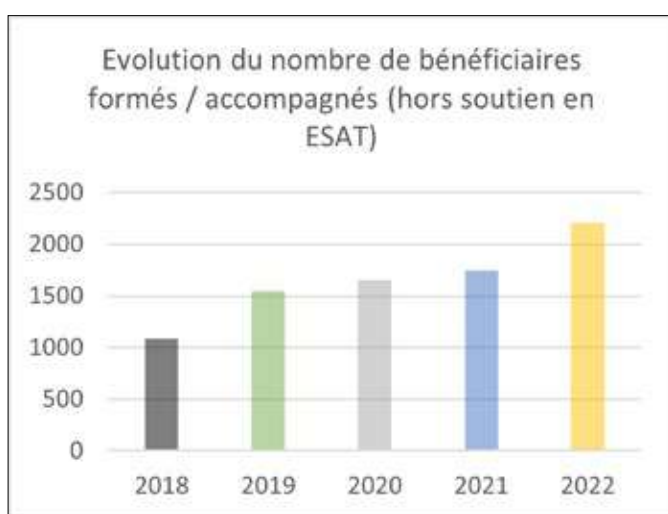
## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

ETAPES est reconnu comme un véritable organisme de formation, référencé et certifié qualité. La certification QUALIOPI a été obtenue le 24/11/2021, conformément aux obligations liées à la réforme de la formation avec la loi de 2018 sur la « liberté de choisir son avenir professionnel ». L'année 2023 sera marquée par le renouvellement de cette certification, prévu aux alentours du mois de juin.

Depuis 2018, le nombre de personnes accompagnées est en augmentation ; ce nombre a doublé en 4 ans, passant à plus de 2 000 personnes formées en 2022. Le nombre

d'heures de formation / accompagnement subit aussi une baisse, mais moins importante car la durée des formations / accompagnements est réduite (selon les consignes des financeurs dont le principal est l'Agefiph).



Cette hausse est le reflet du développement de l'activité du Centre de Formation, qui a obtenu plusieurs réponses positives à des appels d'offres Agefiph, renforcé le partenariat avec les entreprises pour la formation des professionnels, et mis en œuvre des projets d'envergure au sein de l'Association, comme l'Autodétermination.

## L'organisation interne

ETAPES est basé à Lingolsheim, avec une antenne à Didenheim. Les professionnels interviennent sur toute l'Alsace.

L'équipe d'encadrement est stable et composée de la Directrice, la Directrice Adjointe et deux Chefs de Service. Par ailleurs, l'augmentation de l'activité du Centre de Formation et les obligations en matière de qualité ces dernières années, ont nécessité un renforcement des équipes. De 2021 à 2022, le personnel administratif est toujours au nombre de 5. Les professionnels de terrain (formateurs et chargés d'accompagnement), au 31/12/2022, sont passés, eux, de 19 à 22.

L'activité de formation étant fluctuante et concurrentielle, on note régulièrement des mouvements/renforts de personnel, notamment via des CDD pour surcroît d'activité.

L'âge moyen d'un professionnel d'ETAPES est d'une 40aine d'années et son ancienneté moyenne dans l'association de 5 ans.

Les principales difficultés rencontrées ces deux dernières années sont :

- Le recrutement des professionnels : les candidats sont moins nombreux, plus exigeants en termes de salaire malgré des profils pas toujours très expérimentés et les désistements aux entretiens ou même la veille de la prise de poste ont été notés. Ce constat est partagé par plusieurs recruteurs du monde de l'entreprise ou de l'associatif. Pour un seul recrutement, l'encadrement doit modifier son offre, la faire « remettre en visibilité », solliciter les organismes de formation dispensant les cursus ciblés...
- L'autre difficulté rencontrée est d'ordre logistique : en lien avec le développement de l'activité et les modalités d'accueil des sites de l'Association, ETAPES doit de plus en plus louer des bureaux d'entretien et salles de formation en interne comme en externe, ce qui s'avère relativement onéreux.

Au cours de l'année 2022, l'équipe d'encadrement a eu à cœur de redynamiser et relancer la cohésion d'une équipe de terrain dont les membres, par leurs déplacements professionnels réguliers, ont du mal à se connaître les uns et les autres. L'idée était de passer d'une logique de « petites équipes par dispositifs » à « grande équipe pluri-interventions ». Les actions menées sont les suivantes :

- Développement de la polyvalence (les salariés ont une mission principale et des missions complémentaires afin d'intervenir sur différents dispositifs ETAPES)
- Organisation d'ateliers « faisons connaissance » et « ce que la démarche qualité change à mon quotidien professionnel » pour permettre des temps d'échanges privilégiés en dehors des réunions d'équipe plus classiques.
- En 2023, des ateliers supplémentaires seront organisés pour travailler, avec les professionnels volontaires, la question de l'« Innovation et Développement », afin d'envisager la diversification des interventions du Centre de Formation.

## La dynamique d'amélioration

Depuis l'obtention de la certification QUALIOPI, l'encadrement a souhaité informer au mieux l'équipe sur ce qu'est une démarche d'amélioration continue. Pour ce faire :

- Une formation en e-learning a été produite, qui comporte les modules suivants : « qu'est-ce qu'une démarche qualité ? » (approche historique), « qu'est-ce que la certification Qualiopi, son contexte et ses enjeux ? » (approche sociétale et législative), « quels sont les critères et indicateurs Qualiopi qui concernent ETAPES ? » (approche pratique).
- Suite à ce temps, des ateliers en sous-groupes ont été organisés pour permettre à chacun de penser l'application de la démarche sur le terrain.
- De nouveaux outils de suivi qualité ont été mis en place ainsi qu'une instance « comité de surveillance »

Dans cette dynamique, ETAPES vient de mettre en ligne, à l'attention de l'équipe, une autre formation en e-learning portant sur le Centre de Formation lui-même. L'idée est d'apporter une information exhaustive aux nouvelles recrues, mais aussi de faire une « mise à jour » des connaissances des professionnels actuels. Chacun doit être ambassadeur du Centre de Formation, et pour ce faire, il est indispensable de bien en connaître l'intégralité des interventions. Cette formation se compose des modules suivants : « Historique de l'Association et d'ETAPES », « Activités et missions d'ETAPES », « Structure et organisation d'ETAPES », « Dispositifs ETAPES ». Ce travail a pour objectif complémentaire de constituer une base aux supports de communication qu'ETAPES souhaite développer afin de gagner en lisibilité interne comme externe.

## La participation des personnes accompagnées

L'autodétermination des publics accompagnés / formés par ETAPES a toujours été au cœur de la pratique du Centre de Formation. Axé sur le développement des compétences et l'insertion professionnelle, ETAPES a toujours pris en compte le positionnement de ses bénéficiaires comme les acteurs principaux de leurs propres projets professionnels. Néanmoins, pour rester au fait de cela, l'intégralité de l'équipe du Centre de Formation a suivi attentivement l'action de « sensibilisation à l'autodétermination », action créée par des formateurs ETAPES en lien avec l'Université de Genève et la Haute École du Travail Social.

En effet, ETAPES est un acteur majeur de cet important projet initié par l'Association et comprenant : e-learning, webinaire, formations en présentiel, réunions, groupes de travail, kit pédagogique, supervision de référents AutoDé, coaching...

## Les activités liées à l'accompagnement

L'accompagnement et la formation des bénéficiaires du centre de formation est relativement homogène pour le public professionnel. En effet, les formations animées par Inov'Hand sont habituellement organisées sur 1 à 2 jours, avec des possibilités de distanciel et pour des groupes de 10 personnes.

L'accompagnement et la formation des bénéficiaires en situation de handicap, eux, sont beaucoup plus variables dans leurs modalités, durées, organisation... car dépendant de chaque dispositif et de son/ses financeurs. Les personnes peuvent donc être accompagnées pendant des durées très variables allant de quelques heures à plusieurs mois, en individuel ou en collectif de 5 à 10 personnes, à des fréquences plus ou moins intenses...

La principale difficulté rencontrée par ETAPES est le taux d'absentéisme voire d'abandon des bénéficiaires en situation de handicap, en lien avec leur fragilité (médicale, émotionnelle et sociale), qui nécessite une mobilisation de plus en plus soutenue des professionnels du service.

## Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

ETAPES soutient le développement des compétences des futurs professionnels de la formation et de l'accompagnement en accueillant régulièrement des stagiaires de différents cursus.

Ainsi, en 2022, 6 stagiaires ont été accueillis :

- 2 dans le cadre d'une formation de Master MEEF encadrement éducatif à l'INSPE, spécialité éducation à l'inclusion et à la participation sociale
- 2 en formation de Conseillère en Insertion Professionnelle à l'IRFA Est
- 1 en formation de Formatrice pour Adultes à ReFormE (par la suite embauchée à ETAPES en CDD)
- 1 demandeuse d'emploi en PMSMP pour valider un projet professionnel de formatrice en insertion professionnelle

A cela s'ajoute la poursuite du détachement d'une travailleuse d'ESAT (APBA Rothau) à l'accueil du siège de Lingolsheim, qui sera embauchée en CDI courant 2023.

## Les activités de production

Après les deux dernières importantes montées en charge d'activité en 2015 (marché AGEFIPH alternance + 30%) et 2018 (marché AGEFIPH accompagnement individuel + 20%), ETAPES a connu une nouvelle évolution avec l'obtention d'un nouveau et ambitieux marché de formation de l'Agefiph, ainsi que le développement de l'Emploi Accompagné désormais organisé en plateforme.

Il est à noter cependant, que la volumétrie estimée par l'Agefiph sur le marché de formation a été surestimée par ce dernier, qui a finalement revu ses enveloppes à la baisse

au cours de l'année 2022. ETAPES s'est alors organisé pour développer ses autres activités d'accompagnement afin de maintenir un équilibre financier et d'atteindre l'objectif d'activité prévisionnelle.

Pour 2023, un enjeu important se présente avec la diffusion d'appels d'offres pour le renouvellement de deux des plus gros dispositifs portés par ETAPES. En cas d'attribution, cela pourrait marquer une nouvelle évolution pour le Centre de Formation.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

En 2022, si ETAPES reste un service « atypique » au sein de l'Association, il n'en est pas moins conforme à ses grandes lignes directrices. L'articulation de la vie du Centre de Formation avec le projet associatif, comme le reflètent les différentes activités citées, se focalise autour des points suivants :

- « La recherche, l'innovation, le développement de solutions créatives en s'adaptant aux besoins et attentes des personnes »
  - Comme en témoigne la conception et l'essai d'un serious game sur la vie affective, relationnelle et sexuelle des personnes en situation de handicap ou encore la Radio des Confinés qui avait permis de garder lien et

- dynamisme pendant la crise sanitaire
- « La mobilisation pour la citoyenneté des personnes, l'accès au droit commun, leur inclusion sociale, éducative et professionnelle »,
  - Soutenue par la mise en œuvre du Facile A Lire et à Comprendre (FALC) et la formation de nombreux professionnels du médico-social à cette méthodologie de transcription
  - Ou le développement de la formation de personnes en situation de handicap (travailleurs ESAT) à la co-animation de formations à destination des professionnels
- « L'ouverture à la coopération et au partenariat » parfaitement illustrée par la formation à l'autodétermination



avec des écoles suisses renommées, ou encore par notre contribution au COFEPS (Collectif des Organismes de Formation Experts en Pédagogie Spécialisée) de l'UNAPEI.

### L'autodétermination

Le développement de la démarche d'autodétermination initié par l'Association est relayé par ETAPES, en lien avec l'Université de Genève. 2022 est l'année de la montée en puissance des actions menées dans le cadre de ce projet, notamment via la diffusion du kit pédagogique, la formation et la supervision des référents Autodétermination.

### La transformation de l'offre

La transformation de l'offre, tout particulièrement via son impact sur l'organisation des ESAT, a été relayée par l'adaptation de l'offre de service d'ETAPES interne. Celle-ci comprend désormais un axe « aide à l'insertion professionnelle en milieu ordinaire ».

En plus de cela, les formateurs apportent désormais leur soutien à l'Assistance Sociale avec des interventions à visée « insertion sociale » auprès des travailleurs, ainsi qu'un concours au développement des compétences des professionnels d'ESAT. En 2022, ETAPES s'est aussi impliqué pour pallier à l'absence de certains chargés de projet d'ESAT.

## Conclusion et perspectives . . . . .

La crise sanitaire, la réforme de la formation, la transformation de l'offre... tous ces changements marquent autant d'opportunités pour ETAPES de s'adapter, se renouveler, se réinventer.

Ces dernières années, le Centre de Formation a gagné en créativité et en structuration.

ETAPES entend bien poursuivre dans cette dynamique et renforcer la cohésion des équipes de terrain ainsi que leur participation aux projets du service. Ainsi, en 2023, ETAPES va :

- Poursuivre son travail de développement de la visibilité du Centre de Formation pour consolider son positionnement parmi les acteurs de la formation et du développement des compétences des personnes en situation de handicap ;

- S'appuyer sur les NTIC pour développer la formation en e-learning et utiliser l'ETC comme un support dynamique d'échanges au sein de l'équipe (avec des dossiers ainsi partagés portant sur la veille du secteur, la formation des professionnels...);
- Engager un projet de réflexion sur les innovations et développements possibles, en mode « participatif » afin que chaque professionnel puisse exprimer ses idées.

## 2.7 PÔLE DE DANNEMARIE



### MOT DU DIRECTEUR

Le Pôle géographique de Dannemarie compte 6 établissements et services : l'IME, l'ESAT, le SAJ, le FATH, le FASPHV et l'Habitat Inclusif.

Seul pôle APBA décliné sous la forme géographique, alors que la structuration traditionnelle des pôles au sein de l'APBA est basée sur le concept de Pôle métier, il trouve son sens dans l'expérimentation de la transformation de l'offre, concrétisée par un fonctionnement en dispositif, facilité par la proximité géographique des établissements et services.

Durant l'année 2022, nous avons poursuivi notre travail d'expérimentation autour de la transformation de l'offre. Notamment en continuant le développement de prestations transverses au sein du pôle, permettant ainsi un travail commun entre les différents établissements qui composent le pôle. Mais aussi en développant l'accueil en séquentiel au sein de nos structures. Nous poursuivons aussi notre volonté de transformation de l'IME en DAME ce changement devrait s'opérer sur l'année 2023.

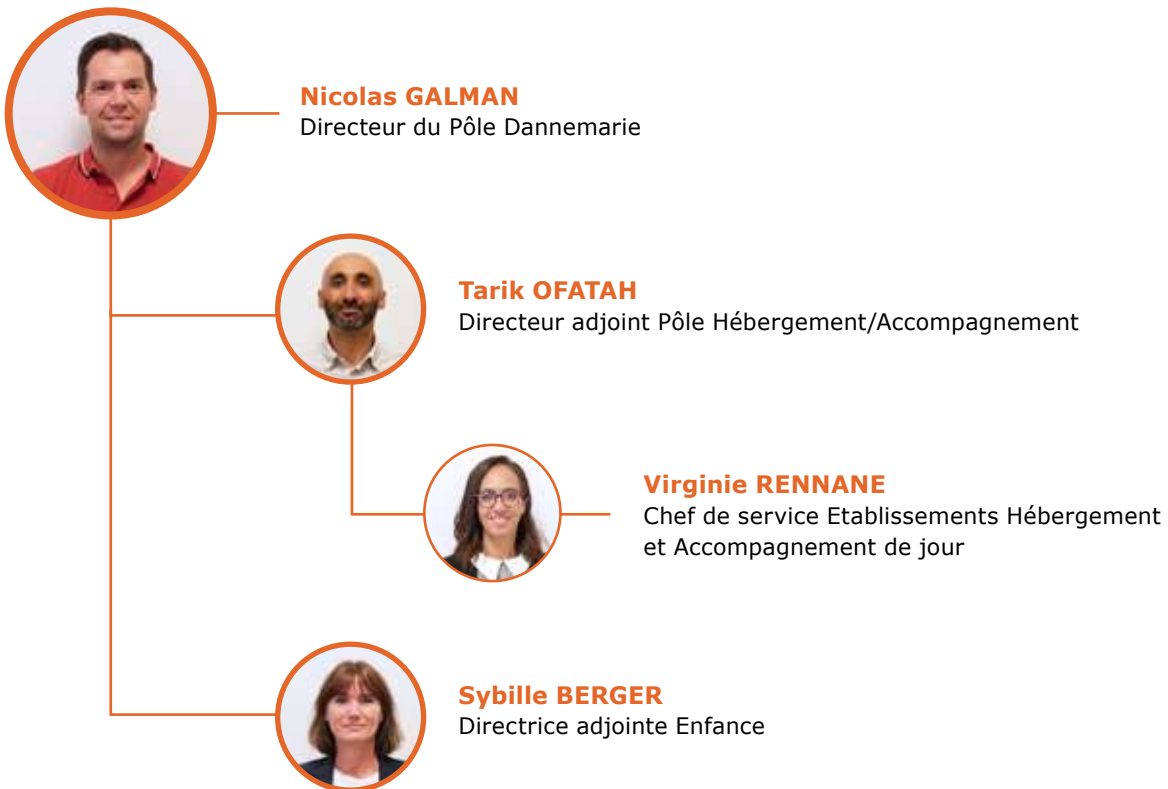
Nous avons aussi réussi à faire mieux émerger les besoins et attentes des personnes accompagnées par l'utilisation du MHAVIE pour quasiment l'ensemble des enfants et adultes accompagnés à l'IME et au SAJ. Ce travail nous permet d'actualiser notre catalogue de prestations en fonction de l'évolution des besoins et attentes qui résultent de l'utilisation de cet outil. Il reste à développer un outil permettant l'émergence des attentes et besoins professionnels au sein de l'ESAT.

Les salariés du pôle sont très engagés dans les axes stratégiques d'accompagnement, tel que l'autodétermination pour laquelle 96% des salariés sont formés (les 4 % restants sont les nouveaux salariés qui seront formés prochainement) et pour laquelle nous avons aussi été site pilote. Mais aussi dans le développement de l'inclusion des personnes que nous accompagnons, par la recherche et la création de partenariats dans le milieu ordinaire.

L'année 2023 sera une année charnière pour le Pôle de Dannemarie, car il s'agit de sa dernière année en tant que pôle géographique. En effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024, les établissements composant le pôle géographique seront rattachés aux Pôles métier déjà existants au sein de l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace. Une coordination territoriale restera cependant présente afin de continuer la dynamique de fonctionnement transverse entre les établissements.

**Nicolas GALMAN,**  
Directeur du Pôle Dannemarie

# ORGANIGRAMME 2022 DU PÔLE



## CHIFFRES CLÉS PÔLE DE DANNEMARIE

EN 2022



**217** personnes accompagnées



**185** places autorisées



**17** admissions dans l'année



**10** sorties dans l'année



**63** professionnels en personne physique



**58** professionnels en ETP



IME



SAJ



FAT



ESAT Kaermmerten



FASPHV

# IME/PMO JEANNE SIRLIN (IMP, IMPRO ET SESSAD)

EN 2022



**54** personnes accompagnées



**55** places autorisées



**3** admissions



**3** sorties



**24** professionnels en personne physique



**21** professionnels en ETP

L'année 2022 écoulée a été marquée par les faits suivants :

- La poursuite du développement du fonctionnement en dispositif IME/PMO.
- Le développement des partenariats avec le milieu ordinaire.
- La création d'un cursus PASS'AD permettant une meilleure préparation au passage à l'âge adulte (autonomie personnelle et préprofessionnalisation)

## Le public accompagné

En 2022, l'IME a accompagné 54 personnes en situation de handicap en file active. L'IME couvre le Territoire du Sundgau, du Sud de Mulhouse au Territoire de Belfort, de Burnhaupt à Ferrette.

Sur l'année, 6 enfants ont été accueillis à temps partiel : 3 d'entre eux nécessitent une prise en charge éducative totalement individuelle.

Comme présenté en annexe, pour l'année 2022, nous avons accueilli 54 enfants de 5 à 19 ans. Cet accompagnement se fait en deux façons, d'une part l'accompagnement en IME dans nos locaux pour 49 enfants et d'autre part en PMO pour 2 enfants actuellement.

Grâce à une double orientation SAJ / ESAT et au partenariat avec les établissements du territoire (ESAT et SAJ), les personnes accompagnées quittent l'établissement entre leur 20<sup>e</sup> et 21<sup>e</sup> année évitant ainsi les ruptures de parcours.

Afin de mieux préparer les personnes au passage à la vie d'adulte que ce soit dans les besoins de la vie quotidienne (entretenir son logement, maîtrise de son budget, savoir se préparer un repas, ...) ou dans la préparation à la vie professionnelle (Apprendre à faire un entretien d'embauche, stage pro, apprentissage professionnel, ...) une passerelle a été mise en place. Elle se nomme PASS'AD et permet ainsi une meilleure adaptation pour les personnes concernées (+ de 16 ans).

Concernant les types de déficiences des personnes accompagnées, il n'y a pas de grande évolution en comparaison à

2021 soit 76 % de personnes avec une déficience intellectuelle et 22 % des personnes avec autisme et autre TED. Parallèlement, nous accueillons des enfants/adolescents/jeunes adultes pour lesquels nous avons développé des prestations beaucoup plus techniques et professionnalisantes

en raison de leurs bonnes capacités d'apprentissage. Nous nous efforçons de trouver des partenariats afin que les personnes que nous accompagnons puissent bénéficier de davantage d'inclusion en milieu ordinaire, que ce soit sur le plan scolaire ou des loisirs.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

Depuis le mois de septembre 2021, l'IME Jeanne SIRLIN de Dannemarie bénéficie d'un agrément IME (45 places) et d'un agrément PMO (10 places), à fin 2022 nous utilisons 49 places en IME au lieu de 45 et 2 places en PMO au lieu de 10. Avec une file active de 54 personnes. Ce chiffre est stable par rapport à 2021 (-3).

En 2022, l'IME a ouvert 206 jours, nous constatons un taux d'absentéisme de 11,45 % contre 20 % en 2021 soit une très nette amélioration.

Au sein de l'établissement, il y a eu 3 entrées et 3 sorties. Celles-ci ont pour origine une admission à l'ESAT, un déménagement géographique de la personne et la dernière sur demande de la famille. Pour deux des trois personnes admises, il s'agit d'une première admission dans un établissement. Concernant la troisième, elle vient de la classe ULIS de Dannemarie.

Le taux d'occupation de l'établissement pour l'année 2022 est de 90,36 % ce chiffre est en légère hausse (+1,2%) par rapport à 2021.

### L'organisation interne

Au 31 décembre 2022, l'équipe se composait de :

- ▶ Salariés APBA : 22 personnes pour 20,11 ETP :
  - 2 Direction = 1,30 ETP
  - 1 Service administratif = 0,70 ETP
  - 1 Services généraux (ménage) = 0,69 ETP
  - 14 Personnel éducatif et de coordination = 13,69 ETP
  - 2 Psychologue et 1 psychomotricien = 2,50 ETP
  - 1 Personnel médical (psychiatre) = 0,03 ETP
  - 1 Apprenti éducatif = 1 ETP
  - 1 infirmière = 0,2 ETP
- ▶ 3 enseignants détachés de l'Education Nationale
- ▶ 1 Assistant de Service Social vacataire (14h hebdomadaire pour le Pôle)
- ▶ Orthophonistes : en libéral (financement IME)
- ▶ Stagiaires (sur l'année 2022) : 2 gratifiés + 3 non gratifiés

Il s'agit d'une équipe quasiment identique à celle de 2021, n'ayant rencontré aucun départ. Courant 2022, une infirmière a rejoint l'effectif. Le prochain impact RH interviendra en 2023 avec le remplacement d'un départ à la retraite.

L'ensemble des salariés de l'IME ont bénéficié de formations sur les thématiques suivantes :

- Autodétermination
- Communication Non Violente

### La dynamique d'amélioration

Les Copil DACQ (Dynamique d'amélioration continue de la qualité) sont à lancer au sein de l'IME par l'équipe de direction en collaboration avec les équipes.

EN 2022 à l'IME :

- La politique d'Entretien Bilan et Perspectives / Entretiens professionnels a été poursuivie et les objectifs de réalisation atteints pour l'année en cours ;
- L'ensemble des EI ont été traités et chaque EI donne lieu à des échanges avec la cheffe de service et les salariés concernés.

### La participation des personnes accompagnées

#### CVS

En 2022, le CVS s'est réuni à 4 reprises.

En février 2022, les élections au CVS de l'IME ont eu lieu.

- ▶ 3 PSH titulaires et 2 PSH suppléants ont été élus,
- ▶ 2 titulaires et 1 suppléant représentants des familles ont été élus,
- ▶ 1 représentante des salariés a été élue.

Un nouveau règlement intérieur du CVS a été validé à l'issue de cette élection et traduit en FALC.

Chaque personne en situation de handicap élue bénéficie d'outils visuels préparés en amont pour leur permettre une facilité de compréhension ainsi que l'expression lors des séances de CVS et de préparation.

Fin 2022, un programme de formation, porté par ETAPES, à destination des personnes en situation de handicap, a été initié et a abordé le rôle de représentant élus au CVS : rôle, mission, préparation de l'ordre du jour, prise de parole... Ce programme de formation sera poursuivi en 2023.

## FALC

En 2022, un salarié de l'IME a bénéficié de la Formation Facile A Lire et à Comprendre (FALC).

Le FALC est une méthode européenne pour rendre les informations et communications plus facile à lire et à comprendre, et ainsi plus accessibles aux personnes qui ont un handicap.

Cette formation, est inclusive car destinée à un public mixte : personnes handicapées et personnes non handicapées. Elle va permettre de généraliser la communication en FALC au sein de l'IME

## Les activités liées à l'accompagnement

Prestations dispensées en 2022 à l'IME :

- 2.2.1.1 : Activités d'accompagnement pour les actes de la vie quotidienne
- 2.2.1.2 : Prestations d'accompagnement pour la communication et les relations avec autrui
- 2.2.1.3 : Prestations d'accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité
- 2.3.1.1 : Prestations d'accompagnement à l'expression du projet personnalisé
- 2.3.1.2 : Prestations d'accompagnement à l'exercice des droits et libertés
- 2.3.2.1 : Prestations d'accompagnement pour vivre dans un logement
- 2.3.2.2 : Prestations d'accompagnement pour accomplir les activités domestiques
- 2.3.3.4 : Prestations d'accompagnement pour réaliser des activités de jour
- 2.3.3.5 : Prestations d'accompagnement de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle
- 2.3.3.6 : Prestations d'accompagnement pour l'exercice de mandats électoraux
- 2.3.4.1 : Prestations d'accompagnement du lien avec les proches et le voisinage
- 2.3.4.2 : Prestations d'accompagnement pour la participation aux activités sociales et de loisirs
- 2.3.4.3 : Prestations d'accompagnement pour le développement de l'autonomie pour les déplacements
- 2.3.5.1 : Prestations d'accompagnement pour l'ouverture des droits
- 2.3.5.2 : Prestations d'accompagnement à l'autonomie dans la gestion des ressources
- 2.3.5.3 : Prestations d'informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection : aide en matière de protection
- 2.4.1 : coordination de parcours renforcée

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

- 2.3.3.1 : Accompagnement pour mener sa vie d'élève, d'étudiant ou d'apprentis
- 2.3.3.2 : Prestations d'accompagnement pour préparer sa vie professionnelle
- 3.1.5.2 : Appui-ressources : passerelle ESAT pour intégration en milieu de travail protégé / stage en milieu ordinaire

### Les activités de soins et santé

Les principales prestations réalisées au sein de l'IME en 2022 sont :

- Les prestations de psychologue : activité thérapeutique - écoute, soutien, accompagnement (2.1.1.3)
- Actions ponctuelles de dépistage au Covid 19 (2.1.1.2)
- Accompagnement psychiatrique (2.1.1.1)
- Prestation psychomotricienne et rééducation fonctionnelle PADOVAN (2.1.2.1)

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### L'autodétermination

L'ensemble des salariés ont bénéficié de la 1<sup>re</sup> étape du processus de formation à l'autodétermination. L'information et la sensibilisation des familles des personnes accompagnées à l'IME débutera en 2023. Un webinar composé de vidéos explicatives et de témoignage de plusieurs familles permettra la sensibilisation des familles. Chaque personne accompagnée à l'IME a bénéficié de l'outil MHAVIE (Mesure des Habitudes de VIE) permettant de relever les attentes des bénéficiaires et pouvoir ainsi identifier leurs besoins. Le projet personnalisé se base ainsi sur des choix autodéterminés pour définir les axes d'apprentissages et d'évolution.

### La transformation de l'offre

La coordination de parcours au sein du Pôle de Dannemarie a permis à certaines PSH de l'IME de bénéficier d'un Plan d'Accompagnement Personnalisé (PAP) recentré sur la personne, son parcours et son environnement.

Le catalogue des prestations de l'IME a été réalisé. L'ensemble des prestations directes sont identifiées et listées.

Le fonctionnement en groupes iso-besoins est mis en place au sein de l'IME. Ce fonctionnement en matrice permet de constituer des groupes de niveau de personnes ayant le même besoin et faciliter ainsi les apprentissages.

Au 31.12.2022, 6 personnes accompagnées sont accueillies à l'IME en temps séquentiel. Le temps d'accueil en séquentiel dépend du projet de la personne, cet accompagnement en séquentiel peut se voir agrémenter d'un temps d'accompagnement en PMO pour compléter la réponse aux besoins de la personne. Ce nombre d'accueil en séquentiel se verra augmenter en 2023 grâce au développement de la partie PMO ainsi qu'à la transformation de l'IME en DAME.

## Conclusion et perspectives . . . . .

La transformation de l'offre à l'IME est en cours, les prestations proposées sont pleinement en adéquation avec les attentes exprimées et besoins évalués.

Il sera essentiel de :

- Continuer à faire exprimer les attentes des résidents via notamment la généralisation du MHAVIE, et de poursuivre la personnalisation de l'accompagnement. Rester dans une dynamique constante de changement et de professionnalisation.
- Accompagner les équipes dans le déploiement de l'autodétermination via des Coaching sur site

- Soutenir la démarche de sensibilisation auprès des familles et des PSH.
- Continuer à être présent auprès des acteurs territoriaux afin de parvenir à la création de classes en milieu ordinaire pour notre établissement.
- Transformer notre établissement en Dispositif d'Accompagnement Médicoéducatif (DAME) afin de mieux répondre aux attentes et besoins des personnes accompagnées.



# FASPHV / FATH DANNEMARIE

EN 2022



**32** personnes accompagnées



**30** places autorisées



**1** admission



**1** sortie



**13** professionnels en personne physique



**12** professionnels en ETP

La résidence FOYER Saint Jacques comprend 2 agréments distincts :

- Un FATH de 21 places + 2 accueil temporaire
- FASPHV de 7 places

En 2022, le FATH et FASPHV ont eut l'aval de la CEA pour expérimenter un fonctionnement en dispositif :

- 6 résidents FASPHV ont déménagé au sein des locaux du FATH.
- 6 résidents FATH ont intégré les locaux du FASPHV qui sont devenus des studios semi autonome.
- Ainsi, le bâtiment FATH regroupe les résidents à autonomie faible et moyenne nécessitant un accompagnement 24h/24h.
- Le bâtiment FASPHV regroupe les résidents à autonomie suffisante pour expérimenter la vie en logement semi autonome.
- 2 chambres d'accueil temporaire restent disponibles conformément à l'agrément.

#### POUR LE FATH / STUDIO SEMI-AUTONOME

- ▶ 45% des résidents accompagnés ont moins de 39 ans (dont 30% ont entre 20 et 24ans)  
La proportion des 20-24 ans est plus importante d'année en année. La pyramide des âges est rajeunie, du fait de l'accueil de PSH plus jeunes en provenance de l'ME de Dannemarie.

35% des PSH présentent des Troubles du Spectre Autistique - 40% ont un déficience intellectuelle légère ou moyenne - 20% ont des troubles du psychisme.

On dénote une proportion importante de PSH présentant des TSA et des troubles du psychisme, nécessitant une spécialisation de l'accompagnement et une orientation du plan de formation pour assurer une formation continue des salariés sur ces thématiques précises

- ▶ 90% des personnes bénéficient d'une mesure de protection.
- ▶ 59 journées d'accueil temporaire ont permis d'accueillir tout au long de l'année soit des futurs travailleurs souhaitant être évalués dans leur compétence de vie dans un logement au sein du FATH soit à des PSH accueillis au SAJ dans le cadre d'un droit au répit des aidants.

#### POUR LE FASPHV

6 personnes, résidents permanents, ont été accompagnés en 2022.

- ▶ 67% des résidents accompagnés ont entre 60 et 74 ans.
- ▶ 33% ont entre 75 et 84 ans.

100% des PSH ont une déficience intellectuelle moyenne à sévère associée à un trouble somatique ou sensoriel.

Le vieillissement de la population accueillie engendre un recours plus accru au service de soin, via des équipes mobiles.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

	FATH	FASPHV
Nombres de places agréées	21 + 2 accueils temporaires	7
Nombres de places installées	20	6
Nombre de personnes accompagnées en accueil temporaire	6	0
Nombre de sorties en 2022	1	0
Nombre d'admissions	1	0

#### POUR LE FATH

1 résident est sorti des effectifs pour intégrer un logement ordinaire. 1 personne nouvelle a été admise provenant d'un ESMS du territoire  
La durée moyenne de séjour est de 256 jours.  
Le taux de rotation est 4.76%.  
La file active en 2021 est de 21 personnes.

#### POUR LE FASPHV

Aucun résident n'est sorti des effectifs, aucune admission n'a été faite pendant la période, pour permettre à un travailleur retraité en 2023 d'être accueilli au FASPHV.

### L'organisation interne

L'équipe psycho-éducative du FOYER est composée de 5,54 ETP (FAHT)

- Maitresses de maison : 1,25 ETP
- AMP : 2 ETP
- Psychologue : 0,29 ETP
- Veilleur de nuit : 2 ETP

Des mouvements RH sont survenus au cours de l'année 2022. Suite au départ d'une aide-soignante au FASPHV, il y a eu la possibilité de répondre positivement à une attente exprimée lors des EI/EP d'un salarié du SAJ pole Dannemarie.

Un départ a également eu lieu dans l'équipe FATH, remplacée par une AMP venant de la MAS de Saint André.

L'expérimentation du fonctionnement en dispositif EANM a permis d'élargir l'équipe et d'enrichir les pratiques par retour d'expérience. Elle a permis aux salariés de travailler en doublon et davantage de manière séparée.

La psychologue coordinatrice technique, par des restructurations au niveau des pôles métier APBA s'est vu proposée le poste de cheffe de service. Elle occupe ses fonctions depuis le 24/07/2022 sur les 4 établissements suivants : FASPHV / FATH / SAJ / HABITAT INCLUSIF

### La dynamique d'amélioration

Les Copil DACQ (Dynamique d'Amélioration continue de la Qualité) seront lancé au sein des 2 établissements en 2023.

En 2022, au sein de la résidence :

- La politique d'Entretien Bilan et Perspectives / Entretiens professionnels a été poursuivie et les objectifs de réalisation atteints pour l'année en cours
- L'ensemble des EI ont été traités et chaque EI donne lieu à un RETEX animé par la cheffe de service avec les salariés concernés

Les perspectives de dynamique d'amélioration seront poursuivies : politique de formation adaptée, Projet de service...

### La participation des personnes accompagnées

#### CVS

En 2022, le CVS s'est réuni à 4 reprises.

En février 2022, les élections au CVS du foyer ont eu lieu :

- 2 PSH titulaires et 2 PSH suppléants ont été élus au sein du Foyer + 1 PSH titulaire FASPHV
- 1 titulaire représentant des familles a été élu
- 1 représentante des salariés a été élue

La présidence et la vice-présidence sont portées par des élus PSH.

Fin 2022 a été initié un programme de formation à destination des PSH, porté par ETAPES, sur le rôle de représentant élus au CVS : rôle, mission, préparation de l'ordre du jour, prise de parole...

Ce programme de formation sera poursuivi en 2023. Chaque PSH élue bénéficie d'outils visuels préparés en amont pour leur permettre une facilité de compréhension ainsi que l'expression lors des séances de CVS et de préparation.

## FALC

2 salariés du SAJ et 1 PSH ont bénéficié en 2022 de la Formation Facile A Lire et à Comprendre (FALC)

Le FALC est une méthode européenne pour rendre les informations et communications plus facile à lire et à comprendre, et ainsi plus accessibles aux personnes qui ont un handicap. Cette formation, est inclusive car destinée à un public mixte : personnes handicapées et personnes non handicapées et permettra de généraliser la communication en FALC au sein du foyer.

## Les activités liées à l'accompagnement

Le FATH et FASPHV ont poursuivi le travail de sélection des prestations d'accompagnement pour se centrer essentiellement sur :

- Les accompagnements liés aux actes de la vie quotidienne,
- Les accompagnements pour accomplir les activités domestiques,
- Les accompagnements d'entretien personnel, de santé et de prévention,
- Les activités d'accompagnement à la Vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle.

Le travail de sélection de ces prestations a pu être réalisé sur la base des besoins des résidents et de la gille Serafin-PH. Ce recentrage s'explique en partie par les admissions, en provenance de l'IMPro de Dannemarie, d'un public plus jeune manifestant des besoins d'autonomie dans ces domaines.

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

Parmi l'ensemble des prestations listées ci-dessous et qui constituent le programme des prestations du Foyer, un focus est réalisé sur les prestations suivantes :

#### LES ACTIVITÉS DOMESTIQUES

La prestation transverse inter-établissement d'accompagnement pour accomplir les activités domestiques (2.3.2.2) a été mise en place en 2021 au sein du Pôle de Dannemarie et a continué en 2022.

Elle permet d'apprendre à planifier, organiser, préparer et servir des repas simples ou compliqués, en établissant un menu, en choisissant des aliments et des boissons, en réunissant les ingrédients pour préparer les repas, en cuisant et en préparant les aliments.

Le programme est évolutif et travaille toutes les fonctions à maîtriser pour pouvoir cuisiner.

Cette prestation dispensée au préalable par 2 salariés du SAJ et IME en prestation externe, s'est vu internalisée au foyer pour transposition des acquis au sein du logement personnel de chacun.

## CITOYENNETÉ ET PARTICIPATION DES PSH

Les PSH du FATH ont participé en mai 2022 à la journée écocitoyenneté en partenariat avec la mairie de Dannemarie : participation volontaire à des atelier d'entretien des lieux publics.

13 PSH ainsi que 1 salariés ont participé à cette journée citoyenne qui avait lieu sur un week-end

## LE DÉVELOPPEMENT DE L'AUTONOMIE POUR LES DÉPLACEMENTS

La prestation transverse inter-établissement d'accompagnement pour le développement de l'autonomie pour les déplacements (2.3.4.3) : Cette prestation est délivrée à l'ensemble des PSH du pôle de Dannemarie pour lesquels le besoin a été identifié au sein de leur PIA et qui ont besoin d'apprendre à se déplacer en piéton, à vélo, en transport en commun (train et bus).

Le foyer participe pleinement à l'élaboration d'une troisième prestation transverse : apprendre à gérer son ménage, en nettoyant son intérieur, en utilisant les produits d'entretien, en entreposant la nourriture, en éliminant les ordures, en balayant, en passant le torchon, en lavant les surfaces, en rassemblant et en éliminant les ordures ménagères ; en rangeant les pièces, les armoires et les tiroirs, en utilisant des balais, des brosses et des aspirateurs.

Après une évaluation des compétences de chacun, l'équipe établit un programme d'accompagnement et d'apprentissage pour permettre le développement des capacités résidentielles.

Les personnes en situation de handicap vieillissantes, sont accompagnées dans la même dynamique, tout en adaptant l'ensemble des stratégies à leur capacité et rythme.

L'équipe éducative du FATH et FASPHV s'inscrit dans le courant des neurosciences et de la croyance profonde qu'on peut apprendre à tout âge et développer de nouvelles compétences.

Aussi, l'équipe éducative attache une grande importance à permettre chaque jour d'avoir accès à :

- De l'activité physique,
- Des relations sociales intergénérationnelles,
- Une activité cognitive régulière.

Aussi, un partenariat a été mis en place avec un coach sportif, 3 fois par semaine.

Un bénévole intervient 3 fois par semaine pour développer le lien social.

Enfin, deux groupes de 3 PSH vieillissantes sont accompagnée 1 fois par semaine par le service d'aide à la personne AMAELLES dans le cadre des activités de loisirs. Les week-ends sont également l'occasion d'organiser des temps dit créatifs et festifs. Toutes les fêtes calendaires sont marquées par une décoration du lieu de vie, un repas exceptionnel et des moments récréatifs.

### Les activités de soins et santé

Le FATH et FASPHV a principalement deux grands partenaires :  
1. Le RSSA (Réseau Santé Sud Alsace) pour des actions de prévention obésité, diabète, maladie cardio vasculaire.  
2. L'EMS (Équipe Mobile de Soins) d'Hirsingue pour l'accès aux soins

INTERVENTION PARTENAIRES SOIN ET SANTE			
INTERVENTION PARTENAIRES SOIN ET SANTE		EMS FASPHV	
02/02/2022	Qu'est-ce qu'un petit déjeuner	23/05/2022	Les produits d'hygiène
20/06/2022 et 27/06/2022	Les boissons	16/05/2022	Le grignotage
28/06/2022	Le diabète idée reçu appuie au profil	05/07/2022	Précaution standard en matière d'hygiène : lavage des mains
04/07/2022	Je vis bien mon diabète	12/07/2022	La Canicule : précautions
29/09/2022 et 10/10/2022	Eviter les grignotages	24/10/2022	Démarrage Groupe d'accompagnement VAIS
25/10/2022	Hypertension, diabète, obésité	31/10/2022	Le corps/les organes
02/12/2022	Précautions standards et grippe		

Il convient de lister également le partenariat avec le cabinet libéral d'infirmières de Dannemarie pour des actes de soins infirmiers et la préparation des piluliers.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### L'autodétermination

L'ensemble des salariés ont bénéficié de la 1<sup>re</sup> étape du processus de formation à l'autodétermination. Chaque nouveau salarié suit le e-learning sur l'autodétermination. L'information et la sensibilisation des familles débutera en 2023. Un webinar composé de vidéos explicatives et de témoignage de plusieurs familles permettra la sensibilisation des familles. Chaque résident bénéficie de l'outil MHAVIE (Mesure des Habitudes de VIE) permettant de relever les attentes des bénéficiaires et pouvoir ainsi identifier leurs besoins. Le projet personnalisé se basant ainsi sur des choix autodéterminés pour déterminer les axes d'apprentissages et d'évolution.

### La transformation de l'offre EXPÉRIMENTATION DU FONCTIONNEMENT EN DISPOSITIF

Le travail de transformation de l'Espace Saint Jacques, intégrant le FATH, le FASPHV et le SAJ, en un dispositif unique

a poursuivi son expérimentation en 2022. Cette expérimentation a pour objectif de rassembler sur un même dispositif les 2 établissements (FATH-FASPHV) et le SAJ, qui accompagneront 60 personnes avec 22 salariés afin de proposer des prestations mieux adaptées aux besoins grâce à la mutualisation des forces.

La réalisation de ce projet a permis d'élargir le choix de prestations au bénéfice des personnes accompagnées, d'augmenter la qualité des prestations proposées en mutualisant les compétences de tous les salariés au sein d'une même équipe en créant un seul plateau technique et de favoriser l'autodétermination des personnes

Le plateau technique unique propose ainsi plusieurs modalités d'accompagnement :  
Un accompagnement de jour élargi, un hébergement en studios semi-autonomes, un hébergement en Foyer de vie (FATH et FASPHV), deux hébergements temporaires (droit au répit ou essai).

## Conclusion et perspectives . . . . .

### EN 2023, IL CONVIENT DE POURSUIVRE :

- La mise en adéquation des prestations du FATH et FASPHV avec les besoins identifiés des résidents (besoins évolutifs d'années en années).
- Le déploiement du FALC
- L'expression des attentes des résidents via notamment la poursuite de l'utilisation du MHAVIE,
- La personnalisation de l'accompagnement, centrée sur l'acquisition et l'évaluation de compétences sur les domaines de vie essentiels des résidents.
- Les accompagnements mutualisés et transverses au bénéfice des résidents
- La poursuite de l'expérimentation du fonctionnement en dispositif des 3 établissements (FATH-FASPHV-SAJ)
- La transformation en un seul Etablissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM) des 3 établissements (FATH-FASPHV-SAJ) en réunissant les 3 agréments.

### EN 2023, IL CONVIENT DE METTRE EN PLACE :

- Les Copil DACQ (Dynamique d'Amélioration continue de la Qualité).
- Le coaching «AUTODETERMINATION» sur site.
- La sensibilisation des Familles à l'autodétermination.
- L'expérimentation d'une coordination de projet pour les PSH Multi-établissements
- La construction d'un projet de service avec règlement intérieur commun EANM.

## SAJ DANNEMARIE

EN 2022



**35**

personnes  
accompagnées



**20**

places  
autorisées



**7**

admissions



**1**

sortie



**7**

professionnels  
en personne physique



**6**

professionnels  
en ETP

L'année 2022 écoulée a été marquée par les faits suivants :

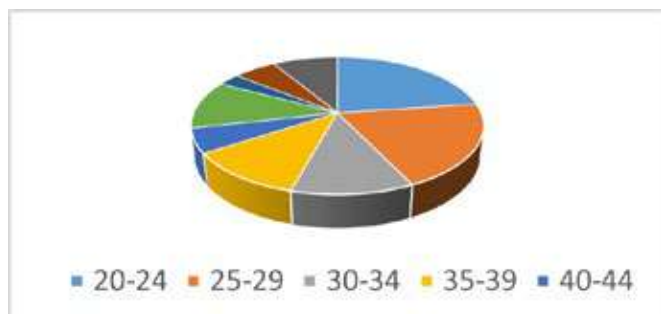
- La poursuite de la refonte de l'offre SAJ pour se centrer sur des prestations d'apprentissage choisies sur la base des besoins des personnes accompagnées ;
- La poursuite du partenariat avec le Service à la Personne, l'AMAELLES, afin d'externaliser l'offre de loisirs hors des temps d'accueil en SAJ ;
- L'expérimentation du dispositif EANM au sein du SAJ-FATH-FASPHV.

### Le public accompagné

Le SAJ a accompagné 35 personnes en 2022 (pour un agrément de 20 places).

Le service a admis 7 personnes en situation de handicap (PSH) supplémentaires. Fortes de leurs prestations apprenantes, beaucoup de personnes accompagnées par l'ESAT ont exprimé le souhait de se rendre au SAJ pour soutenir leur projet de vie personnel et notamment sur le développement de leur capacité résidentielle. Cela est signe d'un souhait d'autonomisation et d'inclusion grandissant.

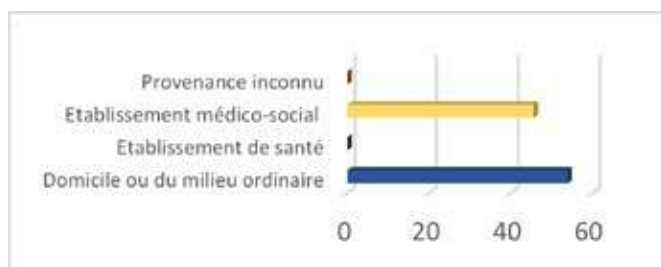
L'intégralité des PSH continue à être accueillie à temps partiel en fonction de leurs attentes.



### RÉPARTITION PAR CATÉGORIE D'ÂGES

43% des bénéficiaires accompagnés ont moins de 30 ans (dont 23% ont entre 20 et 24 ans).

Pour cette partie du public, jeune, certaines thématiques de vie sont plus essentielles pour eux : Accès au numérique, Citoyenneté, exercice des droits et libertés, Logement et activités domestiques, Vie Affective Intime et Sexuelle.



### RÉPARTITION DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES SELON LEUR PROVENANCE EN %

- 54% des personnes accueillies vivent au domicile parental ou dans leur propre domicile ou habitat inclusif
- 45.7 % viennent d'un ESMS dont 81.25% sont en double orientation SAJ-ESAT

% REPARTITION PAR DEFICIENCES		
	Principale	Associée
Déficiência intellectuelle	48,57	37,14
Autisme et autres TED	34,29	2,86
Trouble du psychisme	5,71	8,57
Troubles du langage et des apprentissages	0	8,57
Déficiences auditives	0	0
Déficiences visuelles	0	2,86
Déficiences motrices	2,86	2,86
Déficiences métaboliques, viscérales et nutritionnelles	0	2,86
Cérébro-lésions	8,57	0
Polyhandicap	0	2,86
Troubles du comportement et de la communication (TCC)	0	0
Diagnostics en cours	0	0
Autres types de déficiences	0	0
	100	68,58

### RÉPARTITION EN FONCTION DES TYPES DE DÉFICIENCES OBSERVÉES EN %

Sur le profil des PSH :

- 34.29% présentent des Troubles du Spectre Autistique et 49% ont un déficiencia intellectuelle légère ou moyenne

Aussi, on dénote une proportion importante de PSH présentant des TSA nécessitant une spécialisation continue de l'accompagnement et un perfectionnement des méthodes psychoéducatives.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

Le SAJ de Dannemarie dispose d'un agrément de 20 places. Cependant, 35 personnes sont accompagnées au sein du SAJ. 100% des PSH accompagnés le sont à temps partiel. L'accueil séquentiel généralisé permet ainsi d'accompagner un plus grand nombre de personnes.

En 2022, le SAJ a ouvert 220 jours.  
Le taux de réalisation de l'activité est de 96.76%.

1 PSH (à 0,4 ETP) est sortie des effectifs en raison de sa volonté d'avoir du temps avec sa famille pour déployer des projets de loisirs.

7 nouvelles personnes ont été admises :

- 3 PSH en provenance de l'IME qui souhaitent construire en parallèle leur vie professionnelle et personnelle ;
- 2 PSH travailleurs en ESAT, qui souhaitent aujourd'hui accéder à un projet d'habitat plus autonome ;
- 1 PSH déjà admise en SAJ dans la région de Colmar mais qui a déménagé ;
- 1 PSH vieillissante, qui a des besoins en matière de communication et relation sociale.

La durée moyenne de séjour est de 92 jours.  
La file active en 2022 est de 36 personnes.

### L'organisation interne

Le SAJ est implanté au centre de Dannemarie et accueille des PSH en provenance d'un périmètre de 30 km, grâce aux lignes de transport SYNERGIHP, mutualisée avec l'IME de Dannemarie.

L'équipe psycho-éducative du SAJ est identique à celle de 2021 : 5,76 ETP

- Aide Médico Psychologique : 3,44 ETP
- Monitrice-Éducatrice : 1 ETP
- Éducatrice : 0,69 ETP
- Psychologue : 0,50 ETP

Suite à un congé maternité prolongé par un congé parental, en 2022, le SAJ a accueilli une ME en remplacement.

La psychologue coordinatrice technique, Mme RENNANE, occupe depuis le 24/07/2022 le poste de cheffe de service (Sur les 4 établissements suivants: SAJ / FASPHV / FAHT / HABITAT INCLUSIF).

L'ensemble des salariés du SAJ ont bénéficié de formation sur les thématiques suivantes :

- Autodétermination
- Communication Non Violente
- Évacuation / extincteur

L'accueil séquentiel permet d'accueillir 35 personnes. Des difficultés de place ont ponctuellement eu lieu et ont été ponctuellement solutionnées. Il convient d'intégrer cette problématique d'espace dans les réflexions à venir compte tenu du nombre de personnes accueillies qui peut augmenter.

### La dynamique d'amélioration

Les Copil DACQ (Dynamique d'Amélioration continue de la Qualité) sont à lancer au sein du SAJ par l'équipe de Direction en collaboration avec les équipes.

En 2022, au SAJ :

- La politique d'Entretien Bilan et Perspectives / Entretiens professionnels a été poursuivie et les objectifs de réalisation atteints pour l'année en cours ;
- L'ensemble des EI a été traité et chaque EI donne lieu à un RETEX animée par la cheffe de service avec les salariés concernés.

Les perspectives de dynamique d'amélioration seront poursuivies : politique de formation adaptée, Projet de service, ...

### La participation des personnes accompagnées

#### CVS

En 2022, le CVS s'est réuni à 4 reprises.  
En février 2022, les élections au CVS au SAJ ont eu lieu.

- ▶ 3 PSH titulaires et 3 PSH suppléants ont été élus ;
- ▶ 1 titulaire représentant des familles a été élu ;
- ▶ 1 représentante des salariés a été élue.

Un nouveau règlement intérieur du CVS a été validé à l'issue de cette élection et traduit en FALC.

Chaque PSH élue bénéficie d'outils visuels préparés en amont pour leur permettre une facilité de compréhension ainsi que l'expression lors des séances de CVS et de préparation.

Fin 2022, un programme de formation, porté par ETAPES et à destination des PSH, a été initié pour aborder le rôle des représentant élus au CVS : rôle, mission, préparation de l'ordre du jour, prise de parole... Ce programme de formation sera poursuivi en 2023.

#### FALC

3 salariés du SAJ et 2 PSH ont bénéficié en 2022 de la Formation Facile A Lire et à Comprendre (FALC)

Le FALC est une méthode européenne pour rendre les informations et communications plus facile à lire et à comprendre, et ainsi plus accessibles aux personnes qui ont un handicap. Cette formation, est inclusive car destinée à un public mixte : personnes handicapées et personnes non handicapées. Elle permettra de généraliser la communication en FALC au sein du SAJ.



## Citoyenneté et participation des PSH

Un travail de groupe spécifique a été réalisé au sein du SAJ dans le cadre des élections présidentielles des dimanches 10 et 24 avril 2022, à l'aide du kit pédagogique élaboré par ETAPES.

- Sensibiliser au rôle de Président de la République ;
- Présenter les différents candidats et permettre de faire un choix ;
- Se préparer à voter.

## Les activités liées à l'accompagnement

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

Parmi l'ensemble des prestations listées ci-dessous et qui constituent le programme des prestations du SAJ, un focus est réalisé sur les prestations suivantes :

#### LES ACTIVITÉS DOMESTIQUES

La prestation transverse inter-établissement d'accompagnement pour accomplir les activités domestiques (2.3.2.2) :

##### ► apprendre à cuisiner

Elle permet d'apprendre à planifier, organiser, préparer et servir des repas simples ou compliqués, en établissant un menu, en choisissant des aliments et des boissons, en réunissant les ingrédients pour préparer les repas, en cuisant et en préparant les aliments.

Après deux années de fonctionnement, beaucoup de PSH ont exprimé leur souhait d'y participer.

Ainsi cette prestation a été multipliée : 1 inter-établissement et 2 en intra ont été mises en place.

Aujourd'hui sur 35 PSH, 15 personnes en bénéficient. Le programme est évolutif et travaille toutes les fonctions à maîtriser pour pouvoir cuisiner.

##### ► apprendre à faire le ménage.

Cette prestation consiste à apprendre à nettoyer son intérieur, en utilisant les produits d'entretien, en entreposant la nourriture, en éliminant les ordures, en balayant, en passant le torchon, en lavant les surfaces, en rassemblant et en éliminant les ordures ménagères ; en rangeant les pièces, les armoires et les tiroirs, en utilisant des balais, des brosses et des aspirateurs.

Cette prestation a pu voir le jour grâce à la construction d'un « studio témoin », lieu de réalisation de l'apprentissage en situation réelle.

Cette prestation apprenante est construite sur le même cahier des charges que les précédentes : programme d'intervention pré-élaboré, imagé, progressif et évaluatif, destiné à être dispensé en transverse.

Les PSH du SAJ ont participé en mai 2022 à la journée éco-citoyenneté en partenariat avec la mairie de Dannemarie : participation volontaire à des ateliers d'entretien des lieux publics.

25 PSH ainsi que 5 salariés ont participé à cette journée citoyenne.

#### PRÉPARER ET MENER SA VIE PROFESSIONNELLE

La prestation transverse inter-établissement d'accompagnement pour préparer et mener sa vie professionnelle en partenariat avec l'ESAT de DANNEMARIE (2.3.3.2).

Cette prestation permet l'apprentissage à respecter des horaires, les consignes, les gestes de sécurité de qualité. Elle consiste également à apprendre les gestes professionnels de travail, organisation d'un poste de travail et gagner en productivité. Elle se déroule au sein du SAJ mais également en atelier de travail avec l'ESAT de Dannemarie en ressource appui pour les évaluations.

Prestations dispensées en 2022 au SAJ :

- 2.2.1.1 : activités d'accompagnement pour les actes de la vie quotidienne :
- 2.2.1.2 : Prestations d'accompagnement pour la communication et les relations avec autrui
- 2.2.1.3 : Prestations d'accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité
- 2.3.1.1 : Prestations d'accompagnement à l'expression du projet personnalisé
- 2.3.1.2 : Prestations d'accompagnement à l'exercice des droits et libertés
- 2.3.2.2 : Prestations d'accompagnement pour accomplir les activités domestiques
- 2.3.3.1 : Accompagnement pour mener sa vie d'élève, d'étudiant ou d'apprentis
- 2.3.3.4 : Prestations d'accompagnement pour réaliser des activités de jour
- 2.3.4.2 : Prestations d'accompagnement pour la participation aux activités sociales et de loisirs
- 2.3.4.3 : Prestations d'accompagnement pour le développement de l'autonomie pour les déplacements
- 2.3.5.1 : Prestations d'accompagnement pour l'ouverture des droits
- 2.3.5.2 : Prestations d'accompagnement à l'autonomie dans la gestion des ressources
- 2.3.5.3 : Prestations d'informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection : aide en matière de protection

- 2.4.1 : coordination de parcours renforcée
- 3.1.5.2 : appui-ressources : passerelle ESAT pour intégration en milieu de travail protégé / groupe APAMAD d'accompagnement à la vie sociale et de loisir / actions de prévention obésité, diabète, maladie cardio vasculaire avec le Réseau de Santé Sud Alsace / dépistages

### Les activités de soins et santé

Les principales prestations réalisées au sein du SAJ en 2022 sont :

- Les prestations de psychologue : activité thérapeutique - écoute, soutien, accompagnement (2.1.1.3)
- Actions ponctuelles de dépistage au Covid19 (2.1.1.2)
- Dépistage : hypertension/diabète/obésité par le RSAA

Le SAJ a initié, fin 2022, un partenariat avec le RSSA (Réseau de Santé Sud Alsace) sur les gestes de précaution standard et la grippe. Ce partenariat continuera en 2023 avec la volonté de l'étoffer et permettre à chacun de bénéficier d'une formation aux premiers secours.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association . . . . .

### L'autodétermination

L'ensemble des salariés a bénéficié de la 1<sup>re</sup> étape du processus de formation à l'autodétermination.

Le SAJ de Dannemarie est site pilote pour l'évaluation du kit pédagogique de déploiement de l'autodétermination à destination des PSH.

L'information et la sensibilisation des familles SAJ débutera en 2023. Un webinar composé de vidéos explicatives et de témoignages de plusieurs familles permettra la sensibilisation des familles.

Chaque personne accompagnée au SAJ bénéficie de l'outil MHAVIE (Mesure des Habitudes de VIE) permettant de relever les attentes des bénéficiaires et pouvoir ainsi identifier leurs besoins. Le projet personnalisé se basant ainsi sur des choix autodéterminés pour déterminer les axes d'apprentissages et d'évolution.

### La transformation de l'offre

Les 35 PSH accueillies au SAJ sont toutes accueillies en temps séquentiel. Les bénéficiaires sont ainsi accueillis pour l'année 2022 selon leurs besoins. Ce panel de temps d'accueil n'est pas exhaustif et le temps d'accueil est déterminé en fonction du projet de la personne.

En parallèle, le partenariat avec AMAELLES permet de « privatiser » une offre de loisir proposée aux PSH en dehors du temps d'accueil en SAJ via un financement mutualisé de la PCH ou en paiement direct sur facture.

La coordination de parcours au sein du Pôle de Dannemarie a permis à certaines PSH du SAJ de bénéficier d'un Plan d'Accompagnement Personnalisé (PAP) recentré sur la personne, son parcours et son environnement.

Le catalogue des prestations du SAJ a été réalisé. L'ensemble des prestations directes sont identifiées et listées.

Le fonctionnement en groupes iso-besoins est mis en place au sein du SAJ. Ce fonctionnement en matrice permet de constituer des groupes de niveau de personnes ayant le même besoin et de faciliter les apprentissages.

### EXPÉRIMENTATION DU DISPOSITIF E.A.N.M

Le travail de transformation de l'Espace Saint Jacques, intégrant le SAJ, le FATH et le FASPHV, en un dispositif unique, a poursuivi son expérimentation en 2022.

Cette expérimentation a pour objectif de rassembler sur un même dispositif le SAJ et 2 établissements (FATH-FASPHV) qui accompagneront 60 personnes avec 22 salariés afin de proposer des prestations mieux adaptées aux besoins grâce à la mutualisation des forces.

La réalisation de ce projet a permis :

- d'élargir le choix de prestations au bénéfice des personnes accompagnées,
- d'augmenter la qualité des prestations proposées en mutualisant les compétences de tous les salariés au sein d'une même équipe en créant un seul plateau technique,
- de favoriser l'autodétermination des personnes.

Le plateau technique unique propose ainsi plusieurs modalités d'accompagnement :

- Un accompagnement de jour élargi, un hébergement en studios semi-autonomes, un hébergement en Foyer de vie, deux hébergements temporaires (droit au répit ou essai)

## Conclusion et perspectives . . . . .

Le SAJ a finalisé sa transformation, les prestations proposées sont pleinement en adéquation avec les attentes exprimées et besoins évalués.

Il sera essentiel de :

- Continuer à faire exprimer les attentes des résidents via notamment la généralisation du MHAVIE, et de poursuivre la personnalisation de l'accompagnement, centrée sur l'acquisition et l'évaluation de compétences sur les domaines de vie essentiels des résidents : faire évoluer l'offre de service en fonction des attentes exprimées. Rester dans une dynamique constante de changement et de professionnalisation.
- Accompagner les équipes dans le déploiement de l'auto-détermination via des Coaching sur site.

- Soutenir la démarche de sensibilisation auprès des familles et des PSH.
- Accélérer l'inclusion et la mutualisation territoriales est un enjeu majeur de l'année à venir.
- Continuer à soutenir le développement des compétences pour accomplir les activités domestiques (faire un repas, acquérir des produits, entretenir son logement) pour accompagner la volonté grandissante d'accéder à des logements autonomes en milieu ordinaire.
- Développer les prestations de soins et de santé au sein du SAJ par des partenariats extérieurs pour un meilleur accès à la prévention et à la santé des PSH.

# ESAT KAEMMERLEN DANNEMARIE

EN 2022



**96** personnes accompagnées



**80** places autorisées



**6** admissions



**5** sorties



**19** professionnels en personne physique



**18** professionnels en ETP

Durant l'année 2022 nous avons connu plusieurs épreuves, tant au niveau humain avec le décès d'un membre de l'équipe, qu'au niveau production avec la perte d'un marché de plus de 100K€. Mais aussi organisationnel avec de nombreuses absences de personnel. Cependant, malgré ces aspects négatifs le bilan de l'année reste quant à lui positif. Grâce au professionnalisme et à la cohésion de l'équipe encadrante de l'établissement, nous avons tenu bon. L'accompagnement des travailleurs a pu se faire et l'amélioration des pratiques a pu continuer. Nous avons aussi pu atteindre un chiffre d'affaire de 801 K€ au lieu de 830 K€ avec un résultat net positif. «Un grand merci à l'équipe.»

## Le public accompagné

Concernant la pyramide des âges, la situation est stable par rapport à 2022. Il n'y pas d'évolution, la répartition des âges est bonne, cela permet de bien anticiper les prochains départs à la retraite prévus sur 2023.

En ce qui concerne les types de déficiences, elles sont stables. Seul le nombre de personnes avec une déficience mentales augmente. Il n'y a pas d'autre évolution dans le public accompagné.

En 2022, nous avons augmenté la part d'accueil en séquentiel, en effet dans le rapport d'activité 2021 nous parlions de développer d'avantage l'accueil en séquentiel pour permettre l'accompagnement de la vie personnelle et sociale au SAJ ou en milieu ordinaire. C'est dans ce principe d'ouverture que nous accueillons au 31 décembre 2022 91 personnes pour un agrément de 80 ETP.

## Le fonctionnement de l'établissement

### Les indicateurs administratifs de l'établissement

Au cours de l'année 2022, nous avons accompagné 96 personnes en situation de handicap pour un agrément de 80 places.

Au sein de cette équipe de travailleurs, 24 % d'entre eux ont plus de 50 ans. Ce chiffre est stable par rapport à l'année 2021. L'année 2022 a été marquée par 5 départs dont 4 départs à la retraite et 1 changement d'établissement médico-social. Courant 2023, nous devrions avoir 4 à 5 départs à la retraite. Les 5 sorties de cette année ont été compensées par 6 admissions, toutes en séquentiel.

Nous comptons actuellement 34 personnes (soit 37% de l'effectif) accompagnées en séquentiel (temps partiel) soit une augmentation de 7% par rapport à 2021. Il s'agit de personnes soit suivies par un autre établissement (type SAJ) pour les apprentissages de la vie quotidienne, soit des personnes vieillissantes qui souhaitent alléger la présence au travail. Une augmentation qui continue et qui montre bien la nécessité d'accompagner en séquentiel afin de permettre l'accès à des prestations d'accompagnement de la vie privée hors du temps de travail.

58 % des personnes accompagnées dans notre établissement bénéficient d'une mesure de protection et 28 % vivent dans des foyers. Ces chiffres sont stables par rapport à 2021.

### L'organisation interne

L'équipe encadrante se compose de 18 salariés :

- Direction : 2
- Services généraux (entretien et agent technique) : 2
- Service administratif : 2
- Responsable d'unité de restauration : 1
- Moniteurs et encadrements de travailleur : 10
- Psychologue : 1
- Commercial : 1 (0.2 ETP)

En 2022, l'équipe de l'ESAT a dû faire face à un événement difficile. En effet, un membre de l'équipe de moniteur est décédé après un long combat contre la maladie. La personne qui la remplaçait en CDD de remplacement a été embauchée pour reprendre le poste. Il n'y a pas eu d'autre mouvement de personnel hormis des remplacement de personnes absentes.

### La dynamique d'amélioration

Les Copil DACQ (Dynamique d'Amélioration Continue de la Qualité) sont à lancer au sein de l'ESAT par l'équipe de Direction en collaboration avec les équipes.

En 2022, à l'ESAT :

- La politique d'Entretien Bilan et Perspectives / Entretiens professionnels a été poursuivie et les objectifs de réalisation atteints pour l'année en cours
- Les EI ont été traités et chaque EI a donné lieu à un RETEX animé par le directeur adjoint avec les salariés concernés

Les perspectives de dynamique d'amélioration seront poursuivies : politique de formation adaptée, projet de service, amélioration continue des pratiques professionnelles.

### La participation des personnes accompagnées

#### CVS

En 2022, le CVS s'est réuni à 4 reprises. En février 2022, les élections au CVS de l'ESAT ont eu lieu.

- ▶ 3 PSH titulaires ont été élus
- ▶ 1 titulaire représentant des familles a été élu
- ▶ 1 représentante des salariés a été élue

Un nouveau règlement intérieur du CVS a été validé à l'issue de cette élection. Et traduit en FALC.

Chaque PSH élue bénéficie d'outils visuels préparés en amont pour leur permettre une facilité de compréhension ainsi que l'expression lors des séances de CVS et de préparation.

Fin 2022 a été initié un programme de formation à destination des PSH, porté par ETAPES, sur le rôle de représentant élus au CVS : rôle, mission, préparation de l'ordre du jour, prise de parole...

Ce programme de formation sera poursuivi en 2023.

#### FALC

1 salarié de l'ESAT et 2 PSH ont bénéficié en 2022 de la Formation Facile A Lire et à Comprendre (FALC).

Le FALC est une méthode européenne pour rendre les informations et communications plus faciles à lire et à comprendre, et être ainsi plus accessibles aux personnes qui ont un handicap.

Cette formation est inclusive car destinée à un public mixte : personnes handicapées et personnes non handicapées ; Elle permettra de généraliser la communication en FALC au sein des établissements

## Les activités liées à l'accompagnement

A l'ESAT, l'accompagnement est travaillé de façon à développer l'autonomie professionnelle de chacun. Et cela se travaille sur deux axes, le savoir-faire et le savoir-être.

Toutes les prestations d'accompagnement au sein de l'ESAT répondent aux besoins des travailleurs en matière d'accompagnement pour mener leur vie professionnelle.

En ce qui concerne les prestations sur la participation sociale, elles sont dispensées par le SAJ du pôle de Dannemarie. L'ESAT facilite la passerelle d'accès aux prestations d'accompagnement social en développant l'accueil séquentiel.

### Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

Nous retrouvons au sein de l'ESAT les prestations suivantes :

- 2.1.1.2 : Soins techniques et de surveillance infirmiers ou délégués
- Prévention Santé (partenariat extérieur)
- Soins techniques et de surveillances infirmiers (partenariat cabinet libéral)
- 2.1.1.3 : Prestations des psychologues
- Accompagnements psychologiques
- 2.2.1.1 : Accompagnements pour les actes de la vie quotidienne
- Accompagnement à la prise de médicaments
- 2.2.1.2 : Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui
- Accompagnement à la communication
- 2.2.1.3 : Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité
- Apprentissage à la gestion de l'espace
- Apprentissage à la gestion du temps
- 2.3.1.1 : Accompagnements à l'expression du projet personnalisé
- Accompagnement à l'élaboration de son Projet Personnalisé (PP)
- 2.3.1.2 : Accompagnements à l'exercice des droits et libertés
- Accompagnement à la connaissance, la compréhension et l'exercice des droits fondamentaux
- Accompagnements à la représentation des pairs (CVS)
- 2.3.3.1 : Accompagnements pour mener sa vie d'élève, d'étudiant ou d'apprenti
- Apprentissage au process de travail structuré (Autisme)
- Apprentissage élémentaire adapté au handicap : apprendre à lire, écrire, calculer, acquérir un savoir-faire, fixer son attention, mémoriser, résoudre des problèmes, respecter les règles sociales, utiliser les supports (apprendre à apprendre)
- 2.3.3.2 : Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle
- Accompagnement à la formation professionnelle
- Découverte du milieu professionnel

- 2.3.3.3 : Accompagnements pour mener sa vie professionnelle
- Accompagnement à la formation professionnelle
- Accompagnement à la retraite
- Accompagnement à l'évolution du parcours professionnel
- Accompagnement à l'inclusion professionnelle en milieu ordinaire
- Accompagnement au développement des compétences professionnelles
- Adaptation de la communication professionnelle
- Réalisation d'une production
- Réunion d'expression
- 2.3.3.5 : Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle
- Accompagnement à la parentalité
- 2.3.3.6 : Accompagnements pour l'exercice de mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair-aidance
- Accompagnement à l'exercice de mandats de représentants des travailleurs
- Pair-aidance entre travailleurs
- 2.3.4.1 : Accompagnements du lien avec les proches et le voisinage
- Accompagnement aux habiletés sociales : individuel et groupe
- 2.3.4.2 : Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs (en dehors des murs de l'ESMS)
- Accompagnement pour l'organisation des séjours de vacances
- 2.3.4.3 : Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements
- Accompagnement au permis de conduire
- Apprentissage aux déplacements (bus, train, BSR et ASSR)
- 2.3.5.1 : Accompagnements pour l'ouverture des droits
- Accompagnement à l'ouverture des droits (aide au logement, retraite, AAH...)
- 2.3.5.2 : Accompagnements pour l'autonomie de la personne dans la gestion des ressources
- Interface avec les mandataires judiciaires dans la gestion des ressources
- 2.3.5.3 : Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection des adultes
- Accompagnements pour informer, conseiller et mettre en œuvre les mesures de protections
- 2.4.1 : Prestation de coordination renforcée pour la cohérence du parcours

## Les activités de soins et santé

Les principales prestations réalisées au sein de l'ESAT en 2022 sont :

- Les prestations de psychologue : activité thérapeutique - écoute, soutien, accompagnement
- Actions ponctuelles de dépistage au Covid19 (en début d'année)
- Partenariat avec le cabinet libéral d'infirmières de Dannemarie pour des actes de soins infirmiers

## Les activités de production

Les activités de production au cours de l'année 2022 ont été les suivantes :

- Entretien Paysager d'espaces verts (1 équipe de 6 TH + 1 Moniteur)
- Des missions extérieures dans diverses entreprises (8 TH + 1 moniteur)
- Des activités de découpe industrielle de textile
- Des activités de confection en couture
- Des activités de conditionnement divers (Hameçon, chocolat, bouchons, engrais, kits à border et kits de couture, lampes ...)
- Une activité de production d'engrais (qui s'est arrêtée au 31/10/2022)
- Une activité de restauration collective ainsi que la confection de repas pour du portage par l'un de nos clients.
- Des activités de travail du textile (échantillonnage, création de nuanciers, ...)
- Des mises à disposition de travailleurs en entreprise (secrétariat, conditionnement et espaces verts)

Par rapport à 2021, les activités qui se sont le plus développées sont les prestations hors-les murs et la couture. En 2022 nous avons réalisé 3 missions extérieures dans des entreprises qui ont été plus longues en terme de durée qu'en 2021. Nous avons aussi développé un nouveau partenariat avec une entreprise pour de la confection en couture. Le nombre de TH en mise à disposition est quant à lui stable. L'année 2023 s'annonce positive en terme de développement des mises à disposition avec le démarrage annoncé de nouveau partenariat notamment avec la communauté de communes Sud Alsace Largue. Grâce à toutes ces activités, nous avons pu réaliser un chiffre d'affaires de 801 K€ qui nous permet de finir l'année 2022 avec un résultat net positif.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

### L'autodétermination

L'ensemble des salariés de l'ESAT a bénéficié de la 1<sup>re</sup> étape du processus de formation à l'autodétermination. L'ESAT de Dannemarie est site pilote pour l'évaluation du kit pédagogique de déploiement de l'autodétermination à destination des PSH avec le SAJ.

Afin de pouvoir identifier les besoins et attentes professionnelles des personnes accompagnées, nous devons encore travailler sur un outil d'évaluation, basé sur l'outil MHAVIE (Mesure des Habitudes de VIE) permettant de relever les attentes des bénéficiaires.

Le projet personnalisé se basera ainsi sur des choix autodéterminés pour déterminer les axes d'apprentissages et d'évolution.

### La transformation de l'offre

- ▶ La coordination de parcours au sein du Pôle de Dannemarie a permis à certaines PSH de l'ESAT de bénéficier d'un Plan d'Accompagnement Personnalisé (PAP) recentré sur la personne, son parcours et son environnement.
- ▶ Le catalogue des prestations de l'ESAT a été réalisé. L'ensemble des prestations directes sont identifiées et listées.

## Conclusion et perspectives . . . . .

Au sein de l'ESAT KAEMMERLEN, la philosophie d'accompagnement se base sur l'amélioration continue des pratiques. Cette structuration de l'accompagnement va reposer pour l'année 2023 sur le développement de l'autodétermination dans la réalisation des projets individuels afin d'accompagner au mieux les travailleurs dans leurs besoins.

L'année 2023 sera aussi marquée par le développement de référentiels métier et de référentiels d'apprentissage. Cela dans un but de structurer les objectifs d'apprentissages des projets personnalisés et donc de permettre de mieux suivre l'évolution des compétences et capacités des personnes. Ce mode de structuration sera basé sur le modèle RAE, permettant de ce fait une possible certification RAE pour ceux qui le souhaitent.

Il est aussi important pour nous d'impliquer tous les acteurs de la vie professionnelle des personnes en faisant participer, si le travailleur le souhaite, un proche.

Nous souhaitons continuer d'offrir aux personnes que nous accompagnons des passerelles vers le milieu ordinaire par la réalisation de stages et de moments de découverte des industries locales.

Afin de continuer le développement de l'inclusion, nous souhaitons aussi développer l'inclusion inversée, il s'agit de faire s'installer dans nos locaux des entreprises, afin de faciliter le recours au travail des personnes en situation de handicap. Nous nous fixons d'avoir fait rentrer au moins une entreprise avant la fin de l'année 2023.





3

**RAPPORT D'ACTIVITÉ  
DE LA VIE ASSOCIATIVE**

# 3.1 L'ASSOCIATION

## Travaux du CA et du Bureau . . . . .

### Réunions de bureau

5 réunions de bureau ont eu lieu, afin de préparer au mieux les réunions du conseil d'administration, de faire le point avec les différentes commissions et de faciliter les débats lors des CA.

L'ordre du jour des CA, les conventions de partenariat, les délibérations à prendre ont été autant de points abordés en réunion de bureau afin de donner toutes les explications aux membres du conseil d'administration et ainsi leur permettre de voter en toute connaissance de cause lesdites conventions et délibérations.

### Réunions du Conseil d'Administration

#### 24 FÉVRIER 2022

- ▶ Prise d'une délibération sur la validation des propositions budgétaires 2022 de gestion propre et du plan d'investissements prévisionnel 2022.
- ▶ Prise d'une délibération sur la vente des ensembles immobiliers situés 2 et 40 rue de la Charité.
- ▶ Prise d'une délibération sur la signature de la convention CeA relative au financement par dotation globalisée des prix de journée nets des établissements et services sociaux et médico-sociaux pour adultes en situation de handicap.
- ▶ Prise d'une délibération sur la présentation des indicateurs retenus pour le Projet Associatif Global.
- ▶ Prise d'une délibération sur la proposition de candidature de Monsieur Serge MOSER au Conseil d'Administration de l'Unapei.
- ▶ Présentation de la charte du collectif le Village.

#### 24 MARS 2022

##### (CONSEIL D'ADMINISTRATION EXCEPTIONNEL)

- ▶ Prise d'une délibération autorisant le Président à mettre fin aux fonctions de Monsieur Arnaud MARCHAND, directeur général, à la date du 25 mars 2022, par le biais d'un licenciement pour faute grave à la suite de l'entretien préalable qui s'est tenu le 11 mars 2022.

#### 28 AVRIL 2022

- ▶ Prise d'une délibération sur la présentation du projet KS Solutions.
- ▶ Prise d'une délibération sur l'arrêté des comptes 2021.
- ▶ Prise d'une délibération sur la nomination de Jean-Paul Colesse au sein du conseil d'administration du fonds de dotation AVENIR HANDICAP ALSACE.
- ▶ Prise d'une délibération sur la validation de l'ensemble des règlements intérieurs des Conseils de Vie Sociale (CVS).

#### 30 JUIN 2022

- ▶ Présentation du nouveau référentiel des évaluations.
- ▶ Prise d'une délibération sur la validation de la dénomination « Dispositif SESSAD TSA 67 de l'ADAPEI Papillons Blancs d'Alsace ».
- ▶ Prise d'une délibération sur la validation définitive du projet IMPros sur 2 sites.
- ▶ Prise d'une délibération sur l'apport en trésorerie à la société par actions simplifiée VIT'EA.
- ▶ Elections des membres du bureau.
- ▶ Cooptation de la candidature au poste d'administrateur de M.Christophe BENOIT.
- ▶ Choix du cabinet Relayance pour travailler sur le lien entre Gouvernance et Dirigeance.
- ▶ Participation au congrès de l'UNAPEI à Montpellier.
- ▶ Election du Président en tant qu'administrateur à l'Unapei.
- ▶ Le cabinet Talent First a été choisi pour recruter le futur directeur général.

#### 25 AOÛT 2022

- ▶ Prise d'une délibération sur l'autorisation d'engager le projet de la MAS d'Erstein.
- ▶ Prise d'une délibération sur la vente de l'immeuble situé place du Lycée à Colmar.
- ▶ Validation de la proposition des 2 procédures entre APBA et AHA.
- ▶ Modifications à apporter au règlement intérieur.
- ▶ Présentation de la feuille de route de la Directrice Générale par intérim.
- ▶ Proposition d'organisation de la campagne d'adhésion 2023.

### 20 OCTOBRE 2022

- ▶ Validation d'un demi-poste de chargé de mission sur la vie associative, pour les 3 ans à venir.
- ▶ Prise d'une délibération sur l'autorisation de la vente de l'ensemble immobilier situé 77 route de Weitbruch à Haguenau.
- ▶ Prise d'une délibération sur l'autorisation de la vente du site situé 4 rue de la Forêt à Ruelisheim.
- ▶ Prise d'une délibération sur la vente d'une maison mitoyenne ainsi que d'un garage situés impasse des Acacias à Entzheim.
- ▶ Prise d'une délibération sur le versement d'une subvention à l'association « Fille » ASCETH.
- ▶ Choix du nouveau Directeur Général.
- ▶ Validation du regroupement de différents services au sein du siège.

### 15 DÉCEMBRE 2022

- ▶ Démarrage du nouveau Directeur Général, M. Pierre TASSETTI, au 1<sup>er</sup> février 2023.
- ▶ Validation du document relatif au fonctionnement des CVS suite au nouveau décret des CVS (Décret n°2022-688 du 25 avril 2022).
- ▶ Prise d'une délibération sur l'acceptation de la donation de Mme GANZ.
- ▶ Prise d'une délibération sur le versement des subventions aux associations « filles » CASCAD, ACS MONTJOYE et MALICES.
- ▶ Prise d'une délibération sur la vente d'une maison mitoyenne ainsi que d'un garage situé à Entzheim.
- ▶ Vote de différents points concernant AHA.

## 3.2 LES COMMISSIONS

### Rapport de la Commission Financière

#### Pilote de la commission: M.Patrick LEONET

Le rapport complet de la commission financière est traité séparément dans le rapport du trésorier.

#### Activités réalisées

- ▶ 8 réunions de la Commission Financière
- ▶ 9 rencontres avec nos 6 partenaires bancaires
- ▶ 6 séances de revue de situation des placements avec le cabinet KARA
- ▶ 12 séances de travail avec le directeur financier M.David NAUROY (budgets, résultats de la gestion propre, trésorerie)
- ▶ 2 séances de travail avec le comptable M.Vincent WIEST (budgets, résultats et dons)

#### Sujets traités

- ▶ Comptes annuels + processus budgétaire (exploitation et investissements)
- ▶ Suivi des résultats Gestion Propre et Gestion Contrôlée (trimestriel)
- ▶ Etude comparative des différents emprunts à contracter pour nos projets stratégiques avec nos banques partenaires
- ▶ Réflexion sur les relations à structurer entre le fonds de dotations AHA et les finances de l'APBA.
- ▶ 3 Conseil d'Administration du fonds de dotation AHA.
- ▶ Suite au contexte Covid 19 et à la situation économique difficile, suivi prospectif de la trésorerie fonctionnelle à trois mois.
- ▶ Etude et point des différents placements avec le cabinet KARA
- ▶ 24 séances de signatures diverses
- ▶ 1 réunion Serious Game

## Rapport de la Commission Patrimoine

### Pilote de la commission : Jean-Paul COLESSE

**Commission permanente de notre association, composée de membres du Conseil d'Administration et de professionnels, elle a en charge l'ensemble du patrimoine immobilier.** Elle a examiné les dossiers suivants :

#### Projet IMPros à Didenheim et Soultz Études urbanistique et d'environnement, budget et calendrier des projets

##### CONTEXTE GÉNÉRAL

L'association souhaite intégrer sur deux de ses sites localisés avenue de Bruxelles à Brunstatt-Didenheim pour le premier et route d'Issenheim à Soultz-Haut-Rhin pour le second, deux nouveaux bâtiments qui abriteront chacun une antenne de l'IMPro (Institut Médico Professionnel) qui dépendent du Pôle Enfance.

- ▶ Ces antennes accueilleront des adolescents en situation de handicap de 14 à 20 ans, voire plus âgés pour les jeunes en aménagement CRETON.
- ▶ Les deux bâtiments devront parfaitement s'intégrer dans chaque site tout en prenant en compte les contraintes des établissements existants, le SESSAD Autisme (Service d'Education Spéciale et de Soins A Domicile) pour le premier site et l'ESAT pour le second site, notamment au niveau des flux.
- ▶ L'un des objectifs des projets est de mutualiser les moyens et d'améliorer la qualité d'accueil des usagers.

##### RAPPEL DES COMPOSANTES DU PROJET GLOBAL

- ▶ Sur le site de Didenheim : le projet porte sur la construction d'un ouvrage de 757 m<sup>2</sup> de surfaces utiles, soit 978 m<sup>2</sup> de SP. L'opération consiste à construire une antenne de l'IMPro d'une capacité de 30 usagers, des locaux communs et à réaliser des travaux de voirie et réseaux divers ainsi que l'ensemble des aménagements des espaces extérieurs liés à la construction et à sa desserte.
- ▶ Sur site de Soultz-Haut-Rhin : le projet porte sur la construction d'un ouvrage de 828 m<sup>2</sup> de surfaces utiles, soit 1 071 m<sup>2</sup> de SP. L'opération consiste à construire une antenne de l'IMPro d'une capacité de 40 usagers des locaux communs et à réaliser des travaux de voirie et réseaux divers ainsi que l'ensemble des aménagements des espaces extérieurs liés à la construction et à sa desserte.

En 2022 nous avons poursuivi les études techniques et urbanistiques préalables au lancement des appels d'offres, à savoir :

##### CONCERNANT LE SITE DE DIDENHEIM

- ▶ Une mise à jour du plan topographique de 2018 a été réalisée et les reconnaissances géotechniques réalisées en juillet 2016 ont été complétées. Une étude d'appréciation

des risques naturels et technologiques a été menée : les conclusions de l'ensemble de ces études complémentaires conduisent à valider la faisabilité du projet.

- ▶ La prise en compte des risques technologiques (la commune de Brunstatt-Didenheim n'est pas soumise à un Plan de Prévention des Risques Technologiques (PPRT) des installations industrielles) ne révèle pas d'incompatibilité avec notre projet, pas plus que la présence, dans un rayon de 1 km autour du site, d'une 1 installation classée recensée (usine non SEVESO) ou celle, dans un rayon de 5 km autour du site, de 17 installations rejetant des polluants (17 industries). Enfin, la présence dans un rayon d'un kilomètre autour du site, d'une canalisation de matières dangereuses (gaz naturel) ne révèle pas d'incompatibilité avec notre projet. Le site n'est pas concerné par le risque inondation et le risque sismique est modéré.
- ▶ En revanche la commune est concernée par l'aléa retrait et gonflement des argiles de niveau moyen. Les dispositions constructives doivent donc être adaptées aux caractéristiques du terrain et au projet de construction.

##### CONCERNANT LE SITE DE SOULTZ

- ▶ Une mise à jour du plan topographique a été réalisée, complétant la levée topographique réalisée en 2009 et un complément d'étude géotechnique a été réalisé pour confirmer les conclusions des reconnaissances géotechniques réalisées en janvier 2010.
- ▶ La prise en compte des risques naturels et technologiques - les deux communes sur lesquelles le projet est implanté, Soultz et Issenheim, ne sont pas soumises à un Plan de Prévention des Risques Technologiques (PPRT) - ne révèle pas d'incompatibilité avec notre projet, pas plus que la présence, dans un rayon de 5 km autour du site, de 7 installations rejetant des polluants ou celle, dans un rayon d'un kilomètre autour du site, d'une canalisation de matières dangereuses (gaz naturel). Enfin le site n'est pas concerné par le risque inondation et le risque sismique est modéré.
- ▶ Concernant les réseaux : tous (gaz, assainissement, électricité, télécom) sont présents à proximité du site. A noter que la présence d'un pylône électrique sur le site (liaison aérienne de 63 000 V) a généré une demande formulée à la ville pour réaliser une mesure du champ électromagnétique afin de déterminer si l'implantation d'un établissement accueillant des mineurs sur ce site peut être envisagé : le résultat de cette investigation n'a pas révélé d'incompatibilité avec notre projet.
- ▶ La législation impose l'examen du risque à l'exposition au Radon : la Commune de Soultz-Haut-Rhin a un potentiel radon de catégorie 3, donc fort, celle d'Issenheim a un potentiel radon de catégorie 2, donc moyen. Le maître d'œuvre devra donc intégrer cette donnée dès la phase conception.
- ▶ Pour les 2 sites, les contraintes de PLU ont été examinées et prises en compte dans la phase d'élaboration des projets ainsi que les besoins des services, futurs occupants, aussi bien en termes de m<sup>2</sup> intérieurs qu'en matière de



places de stationnement. Les projets prennent en compte les contraintes environnementales et énergétiques les plus récentes.

### BUDGET PRÉVISIONNEL CONSTRUCTION

Le budget global affecté aux projets de Didenheim et Soultz se présente comme suit pour un total de 6 000 000 € TTC

- ▶ Subvention d'investissement versée par l'ARS : 1 500 000 €
- ▶ PPI établissement : 4 500 000 €

### AVIS FAVORABLE

Lors de sa réunion du 14 juin 2022, la Commission Patrimoine a émis un avis favorable quant à l'engagement des projets immobiliers relatifs aux deux IMPros tels qu'ils ont été présentés. Les membres de la Commission Patrimoine ont toutefois relevé que l'implantation de l'IMPro de Soultz sur la réserve foncière de l'ESAT contraint l'association à se maintenir durablement sur ce site.

La réunion du 22 novembre 2022 a permis à la Commission Patrimoine de prendre connaissance des évolutions du projet.

En particulier, la Commission Patrimoine a été sensibilisée aux orientations prises par notre association en regard des évolutions des coûts de l'énergie et des dispositions réglementaires, et un volet environnemental est intégré au projet; ainsi les projets en question doivent s'inscrire dans les axes suivants :

- La production d'énergie électrique via des panneaux photovoltaïques constitue l'un des axes de réflexion de la politique de sobriété énergétique. Il en va de même quant à l'électrification progressive de la flotte automobile de l'association.
- En réponse à ces deux axes de réflexion, il a été décidé d'intégrer à tout projet immobilier un volet d'autoconsommation d'énergie électrique, à hauteur de 50% des besoins.
- Pour ce faire, chaque projet devra inclure une proposition répondant à ces objectifs tant sur les moyens de production que de distribution (alimentation de bornes de recharge électrique notamment) et formalisée par un sous-traitant spécialisé.
- S'agissant des points de recharge, il est demandé à l'opérateur d'anticiper la réglementation applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025, à savoir la mise en place d'un point de recharge par tranche de 20 places de parking.
- Ce ratio devra tenir compte de la totalité des places du parking de chaque site (SESSAD Autisme pour Brunsatt-Didenheim et l'ESAT pour Soultz-Haut-Rhin),
- Chaque point de recharge devra proposer une puissance minimale de 11kW. L'opérateur devra également proposer un modèle consistant à la mise en œuvre de points de recharge pour véhicule électrique à destination des salariés en sollicitant des opérateurs proposant des offres clés en main.

### PLANNING DES PROCHAINES ÉTAPES

Enfin, cette réunion de la Commission Patrimoine a permis de prendre connaissance du planning des prochaines étapes :

- Fin novembre 2022 : rendu des deux programmes tech-

niques détaillés (PTD)

- Début décembre 2022 : lancement consultation des constructeurs
- Février 2023 : retour des offres (niveau APS)
- Mars 2023 : analyse des offres
- Mars/Avril 2023 : phase de négociation avec les constructeurs + remise des offres amendées
- Avril 2023 : analyse des offres amendées
- Fin avril 2023 : signature des deux marchés
- Juin 2023 : dépôt des deux permis de construire
- Février 2024 : démarrage des travaux pour une durée de 12 mois, hors période de préparation de chantier (qui sera prise sur le délai de recours des tiers)
- Février 2025 : livraison des deux bâtiments

### Mise en conformité du bâtiment West Park ERP 5<sup>e</sup> Catégorie

Le réaménagement du 1<sup>er</sup> étage de ce bâtiment accueillant déjà les locaux des services du Siège de l'APBA vise à permettre l'accueil du SAMSAH/SAVS de Mulhouse (intégrant l'augmentation de capacité), du Pôle de compétences et de prestations externalisées (PCPE), de l'Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation (EMAS) et du Dispositif d'Appui aux Professionnels de la Protection de l'Enfance (DAPPE).

Le réaménagement du RDC se fera en vue d'accueillir le SESSAD Pro, le service de coordination de parcours et la Communauté 360.

Cela suppose et valide le principe de mettre le bâtiment en conformité ERP de 5<sup>e</sup> catégorie.

Compte-tenu du programme ambitieux de travaux, le bailleur actuel du SAMSAH/SAVS de Mulhouse, sollicité par la DSIM, a autorisé la prorogation du bail actuel de 4 mois ½ jusqu'au 31 juillet 2023 (résiliation effectuée mi-septembre 2022, fin du préavis mi-mars 2023).

La fin de l'année 2022 a permis au service Patrimoine de solliciter les services accueillis pour permettre d'affiner de la part des chefs de service l'expression des besoins de surfaces et de définir le programme des travaux à engager. Le projet global de ce projet doit s'inscrire dans une enveloppe de 726 K€ TTC répartis à raison de 246 K€ pour les travaux de mise aux normes ERP, de 240 K€ pour les aménagements intérieurs et de 240K€ pour les travaux relatifs aux parkings et aménagements externes.

### Construction d'une Maison d'Accueil Spécialisée (MAS) en partenariat avec le Centre Hospitalier d'Erstein (CHE)

L'APBA s'est associée au Centre Hospitalier d'Erstein en vue de créer, sur le site de ce dernier, une Maison d'Accueil Spécialisée de 20 places en extension de la Résidence Galilée de Lingolsheim. S'articulera avec cette entité, une Unité Psychiatrique de Relais et d'Appui au Médico-Social (UPRAMS) de 12 lits, gérée par le Centre Hospitalier et permettant, outre la mutualisation d'une partie des locaux et des ressources logistiques déjà présentes sur le site, le développement de synergies entre les secteurs sanitaire et médicosocial.

Le projet, porté conjointement par l'APBA et le Centre Hospitalier, sur la base d'un dispositif juridique à l'étude en 2021, a suivi son cours en 2022.

La rédaction du programme technique détaillé a dans un premier temps été suspendue laissant le temps à une actualisation des surfaces par la MAS.

Une réunion avec la Direction du CHE en mai 2022 au sujet de la structure juridique porteuse du projet a permis d'identifier 3 scénarii de coopération entre APBA et CHE :

- Constitution d'un contrat d'association entre le CHE et l'APBA abritant la co-maitrise d'ouvrage
- Cadre de coopération au sein duquel sont créées des structures de maîtrise d'ouvrage et de gestion spécifiques (GIP et GCS).
- Création d'une Association Syndicale Libre (ASL) avec division en volume,
- Dans chacun des scénarii précités, chaque partie contribuerait financièrement au projet à hauteur des surfaces utilisées (à ce stade, 60% APBA / 40% CHE).

L'objectif budgétaire est de 5 300 K€ TTC.

Une autre réunion en octobre 2022 rassemblant les membres du groupement de coopération (GCSMS du Bas-Rhin) a conclu par un vote favorable au projet du périmètre d'action du groupement (seuls le CHE et l'APBA ont voté et des discussions se sont poursuivies pour aboutir à la formalisation de la convention de co-maitrise d'ouvrage qui fera référence à la nouvelle compétence du GCSMS).

### Joint Venture Sociale KS Solutions

Pour rappel, les 2 structures sont convenues de mettre en commun leurs compétences pour proposer une activité « tous corps de métiers » dans le domaine de l'entretien et de la maintenance immobilière. Dans un premier temps ce sont les établissements du 67 de l'APBA qui seront les premiers clients de ces prestations lorsque les équipes internes de l'APBA ne seront pas en mesure de répondre à la demande. Ces prestations reposent sur des binômes de compétences entre KS Solutions qui met à disposition un chef d'équipe et l'APBA qui détache un travailleur PSH issu de l'EA.

L'année 2022 a vu se mettre en place la structuration juridique de ce partenariat. Les premiers recrutements, l'achat de 2 véhicules, la dotation en outillage électroportatif et en vêtements professionnels ont permis le démarrage de l'activité depuis le 17/10/2022. Les conventions de prestations ont concerné en 2022 l'AASBR, les foyers d'hébergement 67 et le site administratif de Lingolsheim. Quelques interventions ponctuelles ont concerné la MAS de Lingolsheim, le FAS/FAM de Duttlenheim et les ESAT de Haguenau et de Wissembourg qui rencontrent des difficultés de recrutement de leur agent de maintenance. La Joint-Venture recherche de nouveaux clients via des filiales de KS Groupe et via les réseaux des deux partenaires.

### Projet d'autoconsommation électrique: premiers éléments de contexte

L'APBA s'inscrit dans le contexte énergétique mondial actuel visant à réduire à la fois la consommation des énergies fossiles et à réduire son empreinte carbone. Le Service Patrimoine a proposé au Conseil d'Administration de se saisir du dossier en émettant des préconisations et en engageant une réflexion à moyen/terme sur l'évolution du parc immobilier pour se mettre progressivement en conformité avec les exigences réglementaires.

Le photovoltaïque est l'un des axes de travail relatif au plan de sobriété énergétique de l'APBA et aux plans d'actions relatifs au décret tertiaire et au bilan des gaz à effet de serre. A cet égard une étude photovoltaïque menée par ES Strasbourg a porté sur l'ESAT de Haguenau et ce pour les raisons suivantes :

- Le site utilise la seule énergie d'origine électrique pour tous ses besoins
- L'établissement fonctionne uniquement en journée
- Les installations électriques neuves (extension) ou récentes (existant datant de 2008)
- Le précâblage pour borne de recharge pour véhicules électriques est déjà existant
- Il dispose d'unité Centrale de Production (UCP) dont le fonctionnement permet « d'aplatir » la courbe de consommation énergétique
- L'accueil de public sur place (Restaurant l'Initiative et locations de salles les Initiés) permet d'envisager un plan de communication : visibilité des panneaux, parking couvert, affichage des kWh produits, impact énergétique lié à la production des repas réduit en complément de la promotion des circuits courts...

Le second axe de cette politique repose sur le « Photovoltaïque » et « l'écomobilité » et les propositions du Comité de Direction APBA en la matière se déclinent comme suit :

- L'utilisation des énergies fossiles en général et du gaz naturel en particulier sera proscrite dans tous les nouveaux projets immobiliers ainsi que dans les programmes de rénovation,
- Le projet d'autoconsommation électrique incluant un volet écomobilité, les établissements sont invités à respecter la réglementation prévoyant un renouvellement du parc automobile à hauteur de 10% en électrique ou hybride



rechargeable. L'achat de tels véhicules s'accompagnera obligatoirement de la mise en conformité 2025 en matière de bornes recharges électriques,

- S'agissant des salariés souhaitant recharger leur véhicule personnel sur leur lieu de travail et compte-tenu du changement de réglementation au 1/01/2023, des contacts seront pris avec des prestataires extérieurs proposant des bornes de recharge en libre-service avec facturation directe au client final,
- En marge de cette réflexion, il a été rappelé dans l'optique d'un plan de sobriété énergétique de l'intérêt d'engager des opérations de relamping LED des différents établissements, qui plus est dans un contexte d'interdiction de production des tubes fluorescents type T8 à horizon septembre 2023. KS Solutions est en train de préparer une offre clé en main pour ce type de demande.

Après les années précédentes au cours desquelles nous avons mis en œuvre, construit et renouvelé de nombreux établissements, cette année 2022 a encore été une année bien chargée et a vu de nombreux dossiers (anciens et nouveaux) progresser significativement.

L'année 2022 a également été marquée par un contexte économique très perturbé du fait des événements à l'international ; cela s'est répercuté sur les coûts de l'énergie et un contexte inflationniste qui a lourdement impacté l'activité du service Patrimoine. C'est en même temps un facteur qui nous pousse à nous inscrire dans des démarches créatives et innovantes pour contrecarrer les effets de ces évolutions négatives.

## Rapport de la Commission Stratégique . . . . .

### Pilote de la commission : Paul BAJARD

En raison de la période d'intérim de la Direction Générale et de la refonte de la Commission Stratégique, 1 seule réunion s'est tenue en octobre 2022.

# 3.3 LES TERRITOIRES

## Territoire Sundgau . . . . .

### Les commissions

Les commissions créées dans le territoire permettent d'assurer les missions dévolues aux 3 administrateurs référents des 5 établissements du site de Dannemarie. Les commissions permettent de mettre en place les stratégies de projets en lien avec le budget prévisionnel établi chaque année suite aux opérations de terrain génératrices de dons et de produits.

### La Commission de Coordination de Gestion

Cette commission met en relation les administrateurs référents, dont le vice-président du territoire, le directeur du pôle de Dannemarie ainsi que les 3 directeurs adjoints des 5 établissements du site.

Il en résulte une relation étroite et constructive avec des réunions régulières (une tous les mois selon les disponibilités de chacun).

Les sujets portés par cette commission sont variés et axés sur les thématiques suivantes :

- Poursuite de l'expérimentation sur la transformation de l'offre selon le futur modèle SERAFIN-PH à l'échelle des 5 établissements du pôle
- Suivi des actualités des établissements
- Transformation de l'espace Saint-Jacques (FATH + FASPHV) en EANM (Etablissement d'Accueil Non Médicalisé) par le redéploiement des appartements de l'ex FASPHV (au nombre de 7) à destination de travailleurs handicapés les plus autonomes. Les personnes âgées retraitées sont regroupées avec ceux du FATH
- Restructuration des établissements à partir de septembre 2022
- Le point sur les réunions de rentrée
- Les bilans des CVS
- La déclinaison du projet associatif à travers la thématique de l'Autodétermination
- L'organisation opérationnelle de la campagne « brioche 2022 »
- Le suivi du budget du territoire et les choix de projets à financer à destination des personnes accueillies dans les établissements
- Le point sur les admissions au DAME et DIME à l'IME

### La Commission Vie Associative

Instance chargée de représenter, coordonner et faire vivre les actions engagées dans le secteur de Dannemarie, elle s'est réunie à 2 reprises en 2022, le 08 juin et le 09 novembre. Ce comité est représenté par :

- Des parents et amis de l'association
- Des membres bénévoles actifs du secteur de Dannemarie
- Des administrateurs référents de l'APBA
- Des personnes accueillies dans nos établissements
- Des salariés de l'association qui sont mobilisés pour des actions importantes

Rappelons les objectifs assignés à ce comité :

- La gestion du bénévolat
- L'organisation des opérations phares mobilisatrices de fonds
- La réception, le déploiement et le suivi des dons fléchés
- Le choix et le suivi des projets ponctuels à soutenir dans les établissements
- Le choix et le suivi des projets à soutenir sur plusieurs années

### La vie du territoire

La Fête des voisins s'est déroulée le vendredi 17 juin 2022 à la résidence MALRAUX (habitat inclusif).

Un temps magnifique et beaucoup de participants ont permis le succès de rendez-vous, pour déguster tartes flambées et autres saveurs de saison. La soirée était orchestrée par un travailleur ESAT pour le plaisir de toutes et tous. Le maire

de Dannemarie est venu nous rendre visite et en a profité pour faire un don de 500€.

L'EANM (FATH-FASPHV-SAJ) a organisé son barbecue annuel le mercredi 29 juin 2022 à la résidence Saint-Jacques. Une soixantaine de personnes étaient réunies, parmi lesquelles des résidents, des professionnels investis, des administrateurs et des bénévoles pour un moment de partage convivial et fort sympathique qui démontre encore le dynamisme et la bonne humeur qui règnent dans ce bel établissement.

### Rencontre avec les familles

#### LUNDI 10 OCTOBRE 2022: RÉUNION DE RENTRÉE À L'IME

20 familles présentes en présence des salariés, professeur-e-s des écoles spécialisé-e-s, du directeur adjoint et du VP du territoire.

- 1 - Présentation de la réunion et des objectifs associatifs par le VP
- 2 - Présentation de l'organisation de l'IME et des prises en charge multiforme
- 3 - Présentation des nouveaux dispositifs (PASS-AD- DIME (ex -DAME) et partenariats extérieurs
- 4 - Échanges avec les familles

#### VENDREDI 28 OCTOBRE 2022: RÉUNION DE RENTRÉE AU SAJ

- 1 - Le mot de bienvenue de l'administrateur référent
- 2 - Les changements à la tête du pôle de Dannemarie
- 3 - Présentation de Nicolas GALMAN (Directeur du pôle) auprès des familles
- 4 - Présentation de Mme RENNANE Virginie (Directrice adjointe en charge du SAJ)
- 5 - Présentation de l'organisation au SAJ (changement d'offre)
- 6 - Présentation de l'appartement témoin mis en place au SAJ
- 7 - Présentation de l'offre de loisirs avec APAMAD
- 8 - Les échanges avec les familles et autres points divers

### Point sur le bénévolat

Le bénévolat sur Dannemarie se présente sous plusieurs formes : des opérations solidaires telles que l'opération « brioche », qui draine près de 60 bénévoles-référents des 48 villages sundgauviens qui encapsulent d'autres bénévoles aidants.

L'opération « vente de sapins » s'effectue avec 5 bénévoles présents dans le comité de la vie associative.

D'autres opérations s'effectuent, au foyer de Dannemarie, avec une base de 17 bénévoles réguliers qui interviennent pour de multiples opérations pour les résidents du site.

### Point sur les actions solidaires

Plusieurs actions génératrices de fonds à destination du public sont organisées dans le territoire par la vie associative. L'opération « brioche », une institution de l'UNAPEI à l'échelle du territoire du Sundgau, a permis de dégager en 2022 la somme de 30 992 €.



L'opération «vente de sapins de Noël», qui s'est déroulée en décembre 2022, a permis d'écouler 130 sapins pour un résultat de 3 600 €.

D'autres associations participent au dynamisme du territoire et des établissements de Dannemarie par le biais de dons en nature pour des projets précis et ce depuis de nombreuses années.

Rappelons le don de 1 500€ de l'association «Les zinzins du bricolage» de Ruederbach (68560) pour l'IME de Dannemarie en cette année 2022 qui vient s'ajouter aux dons des années précédentes qui dépassent les 15 000 € cumulés. Un chèque de 610 € a été remis par le CCAS de la mairie de Carspach suite à la manifestation «semaine sans télé» organisée du 24 au 28 Octobre 2022.

Quatre soirées à thèmes (cuisine participative, les arts du cirque, jeux de société, balade en forêt et soirée théâtre), gratuites et ouvertes à tous, servent à collecter des fonds

pour le développement des solidarités dans le bassin Altkirchois. 3 associations du médico-social relevant du handicap étaient mise à l'honneur cette année (l'APBA territoire du Sundgau, l'association Marie-Pire d'Altkirch et l'APEI Sud Alsace d'Hirsingue).

Les bénévoles du territoire ont participé à la vente des primevères organisée par le KIWANIS d'Altkirch (association qui œuvre pour le bien-être des enfants), le samedi 04 mars 2022. Le KIWANIS a pu faire un don de 542,89 € à l'IME de Dannemarie.

Nous tenons, à travers ce rapport d'activité, à remercier chaleureusement les bénévoles engagés pour leur fidélité à nos valeurs et leur implication au service des personnes accueillies dans nos établissements.

**Frédéric AIAT**

Vice-Président du territoire du Sundgau

## Territoire sud

Après ces deux dernières années impactées par la pandémie Covid, nous avons repris progressivement le fil de nos activités sur ce grand bassin de vie qui compte près de 25 établissements, services et dispositifs médico-sociaux.

### Les commissions

Les commissions mises en place au sein des territoires nous permettent d'approfondir le dialogue entre administrateurs et professionnels pour un meilleur partage des informations. D'autre part, les retours de terrain faits par les administrateurs référents présents dans les établissements et services nous permettent de nourrir en permanence ce dialogue.

#### ► Commission de coordination et de gestion

- La commission s'est réunie les 8 et 29 avril 2022 pour la présentation des rapports d'activité par les directions des établissements médico-sociaux du territoire

#### ► Commission Vie Associative

- Composée d'administrateurs référents et de bénévoles, la commission s'est réunie à deux reprises :
  - le 26 avril 2022 pour organiser la fête Territoriale programmée sur le site de l'usine Stellantis à Sausheim
  - le 19 octobre 2022 pour préparation de la Fête de Noël associative programmée aux Tanzmatten de Sélestat

### La vie du territoire

L'action associative sur le territoire se caractérise notamment par la présence et l'implication des administrateurs

référents présents dans les établissements et services, par leurs participations aux conseils à la vie sociale, aux réunions de rentrée des établissements, aux fêtes et manifestations, ainsi qu'à l'accueil des nouvelles familles.

En 2022, notre présence active au sein des commissions de la Ville de Mulhouse et de l'Agglomération a permis de sensibiliser nos partenaires notamment sur le thème de l'accessibilité.

#### ► Actions menées en faveur de l'accessibilité et du respect de droits des personnes en situation de handicap

- En tant que membre de la Commission extra-municipale des Personnes Handicapées de la Ville de Mulhouse (CEM-PH), nous plaçons pour mieux faire connaître le handicap mental et ses conséquences en termes d'accessibilité et de respect des droits. La CEMPH s'est réunie en février 2022 et en juillet 2022.
- Nous participons également à la cellule de concertation Voirie-Accessibilité créée en juin 2022, qui a vocation à associer les partenaires associatifs du monde du handicap en amont des grands projets de Voirie.
- Participation de résidents des foyers mulhousiens à la semaine Européenne de la Mobilité à l'invitation de l'entreprise SOLEA - journée découverte avec visite du site et circuit en bus accompagné par des agents de prévention (septembre 2022).
- Sensibilisation au handicap mental des personnels d'accueil de la Ville de Mulhouse et de la m2A en vue de la certification S3A (novembre 2022).

#### ► Mois du cerveau

- Nous sommes membre du Copil et partenaire de la manifestation «Mois du Cerveau» initiée en 2008 par

un collectif d'associations, en collaboration avec la Ville de Mulhouse. Programmée du 30 avril au 30 mai 2022, cette manifestation propose un programme destiné à mieux connaître les maladies du cerveau.

#### ► Tutelle

- En tant que membre du CA de l'Association Tutélaire d'Alsace, nous participons à la défense et à la protection des majeurs protégés. Nous organisons régulièrement des échanges entre professionnels des foyers mulhousiens et mandataires judiciaires pour améliorer la qualité de la prise en charge des résidents.

#### ► Conseils à la Vie sociale (CVS)

- Les sept administrateurs référents nommés dans les différents établissements du territoire ont participé aux 45 réunions CVS qui se sont tenues en 2022.
- Les administrateurs du Pôle Enfance et Education participent régulièrement aux réunions de rentrée dans les établissements en présence des familles.

#### ► Réunions d'information et de conseils proposées aux familles

- 30/11/22 : réunion organisée avec la délégation mulhousienne de la CARAC, (mutuelle d'épargne, de retraite et de prévoyance partenaire de l'Unapei) sur les thèmes suivants « comment protéger les ressources d'un proche en situation de handicap ? » et « comment anticiper la transmission de mon patrimoine ? »

#### ► Loisirs, Fêtes et Manifestations

- « Ciné Relax » en partenariat avec le cinéma Bel Air, cinq séances de cinéma ont été programmées en 2022 avec une moyenne de 35 personnes en situation de handicap par séance.
- Soirée discothèque « White Butterfly » en partenariat avec le Club 1900 : cinq soirées ont été proposées en 2022 avec une moyenne de près de 200 personnes en situation de handicap par soirée.
- Les 9 et 16 juin 2022 : projection au cinéma Bel Air du film « Confinécus », reportage poignant sur le quotidien des salariés et résidents du foyer du Moulin au plus fort de la pandémie « Covid ». Une centaine de personnes ont assisté aux séances.
- 25 et 26 juin 2022 : Fête Territoriale organisée sur le site de l'usine Stellantis à Sausheim en partenariat avec l'Association de collectionneurs de voitures anciennes AV2A avec en prime une compétition E-Sport course automobile sur jeu vidéo « les 24h APBA ».
- 27 novembre 2022 : Fête de Noël APBA aux Tanzmatten de Sélestat devant près de 600 convives (personnes en situation de handicap et familles).

#### ► Action solidaire « Cartes de vœux »

- Initiée par l'Unapei, cette opération est relayée sur le territoire 68 par les familles Capdet et Frare.

**Francis SCHALLER**

Vice-Président du territoire Sud

## Territoire Centre

Le Territoire Centre n'a pas manqué d'activités et de nombreux dossiers ont été traités. Nous avons participé aux réunions de la Commission Accessibilité de la ville de Colmar et avons sensibilisé les personnes présentes à l'accessibilité dans les lieux publics aux personnes présentant un handicap mental.

La SoliRun's, une course destinée exclusivement aux personnes en situation de handicap et organisée par Course Horizon a été un des points forts de l'année. Elle a eu lieu le 26 Juin 2022 à la base nautique de Colmar-Houssen et a permis de dégager un bénéfice partagé entre diverses associations dont l'ADAPEI Papillons Blancs d'Alsace.

Pour la 2<sup>e</sup> année la MasterClass de cuisine a été organisée au Dôme de Mutzig le 08 novembre 2022 et plusieurs de nos établissements ont participé à ce concours, soulignons que la meilleure commis de la journée est issue de l'ESAT de Colmar qui n'a pas de cuisine, il s'agit de Mme Fanny ZIEGLER.

La remise des médailles du travail et des diplômes de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) a été un autre moment fort pour nos travailleurs en ESAT. Nous

enregistrons également de nombreuses admissions dans nos différents ESAT du territoire Centre.

Enfin, nous avons entamé un gros travail de préparation à la sensibilisation des familles à l'autodétermination des personnes en situation de handicap.

### Les Commissions

#### LA COMMISSION DE COORDINATION ET DE GESTION (CCG)

La CCG s'est réunie en date du 28 Mars 2022 à la MAS de Turckheim pour la restitution des rapports d'activité des établissements du territoire Centre. Cette réunion a permis d'échanger entre les Professionnels et les Administrateurs et de prendre connaissance des activités de chaque établissement du territoire Centre. Toutes les personnes présentes ont participé à l'ensemble des présentations ce qui a permis à chacun de se faire une idée du travail réalisé et des difficultés rencontrées dans les établissements qu'elles ne fréquentent pas habituellement. Cette rencontre a également permis de parler d'une éventuelle fête du territoire qui a été unanimement approuvée, cette fête a donc fait son retour à la MAS de Turckheim le 17 Septembre 2022 sur le thème de la kermesse. Je tiens à saluer l'implication de



tous, professionnels, bénévoles de l'ACSM, administrateurs et parents. Un grand merci à tous et en particulier à l'ESAT de Sélestat qui a nourri les 230 personnes présentes.

### **CONSEILS DE LA VIE SOCIALE (C.V.S.)**

Les réunions du Conseil à la Vie Sociale (CVS) de tous les établissements se sont tenues avec beaucoup d'implication de la part de tous les élus et représentants des différentes instances. Un seul sujet de préoccupation : la faible représentation des familles. C'est un réel problème et les familles devraient se saisir des CVS des établissements qui accueillent leurs enfants pour mieux connaître le fonctionnement et la vie de l'établissement. Je fais ici un appel aux familles qui souhaiteraient s'impliquer dans les CVS.

### **Les établissements**

Quelques points significatifs sont à relever : à l'ESAT de Sélestat le Directeur d'établissement a changé et nous enregistrons le retour de M. Emile KLING. D'autre part l'ESAT fait désormais partie des commerçants de Sélestat.

Enfin après de nombreuses années de collaboration avec la société EJOT et dans le cadre de leur 100<sup>e</sup> anniversaire, les employés de cette société ont décidé d'offrir un véhicule électrique à l'ESAT de Sélestat le 31-01-2022.

Pour l'ESAT de Colmar, un appel à projet nous a permis de récupérer 3 000 € de subvention, complété par le don de 500 € de l'un de nos donateurs d'ordre. Nous disposons de 3 500 € que les travailleurs ont décidé d'affecter à la réalisation de fresques dans les ateliers pour égayer les locaux. Notons que ces fresques seront réalisées par l'ESAT Evasion de Sélestat et certains de nos travailleurs participeront à leurs réalisations.

Après plusieurs changements de direction, le Graethof à Guebwiller et la résidence Henner à Colmar ont retrouvé la stabilité avec la nomination de deux nouvelles Directrices Adjointes.

### **Fêtes et manifestations**

De nombreuses fêtes ont été organisées dans les établissements et la participation active des personnes accueillies et des professionnels a rendu ces fêtes possibles. Toujours très conviviales et appréciées de tous, fêtes de carnaval, fêtes d'été, fête des vendanges, fêtes d'automne et de Noël ont été autant de moments de rencontres et d'échanges avec les travailleurs ou résidents et leurs familles mais aussi les professionnels qui les accompagnent.

La fête de Noël et la fête du territoire Centre ont également été largement appréciées de tous. La demande d'organisation future de celles-ci est faite par de nombreuses personnes.

### **Bénévolat**

Les établissements et l'A.C.S.M. ont pu profiter de la présence de bénévoles grâce auxquels le sport, les loisirs et la culture ont été autant de moments de convivialité et de divertissement pour nos résidents.

### **Association Culturelle et Sportive Montjoie (A.C.S.M.)**

L'A.C.S.M. a retrouvé sa vitesse de croisière et grâce aux bénévoles les sorties sportives et culturelles se sont organisées tout au long de l'année. Les sportifs licenciés ont aussi été largement à l'honneur, le tir à l'arc pratiqué dans le club de droit commun de Munster a permis à Raphaël d'être sacré champion de France sénior en 2022.

L'Assemblée Générale de l'A.C.S.M. s'est tenue le 15 Juin et le nombre de personnes présentes nous permet de voir l'avenir avec une certaine sérénité. Je tiens à remercier tous les bénévoles qui assurent les entraînements et les sorties.

**Joël STIHLE**

Vice-président du Territoire Centre

## Territoire Nord

### Mot d'introduction

L'année 2022, dans la continuité des années précédentes, a été rythmée par la poursuite des travaux qui préparent l'avenir de notre Association: autodétermination, habitat inclusif, transformation de l'offre, projet d'action associative, évolution et adaptation de l'organisation de l'APBA.

L'évolution positive de la crise sanitaire a permis de retrouver un début de normalité dans les échanges entre personnes accompagnées, familles et professionnels. Des événements familiaux et festifs ont pu être organisés pour le plus grand bonheur de toutes et tous.

### Les commissions

#### LA COMMISSION DE COORDINATION ET DE GESTION (CCG)

Bien que la CCG n'ait pu se réunir encore cette année, les administrateurs référents ont été tenus régulièrement informés des activités des établissements. Les CR d'activité des établissements ont été présentés en CVS (Conseil de la Vie Sociale).

#### LA COMMISSION VIE ASSOCIATIVE (CVA)

La commission vie associative s'est réunie le 4 novembre à l'ESAT de Haguenau.

Cette première réunion de la CVA de l'après COVID avait pour but premier de renouer physiquement le contact entre les administrateurs du territoire et de réfléchir à des actions réalisables dans le court et moyen terme en liaison avec le projet d'action associative découlant du projet associatif dont les 4 grandes orientations sont :

- ▶ 1. Placer le choix de vie et le pouvoir de la personne au cœur de son accompagnement, tout au long de sa vie
- ▶ 2. Tout mettre en œuvre pour ouvrir à la personne un accès universel aux droits et à la liberté de choix
- ▶ 3. Innover dans l'accompagnement de la personne
- ▶ 4. Affirmer notre modèle associatif parental d'entrepreneurs militants

Trois points ont fait l'objet d'un travail et d'un suivi particulier : l'autodétermination, la gestion et le suivi des adhérents, le bénévolat.

### L'autodétermination

La première réunion avec les familles s'est déroulée le 8 décembre à la MAS de Lingolsheim. Le bilan global de la réunion et de l'atelier collectif autour des leviers et des freins de l'autodétermination s'est révélé très positif. Les prochaines réunions se dérouleront au premier semestre 2023 par bassin de vie et par type de public accueilli.

- ▶ La gestion et le suivi des adhérents

Le mouvement parental est l'ADN de notre association et les familles en sont le socle. À la suite des fusions successives, la gestion des adhérents était devenue compliquée et chronophage. L'association s'est dotée récemment d'un outil logiciel spécifique (Assoconnect) pour assurer cette mission. Une réflexion est menée afin de rendre cette gestion et ce suivi encore plus efficaces.

#### ▶ Le bénévolat

Plus d'une vingtaine de bénévoles interviennent régulièrement dans les établissements du territoire Nord, principalement au sein du Pôle Accueil spécialisé et du pôle hébergement-accompagnement. Ces bénévoles méritent toutes notre reconnaissance pour leur engagement, leur disponibilité et leur soutien.

### La vie du territoire

#### MANIFESTATIONS

##### ▶ Fête du territoire

Le bien-être ; c'était le thème de la journée festive du territoire Nord qui s'est déroulée le 10 septembre dernier sur le site de Duttlenheim. Et nous avons toutes et tous ressenti ce bien-être tout au long de cette journée exceptionnelle de retrouvailles. Grâce à une organisation et à une préparation remarquables, personnes accompagnées, familles, salariés, amis, invités ont passé une excellente journée dans une ambiance conviviale et familiale. La météo elle-même a eu le bon goût de faire mentir les prévisions. Les bénéfices de cette journée ont permis de financer deux projets proposés par les établissements et l'achat d'un barnum pour nos manifestations.

##### ▶ Portes ouvertes à l'ESAT de Haguenau-Wissembourg

Le 8 octobre, l'ESAT de Haguenau-Wissembourg s'était mis sur son 31 pour accueillir les familles, les représentants légaux, les amis, et les inviter à la découverte du nouvel ESAT «Ateliers Barberousse» situé rue St Exupéry à Haguenau. Tout en déambulant dans les différents ateliers et espaces en suivant un parcours très bien fléché, les visiteurs ont pu approfondir leurs connaissances sur cet établissement magnifique, son origine, ses donateurs d'ouvrage et son fonctionnement. Un petit quiz à remplir tout au long du parcours permettait aux plus curieux de repartir avec de jolis lots.

Des personnes accompagnées volontaires ont présenté aux visiteurs leur travail avec professionnalisme, compétence et fierté.

Pas moins de 280 personnes ont profité des salles du restaurant et de la terrasse pour prolonger cette visite ou faire une pause avant de repartir de plus belle à la chasse aux réponses du quiz.

Un grand merci aux professionnels et aux travailleurs pour cette fort sympathique journée et un grand bravo pour l'organisation sans faille. Nous avons rencontré des



personnes accompagnées heureuses, des professionnels motivés et dévoués évoluant dans un environnement de travail exceptionnel.

L'Association peut être légitimement fière de cette réalisation qui permet à nos enfants de trouver leur place dans la société. Le travail est un formidable outil d'inclusion.

► **Semaine du Handicap Ostwald – 14 au 20 novembre**  
Depuis plus de 10 ans, la ville d'Ostwald organise une semaine du handicap en novembre. Depuis le début, l'Adapei du Bas-Rhin, puis l'Adapei Papillons Blancs y participent. Cette année notre Association était représentée par le FAS de Duttlenheim et la plasticienne Valérie Grande. La semaine a été riche en rencontres, en partage, en échanges, en émotions..., grâce à l'implication de tous les acteurs du territoire, et tout particulièrement des enfants et des personnes en situation de handicap !

Dans un courriel en date du 22 novembre, Madame Tatiana LEOPOLD-ZILLIOX, responsable de la direction de la communication et services à la population, remercie chaleureusement toutes les personnes qui ont contribué à la réussite de cette manifestation.

#### **ACTION CITOYENNE: « PARLONS POLITIQUE »**

La loi 2019 dite loi de programmation 2018-2022 et de réforme de la justice avec un volet spécifique sur les mesures de protection interdit la privation du droit de vote de fait. Dans la suite du travail réalisé en 2021 à l'occasion des élections départementales et régionales, des cafés débats ont été organisés en début d'année à Haguenau, Lingolsheim et Mutzig afin de sensibiliser et d'informer les personnes accompagnées qui le souhaitent sur les élections présidentielles au travers trois ateliers :

- C'est quoi être citoyen en France
- Je découvre les candidats
- Je me prépare à voter (avec reconstitution d'un bureau de vote). Ces cafés débats ont été une vraie réussite avec des participants enthousiastes, curieux et attentifs.

Un grand merci au Service ETAPES qui a réalisé des outils remarquables pour sensibiliser les personnes en situation de handicap à ces élections, qui a préparé les co-animateurs des cafés débats (personnes accompagnées, professionnels et administrateurs) et les assesseurs intervenants dans les bureaux de vote à Lingolsheim.

#### **REMISES DES MÉDAILLES DU TRAVAIL**

En fin d'année se sont déroulées les traditionnelles remises des médailles du travail dans les établissements en présence des familles, des professionnels et des administrateurs. Au cours de très belles cérémonies, chaque récipiendaire a été mis à l'honneur et son parcours remémoré.

#### **Actions solidaires**

La traditionnelle Opération "vente de chocolats et de thés" a été organisée pour les fêtes de fin d'année à l'initiative de

Mesdames Marie-Claire Guehl et Monique Wunderlich. Les bénéficiaires de cette opération (5 921,00 €) ont permis d'offrir un chèque-cadeau à tous les résidents qui sont restés dans les établissements d'hébergement du TN le soir de Noël. Un grand merci aux bénévoles qui se sont investis dans l'organisation de cette opération.

Les résidentes et résidents du FHTH Haguenau-Wissembourg, soutenus par des parents bénévoles et les salariés de l'établissement ont organisé localement la « Campagne de Noël 2022 » de l'UNAPEI. La vente d'objets et de cartes de vœux leur a permis de dégager un bénéfice de près de 1 270,09 euros. Cet argent sera utilisé au profit des actions menées par le CVS. Un grand bravo pour leur initiative et leur implication dans cette campagne.

#### **Les Associations « Filles »**

Deux associations « filles » rayonnent sur notre territoire :

- CASCAD : Club d'Animations Sportives et Culturelles des structures d'Accueil de Duttlenheim pour le bassin de Duttlenheim ;
- MALICES : Mouvement Animation Loisirs Insertion Culture et Sports pour le bassin de Haguenau-Wissembourg.

Ces deux associations proposent la pratique du sport adapté et des sorties « détente et découverte » à leurs adhérents. Les assemblées générales ordinaires, suivies d'une journée récréative dansante, sont l'occasion pour les sportifs, familles, proches et amis de se retrouver autour d'un bon repas et de passer une très agréable journée.

Toutes nos félicitations à nos camarades sportifs de CASCAD qui ont glané la bagatelle de 43 médailles dont 25 en or, 12 en argent et 6 en bronze.

Un grand merci à l'APBA pour le soutien apporté à ces deux associations.

#### **Représentation**

Notre Association, pour le Territoire Nord, est représentée dans différentes instances locales départementales et régionales :

- CIAPH (Commission intercommunale d'accessibilité aux personnes Handicapées) de la Communauté de Communes de la Région de Haguenau) ;
- CCAS (Centre Communale d'Action Sociale) de Haguenau ;
- EPSAN (Établissement Public de Santé Alsace Nord) à Brumath au Conseil de Surveillance ;
- URAPEI Alsace ;
- Collège de Duttlenheim / CA - classe ULIS ;

**Jean-Pierre SERBONT**

Vice-président du Territoire Nord

## 3.4 LES RELATIONS EXTERNES

### Participation à la vie du mouvement et aux instances . . . . .

#### Le mouvement Parental Gestionnaire.

##### UNAPEI NATIONALE

L'Assemblée Générale de 2022 a eu lieu à Montpellier. Un certain nombre d'administrateurs dont notre Président M. Serge MOSER ont participé à cette manifestation. L'APBA a participé à la démarche ORIGAMI de l'Unapei qui a pour objectif de créer une dynamique de groupe entre les différentes associations du mouvement parental.

##### UNAPEI GRAND EST

La présidence de l'Unapei Grand Est est assurée par M. Jean-Claude Jacoby. MM. Serge MOSER notre président et Prinio FRARE sont administrateurs de l'Unapei Grand Est.

##### URAPEI ALSACE

A la suite de la création de la CeA, l'URAPEI Alsace a été réactivée; M. Serge MOSER en est devenu le président.

##### UDAPEI 67 ET 68

L'UDAPEI 68 a assuré sa mission dans le Haut-Rhin entre les différentes associations affiliées au mouvement parental et les instances départementales et régionales durant toute l'année 2022.

M. Prinio FRARE est le président de l'UDAPEI 68.

L'UDAPEI 67 a assuré sa mission dans le Bas-Rhin entre les différentes associations affiliées au mouvement parental. M. Claude MATHIS en est le Président-adjoint et M. François WUNDERLICH est administrateur de cette instance départementale.

##### MDPH

A la suite de la création de la CeA, les MDPH 67 et 68 ont fusionné avec une diminution de moitié des représentations des personnes en situation en Handicap. M. Prinio FRARE et M. Serge MOSER sont suppléants en ce qui concerne le handicap mental.

##### ARS GRAND EST (AGENCE RÉGIONAL DE SANTÉ)

##### CTS 5 (CONFÉRENCE DE TERRITOIRE DE SANTÉ)

**CPT 68** (COMMUNAUTÉ PSYCHIATRIQUE TERRITORIALE DU HAUT-RHIN)

**PTSM 68** (PROJET TERRITORIAL DE SANTÉ MENTALE DU HAUT-RHIN)

M. Prinio FRARE est membre de ces instances au titre de l'UDAPEI 68 et représente l'APBA.

**LE CDCA** (CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'AUTONOMIE)

La CDCA est composée de deux formations spécialisées, une pour les personnes handicapées et une pour les personnes âgées.

##### LA CRSA

M. Serge MOSER représente l'Unapei Grand Est.

#### Les représentations externes autres que celles dans les Instances officielles de l'ARS et des Conseils Départementaux (CD)

Des Administrateurs ou des délégués par l'APBA sont membres de collèges des usagers dans les Conseils de Surveillances des hôpitaux du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

#### Instances européennes et internationales

M. Claude MATHIS fait partie de la commission Handicap chargée des relations entre l'Unapei et les instances européennes et internationales.

#### Collectivités locales

##### CCAS

Un certain nombre d'Administrateurs de l'APBA sont membres des CCAS dans différentes communes du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

##### m2A (COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DE MULHOUSE)

M. Francis SCHALLER est membre de la commission Accessibilité au sein de la m2A.

# 3.5

## LES ASSOCIATIONS FILLES ACS MONTJOYE, ASCETH, CASCAD, MALICES

### Rapport d'activité CASCAD . . . . .

**Président: M. François WUNDERLICH**  
**Club d'Animation Sportive et Culturelle d'Accueil de Duttlenheim.**

L'association compte 200 membres en 2022. Sur ces 200 membres, il faut compter 108 sportifs dont 29 personnes font au moins deux activités, soit sportive ou culturelle.

#### Le pôle sportif

Il stipule la mise en place d'un projet sportif, participation de nos équipes dans les différentes manifestations sportives départementales, régionales et nationales et pour les non compétiteurs, l'éveil, l'initiation et l'aspect ludique du jeu et donc l'épanouissement. Le pôle sportif est encadré par 1 professeur d'EPS et 2 bénévoles.

Au total 108 personnes sont inscrites aux différentes activités de CASCAD. 42 personnes ont pris une licence pour pouvoir participer aux différents championnats

#### FOOTBALL: 14 LICENCIÉS

- ▶ Futsal
  - Championnat du Bas-Rhin à Strasbourg, L'équipe 1 s'est classée 1<sup>re</sup>, et l'équipe 2 classée 2<sup>e</sup>
  - Championnat Régional L'équipe 1 est montée sur la première marche du podium et l'équipe 2 a décroché la 2<sup>e</sup> place.
- ▶ Football
  - Championnat départemental à Strasbourg L'équipe 1 de CASCAD est montée sur la 3<sup>e</sup> marche du podium.

#### TENNIS DE TABLE: 14 LICENCIÉS

- Championnat régional à Schiltigheim, 20 participants, 4 médailles d'or, 3 médailles d'argent et 2 médailles de bronze.

#### PÉTANQUE: 13 LICENCIÉS ET 5 LOISIRS

- Championnat régional à Illzach 13 participants, 2 médailles de bronze

#### NATATION: 5 LICENCIÉS ET 5 LOISIRS

- Championnat départemental à Dachstein, piscine du Triangle, Toutes divisions, 4 participants, 8 médailles d'or, 7 médailles d'argent, 1 médaille de bronze
- Championnat régional à Sélestat, Toutes divisions, 5 participants, 12 médailles d'or, et 2 médailles d'argent
- Championnat de France, Toutes divisions, 4 participants, 2 médailles d'or, 1 médaille d'argent et 1 médaille de bronze

#### Le pôle culturel

- ▶ Danse: 15 personnes
- ▶ Randonnée et culture: 22 personnes
- ▶ Soit un total de 37 personnes

#### RANDONNÉE

4 randonnées ont été faites, nous avons eu la coupe de la troisième place pour le groupe le plus nombreux (15)

#### DANSE

15 personnes ont montré leur savoir-faire lors de l'AG du 5 mars 2023

#### Conclusion

Un total de 5 coupes pour le Foot, et 26 médailles d'or, 13 médailles d'argent et 6 médailles de bronze pour les autres disciplines, soit pour l'année sportive 2022 un total de 45 médailles et 5 coupes.

Félicitations à tous les sportifs, et particulièrement au professeur de sport qui sait motiver les sportifs pour arriver à ce résultat!

Félicitations aux sportifs qui participent et qui ne rapportent pas de médailles, l'essentiel est de participer aux différentes compétitions. Ils ont également beaucoup de mérite! Je félicite également les personnes qui font de la danse et de la randonnée pour leur implication et leur dynamisme, et un grand merci également aux bénévoles.

## Rapport d'activité MALICES. . . . .

**Président: M. André BROCKER**  
**Mouvement Animation Loisirs Insertion Culture et Sports**

Après deux années particulièrement difficiles, l'exercice 2021-2022 a commencé sous les meilleurs auspices le 23 octobre 2021 avec notre désormais traditionnelle journée récréative organisée à l'occasion de notre Assemblée générale. Ce furent des retrouvailles gaies, chaleureuses, dans une ambiance festive et bon enfant, malgré l'omniprésence du trouble-fête dont le nom « COVID 19 » ne parvient pas à quitter nos esprits. Nous avons pris toutes les précautions pour qu'il ne vienne pas gâcher ces retrouvailles.

Aujourd'hui, nous avons appris à vivre avec. Ce qui aurait pu s'apparenter à un mauvais rêve est malheureusement une dure réalité et une réalité qui dure. Des signes qui ne trompent pas indiquent qu'il faut rester plus que jamais très prudent et continuer à respecter les gestes barrières. Notre Association Malices s'est adaptée à cette situation sanitaire particulière, sans angoisse et avec réalisme. Les activités ont repris doucement pour cet exercice 2021-2022.

Pour cet exercice 2021-2022, l'association comptait **87 adhérents**.

### Le conseil d'administration

Notre conseil d'administration est l'instance dirigeante de Malices et organise la vie et les activités de l'association. Il a siégé 3 fois : le 10 septembre 2021, le 23 octobre 2021 (élection du Bureau) et le 29 avril 2022.

### Les activités organisées

#### LE SPORT ADAPTÉ

La saison sportive a débuté le 9 septembre 2021 et s'est achevée le 23 juin 2022 autour d'un fort sympathique verre de l'amitié à l'Espace sportif Sébastien Loeb de Haguenau où nous avons nos habitudes depuis quelques années déjà. Toujours aussi dynamiques et appréciées, ces heures de détente se déroulaient tous les jeudis de 17 h 30 à 18 h 30. Pour remercier Charlyne, nos sportifs lui ont offert une énorme tablette de chocolat noir.

Pourquoi du chocolat noir ?

Parce que selon les experts, le chocolat noir possède des capacités stimulantes qui pourraient permettre d'améliorer les performances sportives. À consommer cependant avec modération.

Un grand merci à la Ville de Haguenau qui met à la disposition de notre Association une très belle salle, vaste et lumineuse, pour le plus grand bonheur de nos sportifs. La saison 2022-2023 a repris à le 9 septembre dans les mêmes conditions qu'en 2021-2022.



Bravo Thierry! Quelle souplesse!  
 Julien s'économise et observe



Manifestement, chacun interprète à sa manière les consignes de Charlyne! Devinez qui se prend pour un oiseau ?



## LES SORTIES

Deux journées détente et découverte ont été organisées :

- La traditionnelle journée récréative à Reichshoffen à l'occasion de l'Assemblée générale le 23 octobre 2021 ;
- Une sortie découverte à Bruchsal en Allemagne avec visite du château et du musée des automates à musique.

### ► L'assemblée générale du 23 octobre 2021

Malgré les contraintes sanitaires, l'assemblée générale du 23 octobre 2021 à Reichshoffen et la journée récréative qui a suivi ont été une fois de plus une pleine réussite. Le buffet froid était excellent, l'ambiance festive, la musique entraînante et les danseurs au top de leur forme. Quelques-uns se sont même découverts des talents de chanteur, le tout sans perturber la météo plutôt clémente.

Les bénévoles s'activent au buffet pour le plus grand plaisir de nos papilles



### ► Le 11 juin dernier

Pour la seconde fois, Malices franchissait la frontière franco-allemande pour une journée de visite et découverte au château de Bruchsal.

Après un excellent repas au restaurant «ZUM BÄREN», nous sommes allés à la découverte des automates à musique tous plus ingénieux et sophistiqués les uns que les autres. Certains formaient un orchestre complet et se louaient pour animer des après-midis ou soirées dansantes.

La visite du musée terminée, chacun pouvait à sa guise et à son rythme admirer les différentes salles du château richement décorées et meublées.

Après deux années particulièrement éprouvantes, la saison Malices 2021-2022 a été une belle saison de retrouvailles. Merci à toutes celles et ceux qui œuvrent pour la bonne marche de l'Association et qui ont permis que ces activités soient organisées. Merci pour votre fidélité et continuez à prendre grand soin de vous et de vos proches. L'aventure continue !



## Rapport d'activité ACS Montjoye . . . . .

**Dominique TRANZER**

**Association Culturelle et Sportive Montjoye secteur Colmar, Turckheim et Munster**

Les activités de l'association ACS Montjoye ont retrouvé leur rythme de croisière, étalées sur l'ensemble de l'année en fonction des saisons, au rythme d'une sortie chaque mois :

- En hiver : 3 sorties à la neige, raquette ou marche, après l'effort, un repas en ferme-auberge.
- Au printemps : activités natures et/ou culturelles, en fonction des intérêts de nos membres : visites à la ferme avec dégustation, sorties en forêt, expositions culturelles.
- Début juillet, notre sortie annuelle ouverte à tous : membres, sympathisants, personnes isolées.
- En automne et à Noël, des sorties culturelles, des visites guidées (saboterie, fromagerie, musées) et quelques marchés de Noël.

L'année s'est clôturée par notre fête de Noël autour de la musique et d'un buffet bien garni.

Pour les sportifs, les tireurs à l'arc se sont distingués lors du championnat de France 2022 : sur les 5 sportifs, 2 médailles d'or, 2 médailles d'argent et un champion de

France : Raphaël (senior).

L'accompagnement autour de ces sportifs est une réussite en termes d'inclusion puisque ces derniers s'entraînent depuis 2021 au sein du Club des Archers de Munster, 2 fois par semaine.

N'oublions pas le tennis de table, activité suivie par 6 personnes avec 2-3 encadrants bénévoles, eux-mêmes anciens champions.

La vie de l'ACS Montjoye ne serait pas possible sans un partenariat actif avec les établissements de l'APBA (prêts de véhicules, de salles, ...) et sans l'implication de nos bénévoles tout au long de l'année, qui restent également disponibles lors de manifestations au sein de l'association gestionnaire. N'hésitez pas à nous rejoindre pour 2023 !

## Conclusion . . . . .

Durant cette année 2022, la vie et l'animation dans les différents territoires de l'APBA ont encore été perturbées par les contraintes de la crise sanitaire.

Néanmoins, il a de nouveau été possible d'organiser des événements attendus par les personnes accueillies, à l'aide des salariés, familles et bénévoles.

Les actions entamées, engagées avant le Covid, ont pu reprendre : Autodétermination, projet associatif, habitats inclusifs, accessibilité, partenariats divers.....

Les bénévoles de l'association ont permis de reprendre peu à peu les activités sportives, les sorties culturelles ; bien sûr, la fête de Noël APBA et selon les territoires : fêtes des territoires, des voisins, des vendanges, portes ouvertes, soirées discothèque, ... pour la plus grande joie des intéressés.

Nous saluons la disponibilité et l'engagement de l'ensemble des salariés qui ont tous fait preuve d'une forte implication et d'une grande solidarité afin d'assurer le fonctionnement des établissements et des services, la protection et le bien-être des personnes accueillies.

L'année 2022 a également été marquée par le départ du Directeur Général, la période d'intérim de la Direction Générale menée par Mme Anna MINVILLE, puis le recrutement d'un nouveau Directeur Général.

Grâce à vous et avec vous, chers parents et amis, nous continuerons en 2023 d'œuvrer pour faire entendre la voix des personnes en situation de handicap et leurs familles.

**Marie-Claude PUCHE,**  
Secrétaire



4

**LISTE DES MEMBRES  
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
EN DATE DU 18 JUIN 2022**



Frédéric AIAT,  
Vice-président Territoire du Sundgau



Paul BAJARD



Marie-José BICH-STRAUB



Dominique BONVALLOT



Jean-Paul COLESSE



Patrice DUPUY



Prinio FRARE



Clément HAAS



Michel KOEBEL, Secrétaire  
Fin de mandat à l'AG du 18 juin 2022



Antoine LALLEMAND



Jean-Luc LEMOINE



Patrick LEONET,  
Trésorier et Pilote de la Commission  
Financière



Jean-Marie MARSEILLE



Claude MATHIS,  
Président Adjoint



Serge MOSER,  
Président et Pilote de la Commission  
Stratégique



Marie-Claude PUCHE, secrétaire



Maria ROYON



Donato SANCHEZ,  
Pilote de la Commission Patrimoine  
Fin de mandat à l'AG du 18 juin 2022



Francis SCHALLER,  
Vice-président Territoire Sud



Jean-Pierre SERBONT,  
Vice-président Territoire Nord



Joël STIHLE,  
Vice-président Territoire Centre



François WUNDERLICH

\* En bleu : membres du Bureau



5

**RAPPORT MORAL  
ET D'ORIENTATION**

# 5.1 RAPPORT MORAL



## Préambule

L'année 2022 a été marquée par le licenciement du Directeur Général et la mise en place d'un intérim assuré par Mme Anna MINVILLE. Je tiens encore à la remercier pour son engagement et son courage. Mr Pierre TASSETTI, notre Directeur Général, nous a rejoints le 1<sup>er</sup> février 2023. L'année 2022 a aussi été

marquée par la restructuration des pôles :

- la fusion des ESAT et des EA en un pôle Travail,
- la fusion des pôles Hébergement 67 et 68.

Nous avons vécu, comme tout le secteur médico-social, une importante tension des ressources humaines en raison d'une désaffection des métiers de l'accompagnement mais aussi en raison du Ségur de la santé, où notre secteur a été et est encore le grand oublié et ceci malgré une large mobilisation.

Nous vivons actuellement une crise sans précédent, comparable à aucune autre crise connue.

La situation économique liée à la fois à la crise sanitaire et au conflit ukrainien a un impact majeur :

- Baisse du pouvoir d'achat des personnes accompagnées et de nos salariés
- Augmentation colossale du prix du gaz et l'électricité, avec des augmentations de 300%
- Des donneurs d'ordre en difficulté voir en cessation d'activité

L'APBA a été impactée comme tout le secteur médico-social avec ses conséquences sur l'accompagnement des personnes, en particulier dans le secteur spécialisé.

Le pôle Travail a du mal à trouver de nouveaux marchés et comme vous l'avez vu dans le rapport financier, cela n'a pas été sans conséquence économique dans la gestion propre de notre association.

Je tiens à remercier les équipes éducatives et paramédicales, les services généraux et administratifs, tout l'encadrement ainsi que le personnel de l'Education Nationale, qui, par leur investissement, ont maintenu un accompagnement de qualité des personnes que nous accompagnons, malgré le manque de professionnels dans certains établissements, et les difficultés de recrutement jamais rencontrées jusqu'à présent. Mais elles n'ont rien lâché ; elles ont toujours été

à coté de nos enfants, nos frères et sœurs, nos amis. Leur engagement va au-delà de leur rôle de salariés.

Je tiens à remercier tout le pôle Travail, encadrants, salariés de l'EA, TH. Les projections de commandes ne peuvent dépasser les deux semaines. Ce qui nécessite une recherche de nouveaux marchés en flux tendu et en conséquence une grande adaptabilité de nos salariés des EA et de nos travailleurs handicapés à des marchés multiples. Le bilan financier reste certes négatif, mais le serait bien plus sans l'engagement de tout le pôle Travail.

Mais malgré cette situation complexe qui met en difficulté tout notre secteur, malgré le manque de moyens, les difficultés de recrutement, une crise à la fois économique, environnementale et sociétale, l'APBA continue à tout mettre en œuvre pour construire un futur désirable et réalisable :

- ▶ Une personne en situation de handicap qui voit une amélioration de la qualité de vie, à travers un accompagnement à forte valeur ajoutée tenant compte de la triple expertise et la défense de ses droits fondamentaux.
- ▶ Une personne en situation de handicap autodéterminée en capacité de faire ses choix de vie et en capacité de s'autoreprésenter.
- ▶ Un écosystème social, des familles qui bénéficieront de services sociaux, juridiques, de possibilités de répit, qui pourraient s'intégrer dans une communauté bienveillante et interactive.
- ▶ Enfin, des salariés, des professionnels qui trouveront encore plus de sens dans leur travail, un cadre protecteur, dans ce monde qui s'ubérise de jour en jour.

**Serge MOSER,**  
Président

## La mise en œuvre opérationnelle du Projet associatif . . . . .

Cette mise en œuvre doit s'organiser autour de 2 axes qui sont totalement intriqués :

- Le projet d'entreprise
- Le projet de l'action associative

L'élaboration du projet d'entreprise doit pouvoir d'appuyer sur un état des lieux des établissements et services. Une évaluation interne de l'ensemble des pôles autour des faiblesses, forces, risques et opportunités a été initié tout au long de l'année 2022. Un audit interne tant structurel que financier a été mis en œuvre au sein du pôle Travail à partir du 2<sup>e</sup> trimestre 2022. L'objectif de cette démarche est à la fois de finaliser en 2023 le projet d'entreprise et le plan de redressement du pôle Travail.

Le projet d'action associative a été finalisé fin 2022.

Il s'organise autour de plusieurs axes :

- Sensibiliser et former les familles et proches à l'autodétermination et la triple expertise
- Défendre les droits des personnes en situation de handicap et leur famille
- Mettre en place une démarche de plaidoyer
- Développer l'autoreprésentation
- Communiquer sur l'APBA et son projet associatif
- Développer le bénévolat
- Dynamiser l'action associative

Le Project d'action associative va être mis en œuvre en 2023.

## La création de solutions . . . . .

En 2022, l'APBA a été en capacité de proposer des solutions nouvelles tant dans l'Enfance que dans le secteur Adulte :

- La Création d'une UEMA DAR de 7 places à Cronembourg
- Une extension de 2 places du SESSAD TSA 67
- Une extension de 20 places du SAMSAH autisme pour la création d'un SAMSAH TSA avec déficience intellectuelle
- Une extension de 5 places de la MAS de Jour pour la MAS à Dom
- Une transformation de 20 places des IMPros (Bollwiller et Illzach) pour la création de 30 places d'un SESSAD Pro.

Certes ces créations ne sont pas à la hauteur des besoins. Mais 19 enfants ou adolescents et 25 adultes vont bénéficier d'un vrai accompagnement.

## La démarche « Autodétermination » . . . . .

Pour l'APBA, l'Autodétermination reste l'alpha et l'omega de l'accompagnement que nous proposons. Sans Autodétermination, les choix de vie ne sont pas choisis mais bien imposés.

Cette démarche a été initiée dès 2019 en collaboration avec la Haute École du Travail Social de Genève (HETS) représentée par le Pr Manon MASSE. Des formations en E-learning, un coaching des référents Autodétermination des établissements et services ont été initiés. Un e-learning des familles a été mis route.

## Le mouvement parental . . . . .

L'APBA a la capacité et la légitimité d'accompagner les profonds changements de société et de pratiques d'accompagnement que requièrent l'Autodétermination et l'inclusion. Nous tenons cette légitimité de notre double positionnement pleinement assumé, à la fois d'opérateur et de militant.

La légitimité de l'APBA est renforcée par notre appartenance à l'Unapei, un réseau national dont nous avons été membre fondateur en 1960. Nos actions ont toujours été en accord avec les principes fondamentaux de cette union nationale et notre nouveau Projet Associatif est en parfaite adéquation avec les orientations actuelles de l'Unapei :

- Accompagner chaque personne à être actrice de sa vie,
- Accélérer l'évolution de la société,
- Affirmer notre modèle associatif parental d'entrepreneur militant.

Nous participons régulièrement aux séminaires, webinaires et tables rondes de l'Unapei. Un administrateur de notre association est membre du conseil d'Administration de l'Unapei.

L'APBA s'investit depuis toujours dans les émanations régionales et départementales de l'Unapei. Les présidences de l'UDAPEI 68 et de l'URAPEI Alsace sont assurées par des administrateurs de notre association. Deux administrateurs de l'APBA sont membre du conseil d'administration de l'Unapei Grand Est ; à ce titre il est membre titulaire de la CRSA.

## Remerciements . . . . .

Tout cela a été possible uniquement grâce à la communauté que nous sommes, la communauté de destins qui nous unit, nous les personnes en situation de handicap et nous les familles et la communauté des aidants professionnels qui nous accompagne.

Je tiens à vous remercier vous tous :

- Tous les administrateurs et en particulier le Président-Adjoint M. Claude MATHIS, les quatre vice-présidents de territoire, M. Jean-Pierre SERBONT pour le Nord, M. Joël STIHLE pour le Centre, M. Francis SCHALLER pour le Sud et M. Frédéric AIAT pour le Sundgau, le pilote de la commission financière M. Patrick LEONET qui est également notre trésorier, le pilote de la commission patrimoine M. Jean-Paul COLESSE, le pilote de la commission stratégique Mr Paul BAJARD et notre secrétaire Mme Marie-Claude PUCHE.
- L'ensemble des professionnels, La prise en charge des personnes accompagnées ne serait possible sans leur professionnalisme et leur abnégation
- Les parents, les familles qui sans relâche se battent pour leurs enfants, leurs frères et sœurs
- Les amis et sympathisants à notre cause
- Les donateurs d'ordre, qui nous font confiance

- Les services de l'Agence Régionale de Santé (ARS) et de la Communauté européenne d'Alsace (CeA), nos financeurs qui nous ont accompagnés tout au long de cette crise
- Les associations de notre mouvement, Unapei, Unapei Grand EST, Unapei Alsace UDAPEI 67 et 68 et NEXEM
- Nos quatre associations filles, CASCAD, ASCETH, ACSM Montjoie et MALICES, notamment leurs présidents respectifs, M. François WUNDERLICH, Mme Marie-Paule HEITZ et le nouveau président M. Yvan BONOMME, Mme Dominique TRANZER et M. Jean-Pierre SERBONT
- Les autres associations du médico-social de la communauté européenne d'Alsace et du Grand Est
- Les personnalités, élus locaux, départementaux, régionaux et nationaux, qui soutiennent nos actions et nos projets
- Mais je tiens avant tout à remercier les personnes en situation de handicap, nos frères humains. Leur force de résilience, leur courage, leur volonté de vivre sont pour moi le moteur de mon engagement, de notre engagement.





## Conclusion

Nous vivons une période complexe et il nous est difficile de nous projeter.

Mais la communauté de destins que nous sommes a su encore une fois s'adapter, aller au-delà des problématiques, des difficultés.

Mais il s'agit d'être pro-actifs, ne pas juste subir.

L'APBA a pour responsabilité de rendre possible notre futur désirable et réalisable.

Et je suis intimement convaincu que la communauté de destins que nous sommes va réussir ce challenge, cet ambitieux projet qui nous anime tous.

Je vous remercie de votre écoute.

# 5.2 RAPPORT D'ORIENTATION

Nous vivons une crise sans précédent ; notre pays, le secteur médico-social, l'APBA, vit une crise sans précédent :

- Une crise économique avec une flambée des prix et une augmentation exponentielle des coûts d'électricité et de gaz. Ces hausses fragilisent nos faibles marges de manœuvre.
- Une activité économique en dents de scie, sans lisibilité ni perspectives claires, qui impacte fortement le pôle Travail de l'APBA avec, pour la 3<sup>e</sup> année consécutive, un déficit de plus de 3 millions d'euro.

- Une crise des ressources humaines avec une pénurie de professionnels médicosociaux. Le Covid a fait apparaître les fragilités du secteur. Par ailleurs, le rapport au travail des salariés évolue et interroge le fonctionnement de nos établissements et services.

- Des établissements, des équipes sont mis sous tensions, des places doivent être gelées.

## Une crise sociétale

- ▶ Notre secteur a clairement été oublié et maltraité par le Ségur de la Santé. Les plaies sont béantes et ont du mal à cicatriser.
- ▶ L'ONU ne cesse de critiquer le modèle français, sans pour autant faire de propositions réalistes, en particulier dans le domaine de la déficience intellectuelle.
- ▶ Le statut des travailleurs au sein des ESAT est interrogé, avec une remise en cause de nos valeurs et de notre engagement. Là encore, pas de propositions pour mieux articuler l'accompagnement et la réalité du modèle économique de ces établissements ;
- ▶ Un discours dominant sur la société inclusive qui, comme le souligne Luc Gateau « se révèle profondément hypocrite ». Il fait porter sur les personnes en situation de handicap et leurs familles l'effort d'adaptation à leur environnement, et continue à leur imposer de vivre dans une société qui les exclut ». Un manque de lisibilité et des inquiétudes

sur la réalité des moyens alloués à la transformation de l'offre et au virage de l'inclusion. Un discours dominant qui occulte :

- Les listes d'attentes qui s'aggravent
- Le nonaccès à des accompagnements en nombre et de qualité
- Le nonaccès aux droits

La condamnation de la France par l'Europe en Décembre 2022 montre bien la non prise en compte des besoins des personnes en situation d'handicap en France.

Mais ce constat alarmant ne doit pas nous faire baisser les bras. La communauté de destin que nous sommes, nous tous, personnes accompagnées, familles, professionnels a déjà fait un grand chemin depuis plus de 50 ans et le poursuivra. Nous devons avancer en ayant comme repères les valeurs

qui nous animent ; la défense des droits et l'amélioration de la qualité de vie des personnes accompagnées mais aussi de leurs familles.

*Nous réaffirmons encore et toujours notre ambition à ce que l'accompagnement des personnes qui présentent une déficience intellectuelle, de l'autisme, un handicap psychique ou un polyhandicap soit notre champ de compétence.*

*Nous revendiquons avec force la promotion d'une société solidaire et inclusive.*

*Nous revendiquons tout autant le développement de réponses médico-sociales. Qui peut croire que nous pourrions faire disparaître d'un coup de baguette magique IME, MAS, FAM, FAS sans mettre en danger les personnes ?*

*Nous ferons la promotion des parcours de vie auto déterminés, en co-construction avec la personne elle-même.*

*Nous militerons auprès des pouvoirs publics pour l'application de la loi de 2005 qui prévoit une cohérence entre les besoins de la personne et les moyens dédiés à la compensation.*

*Pas plus mais pas moins que tout citoyen.*

*Nous faisons nôtre la devise de l'Unapei :*

*« Liberté des choix, égalité des voix, respect des droits »*

Les orientations pour l'année à venir devront prendre en compte la crise que vit le secteur médico-social et plus

particulièrement l'APBA, dans la mise en œuvre de notre Projet Associatif et la construction de notre modèle du futur. Ces 3 dernières années ont mis notre organisation, notre modèle sous tension avec l'émergence des faiblesses, des points de vigilance mais aussi des forces et des opportunités.

Ce modèle futur doit nous permettre de sortir de cette crise mais non pas dans une logique purement gestionnaire.

Il devra certes intégrer les réalités économiques, sociétales et environnementales, répondre aux réglementations, à la politique de l'état

Mais il devra avant tout être en adéquation avec les ambitions de notre Projet Associatif.

Il s'agit d'être pragmatique et réaliste tous en étant ambitieux.

Nous en avons la responsabilité morale.

## Déclinaisons opérationnelles . . . . .

Notre modèle futur s'appuiera sur les 2 déclinaisons opérationnelles de notre Projet Associatif :

- Projet d'entreprise pour les établissements et services
- Projet d'action associative pour le volet militant

Ces 2 déclinaisons sont totalement intriquées et interdépendantes, car nous ne sommes qu'une seule entité, l'APBA.

Nous allons construire ce modèle, cette cathédrale sur des fondations saines.

### ► Rien n'est possible sans une situation financière saine.

Nos déficits successifs mettent en difficulté notre association, en particulier dans la mise en œuvre de notre Projet Associatif, mais surtout dans la survie de notre pôle Travail.

Nous allons dès cette année mettre en place un plan d'action de retour à l'équilibre à fin 2026. Celui-ci va être finalisé par le directeur général Mr Pierre TASSETTI et son équipe.

### ► Il faut un cap opérationnel clair.

Mr Pierre TASSETTI a dès son arrivée, avec l'ensemble du Comité de direction, mis en place un groupe de travail autour du Projet d'Entreprise qui devrait être finalisé pour la fin de l'année 2023. Sur la base du Projet Associatif et des réflexions menées par la commission stratégique, il permettra de doter l'association d'une vision, d'une stratégie opérationnelle ainsi que de plans d'actions et d'objectifs permettant de clarifier nos priorités et de redonner de la cohérence à notre organisation et aux équipes.

Le Projet d'Entreprise constituera également un support de développement et de collaboration avec nos partenaires et organismes de tutelles.

### ► Il faut des moyens.

Il constituera également le socle à partir duquel nous engagerons nos échanges avec l'Agence Régionale de Santé et la Collectivité européenne d'Alsace, dans la perspective de la signature du nouveau CPOM que nous signerons en 2024.

C'est à travers ces trois axes que nous allons construire le futur désirable et réalisable de notre Projet Associatif.



## Mise en place des 3 axes . . . . .

Naturellement, l'APBA n'a pas attendu la mise en place de ces 3 axes pour mettre en œuvre le Projet Associatif :

- L'habitat inclusif est en route avec pas moins de 7 projets sur l'ensemble de l'Alsace.
- L'IMPRO va construire un modèle d'accompagnement plus inclusif et plus transversal dans notre association.
- Un service de coordination de parcours interne a vu le jour afin d'éviter toute rupture de parcours.
- Nous avons milité depuis le début pour la communauté 360 ; l'ARS nous a octroyé la gestion de cette communauté sur toute l'Alsace. Il s'agit de voir au-delà de notre seule association, en particulier pour les personnes sans solution. Cette communauté permettra de proposer des solutions de façon transversale entre plusieurs associations ou institutions.

Notre ADN est la militance. Défendre la personne et sa famille, proposer des formations des services supports, fédérer la communauté de destins que nous sommes est de la responsabilité du mouvement parental. C'est là notre spécificité, notre force.

Les enjeux de l'action associative sont réels. Nous avons imaginé une organisation associative qui créera à la fois du lien, des services d'entraide, d'écoute, d'information et de formation. Elle vous sera présentée par le Président Adjoint Mr Claude MATHIS à l'issue de mon discours. Il s'agit de nous réunir, de nous entraider, nous, parents et aidants et nous, personnes en situation de handicap. La communauté de destins que nous sommes existe déjà et ne demande qu'à s'épanouir.

## Conclusion . . . . .

Il est donc de notre responsabilité collective :

- De consolider les fondations de notre modèle tant d'un point de vue budgétaire que du modèle d'accompagnement
- De permettre à la Personne de s'autodéterminer et de s'autoreprésenter
- D'accompagner cette société inclusive tout en préservant l'institution quand elle est nécessaire
- De ne laisser personne sur le bas-côté

Je suis intimement convaincu que nous allons sortir par le haut de cette crise multiforme et que nous allons répondre à l'ensemble de ces challenges.

Je ne sais comment exprimer ma fierté de représenter l'APBA, de représenter la communauté de destins que nous représentons ; les personnes accompagnées qui ont tant à nous apprendre, les familles tellement aimantes et bienveillantes, les salariés qui se battent tous les jours à nos côtés avec abnégation et valeurs morales ; ils l'ont bien montré pendant les heures les plus sombres du covid.

Vous êtes tous pour moi ma source d'inspiration.

Nous allons tous ensemble Construire ce futur désirable et réalisable. Ensemble, plus loin plus fort !

Merci de votre écoute

**Serge MOSER**  
Président

# 6

## LEXIQUE DES SIGLES

<b>AASBR</b> .....	Association Action Sociale Bas Rhin
<b>ABA</b> .....	Analysis Behavior Applied (analyse du comportement appliqué)
<b>ACSM</b> .....	Association Culturelle et Sportive Montjoye
<b>ADEME</b> .....	Agence de l'Environnement et de la Maitrise de l'Énergie
<b>ADJ</b> .....	Accueil de Jour
<b>ADMR</b> .....	Association Aide à Domicile en Milieu Rural
<b>AEA</b> .....	Alsace Entreprise Adaptée
<b>AED</b> .....	Action Éducative à Domicile
<b>AEMO</b> .....	Action Éducative en Milieu Ouvert
<b>AES</b> .....	Allocation d'Éducation Spéciale
<b>AESH</b> .....	Accompagnant des Élèves en Situation de Handicap
<b>AG</b> .....	Assemblée Générale
<b>AGEFIPH</b> .....	Association de Gestion de Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
<b>AHA</b> .....	Avenir Handicap Alsace
<b>AMI</b> .....	Appel à Manifestation d'Intérêt
<b>AMP</b> .....	Aide Médico-Psychologique
<b>ANESM</b> .....	Agence Nationale de l'évaluation et de la qualité des Établissements et Services sociaux et Médico-sociaux
<b>APAMAD</b> .....	Association Pour l'Accompagnement et le Maintien A Domicile
<b>APBA</b> .....	Adapei Papillons Blancs d'Alsace
<b>ARS</b> .....	Agence Régionale de Santé
<b>ARSEA</b> .....	Association Régionale Spécialisée d'action sociale d'Éducation et d'Animation
<b>AS</b> .....	Aide soignant(e)
<b>ASCETH</b> .....	Association Sportive et Culturelle des Etablissements pour Travailleurs Handicapés
<b>ASE</b> .....	Aide Social à l'Enfance
<b>ASFAM</b> .....	Assistante Familiale
<b>ASI</b> .....	Agent de Service Intérieur
<b>ASL</b> .....	Association Syndicale Libre
<b>ASS</b> .....	Assistant de Service Social
<b>ASSP</b> .....	Accompagnement, Soins et Service à la Personne
<b>ASSR</b> .....	Attestation Scolaire de Sécurité Routière
<b>ATA</b> .....	Association Tutélaire d'Alsace
<b>CA</b> .....	Conseil d'Administration
<b>CA</b> .....	Chiffre d'affaire
<b>CAF</b> .....	Caisse d'Allocations Familiales
<b>CAMSP</b> .....	Centre d'Action Médico-Sociale Précoce
<b>CAPE</b> .....	Contrat d'Accompagnement Parents-Enfants
<b>CAPEAP</b> .....	Centre d'Accueil pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés et Plurihandicapés
<b>CASCAD</b> .....	Club d'Animation Sportive et Culturelle d'Accueil de Duttlenheim
<b>CCAS</b> .....	Centre Communal d'Action Sociale
<b>CCG</b> .....	Commission de Coordination de Gestion

<b>CDD</b>	Contrat à Durée Déterminée
<b>CCDT</b>	Contrat à Durée Déterminée Tremplin
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée
<b>CDRS</b>	Centre Départemental de Repos et de Soins
<b>CDSA</b>	Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie
<b>CEA</b>	Communauté Européenne d'Alsace
<b>CEE</b>	Certificat d'Economie d'Energie
<b>CEMPH</b>	Commission Extra-Municipale des Personnes Handicapées
<b>CESF</b>	Conseiller en Economie Sociale et Familiale
<b>CHE</b>	Centre Hospitalier d'Erstein
<b>CMP</b>	Centre Médico-Psychologique
<b>CODIR</b>	COmité de DIRection
<b>COFEPS</b>	Collectif des Organismes de Formation Experts en Pédagogie Spécialisée
<b>COMDIR</b>	COmité de DIRection
<b>COFIL</b>	Comité de pilotage
<b>CPOM</b>	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
<b>CPP</b>	Chargé de Parcours Professionnel
<b>CPT</b>	Communauté Psychiatrique Territoriale
<b>CRA</b>	Centre de Ressources Autisme
<b>CRSA</b>	Conférence Régionale de la Santé et de l'Autonomie
<b>CS</b>	Comité Social
<b>CSE</b>	Comité Social et Economique
<b>CSSCT</b>	Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail
<b>CTS</b>	Conférence de Territoire de Santé
<b>CUI</b>	Contrat Unique d'Insertion
<b>CVS</b>	Conseil de la Vie Sociale
<b>DACQ</b>	Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité
<b>DAME</b>	Dispositif d'Accompagnement Médico-social
<b>DAMRI</b>	Document d'Analyse et de Maîtrise du Risque Infectieux
<b>DAPPE</b>	Dispositif d'Appui aux Professionnels de la Protection de l'Enfance
<b>DAR</b>	Dispositif d'Auto Régulation
<b>DDQC</b>	Direction du Développement, de la Qualité et de la Communication
<b>DIME</b>	DIspositif Médico-Educatif
<b>DIU</b>	Dossier Informatique de l'Usager
<b>DNP</b>	Dynamique Naturelle de Parole
<b>DPO</b>	Délégué à la Protection des Données
<b>DRH</b>	Direction des Ressources Humaines
<b>DSIM</b>	Direction des Systèmes d'Information et des Moyens
<b>DUERP</b>	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
<b>EAJE</b>	Établissement d'Accueil du Jeune Enfant
<b>EANM</b>	Établissement d'Accueil Non Médicalisé
<b>EBP EP</b>	Entretiens Bilan et Perspectives et Entretiens Professionnels
<b>EHPAD</b>	Établissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
<b>EI</b>	Évènement Indésirable
<b>EI/EP</b>	Entretien Individuel / Entretien Professionnel
<b>EJE</b>	Éducateur(trice) de Jeunes Enfants
<b>EMAS</b>	Équipe Mobile d'Appui à la Scolarisation
<b>EMIHAN</b>	Équipe Mobile d'intervention Handicap Alsace Nord
<b>EMR</b>	Équipe Mobile Ressource
<b>EMS</b>	Équipe Mobile de Soins
<b>EN</b>	Éducation Nationale
<b>EPSAN</b>	Établissement Public de Santé Alsace Nord
<b>ERP</b>	Établissement Recevant du Public
<b>ERP</b>	Entreprise Ressource Planning (RH)
<b>ES</b>	Éducateur(trice) Spécialisé(e)
<b>ESAT</b>	Établissement et Service d'Aide par le Travail
<b>ESEIS</b>	École Supérieure Européenne de l'Intervention Sociale
<b>ESMS</b>	Établissement et Service Médico-Social
<b>ETC</b>	Espaces de Travail Collaboratif

<b>ETP</b>	Équivalents Temps Plein
<b>EV</b>	Espace Vert
<b>FALC</b>	Facile À Lire et à Comprendre
<b>FAM</b>	Foyer d'Accueil Médicalisé
<b>FAQ</b>	Foire Aux Questions
<b>FAS</b>	Foyer d'Accueil Spécialisé pour adultes handicapés non travailleurs
<b>FASPHV</b>	Foyer d'Accueil Spécialisé pour Personnes Handicapées Vieillissantes
<b>FATH</b>	Foyer d'Accueil des Travailleurs Handicapés
<b>FHTH</b>	Foyer d'Hébergement pour Travailleurs Handicapés
<b>FTTH</b>	Fiber To The Home (Fibre optique jusqu'au domicile)
<b>GAP</b>	Groupe d'Analyse des Pratiques
<b>GHRMSA</b>	Groupe Hospitalier de la Région de Mulhouse et Sud-Alsace
<b>HACCP</b>	Hazard Analysis Critical Control Point
<b>HAS</b>	Haute Autorité de Santé
<b>HUS</b>	Hopitaux Universitaires de Strasbourg
<b>ICANS</b>	Institut de Cancérologie Strasbourg Europe
<b>IDE</b>	Infirmier Diplômé d'Etat
<b>IDEL</b>	Infirmier Diplômé d'Etat Libéral
<b>IME</b>	Institut-Médico-Educatif
<b>IMP</b>	Institut-Médico-Pédagogique
<b>IMPJE</b>	Institut-Médico-Pédagogique pour Jeunes Enfants
<b>IMPro</b>	Institut-Médico-Professionnel
<b>ICANS</b>	Institut de CANcérologie Strasbourg europe
<b>ISO</b>	Organisation Internationale de Normalisation
<b>ITEP</b>	Instituts Thérapeutiques Educatifs et Pédagogiques
<b>LSF</b>	Langue des Signes Française
<b>M2A</b>	Mulhouse Alsace Agglomération
<b>MALICES</b>	Mouvement Animation Loisirs Insertion Culture et Sports
<b>MAS</b>	Maison d'Accueil Spécialisé
<b>MDPH</b>	Maison Départementale des Personnes Handicapées
<b>ME</b>	Moniteur(trice) Éducateur(trice)
<b>MECS</b>	Maisons d'Enfants à Caractère Social
<b>MHaVie</b>	Mesure des Habitudes de Vie
<b>MJC</b>	Maison des Jeunes et de la Culture
<b>NTIC</b>	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
<b>OETH</b>	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
<b>OPCO</b>	OPérateurs de COmpétences
<b>PAI</b>	Protocole d'Accueil Individualisé
<b>PAP</b>	Plan d'Accompagnement Personnalisé
<b>PAQ</b>	Plan d'Amélioration de la Qualité
<b>PCPE</b>	Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées
<b>PDA</b>	Préparation des Doses à Administrer
<b>PDC</b>	Plan de Développement des Compétences
<b>PEC</b>	Parcours Emploi Compétences
<b>PECS</b>	Picture Exchange Communication System
<b>PHA</b>	Pôle Hébergement et Accompagnement
<b>PIA</b>	Projet Individualisé d'Accompagnement
<b>PIE</b>	Plan Inter-Etablissement
<b>PMI</b>	Protection Maternelle et Infantile
<b>PMO</b>	Prestation en Milieu Ordinaire
<b>PODD</b>	Pragmatic Organisation Dynamic Display
<b>PP</b>	Projet Personnalisé
<b>PPI</b>	Plan Prévisionnel d'Investissement
<b>PPRT</b>	Plan de Prévention des Risques Technologiques
<b>PRAPRI Pact</b>	Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail
<b>PSH</b>	Personne en Situation de Handicap
<b>PSP</b>	Plan Stratégique du Patrimoine
<b>PTD</b>	Programme Technique Détaillé

<b>PTSM</b>	Projet Territorial de Santé Mentale
<b>PUI</b>	Pharmacie à Usage Intérieur
<b>QVT</b>	Qualité de Vie au Travail
<b>RAE</b>	Reconnaissance des Acquis de l'Expérience
<b>RBPP</b>	Recommandation des Bonnes Pratiques Professionnelles
<b>RETEX</b>	Retour d'Expérience
<b>RGPD</b>	Règlement Général sur la Protection des Données
<b>RH</b>	Ressources Humaines
<b>RPS</b>	Risques PSychosociaux
<b>RSAA</b>	Réseau de Santé Sud Alsace
<b>RSE</b>	Responsabilité Sociétale des Entreprises
<b>RSSA</b>	Réseau Santé Sud Alsace
<b>S3A</b>	Symbole d'Accueil, d'Accompagnement et d'Accessibilité
<b>SAAD</b>	Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile
<b>SAHJ</b>	Structure d'Activités de Jour et d'Hébergement
<b>SAJ</b>	Service d'Accueil de Jour
<b>SAMSAH</b>	Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes en situation de Handicap
<b>SAS</b>	Service des Affaires Sociales
<b>SAVE</b>	Service d'Accompagnement Vers l'Emploi
<b>SAVS</b>	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
<b>SDEA</b>	Syndicat Des Eaux et de l'Assainissement
<b>SDI</b>	Sans Déficience Intellectuelle
<b>SERAFIN PH.</b>	Services et Etablissements Réforme pour Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées
<b>SESSAD</b>	Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile
<b>SMIC</b>	Salaire Minimum de Croissance
<b>SQVT</b>	Semaine pour la Qualité de Vie au Travail
<b>SST</b>	Sauveteur Secouriste du Travail
<b>SWOT</b>	Strengths - Weaknesses - Opportunities - Threats (outils menace, opportunités, forces et faiblesses)
<b>TDAH</b>	Trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité
<b>TEACCH</b>	Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped Children
<b>TED</b>	Troubles Envahissants du Développement
<b>TH</b>	Travailleur Handicapé
<b>TMS</b>	Troubles Musculosquelettiques
<b>TSA</b>	Trouble du Spectre de l'Autisme
<b>UCP</b>	Unité Centrale de Production
<b>UCP</b>	Union des Chauffeurs Professionnels
<b>UDAF</b>	Union Départementale des Associations Familiales
<b>UDAPEI</b>	Union Départementale des Associations de Parents et Amis des Personnes Handicapées Mentales
<b>UEA</b>	Unités d'Enseignement Autisme
<b>UEE</b>	Unités d'Enseignement Elémentaire
<b>UEMA</b>	Unités d'Enseignement Maternelle Autisme
<b>ULIS</b>	Unités Localisées d'Inclusion Scolaire
<b>UNAPEI</b>	Union Nationale des Associations de Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales
<b>URAPEI</b>	Union Régionale des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés
<b>VAD</b>	Visite à Domicile
<b>VAE</b>	Validation des Acquis par l'Expérience
<b>VAIS</b>	Vie Affective, Intime et Sexuelle
<b>VARS</b>	Vie Affective Relationnelle et Sexuelle
<b>VRAIS</b>	Vie Relationnelle Affective Intime et Sexuelle







## Le siège

Direction Générale  
2 avenue de Strasbourg  
68350 BRUNSTATT-DIDENHEIM  
Tél. 03 89 32 74 40

### ENFANCE ET ÉDUCATION

**DAR**  
(Dispositif d'Autorégulation)  
Collège de SCHILTIGHEIM  
Tél. 03 89 97 78 77

**IME Jeanne Sirlin**  
30a rue de Delle  
68210 DANNEMARIE  
Tél. 03 89 08 07 70

**IMP Bollwiller**  
24 rue des Acacias  
68540 BOLLWILLER  
Tél. 03 89 83 68 82

**IMPJE Mulhouse**  
15 avenue de Bruxelles  
68350 BRUNSTATT-DIDENHEIM  
Tél. 03 89 36 24 24

**IMPRO Bollwiller**  
3 avenue du Château  
68540 BOLLWILLER  
Tél. 03 69 58 70 20

**IMPRO Mulhouse**  
Les Glycines  
15 rue de Mulhouse  
68110 ILLZACH  
Tél. 03 69 58 70 14

**Micro-crèche**  
« La Colline aux Papillons »  
15 avenue de Bruxelles  
68350 BRUNSTATT-DIDENHEIM  
Tél. 03 89 27 93 30

**PCPE –**  
**Pôle de Compé-tences et**  
**de Prestations Externalisées**

**EMAS - Equipe Mobile**  
**d'Appui à la scolarisation**  
2 avenue de Strasbourg  
68350 BRUNSTATT-DIDENHEIM  
Tél. 03 69 58 70 34

**DAPPE - Dispositif d'Appui**  
**aux Professionnels de**  
**la Protection de l'Enfance**  
Tel: 06 13 60 55 17

**SESSAD Autisme**  
Mulhouse – Thann  
14 avenue de Bruxelles  
68350 BRUNSTATT-DIDENHEIM  
Tél. 03 89 32 74 74

**SESSAD 68 - Plateforme TSA**  
Saint-Louis / Altkirch  
15 avenue de Bruxelles  
68350 BRUNSTATT-DIDENHEIM  
Tél. 03 89 36 24 10

**SESSAD TSA 67**  
**Plateforme Autisme 3**  
UEA Molsheim  
21 avenue du Gral De Gaulle  
67190 MUTZIG  
Tél. 03 88 97 78 77

**UEEA / DAR**  
(Dispositif d'Autorégulation)  
5 rue Alfred GIESS  
68780 MORSCHWILLER-LE-BAS  
Tél. 03 89 32 74 74

**UEMA Mulhouse**  
École des Hauts Poiriers  
15 rue du Lézard  
68100 MULHOUSE  
Tél. 03 89 32 74 74

**UEMA Scherwiller**  
8 rue de l'Alumnat  
67750 SCHERWILLER  
Tél. 03 88 97 78 77

### ACCUEIL SPÉCIALISÉ

**CAPEAP**  
20 rue des Acacias  
68540 BOLLWILLER  
Tél. 03 89 83 68 80

**FAM/FAS Duttlenheim**  
**Résidence de la Forêt (FAM)**  
**Résidence de la Bruche**  
(FAS)

21 rue des Chevreuils  
67120 DUTTLENHEIM  
Tél. 03 88 48 21 40

**FAM Hœnheim**  
**Résidence de la Grossmatt**  
34 rue François Mauriac  
67800 HOENHEIM  
Tél. 03 88 62 50 80

**MAS Galilée**  
6 place Galilée  
67380 LINGOLSHEIM  
Tél. 03 88 10 35 70

**MAS de Jour**  
22 rue des Acacias  
68540 BOLLWILLER  
Tél. 03 89 83 68 80

**MAS Turckheim**  
7 route d'Ingersheim  
68230 TURCKHEIM  
Tél. 03 89 27 93 25

### HÉBERGEMENT ET SERVICES

**Foyer Dannemarie**  
(FATH, FASPHV)  
9 rue de la Brigade Alsace  
Lorraine  
68210 DANNEMARIE  
Tél. 03 89 08 07 70

**Foyer Graethof (FATH)**  
7 rue du Rempart  
68500 GUEBWILLER  
Tél. 03 89 83 01 90

**Résidence Cap Cornely**  
(FAM – FATH - FASPHV)  
11 rue Albert Macker  
68100 MULHOUSE  
Tél. 03 69 58 70 32

**Résidence Le Felsbourg**  
(FHTH)+ SAVS 67  
21 avenue Général de Gaulle  
67190 MUTZIG  
Tél. 03 88 77 54 57

**Résidence Les Hespérides**  
(FHTH) + SAVS 67  
6 rue du Château  
67380 LINGOLSHEIM  
Tél. 06 86 18 12 21

**Résidence Henner (FATH)**  
30 rue Henner  
68000 COLMAR  
Tél. 03 89 21 21 00

**Résidence du Houblon**  
(FHTH)  
9 rue du Puits  
67500 HAGUENAU  
Tél. 03 88 90 90 89

**Résidence du Landsberg**  
(FATH)  
42 rue de la Ménagerie  
67100 STRASBOURG  
Tél. 03 88 77 74 72

**Résidence Le Moulin**  
(FATH - FASPHV)  
40 rue Marcel Maire  
68200 MULHOUSE  
Tél. 03 89 32 74 61

**Résidence le Patio (FHTH)**  
(FATH - FASPHV)  
13 rue du Général Abel Douay  
67160 WISSEMBOURG  
Tél. 03 88 90 90 89

**Résidence la Rose (FHTH)**  
22 rue de Betzheim  
67500 HAGUENAU  
Tél. 09 62 11 34 16

**SAJ Dannemarie**  
9 rue de la Brigade Alsace  
Lorraine  
68210 DANNEMARIE  
Tél. 03 89 08 07 70

**SAJ Mulhouse**  
27 rue Freddy Willenbucher  
68100 MULHOUSE  
Tél. 03 69 58 70 02

**SAJ Soultz**  
32 route d'Issenheim  
68360 SOULTZ  
Tél. 03 69 58 70 01

**SAMSAH Autisme SDI**  
4 rue de Chemnitz  
68200 MULHOUSE  
Tél. 03 89 46 04 42

**SAVS Colmar**  
47 rue Morat  
68000 COLMAR  
Tél. 03 69 28 09 10

**SAVS Guebwiller**  
62 rue du Général de Gaulle  
68500 GUEBWILLER  
Tél. 03 69 58 70 05

**SAVS Haguenau**  
9 rue du puits  
67500 HAGUENAU  
Tél. 03 88 90 90 89

**SAVS Mulhouse**  
4 rue de Chemnitz  
68200 MULHOUSE  
Tél. 03 89 46 04 42

### TRAVAIL ET FORMATION

**Alsace-EA Atelier JeuSer**  
4 rue de la Vapeur  
67800 BISCHHEIM  
Tél. 03 88 77 74 70

**Alsace-EA Colmar**  
165 rue du Ladhof  
68000 COLMAR  
Tél. 03 89 41 14 78

**Alsace-EA Atelier Relais**  
« La Blanchisserie d'Ettore Bugatti »  
1A rue des Peupliers  
67120 DORLISHEIM  
Tél. 03 88 77 74 70

**Alsace-EA Wittenheim**  
14 rue du Périgord  
68270 WITTENHEIM  
Tél. 03 89 57 02 10

**Centre de formation régional**  
**ETAPES**  
24 rue du Château  
67380 LINGOLSHEIM  
Tél. 03 88 77 54 57

**ESAT Ateliers Barberousse**  
16 rue St-Exupéry  
67500 HAGUENAU  
Tél. 03 88 73 97 73

**ESAT Ateliers de la Bruche**  
21 rue des Chevreuils  
67120 DUTTLENHEIM  
Tél. 03 88 48 21 48

**ESAT Ateliers**  
**de la Cotonnade**  
8 rue Texunion  
68120 PFASTATT  
Tél. 03 89 32 78 00

**ESAT Ateliers du**  
**Haut-Koenigsbourg**  
6 route de Bergheim  
BP 166  
67603 SÉLESTAT Cedex  
Tél. 03 88 82 12 22

**ESAT Ateliers de l'III**  
Parc d'activités des Nations  
Rue de l'Europe  
67230 BENFELD  
Tél. 03 88 10 35 70

**ESAT Ateliers de la Lauter**  
58 rue de l'Industrie  
67160 WISSEMBOURG  
Tél. 03 88 54 84 14

**ESAT Ateliers**  
**de la Renardière**  
Rue de la Renardière  
67570 ROTHAU  
Tél. 03 88 48 44 66

**ESAT Colmar**  
165 rue du Ladhof  
68000 COLMAR  
Tél. 03 69 28 01 40

**ESAT Illzach**  
13 avenue de Suisse  
68110 ILLZACH  
Tél. 03 89 31 37 40

**ESAT Kaemmerlen**  
38 rue de Delle  
BP 34 68210 DANNEMARIE  
Tél. 03 89 08 07 80

**ESAT Soultz**  
32 route d'Issenheim  
68360 SOULTZ  
Tél. 03 89 62 16 80