

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023

EDITO DU PRÉSIDENT

Serge MOSER



L'année 2023 a prolongé les défis de 2022, avec des crises économiques, sociales, et environnementales persistantes. Comme tout le secteur médico-social, l'APBA a subi de graves conséquences économiques, rencontrant des difficultés majeures dans le recrutement de personnel qualifié et accumulant un déficit dans notre budget propre de 12 millions d'euros en 4 ans et pour la première fois un déficit dans le budget contrôlé.

Notre patrimoine nous permet de faire face à cette situation. Mais nous avons une responsabilité morale de retrouver un équilibre financier. C'est bien celui-là qui permettra à notre association d'offrir une meilleure qualité de vie à la personne en situation de handicap, à travers une vie choisie au sein de la société, comme tout un chacun.

Nous sommes des parents engagés partageant une même histoire, celle de nos enfants porteurs d'un handicap.

Nous sommes des personnes avec un handicap mais aussi et surtout capables.

Nous sommes des professionnels qualifiés et engagés. C'est ensemble que nous ferons face à l'ensemble de ces challenges.

Le plan opérationnel 2023-2026 répondra à cette injonction de retour à l'équilibre budgétaire tout en mettant en œuvre notre Projet associatif.

Les mots d'ordre seront :

- Efficience dans sa définition la plus noble
- Plan de retour à l'équilibre économique au niveau du Pôle Travail

- Négociation du CPOM
- Accompagnement centré sur les besoins et attentes des personnes, à l'aide de techniques à haut niveau de preuve
- Innovation dans l'accompagnement, dans nos partenariats et dans l'inclusion dans la société
- Militance pour que la personne en situation d'handicap soit reconnue dans sa singularité

Notre association a assuré sa mission de service public depuis plus de soixante ans. L'APBA restera engagée dans sa mission d'accompagnement et de défense des droits des personnes en situation de handicap et continuera à développer des solutions pour favoriser l'autodétermination et la participation sociale des personnes en situation de handicap.

Notre association s'engage donc dans les différents plaidoyers de l'Unapei. Le plaidoyer quant à la condamnation de la France par l'Europe ou le plaidoyer concernant la future réforme des ESAT en sont les meilleurs exemples

Le mouvement parental alsacien va, sous l'impulsion de l'APBA, initier un plaidoyer quant aux personnes aux amendements Creton qui sont dans l'attente d'un accompagnement adapté. Nous sommes des parents engagés partageant une même histoire, celle de nos enfants porteurs d'un handicap

Il s'agit d'un combat de tous les jours. Il s'agit de défendre les droits de la personne, comme tout citoyen, avec les compensations nécessaires à son handicap !





SOMMAIRE

1	RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023 DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES MÉDICO-SOCIAUX DE L'ADAPEI PAPILLONS BLANCS D'ALSACE	5
11	Introduction du Directeur Général	7
12	Pôle Enfance et Éducation	15
13	Pôle Hébergement et Accompagnement	69
14	Pôle Accueil Spécialisé	143
15	Pôle Travail et Formation	193
16	Pôle de Dannemarie	253
17	Le siège	283
	Service Coordination Renforcée De Parcours	304
	Communauté 360 Alsace	311
2	RAPPORT D'ACTIVITÉ DE LA VIE ASSOCIATIVE	317
3	LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	353
4	RAPPORT MORAL ET D'ORIENTATION	357
5	LEXIQUE DES SIGLES	362





1

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023

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



INTRODUCTION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Pierre TASSETTI



Quelle année 2023 !

Une année évidemment particulière pour moi puisque j'ai rejoint l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace au mois de février 2023 et que c'est donc mon premier exercice au sein de l'association.

C'est peu dire que cette année a été dense, riche d'expériences et de réalisations !

Je souhaite vous en faire part à travers le regard et les réflexions de Marc HALEVY, philosophe et physicien de la complexité que nous avons eu le plaisir de découvrir lors d'une de nos réunions d'encadrement.

D'après lui, les modèles qui régissent notre monde évoluent tous les 500 ans et nous sommes actuellement au cœur d'une de ces périodes de changement ! Il nous donne quelques repères et pistes pour mieux comprendre et gérer les transformations structurelles de notre société.

Et c'est par le prisme de cette grille d'analyse que je vous propose de retracer les faits et réalisations marquantes de l'année 2023.

Le premier repère est la révolution démographique.

En 2050, nous serons bientôt plus de 10 milliards d'êtres humains sur terre contre 1 milliard au début du 20^e siècle. Cela veut dire s'organiser pour mieux vivre ensemble et préserver notre planète afin qu'elle continue à nous permettre d'y vivre.

Le vivre ensemble, c'est un de nos combats. Nous parlons de reconnaissance de la richesse d'une personne en situation de handicap. Nous parlons donc et aussi d'inclusion et d'autodétermination. Notre projet associatif précise que l'APBA s'engage à agir pour une société inclusive et solidaire, qui reconnaît la personne en situation de handicap comme citoyenne à part entière.

Le chantier de l'autodétermination a été engagé avec force : 683 professionnels formés via le E-learning, 14 réunions avec les familles, 83 référents autodétermination formés, 14 coaching d'établissements et services... une ambition qui prend corps !

L'association s'est également engagée afin d'accompagner plus de personnes, d'accueillir les personnes en liste d'attente ou encore de trouver des solutions aux personnes qui vivent des situations complexes ou sont sans solution. Au total, nous avons ainsi pu accueillir 5101 personnes en situation de handicap tout au long de l'année et former près de 4600 personnes (soutien en ESAT compris) grâce à notre centre de formation, ETAPES.

A ce titre, et au-delà des efforts pour actualiser les données dans l'outil Via Trajectoire et accueillir de nouveaux bénéficiaires, nous avons consolidé notre service de coordination de parcours renforcé, créé et animé la Communauté 360 (qui rassemble aujourd'hui 11 acteurs du handicap et rayonne désormais à l'échelle de l'ensemble de l'Alsace).

En phase avec la transformation de l'offre, nous avons poursuivi nos expériences en matière de dispositif

à travers la généralisation de l'accompagnement séquentiel lorsqu'il est adapté aux besoins, capacités et projets des personnes. Nous sommes enfin attentifs à proposer le droit commun comme solution en matière d'éducation (avec les UEMA, les UEE), d'hébergement (habitat autonome, inclusif), ou encore d'engagement professionnel (avec les ESAT hors les murs).

Il faut également saluer le renforcement de notre offre de services avec la montée en charge du SAMSAH DI qui a mobilisé l'équipe du Pôle Hébergement et Accompagnement, ainsi que le projet de la future MAS en partenariat avec l'hôpital d'Erstein qui a progressé.

La problématique environnementale nous concerne évidemment également. Consommer moins et mieux. Des efforts sont réalisés en ce sens pour maîtriser nos dépenses d'énergie, pour limiter notre consommation de matières premières au sein de nos ESAT, trier, recycler, composter. La mise en œuvre du décret tertiaire (réduction de 30 % de nos consommations énergétiques d'ici 2030), initiée en 2023, nous guidera en ce sens.

Le second repère traite de la révolution technologique

C'est un virage encore peu investi et dont l'association devra s'emparer à bras le corps dans les prochaines années. Il concerne le traitement, la dématérialisation et la sécurité des données, les applications bureautiques classiques de gestion, les applications métiers mais également la robotique et les algorithmes que l'on appelle plus communément l'intelligence artificielle.

Dans ce domaine, trois réalisations majeures auront marqué l'année 2023 : le déploiement du nouveau dossier informatisé de l'usager (Istya Parcours), la réalisation d'un audit sur les difficultés récurrentes rencontrées en matière de système d'information ; il nous a amené à décider de changer de logiciels afin de disposer enfin d'outils de gestion et de pilotage à la hauteur de nos besoins. C'est un chantier progressif, d'une durée de trois ans, que nous engagerons dès 2024 par le changement de logiciel de comptabilité. Et enfin, la construction d'un plan d'action dédié à la cybersécurité qui démarrera également en 2024.

Quelques expérimentations d'utilisation de la réalité virtuelle à des fins pédagogiques ou ludiques ont

aussi été testées dans certains de nos établissements, préfigurant les possibilités d'outils facilitant la communication ou l'apprentissage que nous pourrions déployer à plus grandes échelles dans les années à venir.

La révolution sociologique et organisationnelle est le troisième.

Nous vivons dans un monde de communication où l'être humain est sollicité en permanence et les interactions permanentes. Ce phénomène s'est évidemment accéléré avec le déploiement des technologies que j'ai évoqué précédemment. L'organisation hiérarchique descendante classique est aujourd'hui souvent mise à mal car elle ne permet plus de répondre à ces multiples sollicitations et d'être réactif. Peu à peu émergent de nouveaux modèles d'organisation qui sont plutôt matriciels ou de l'ordre de réseaux collaboratifs. Ils se caractérisent par leur complexité, mais aussi par leur capacité à rendre actif chaque membre de l'organisation sur la base, notamment, du principe de subsidiarité.

La taille de notre association, la diversité de ses établissements et services, les différents territoires dans lesquels elle intervient interrogent l'agilité et l'efficacité de son organisation. La transformation de l'offre, qui pose les principes de parcours de vie et de la collaboration de différents intervenants autour du projet personnalisé, questionne également notre fonctionnement.

Au niveau de nos équipes, le management participatif ou encore l'intelligence collective sont désormais des passages obligés pour attirer et fidéliser. A nous de faire vivre ces dimensions dans un cadre alliant responsabilité, délégation, autonomie et compétences.

Encore à un autre niveau, à nous de faire vivre cette intelligence collective autour du projet personnalisé en faisant de la triple expertise une réalité.

En 2023, ces réflexions ont été posées au sein de l'association, que ce soit au sein du Comité de Direction ou encore lors des débats de la Commission Stratégique. Nous retrouvons aussi le principe de responsabilité individuelle et collective dans les travaux sur l'évolution de l'organisation du pôle Travail ou encore dans le travail d'harmonisation des pratiques et de référentiels managériaux au

sein des pôles Accueil Spécialisé et Hébergement et Accompagnement.

Cette expérience et ces réflexions ont, par ailleurs, été partagées avec les établissements et services de Dannemarie qui ont été intégrés le 1er janvier dernier au sein des pôles métiers de l'association, comme cela avait été programmé au moment de l'arrivée de ce pôle territorial au sein de l'APBA en 2020.

Le quatrième repère est la révolution économique

Le modèle économique classique, basé sur une taille importante qui permet de produire beaucoup à bas prix, arrive en fin de vie. L'explosion spéculative interroge le sens de la production ou du service avec bien souvent un asservissement du système au service de la finance et au détriment de la qualité.

Un autre modèle émerge, celui de la valeur d'utilité et du passage du principe de propriété à celui de l'usage. La valeur réside désormais dans la compétence et l'expertise.

A ce titre, l'APBA dispose d'un patrimoine immatériel exceptionnel constitué de ses équipes et de son expérience. Des femmes et des hommes au service d'autres femmes et hommes.

En 2023 nous avons repris les sessions d'accueil et d'intégration interrompues depuis la période du Covid. Nous avons aussi maintenu nos efforts en matière de formations. A ce titre, Etapes Formation constitue un atout pour notre association grâce à une offre de services variée, en interne comme en externe, facilitant l'acquisition de connaissances et de savoir-faire. Enfin, trois journées d'encadrement nous ont permis de travailler la cohésion du groupe et de reposer le cadre de nos missions.

Ces efforts se devront d'être maintenus et amplifiés dans les années à venir, notamment à travers le développement de notre marque employeur car nos difficultés de recrutement se sont maintenues tout au long de l'année et concernent malheureusement maintenant, au-delà des professionnels de santé, de nombreuses autres professions et métiers, y compris désormais dans les services du siège de l'association. A noter l'important travail réalisé sur la nouvelle

Convention Collective Nationale de la Métallurgie (UIMM qui concerne nos entreprises adaptées), appliquée au 1er janvier 2024 et qui s'est traduite par des revalorisations salariales pour un grand nombre de professionnels. Par contre, le chantier de la Convention Collective Unique Etendue (Sanitaire, Sociale et Médico-Sociale), tant attendu et annoncé à de nombreuses reprises, n'a malheureusement toujours pas abouti en 2023. L'attractivité de notre secteur d'activité en dépend largement et nous appelons de nos vœux l'aboutissement de ce chantier si déterminant pour l'ensemble de nos équipes.

Les équipes de directions ont par ailleurs évolué avec :

- Au mois d'avril 2023, Linda LEDUC remplace Ghislaine ROUGE-DIT-GAILLARD (partie à la retraite) et prend les rênes du Pôle Enfance avec brio et l'énergie qui la caractérise. Une équipe de direction qui s'est renforcée, avec l'arrivée en juin de Michael BIBER en tant que Directeur Délégué en charge des établissements, au côté de Damien SCHEUER, Directeur Délégué en charge des services.
- Au mois de juin 2023, l'arrivée de Bruno VILAIN, à la direction du Pôle Travail (pour remplacer Pascal LAPP, qui a pris sa retraite au mois de mars 2023) qui s'est immédiatement investi dans l'élaboration du plan Nouvel Horizon, mais également dans la reconstruction d'une équipe de direction, appuyé par Freddy FLIEDNER, Directeur Délégué du Bas-Rhin.
- Les départs de Linda GOETZ, Directrice des Ressources Humaines au mois de juin 2023 (dont le recrutement est toujours en cours) et de David NAUROY, Directeur Financier au mois de septembre, remplacé au mois de février 2024 par Sébastien BOBILLIER.

Un autre volet important de cette dimension économique a été la construction d'un plan de retour à l'équilibre du Pôle Travail, intitulé Nouvel Horizon avec pour ambition de maintenir et de consolider l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Ce plan, présenté au Conseil d'Administration et aux instances représentatives du personnel à la fin du mois d'octobre, prévoit plusieurs axes dont la stratégie commerciale, des mesures d'économies et l'amélioration de l'efficacité organisationnelle. Des discussions seront donc engagées avec les organisations syndicales au courant du premier semestre 2024 afin d'identifier et de mettre en œuvre

ensemble les actions concrètes permettant le retour à l'équilibre économique de ces activités. Nous avons trois ans pour atteindre cet objectif avec pour priorités la qualité de l'accompagnement proposé aux personnes en situation de handicap et l'accompagnement des salariés au regard des évolutions des emplois et des compétences.

Enfin, et toujours dans cette dimension économique mais avec également une dimension prospective, la préparation des négociations sur le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) a mobilisé les équipes en 2023, notamment par la réalisation de diagnostics de nos établissements et services. Ils ont servi de base à la discussion qui s'est engagée en 2024 avec l'ARS et la CeA afin d'identifier les actions et les objectifs qui seront retenus pour notre CPOM.

Enfin, le dernier repère est celui du sens !

Pourquoi nous levons-nous chaque jour ? Quelle est la raison d'être de notre association ? La connaissons-nous et la nourrissons-nous ? Pour quoi ? Quel est notre projet ?

Ce sont les questions auxquelles nous avons tenté de répondre en 2023 avec la construction d'un plan d'action pluriannuel qui décline de façon opérationnelle le projet associatif adopté en 2021.

En phase avec la mission de l'association et les valeurs qu'elle fait vivre, ce document constitue un cadre de référence pour les 5 prochaines années. Il complète le plan d'action de la vie associative et structure nos ambitions autour de 6 axes :

- Social et sociétal,
- Offre et qualité de service,
- Politique de développement et innovation,
- Situation économique et financière,
- Politique ressources humaines, attractivité et fidélisation,
- Organisation, outils, patrimoine.

Des objectifs ou des caps ont été fixés pour chacune de ces ambitions, permettant de suivre les futures avancées de nos travaux.

Ce travail collectif a permis de nous rappeler les grandes caractéristiques de l'association, notre rôle

mais également d'identifier les défis que nous aurons à relever dans les années à venir :

- Affirmer et faire vivre nos valeurs : égalité, respect, solidarité, autodétermination.
- Défendre les principes de laïcité et de citoyenneté.
- Affirmer notre responsabilité sociétale, en particulier à travers la promotion d'une société inclusive et d'une démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).
- Proposer des services et un accompagnement de qualité, en phase avec les besoins et demandes des personnes en situation de handicap et de leurs familles.
- Faire évoluer notre offre de service dans une logique de transformation de l'offre.
- Renforcer la coopération et le maillage territorial.
- Poursuivre nos efforts d'innovation et de créativité
- Développer une identité commune et partagée.
- Améliorer notre notoriété et notre attractivité.
- Rétablir l'équilibre financier et dégager les moyens nécessaires à nos ambitions.
- Gagner en cohérence, agilité, performance.

Sur cette base, nous sommes confiants dans nos capacités à engager ces différentes actions. Elles seront déclinées chaque année dans le cadre de notre feuille de route annuelle, ce qui nous permettra des réajustements réguliers en fonction des résultats obtenus.

En matière de sens et à titre d'exemple, je ne voudrais pas terminer cette présentation sans évoquer le formidable premier Gala organisé par notre Fonds de dotation au mois de novembre à l'Hôtel de la Monnaie de Molsheim où l'art et la gastronomie ont été mis à l'honneur. Ce que je retiendrais de cette initiative, au-delà des moyens recueillis pour améliorer le quotidien des personnes accompagnées, c'est la formidable émotion ressentie lorsque tous les participants ont rendu un vibrant hommage à l'engagement des professionnels et des personnes en situation de handicap qui ont créé les œuvres mises en vente et réalisé les plats servis aux convives. Chaque participant avait conscience de vivre un moment unique, d'une grande valeur et de constituer une et une seule communauté humaine !

Loin de moi l'idée de vous dresser un panorama exhaustif des réalisations de cette année 2023. La taille de notre rapport d'activité vous illustrera la richesse des actions mises en œuvre par notre association et le

caractère illusoire de cette ambition.

Les repères posés par Monsieur HALEVY m'ont permis d'en évoquer certains mais également, et peut-être surtout, d'illustrer le fait que l'association est en mouvement ; imparfaite sûrement, fragile certainement, questionnée souvent, mais en mouvement et dans la construction de son présent et de son avenir.

A ce titre, je veux témoigner de la confiance que je nourris, au-delà des réalisations, dans les rencontres que j'ai pu faire tout au long de l'année.

La rencontre de nos partenaires institutionnels ou associatifs : l'Agence Régionale de Santé Grand Est et les Délégations Territoriales du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, la Collectivité Européenne d'Alsace, les municipalités, la MDPH, l'Unapei, l'ensemble des autres associations du handicap, les centres hospitaliers, les professionnels de santé, les réseaux de santé, nos partenaires industriels et tant d'autres... avec lesquels nous travaillons et coconstruisons tout au long de l'année ! Merci pour leur confiance renouvelée.

Mes rencontres avec les personnes en situation de handicap et les professionnels de l'association ; quel accueil au sein des établissements et services traversés; les sourires des personnes accompagnées, leurs interpellations directes sur leur vie quotidienne, leurs désirs et espoirs. Les dialogues simples et concrets avec les professionnels et, là encore, l'expression de leur satisfaction ou de leurs inquiétudes, notamment lorsque nous évoquons les difficultés actuellement rencontrées par l'association. Dans tous les cas, la fierté des uns et des autres à me faire découvrir leur quotidien, leur travail, leurs passions.

Je suis nourri de ces histoires de vie, de ces engagements constants et discrets, par ces paroles et ces gestes, par les dialogues que je vois exister au-delà des difficultés de communication. Je sais ces quotidiens complexes, ces actes pour certains si simples et pour d'autres qui demandent tellement d'efforts, cette logistique permanente. Le doute aussi quelquefois. Va-t-on y arriver ? Prenons-nous la bonne décision ? Mais je découvre aussi qu'une bonne partie de ces interrogations s'efface derrière l'amour des proches, l'attention, la bienveillance et l'exigence des professionnels, la tendresse dans les actes et les regards.

Je ne veux pas dresser un tableau idyllique de la situation et du fonctionnement de l'association. Les histoires de vie sont souvent dures, les confrontations douloureuses, les interrogations nombreuses. Il y a tellement à faire... Pour autant, l'essentiel est bien présent au sein de l'Adapei Papillons blancs d'Alsace, bien vivant : la personne au cœur du projet, un projet vivant car nos cœurs y battent forts !

Une autre rencontre, celle de l'équipe de direction. Des femmes et des hommes que j'ai pu découvrir pour certains, choisir pour d'autres et qui apprennent à travailler ensemble pour former une équipe, unie autour de nos valeurs et de notre projet commun. Il faut le vouloir. Ce n'est pas nécessairement évident car la situation est complexe et de nombreux mouvements ont marqué cette année 2023. Pour vous expliquer notre travail, je ne peux m'empêcher de vous partager une production récente de ce collectif autour de sa mission. Notre équipe la résume en trois phrases si simples et si importantes. Le Comité de Direction est une équipe ambitieuse et engagée qui pilote et décide, en cohérence avec les valeurs du projet associatif. Elle est garante du bon fonctionnement, de la qualité de l'accompagnement et de la pérennité de l'association. Le Comité de Direction inspire, donne du sens et œuvre pour une société qui donne toute sa place à la personne en situation de handicap.

Merci à Anna, Véronique, Linda, Tania, Anthony, Bruno, Sébastien pour leur professionnalisme, leur engagement et celui de toutes les équipes qu'ils ont la chance d'accompagner et qui font de notre projet une réalité.

Je veux également, pour terminer, vous parler du Conseil d'Administration. Ses membres constituent pour moi l'essence même de l'association. Des femmes et des hommes qui se mobilisent autour d'une cause, d'un projet partagé, d'une ambition. Cette première année m'a permis de les découvrir. Je veux les remercier pour la gentillesse et la simplicité avec laquelle ils m'ont accueilli. Le temps qu'ils m'ont accordé. Je veux témoigner que lors des différents Bureaux, Conseil d'Administration ou au sein des différentes commissions, les débats sont engagés, respectueux et constructifs.

A la tête du Conseil d'Administration, Serge MOSER, notre Président avec qui je passe beaucoup de temps et à qui je veux adresser mes remerciements les plus sincères pour sa confiance et la richesse de nos échanges. Nos discussions préparatoires et le suivi régulier et partagé des dossiers et projets nous amènent à prendre de nombreuses décisions, fortes de nos différences et complémentarités, toujours alignées autour du projet associatif.

Je ne participe à l'histoire de l'association que depuis quelques mois. Mon expérience me permet cependant de mesurer la spécificité de l'engagement parental qui ramène constamment les débats sur le fond et à l'essentiel ; œuvrer pour que la vie de mon proche soit la plus belle possible. Faciliter son épanouissement et assurer sa sécurité lorsque je ne serai plus là. Faire évoluer la société pour qu'elle soit dans l'inclusion et l'accueil de la richesse liée à la différence.

Tout est dit.

Merci à tous pour cet engagement sociétal et humain.

Bonne lecture.



LES MEMBRES DU COMITÉ DE DIRECTION AU 1ER MAI 2024



“ Le Comité de Direction est une équipe ambitieuse et engagée, qui pilote et décide, en cohérence avec les valeurs du projet associatif. Elle est garante du bon fonctionnement, de la qualité de l'accompagnement et de la pérennité de l'association. Le Comité de Direction inspire, donne du sens et oeuvre pour une société qui donne toute sa place à la personne en situation de handicap. ”





1.2

**PÔLE
ENFANCE ET ÉDUCATION**

LE MOT DE LA DIRECTRICE

Linda Leduc

Directrice du Pôle Enfance et Éducation

L'année écoulée a été marquée par le changement de direction du pôle suite au départ à la retraite de Madame ROUGE DIT GAILLARD au mois d'avril. Nous avons redéfini les périmètres pour les Directeurs Délégués du pôle Enfance et Education avec l'arrivée de Monsieur BIBER Michael en juin. Cela a conduit à un ajustement des responsabilités et des domaines d'interventions définis comme suit : Monsieur SCHEUER Damien est en charge des services et Monsieur BIBER Michael en charge des établissements.

Le pôle Enfance et Education d'envergure régionale est composé de 26 établissements et services. En 2023, 225 professionnels ont accompagné 577 enfants, adolescents et jeunes adultes.

L'année 2023 a été rythmée par une série de succès significatifs, tout d'abord par l'obtention du permis de construire de l'IMPro (antenne de Soultz) qui représente une étape majeure dans notre engagement à fournir des prestations diversifiées et adaptées aux besoins des adolescents et jeunes adultes accueillis. Nous sommes également très fiers de la montée en charge de la classe externalisée (UEE) accueillant 10 jeunes au collège de Buhl. Ce travail a pu se concrétiser grâce à l'implication de notre coordinatrice pédagogique, de l'enseignante et des équipes éducatives de l'IMP et de l'IMPro. De plus, nous travaillons étroitement avec l'Éducation Nationale et le lycée professionnel du Reberg à Mulhouse afin d'ouvrir une autre classe de niveau lycée en lien avec la future antenne de l'IMPro qui sera implantée dans cette zone.

Nous notons également l'accroissement de la fonction appui-ressource qui a connu en 2023 un véritable essor auprès des professionnels du milieu ordinaire. Ainsi, les missions du DAPPE, de l'EMAS et de la micro-crèche ont contribué au renforcement de l'inclusion auprès des acteurs de la petite enfance, de la protection

de l'enfance et de la communauté scolaire.

En fin d'année, le déménagement du PCPE, de l'EMAS et du DAPPE a demandé une organisation minutieuse et une collaboration étroite de la part de toutes les équipes pour assurer une transition fluide et minimiser les perturbations pour nos usagers.

Toutefois, nous avons rencontré des défis sur notre chemin, avec l'augmentation des coûts des transports et de l'énergie, nécessitant une gestion prudente et des ajustements stratégiques pour garantir la qualité et la continuité de nos prestations et services. Nous sommes également en négociation depuis plusieurs mois avec le Centre Hospitalier de Rouffach concernant le maintien des salariés mis à disposition par le CH afin de limiter les conséquences négatives sur les missions du SESSAD ABA.

En regardant vers l'avenir, nous avons de grandes ambitions pour l'année 2024. Nous sommes impatients d'ouvrir une nouvelle unité d'enseignement externalisée au lycée, offrant ainsi de nouvelles opportunités d'apprentissages et d'inclusion.

Nous souhaitons concrétiser notre partenariat avec les magasins Décathlon, visant à promouvoir l'apprentissage au sein de leur entreprise.

Nous allons suivre les chantiers de construction de l'IMPRO sur Soultz et Didenheim qui nous occuperont jusqu'à début 2025.

Nous avons l'intention de mener à bien l'évaluation externe de nos établissements et services et de nous engager pleinement dans la démarche Serafin-PH qui sera mise en œuvre dans le secteur enfance dès 2025. Nous aurons à cœur de réussir l'intégration de l'IME de Dannemarie qui a rejoint le pôle Enfance et Education début 2024.



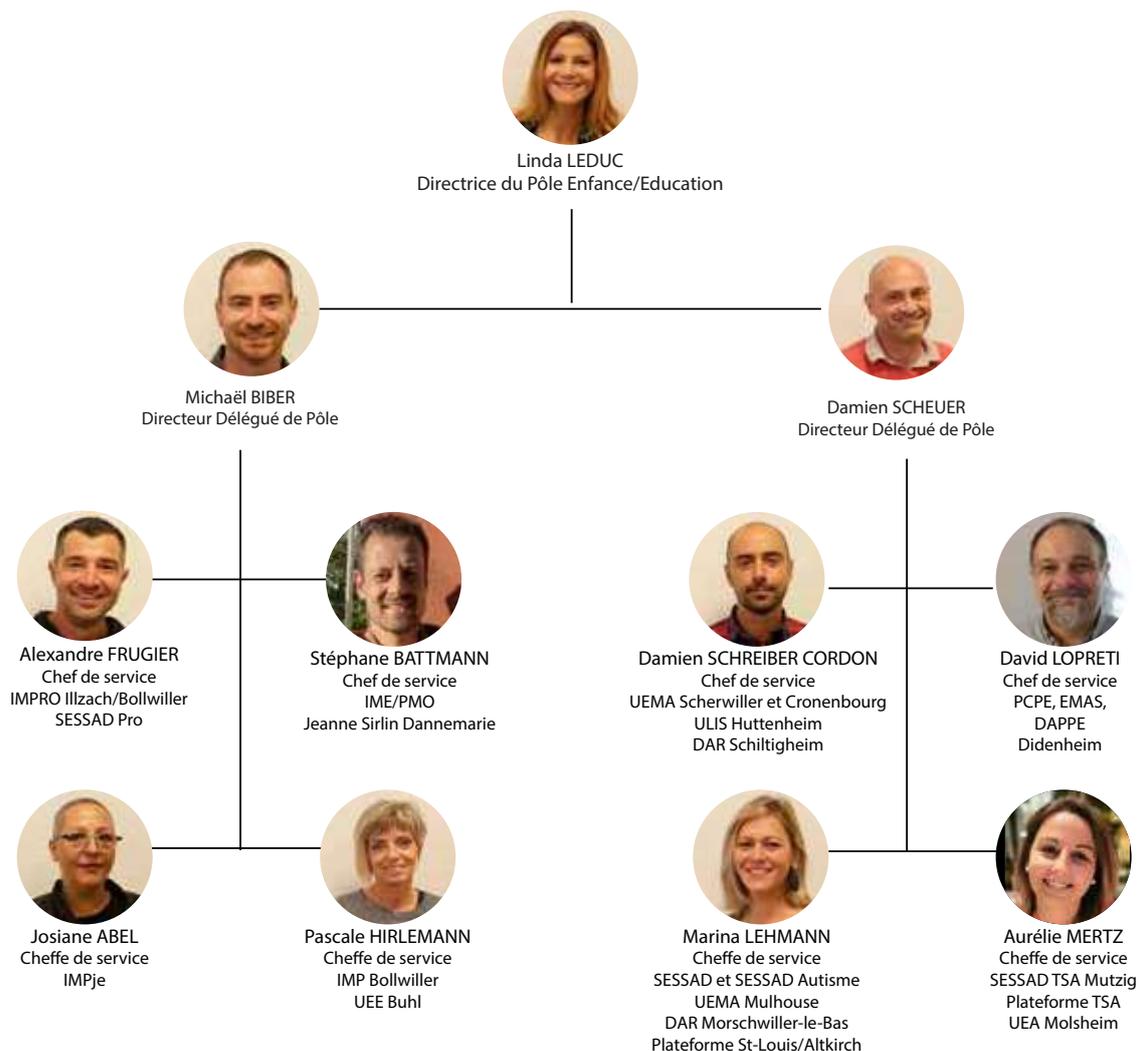
Enfin, nous continuerons à œuvrer sans relâche pour promouvoir l'inclusion scolaire, en collaborant avec l'Education Nationale pour garantir à tous les enfants de bénéficier d'une éducation de qualité dans un environnement inclusif et bienveillant.

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude à chacun des professionnels pour leur dévouement et leur engagement au quotidien auprès des enfants et de leurs familles. C'est grâce à notre travail d'équipe et à notre détermination collective que nous

pourrons surmonter les défis à venir et réaliser notre vision d'une société plus inclusive et de continuer à offrir un accompagnement incarnant nos valeurs fondamentales de respect, de dignité et de bienveillance envers les personnes en situation de handicap.

ORGANIGRAMME

AU 1ER MAI 2024



CHIFFRES CLÉS

PÔLE ENFANCE ET ÉDUCATION

595

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



386 PLACES AUTORISÉES



214 ADMISSIONS



201 SORTIES



183¹

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE

155¹

PROFESSIONNELS
EN ETP

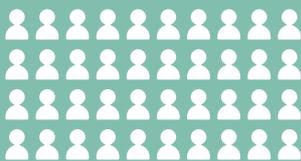
1 - Hors EMAS et DAPPE



IMPJE

40

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



27 PLACES AUTORISÉES



12 ADMISSIONS



10 SORTIES

28

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



22

PROFESSIONNELS
EN ETP



Une année 2023 riche et animée pour l'IMPJE.

Un changement de Directrice de pôle et l'arrivée d'un nouveau Directeur Délégué.

Des logiques d'inclusion et de transformation de l'offre qui se pérennisent, des projets et des réflexions en cours sur les questions de communication mais aussi de déglutition et d'alimentation qui ont engendré des changements de pratiques professionnelles au quotidien auprès des enfants.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Nous avons accueilli cette année 40 enfants en file active. Le public accueilli est peu ou prou le même qu'en 2022 et les ratios d'enfants en situation de polyhandicap, d'autisme et/ou de déficience intellectuelle sont pratiquement identiques à ceux de 2022 à savoir : 32,5% de enfants de la file active sont en situation de déficience intellectuelle, 27% en situation d'autisme et 37,5% en situation de polyhandicap.

Il n'en est pas moins vrai que les situations individuelles deviennent de plus en plus complexes tant du point de vue social que du point de vue de la santé des enfants.

Nous avons accompagné 15 enfants en situation de polyhandicap et actuellement 5 d'entre eux sont sous gastrostomie.

On constate également de plus en plus de troubles associés tels que des troubles du langage et des apprentissages,

des troubles du comportement et de la communication.

En 2023, seuls 34,5 % des usagers étaient dans l'âge de l'agrément et 65 % avaient plus de 6 ans. En 2022, ces chiffres étaient de 38 % et 62 %.

La liste d'attente s'est réduite puisqu'elle est actuellement de 30 enfants au lieu de 50 en 2022. Le délai d'attente moyen est passé à 1 an au lieu de 2.

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

L'agrément de l'IMPJE est de 27 enfants âgés de 3 à 6 ans révolus : 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.

En 2023, l'établissement a fonctionné 205 jours avec une moyenne de 24,2 places occupées toute l'année alors qu'en

2022, on était à 26,6. Le taux de réalisation de l'activité est de 80,73 % là où il était de 84,14% en 2022. Il y a un gap de 1013 journées entre les journées financées et réalisées. L'IMPJE a accueilli 40 enfants en file active soit 4 de plus qu'en 2022. Il y a eu 10 sorties et 12 admissions. Le taux de rotation est de 40,74 % alors qu'il était de 14,81 % en 2022.

Dans la majorité des cas, les enfants admis à l'IMPJE sont issus de CAMSP, SESSAD, PCPE et sont orientés, à leur sortie

vers des établissements médico-sociaux tels que les IMP.

Le taux d'absentéisme installé est de 14,91 % et donc en baisse de 2 points par rapport à 2022.

Une liste d'attente en baisse, un taux de rotation qui a augmenté de plus de 25 points corrélés au vieillissement de la population nous indiquent que les mesures prises dans le cadre de la gestion des listes d'attente, le passage aux temps partiels ont permis de dégager des places.

L'organisation interne

L'accent a été mis sur la coordination des actions avec des partenaires extérieurs et le mouvement de partenaires vers l'établissement avec des prises en charges au cœur de l'établissement. C'est le cas avec des orthophonistes, une kinésithérapeute, une diététicienne (en lien avec le suivi des enfants sous gastrostomie), ACMTO, ASTEN.

La logique mise en place sur la

question de la communauté des moyens perdure et est maintenant entrée dans les mœurs. Elle s'étend aux différents services du pôle Enfance et Education mais peut, à l'occasion, s'étendre à d'autres services de l'Association.

Concernant l'inclusion scolaire, l'IMPJE est maintenant bien repéré par les agents de l'Education Nationale et l'envoi des GEVASCO et les invitations aux ESS (Equipe de Suivi de Scolarisation) se sont systématisés. Les référents handicap sont

connus et les relations de travail s'étoffent. Le projet de création d'une classe de maternelle externalisée reste d'actualité. Sur cette question nous sommes dépendants de la temporalité de l'Education Nationale.

En termes d'inclusion, en plus des activités inclusives qui étaient déjà en place, nous avons signé une convention avec l'Espace 110 (le Centre Culturel d'Illzach) dans le but de favoriser l'accès des enfants à leur programmation culturelle et de leur permettre de bénéfici-

cier de temps de rencontres et de médiation autour des spectacles.

Peu de mouvements du personnel en 2023 : L'arrivée d'un médecin généraliste en plus du médecin rééducateur embauché en 2022 qui vient étoffer l'équipe médicale.

Le taux de recours aux CDD de remplacement est de 18% soit deux points de plus qu'en 2022 sur les postes de secrétariat et sur des postes éducatifs en remplacement de congés parentaux.

L'équipe pluridisciplinaire de l'IMPJE est composée de 28 personnes. Le pourcentage de salariés travaillant à temps partiel est de 53,5 % et donc stable par rapport à l'année dernière. 14,28 % des salariés sont âgés de plus de 60 ans ce qui augure des mouvements de personnel importants d'ici 2025. 39 % ont plus de 50 ans.

L'IMPJE a accueilli 16 stagiaires en 2023 essentiellement sur les métiers de l'éducatif : EJE, ME, AES. Nous avons eu une stagiaire ergothérapeute éga-

lement.

Les orientations de la formation continue des salariés sont en lien avec les besoins actuels des enfants et les projets en cours. Les formations les plus marquantes sont : alimentation entérale, conception d'appareillages, autisme, autodétermination, régulation des conflits, VARS, Pood.

L'équipe pluridisciplinaire bénéficie de séances mensuelles d'analyse de la pratique.

Le nombre moyen de jours de formation par ETP est de 29.

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 qui ont été prises en compte.

Une évaluation externe est prévue en 2024.

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 axes de travail préconisés par l'Association, (à savoir : la VARS, l'autodétermination, l'inclusion, la transformation de l'offre) continuent à s'étoffer. Des

réflexions ou animations ont été menées sur ces différents thèmes, des référents sont nommés, les formations sont 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. Ainsi, les formations autour de la prise de conscience de son corps viennent étayer les éducateurs dans leur accompagnement.

Les événements indésirables sont suivis et analysés chaque année. Il n'y en a eu que 7 de déclarés en 2023. Il faut avouer que le réflexe de faire des événements indésirables sur des questions de vie quotidiennes peine à se mettre en place.

Pas de signalement à l'ARS pour 2023 et pas d'information préoccupante ou signalement de maltraitance.



La participation des personnes accompagnées

La participation des enfants est systématiquement recherchée même s'il n'y a pratiquement pas d'enfants oralisant. Le projet « les mots pour le dire » a pour objectif l'amélioration des capacités de communication des enfants afin d'améliorer encore les capacités d'écoute des encadrants.

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 par an.

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 abordés lors de ces réunions.

A la suite de cette enquête, il est ressorti que le jeudi après-midi était le moment le plus favorable. Depuis il y a eu deux cafés des parents. L'un sur le thème des loisirs avec information et un point sur ce

qui pouvait être proposé dans le secteur pour des enfants en situation de handicap. L'autre sur le thème du sommeil qui est une difficulté récurrente rencontrée par de nombreux parents. Il est prévu d'organiser entre 3 et 4 cafés parents par an.

La participation des familles a été relativement importante et elles se sont toutes dit ravies de pouvoir rencontrer d'autres parents pour échanger sur les difficultés du quotidien qu'ils rencontraient tous.

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Les activités habituelles se sont poursuivies telles que sorties, participation à Tintinabuhl, parcs divers, bibliothèque, piscine.

Quelques enfants ont pu à nouveau bénéficier du bassin thérapeutique de la MAS de Bollwiller qui a réouvert.

De nouveaux partenariats avec, entre autres, la Pop up School et la

possibilité de coordonner les activités proposées à l'établissement pour 3 enfants.

Partenariat aussi avec la salle de spectacle de la Passerelle à Rixheim.

L'activité eutonnie a perduré avec supervision une fois par mois des éducatrices l'animant. L'activité médiation animale a été interrom-

pue en cours d'année. Nous avons rencontré des difficultés à trouver des animateurs sérieux pour cette activité qui reprendra début 2024.

Réorganisation des temps de repas et passage, pour certains enfants, à la nourriture par la bouche sous contrôle du médecin et de l'orthophoniste spécialiste en déglutition.

Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

Nous avons 5 enfants scolarisés que nous accompagnons. Certains vont à l'école avec leurs parents, d'autres sont conduits à l'école par l'IMPJE (dans le cas de scolarisation l'après-midi par exemple). Nous participons aux ESS mais accompagnons aussi

les enseignants sur demande. Pour l'un des enfants, l'ergothérapeute de l'IMPJE a organisé son espace de travail.

Sont organisés en interne des temps d'activité Montessori, dynamique naturelle de la parole, touché relationnel, activités Snoezelen, atelier sensoriels divers, activités motrices, organisation des espaces de travail et adaptation de la communication à chaque enfant...

Des supports visuels ont été

mis en place à l'entrée de chaque salle d'activités : pour tenir compte des capacités de symbolisation de chacun il y a systématiquement un objet, une photo et une image. Cela a pour but de permettre aux enfants de s'orienter dans l'établissement, caractériser les différentes salles et ce qu'ils vont y faire. Ces mêmes supports sont utilisés pour les emplois du temps individuels.

Les activités de soins et santé

Le projet personnalisé de chaque enfant est composé d'un projet de soin. Chaque enfant accueilli bénéficie à minima d'une visite médicale annuelle

soit auprès du médecin rééducateur soit auprès du médecin généraliste en fonction de ses problématiques de santé.

Des actions de prévention sont organisées sur la question des vaccins, du suivi buccodentaire, de l'alimentation, du rythme de

sommeil. Ces actions de prévention se font soit à titre individuel soit à travers le café des parents et en particulier sur la question du sommeil.

Les enfants sont pesés tous les mois et mesurés tous les 3 mois.

Un travail en collaboration avec une diététicienne pour les suivis des enfants sous gastrostomie en cas de besoin. Présence quasi hebdomadaire de ACMTO ou ASTEN sur la

question de l'ajustement des appareillages. Orthophonistes et kinésithérapeutes en libéral interviennent à l'établissement également. Un gros travail de coordination

entre médecins, paramédicaux internes et externes à l'établissement et équipe éducative. Des séances d'habituation aux soins sont régulièrement organisées.

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

L'autodétermination

Le projet « Les mots pour le dire », sur la question de l'autodétermination se poursuit. Un temps de coaching de l'équipe a été organisé et deux groupes de travail sont en cours actuellement afin de faire un point sur les besoins des enfants en terme de communication augmentée et définir une grille

d'évaluation afin de mesurer la capacité des enfants à accéder à la symbolisation. L'objectif de ces travaux étant de mettre en place l'utilisation de tablettes numériques afin d'améliorer les capacités de communication des enfants et de collaborer avec toutes les parties prenantes à savoir les familles, l'équipe pluridisciplinaire, les partenaires (orthophonistes en particulier).

3 membres de l'équipe pluridisciplinaire se sont d'ores et déjà formés au POOD.

Au-delà de ce travail, les deux référentes autodétermination se rendent systématiquement aux temps de formation organisés. Toute l'équipe s'est formée à l'autodétermination via le e-learning.

La transformation de l'offre

Nous pratiquons l'accueil à temps partiel depuis maintenant quelques années et en particulier pour des enfants scolarisés qui étaient au nombre de 5 en 2023. En revanche, nous sommes actuellement aux limites de ce que nous pouvons faire et malheureusement pour des questions purement organisationnelles telles que, par exemple, le nombre insuffisant de places dans les bus de ramassage. Nous continuons à inclure des enfants issus des SESSAD, de l'UEMA, du PCPE. Cela se solde bien souvent par une admission de l'enfant à l'IMPJE. 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. Nous accueillons 13 enfants à temps partiel et 17 à temps plein. Sur les 13 enfants à temps partiel, 5 sont scolarisés. Le temps partiel peut être

motivé par l'état de santé et la fatigabilité de l'enfant (c'est particulièrement vrai pour les enfants en situations de polyhandicap), des prises en charge en libéral (beaucoup de parents non motorisés qui ne peuvent pas ramener l'enfant à l'établissement après une prise en charge paramédicale), l'impossibilité pour l'établissement d'accueillir un enfant sans la présence d'une infirmière.

“ LE PROJET
« LES MOTS
POUR LE DIRE » A
POUR OBJECTIF
L'AMÉLIORATION
DES
CAPACITÉS DE
COMMUNICATION
DES ENFANTS “

PERSPECTIVES 2024 IMPJE

Pour 2024, la perspective la plus proche concerne l'évaluation externe de l'établissement.

Nous espérons voir aboutir le projet « les mots pour le dire » d'autant que nous sommes en contact avec des étudiants en master d'une école de commerce qui sont prêts à nous y aider.

Des contacts sont prévus avec l'Éducation Nationale pour qu'une classe de maternelle externalisée soit ouverte.

2023 a été une année riche en réflexion et nous espérons que 2024 verra se concrétiser les différents projets en cours.



I.M.P. DOMAINE ROSEN BOLLWILLER

Dans un contexte de hausse de l'activité, 2023 a permis de relancer la dynamique de projet notamment à travers la consolidation de l'Unité d'Enseignement Externalisée. L'année a, par ailleurs, été marquée par la nomination d'une nouvelle Directrice de pôle ainsi que d'un nouveau Directeur délégué.

50

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



36 PLACES AUTORISÉES



10 ADMISSIONS



12 SORTIES

28

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



23

PROFESSIONNELS
EN ETP



LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

L'IMP accueille 40 jeunes de 6 à 16 ans, dont 9 à temps partiel, avec une majorité d'enfants de 11 à 15 ans, qui présentent des déficiences de plus en plus diversifiées : anomalies chromosomiques diverses, souffrances néonatales, atteintes neurologiques avec ou sans diagnostic identifié, épilepsies, TSA... Cette évolution constatée du public accompagné nous oblige à adapter la prise en charge des enfants mais aussi notre mode de communication et de collaboration avec les familles. La

part de jeunes présentant des Troubles du Spectre Autistique est en constante augmentation avec aujourd'hui 18 jeunes (contre 14 en 2022) pour un agrément dédié à 6.

En 2023, le nombre de départ de jeunes a été plus important que les années précédentes (10 contre 6 en 2022) ce qui traduit une relance des admissions dans les autres établissements après une période post pandémie compliquée sur ce plan. Si 12 admissions ont pu être prononcées pour des

jeunes de 6 ans et plus, il n'en reste pas moins que le nombre restreint de sorties les années précédentes tant du fait de la pandémie que du manque de places en établissement, 11 jeunes attendent aujourd'hui leur sortie expliquant ainsi une moyenne d'âge élevée.

La liste d'attente reste très élevée et compte plus d'une centaine d'enfants entraînant des délais d'admission encore rallongés.

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

L'agrément de l'IMP est de 36 jeunes en semi-internat présentant une déficience moyenne, profonde ou sévère, avec ou sans trouble associé dont 6 places pour des jeunes TSA. En 2023, l'établissement a fonctionné 205 jours avec un taux d'occupation des places en

progression à 92.41% contre 88.77% en 2022, en partie dû à la prise en charge d'enfants en sureffectif, ainsi qu'à un taux d'absentéisme en recul (11.27% contre 15.94% en 2022). L'IMP a accueilli 50 enfants en file active soit 6 de plus qu'en 2022. Il y a eu 10 sorties et 12 admissions prononcées pour un taux de rotation de 33.3% alors qu'il n'était que de 16.6% l'année précédente.

Ces différents indicateurs traduisent les actions menées afin de réduire la liste d'attente, ainsi que l'augmentation du nombre d'enfants accueillis à temps partiel. Les enfants admis au cours de l'année étaient majoritairement accompagnés en SESSAD, à l'IMPJE ou encore en service de psychiatrie infantile-juvénile.

L'organisation interne

L'établissement est situé au centre-ville de Bollwiller à proximité des commerces, écoles, crèches et de la MJC. Les jeunes utilisent les transports mis à leur disposition : les circuits de transport sont passés de 6 à 5 afin d'optimiser les temps de trajet des enfants et de réduire les coûts. Ils desservent une zone géographique particulièrement vaste et couvrent la région mulhousienne, le bassin rhénan, les vallées de Masevaux et Thann, Cernay ainsi que Guebwiller.

La majorité des usagers habite néanmoins vers Mulhouse et sa couronne.

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

L'équipe est composée de 30 personnes, ainsi que de 4 personnes de l'Education Nationale (1.65 ETP d'enseignantes pour 5 demi-journées/semaine). 14 stagiaires (dont 4 gratifiés) ont été accueillis en 2023 et ont participé à la vie de l'établissement.

17 jeunes ont à nouveau pu bénéficier d'une prise en charge en enseignement adapté en petits groupes de 4 à 5 au sein de l'IMP et 6 autres ont pu intégrer l'unité d'enseignement externalisée (UEE) au sein du collège de Buhl. Enfin, d'autres jeunes fréquentent des classes ULIS en parallèle de leur accompagnement par l'IMP.

Les professionnels ont suivi 897 heures de formation en 2023, principalement sur les thématiques de l'autisme, Montessori ou encore l'autodétermination.

La dynamique d'amélioration

L'usager est au centre de la démarche qualité pour lui proposer un accompagnement adapté au sein de notre établissement. Les événements indésirables de l'année sont tracés (19 EI ont été enregistrés en 2023 et 18 en 2022) et traités pour certains lors de réunion de retours d'expériences afin de mettre en

place des actions d'améliorations : protocoles, aménagements des espaces extérieurs/intérieurs, achats de matériels adaptés, formations et autres. 1 situation a fait l'objet d'un signalement à l'ARS. 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 divers

thèmes. Les RBPP, lorsqu'elles concernent directement les usagers de l'IMP, font l'objet d'une diffusion à tous les salariés. Les axes d'accompagnement forts de l'Association comme l'autodétermination, la recherche d'inclusion ou encore la transformation de l'offre sont déclinés et les formations suivies. Une évaluation externe est planifiée en 2024.

La participation des personnes accompagnées

Le CVS s'est réuni à 3 reprises. Les jeunes ont systématiquement fait l'objet d'un accompagnement pour préparer leur intervention verbalement et/ou en écriture voire en FALC selon leurs possibilités. Une évaluation du CVS est programmée au 1er trimestre 2024. La co construction du PP chaque année s'appuie sur le principe de triple expertise et permet au jeune, ainsi qu'à sa famille d'exprimer ses attentes. Des rencontres supplémentaires entre l'équipe accompagnante et les familles sont organisées

tout au long de l'année pour compléter ce temps incontournable. Les éducateurs enrichissent également le blog de communication internet afin de permettre aux parents de suivre les activités réalisées par les enfants. Nous organisons des VAD selon les besoins en complément de nombreuses rencontres sur site. 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 également les familles dans la connaissance de la pathologie

de l'enfant. Sur un plan plus convivial, les familles sont invitées à participer à plusieurs temps forts dans l'année comme la réunion de rentrée, le marché de Noël du Château ou encore la kermesse afin de réunir parents, enfants accompagnés, frères et sœurs. La participation des jeunes ne se limite pas pour autant à l'enceinte de l'établissement puisqu'ils sont régulièrement associés aux moments marquants qui ponctuent la vie de la commune (opération Haut-Rhin propre, le temps de Noël...).

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 bien selon les besoins repérés.

De nombreux projets ont été menés afin de favoriser :

- Les expériences inclusives, aussi bien dans le domaine des loisirs (partenariat avec la MJC) que sur le champ scolaire (UEE, partenariat avec les écoles)
- La socialisation à travers la participation à de nombreux spectacles ou manifestations culturelles ou sportives
- La préparation d'un voyage à

Paris prévu en 2024 pour des jeunes de l'UEE avec d'autres élèves du collège

- La notion de bien-être grâce en partie, à la multiplication des séances de balnéo thérapie
- Les activités de communication en proposant les outils tels que les pictogrammes, coghamo, la communication alternative augmentée

L'évolution du profil des jeunes accueillis nécessite néanmoins de repenser et d'adapter sans cesse nos méthodes d'accom-

(suite, page suivante)

■ Les activités de soins et santé

Les projets de soins sont axés autour d'habituations de soins hebdomadaires ou tous les 15 jours pour plusieurs enfants, d'administration de vaccins si

nécessaire, d'une visite annuelle pour tous les enfants par le pédiatre et la psychiatre voire plus si besoin. Des actions de prévention sont également organisées par l'infirmière comme pour l'opération Handident. La thématique de la VARS tient

une place importante parmi les accompagnements proposés. Tous les jeunes bénéficient d'au moins une activité prévention santé/bien-être hebdomadaire (piscine, parcours vitae, Sherborne, balnéo, ...).

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

■ L'autodétermination

Le pouvoir d'agir de la personne 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 puis pouvoir choisir. Nous favorisons l'expression et

la participation des personnes accompagnées dans tous les domaines de la vie sociale. La majorité des professionnels est formée à l'autodétermination, ce qui favorise la remise en question de nos pratiques, la dynamique d'équipe et la transversalité.

■ La transformation de l'offre

L'accueil d'enfants à temps partiel, ainsi que les inclusions en ULIS par demi-journées ont progressé en 2023. La création de l'UEE, en partenariat avec les enseignantes de l'IMP/IMPRO et le collège de Buhl est également une pleine réussite au regard des progrès réalisés par les 6 jeunes qui la fréquentent et du temps de scolarisation dont ils bénéficient.

L'IMP a également su se positionner en appui ressource auprès des équipes enseignantes du secteur. L'établissement a, par ailleurs, pleinement intégré la VAD parmi les prestations qu'elle dispense afin de proposer un accompagnement le plus complet possible.

Enfin, l'établissement a participé à plusieurs situations complexes en proposant des immersions inversées et temporaires à l'IMP de jeunes du PCPE/SESSAD dans le cadre de situations critiques.

“ NOUS FAVORISONS L'EXPRESSION ET LA PARTICIPATION DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES DANS TOUS LES DOMAINES DE LA VIE SOCIALE ”

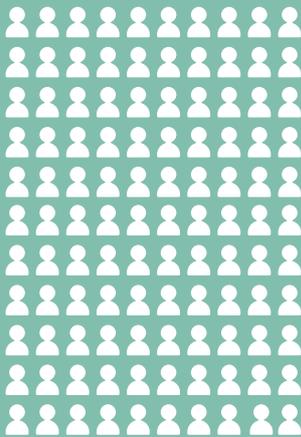
PERSPECTIVES 2024

I.M.P. DOMAINE ROSEN
BOLLWILLER

L'année 2024 sera avant tout marquée par l'évaluation externe dont le plan d'action, qui en découlera, guidera nos modalités d'accompagnement pour les années à venir. Cet enjeu ne sera pourtant pas le seul puisque la pérennisation de l'UEE, la préparation de l'établissement aux conséquences organisationnelles du départ de l'IMPRO prévu à la rentrée 2025 (sur les transports, les repas ou encore la répartition des charges financières) et plus encore les impacts de la réforme de la tarification à venir seront au cœur de nos préoccupations.

110

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



94 PLACES AUTORISÉES



21 ADMISSIONS



18 SORTIES

37

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



32

PROFESSIONNELS
EN ETP



IMPROS ET SESSAD PRO ILLZACH ET BOLLWILLER

En 2023, de beaux projets inclusifs sont nés comme le tournoi de foot solidaire ou la grande kermesse sur le site de Bollwiller. Certains jeunes ont pu bénéficier de l'Unité d'Enseignement Externalisé (UEE) au sein du collège de Buhl. Des temps d'immersion ont été initiés dans les ESAT, EA et dans des SAJ, afin de permettre à nos usagers de se familiariser avec le monde adulte. Nous avons formalisé un partenariat solide avec l'enseigne DECATHLON, qui nous offre un terrain d'application sur leur magasin de Dornach permettant de s'exercer au métier de manutentionnaire.

Au SESSAD Pro, le travail avec la MDPH et la collaboration avec l'Education Nationale commencent à porter leurs fruits. Nous travaillons de plus en plus avec les acteurs du milieu ordinaire et cela permet de répondre aux exigences de la transformation de l'offre.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Sur l'année 2023, nous avons eu une file active de 110 usagers répartie de la manière suivante :

- IMPro d'ILLZACH : 45 usagers dont 20 Creton
- IMPro de BOLLWILLER : 39 usagers dont 17 Creton
- SESSAD PRO : 26 usagers dont 18 Creton

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 27 ans. Cela montre une forte évolution par rapport à l'année dernière et explique les diffi-

cultés que nous rencontrons pour faire sortir nos jeunes vers le secteur adulte (manque de place en SAJ, MAS, FAM).

Au 31/12/2023, nous avons 38 jeunes en aménagement Creton, représentant ainsi presque 50% de l'effectif de nos établissements.

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

L'IMPro dispose d'un agrément pour 69 places en semi-internat, soit 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'aménagement Creton.

Au 31/12/2023, l'effectif était de 74 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 2023 est de 205 jours. Les IMPros possèdent une liste d'attente d'environ 45 usagers.

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

Sur l'année 2023, nous avons eu 11 départs pour 14 admissions. La gestion des flux reste un problème complexe avec la multiplication des temps partiels dans le secteur adulte.

— Concernant le SESSAD Pro

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 31/12/2023, l'ef-

fectif était de 18 usagers. La durée du contrat de séjour au sein du SESSAD Pro est fixée à un an, avec prolongation possible sur dérogation : cela explique la baisse de l'effectif au 31/12/2023 comparativement au 31/12/2022 (20 usagers).

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 du Haut-Rhin.

Sur l'année 2023, nous avons eu 7 départs pour 7 admissions.

“ NOUS
TRAVAILLONS DE
PLUS EN PLUS AVEC
LES ACTEURS DU
MILIEU ORDINAIRE ”

L'organisation interne

L'IMPro accueille les usagers le lundi, le mardi, le jeudi et le vendredi de 9h à 16h ainsi que le mercredi de 9h à 13h. Certains sont accueillis à temps

partiel.

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 MEDIA-CYCLE avec qui nous sommes en partenariat. Les usagers les moins autonomes bénéficient d'un transport dans un véhicule de l'établissement.

Nous travaillons actuellement

sur la reconstruction des futurs IMPros 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.

Après le dépôt des permis de construire en août 2023, nous espérons faire le déménagement pour la rentrée de septembre 2025.

Du côté des projets, nos actions auprès des usagers sont pour majoritairement tournées vers l'inclusion avec des partenariats dans différents domaines : l'emploi, les loisirs, l'éducation, la santé, la citoyenneté....

Nous essayons également de développer la scolarité externalisée en espérant pouvoir finaliser en 2024 un partenariat avec un lycée professionnel sur le secteur Mulhousien.

– Concernant le SESSAD Pro

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.

La dynamique d'amélioration

Sur l'année 2023, nous avons mis en place pour les IMPros, plusieurs dynamiques d'améliorations :

- Par le biais du service Qualité, nous avons fait valider plusieurs documents concernant l'hygiène et la sécurité du bâtiment.
- 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'IM-Pro d'Illzach pour qu'elles puissent être représentées au CVS.
- Nous avons mis en place un café des familles pour donner la parole et créer un espace d'échanges pour les familles.

- Nous avons organisé une réunion Parents/professionnels sur chaque IMPro.
- Nous avons développé le réseau partenarial.
- Nous avons communiqué et mettre en lumière nos pratiques vers l'extérieur (article, reportage tv).
- Dématérialisation des dossiers des usagers.
- Nous avons créé des groupes de travail concernant la fusion des 2 IMPros.
- Nous avons recueilli des attentes des salariés sur leurs projections en lien avec le futur déménagement.
- Avec un référent unique sur les 2 sites et afin de simplifier et uniformiser le CVS sur les 2 structures.
- Les IMPros ont continué de travailler sur les sujets centraux comme la VARS, l'autodétermination et l'Inclusion.

“ DÉVELOPPER LA SCOLARITÉ EXTERNALISÉE EN ESPÉRANT POUVOIR FINALISER EN 2024 UN PARTENARIAT AVEC UN LYCÉE PROFESSIONNEL SUR LE SECTEUR MULHOUSIEN ”

La participation des personnes accompagnées

Les IMPros disposent d'un CVS fusionné avec des représentants des familles, des usagers et des professionnels de chaque établissement, ainsi qu'un administrateur unique pour les 2 structures. Grâce à un travail de communication, nous avons réussi à mobiliser des familles du côté de l'IMPro de Illzach. Du côté des jeunes, la participation est toujours très active.

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

- Participations des jeunes à «Haut-Rhin Propre »
- Sortie EUROPA PARK

- Classe Verte d'une semaine à la plage
- Les établissements organisent également une réunion de rentrée au mois de septembre
- Groupes d'expressions
- Participation à la journée Duoday

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. Nous avons également organisé une rencontre des familles afin de consolider le lien entre les familles et le service.

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

L'IMPro propose de nombreux ateliers éducatifs et d'apprentissages afin d'accompagner au mieux les usagers dans leur projet de vie. Des prestations dédiées aux apprentissages de la vie quotidienne sont également proposées.

Ainsi, nous avons des ateliers 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...

■ Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

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

■ Les activités de soins et santé

En 2023, nous avons beaucoup travaillé sur l'équilibre alimentaire, le suivi de l'obésité et les soins dentaires.

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 pé-

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 2023, nous avons innové dans plusieurs domaines :

- Nous avons créé un atelier d'immersion en entreprise adaptée.
- Un groupe de jeune a enregistré un clip dans le cadre d'un projet éducatif musical.

ronnement 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 et nous travaillons sur le déploiement d'une autre classe externalisée dans un lycée sur le secteur mulhousien.

dopsychiatre (présent une fois toutes les deux semaines le mardi après-midi).

Nos deux infirmières restent vigilantes sur le suivi des vaccinations.

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.

- Nous travaillons en partenariat avec des ESAT hors APBA.
- Nous avons créé un partenariat avec Décathlon qui nous offre un terrain d'application sur leur site de Dornach.
- Des jeunes de l'IMPro participent à un entraînement de foot dans le milieu ordinaire.
- Nous avons relancé l'activité espace vert sur le site de Bollwiller, en collaboration avec le site d'Illzach.

— Concernant le SESSAD Pro

- Nous nous servons des ESAT et des IMPros comme terrains d'applications dans l'apprentissage éducatif ou professionnel.
- Nous travaillons avec l'Éducation 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, différentes entreprises dans des secteurs d'activités variés, ainsi qu'avec des ESAT et des EA.

“ NOUS AVONS
BEAUCOUP
TRAVAILLÉ SUR
L'ÉQUILIBRE
ALIMENTAIRE ”



DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

L'autodétermination

Les IMPros et le SESSAD Pro sont dotés de référents « autodétermination » formés. 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'IM-Pro 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. De plus, avec la reconstruction des futurs IMPros, nous demandons aux groupes de travail de

construire des projets en phase avec la transformation de l'offre et du virage inclusif, tout en respectant l'équilibre et l'autodétermination de l'utilisateur. Nous avons collaboré avec des grandes enseignes comme Leroy Merlin, MC Donald, E. Leclerc. Nous avons réorganisé et coordonné les projets personnalisés des usagers, nous permettant ainsi d'orienter la prise en charge sur davantage de coordination autour du projet de vie de la personne accompagnée.

PERSPECTIVES 2024 IMPROS ET SESSAD PRO

2023 fut une année charnière, le projet des futurs IMPros est enfin acté et lancé. Les équipes sont au travail pour pouvoir finaliser et proposer un projet d'établissement en phase avec les attentes et les impératifs de la transformation de l'offre. Le milieu ordinaire reste ouvert à notre public sur des métiers nécessitant un accompagnement, nous continuons notre travail sur l'autodétermination afin de rassurer les familles et de les accompagner du mieux possible dans les choix et les orientations de leur enfant. Nous nous donnons le droit de tester, d'échouer pour pouvoir réussir.





SESSAD 68 ET PLATEFORME SAINT-LOUIS/ ALTKIRCH

71

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



50 PLACES AUTORISÉES



22 ADMISSIONS



17 SORTIES

22

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



20

PROFESSIONNELS
EN ETP



Au SESSAD déficience intellectuelle de Didenheim, le fonctionnement a été identique au cours de l'année 2023, malgré quelques changements notables au niveau de la composition de l'équipe pluridisciplinaire.

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 constante évolution et prennent en compte les modifications des profils de plus en plus complexes. Ceci est lié à une forte évolution au niveau de la précarité sociale de nombreuses familles sur le bassin mulhousien, ainsi que sur le secteur sundgauvien.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

En 2023, la file active a atteint 71 enfants et jeunes accompagnés par le SESSAD et la Plateforme contre 66 en 2022.

La majorité des enfants accompagnés par le SESSAD ont une déficience intellectuelle ce qui correspond à l'agrément. Au 31/12, 19 enfants porteurs de trisomie 21 sur un agrément de 45 enfants sont suivis, soit 45% de l'effectif contre 47% en 2022. Sur les 5 places polyhan-

dicap réservées, 1 seul enfant a été accompagné.

Au 31/12, 9 enfants sont âgés entre 0 et 5 ans soit 5% de l'effectif (contre 26% en 2022), 28 enfants entre 6 et 10 ans soit 52% de l'effectif et 11 jeunes de plus de 10 ans soit 6% de l'effectif.

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.

Enfin, nous pouvons constater que de nombreuses situations familiales sont soutenues en parallèle par des services sociaux.

	SESSAD	Plateforme St-Louis/Altkirch	
Agrément	45	ENTRÉE SESSAD : 5	ENTRÉE IME : 12
Nombre de personnes accompagnées en 2023	57	12	2

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 dans le bassin mulhousien et dans le territoire du sundgau.

La Plateforme a un agrément de 5 enfants avec troubles du spectre de l'autisme diagnostiqué, domiciliés dans le secteur Saint-Louis/Altkirch. Se rajoutent à l'agrément les enfants provenant des IME.

Les deux services ont compté 205 jours d'ouverture.

Nous comptons 22 admissions contre 17 sorties dont 10 enfants en milieu ordinaire et 7

enfants dans un autre ESMS, type IME. Malgré la redynamisation de la Plateforme entamée en 2021, ainsi que des changements d'organisation dans les IME partenaires, nous n'avons pas pu pallier la diminution des admissions des enfants provenant des IME (double notification : IME - SESSAD = Plateforme). Actuellement, les modalités de partenariat sont discutées entre les trois associations, ainsi qu'avec l'ARS.

La durée moyenne de l'accompagnement est très variable d'un jeune à l'autre passant de 4 mois à 10 ans de suivis. 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. 19 jeunes accompagnés sont en attente d'une place en IME (18 enfants) ou en SESSAD (1 enfant).

Le nombre d'enfants sur la liste d'attente est assez stable passant de 62 en 2023 contre 63 fin 2022 et nous constatons une diminution du délai d'attente, en lien avec l'augmentation des rotations. Cette réduction du temps d'attente est liée à une meilleure gestion de la liste d'attente par les assistantes du service social.

L'organisation interne

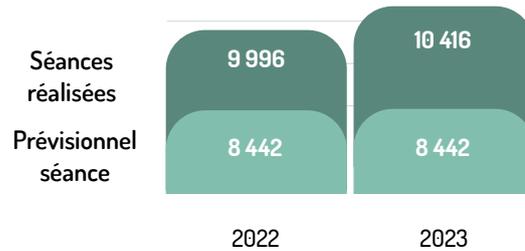
En ce qui concerne la gestion des ressources humaines au sein des deux services, des changements ont pu être répertoriés. A savoir le départ du

chef de service, qui a été remplacé, mais à mi-temps. Le recrutement de deux nouveaux médecins à temps partiel (généraliste et rééducation fonctionnelle) ont permis, malgré un temps de présence

restreint, un accompagnement médical essentiel pour les familles et pour l'équipe. A ce jour, un poste d'assistante de service sociale à 0.25 ETP reste vacant, mais il devrait être pourvu début 2024.

— L'activité des services

Le nombre de séances réalisées en 2023 est supérieur au nombre de séances prévisionnelles :



Sur l'exercice de l'année 2023, nous pouvons constater une augmentation d'environ 500 séances par rapport à l'année 2022 : malgré 3 journées d'ouverture en moins que l'an passée.

Ceci s'explique avec l'absence en 2022 d'un éducateur non remplacé durant 6 mois et de deux congés de maternité de

psychomotriciens non remplacés.

Les actions de formation : Les équipes n'ont pas bénéficié d'une formation collective en 2023, mais en contrepartie des formations individuelles ou des participations à des colloques ont été financées.

Les thématiques suivantes ont été retenues : l'interculturali-

té, développement des habiletés sociales, lutte contre le feu, recyclage SST, remédiations des fonctions exécutives, de l'attention et de la mémoire de travail. Ou encore, développer et accompagner les habiletés parentales, rééducation motrice du bébé, métacognition pour apprendre à apprendre et enfant agité - TDAH, TSA.

La dynamique d'amélioration

Aucun évènement indésirable et signalement n'ont été rédigés en 2023.

Des actions de formation ont été réalisées concernant la formation des professionnels à ISTYA parcours.

Le projet de construction d'un groupe de psychoéducation à l'attention des parents d'enfants porteurs d'une trisomie 21 se poursuit. Il reste en attente pour la mise place, en lien avec de nombreux changements notamment au niveau des profils des familles.

Des 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.

La participation des personnes accompagnées

Les équipes du SESSAD et de la Plateforme travaillent en collaboration étroite avec les familles. Des temps de coordination sont planifiés régulièrement avec les référents afin de faire le point sur l'accompagnement, 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 accompagnés, des fratries et de leurs parents où diverses activités ont été proposées. Ce temps a été très apprécié par les enfants, les parents et les professionnels.

“ LES PRATIQUES DES ÉQUIPES SONT EN CONSTANTE ÉVOLUTION ET PRENNENT EN COMPTE LES MODIFICATIONS DES PROFILS DE PLUS EN PLUS COMPLEXES ”

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 établis-

sements d'accueil de jeunes enfants, des périscolaires, des activités extra-scolaires (Appui-ressources)

- Des sensibilisations aux partenaires
- La mise en place et généralisation des outils spécifiques
- La participation des professionnels référents aux Equipes de Suivis à la Scolarisation
- L'invitation des partenaires au projet personnalisé

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, service de coordination... Ces temps d'échanges se poursuivront courant 2024 pour renforcer le travail de partenariat.

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

L'arrivée des 2 médecins à temps partiel a permis de réorganiser notre offre de soin en fonction des besoins des enfants. Idéalement nous souhaiterions proposer au minimum une consultation par an/enfant, afin de donner des préconisations aux professionnels et de coordonner le projet de soin.

“ LES DEMANDES SONT SOUVENT LIÉES À UN SOUHAIT DE GRANDIR ET DE GAGNER EN AUTONOMIE ”

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

L'autodétermination

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 créa-

tion d'une relation de confiance avec les référents.

Les demandes sont souvent liées à un souhait de grandir et de gagner en autonomie.

La transformation de l'offre

– SESSAD DI

La réflexion en faveur des enfants/jeunes porteurs de handicap et de leur famille s'est poursuivie durant l'année 2023 et sera reconduite en 2024. Elle permet 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 question de la contribution du

SESSAD et de sa réorganisation dans le cadre des futurs DIME ou DAME, bien que suspendu à la parution d'un décret, débute au niveau de la direction du service.



— PLATEFORME AUTISME

La redynamisation du projet de la Plateforme s'est poursuivie durant l'année 2023. Des rencontres entre les Directions et/ou les équipes ont abouti à un accord général quant au manque de candidat provenant des IME.

Cette réflexion a été l'occa-

sion d'augmenter le nombre d'enfants TSA avec ou sans déficience, suivis au sein de l'équipe de Didenheim, passant de 5 à 8, puis pour 2024 à 10.

Pour les deux services, la définition des objectifs de travail est plus précise et atteignable. Ceci permet aux services de

tendre à augmenter la file active en accompagnant l'équipe autour de la temporalité et la durée de l'accompagnement (objectif SMART).

Le travail en réseau avec le droit commun a permis des passages de relai en libéral mais doit être renforcé.

PERSPECTIVES 2024

SESSAD 68 ET PLATEFORME SAINT-LOUIS/ALTKIRCH

■ PERSPECTIVES DU SESSAD

- > Mise en place du groupe de psychoéducation à l'attention des enfants porteurs d'une trisomie 21
- > Comblir le poste vacant d'ASS
- > Réactualisation du projet de service

■ PERSPECTIVES DE LA PLATEFORME AUTISME

- > Poursuivre la réflexion du projet de réorganisation ou de redéploiement des agréments en partenariat avec les IME et l'ARS
- > Rédaction du projet de service en fonction de la nouvelle offre de service

- > Poursuite des groupes de psychoéducation pour les enfants admis et ceux en liste d'attente

■ 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 d'analyse de la Pratique Professionnelle

- > 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 continues
- > Poursuivre les sensibilisations auprès des équipes pédagogiques et pluridisciplinaires en demande: fonction appui et ressource (ex : TDAH...)
- > Investir et s'appropriier l'outil Istya parcours
- > Réaliser notre évaluation externe
- > Poursuivre la réflexion d'une stratégie d'inscrire le SESSAD dans une logique de DIME ou DAME



MICRO-CRÈCHE LA COLLINE AUX PAPILLONS

L'année 2023 a été marquée par la nomination d'une nouvelle directrice de pôle, ainsi que par le développement de la mission appui ressource confiée par la CAF du Haut-Rhin à destination des crèches situées sur le territoire de la m2A. Par ailleurs, la responsabilité de la micro-crèche a été confiée au directeur délégué du pôle lors du départ de la cheffe de service à la fin du mois de septembre.

40

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



11

PLACES AUTORISÉES
*dont 1 en place d'accueil
temporaire autorisée*



21

ADMISSIONS



20

SORTIES

5

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



5

PROFESSIONNELS
EN ETP



LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

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 2023, le modèle inclusif que nous prônons a une nouvelle

fois été respecté puisque 40 enfants ont été inscrits dans l'année dont 19 enfants porteurs de handicap.

Les enfants accueillis peuvent présenter toute sorte de handicap ou de maladie chronique,

comme les Troubles du Spectre Autistique, la Trisomie 21, 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 L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

Sur autorisation de la PMI, la Micro Crèche est passée à un agrément de 11 places depuis 2022. 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. Elle compte 206 jours d'ouverture en 2023.

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 2022, avec une augmentation

du temps de présence les soirs après 17h.

La journée du mercredi présente un accueil moins important.

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 à proximité de la structure.

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

Pour 33 enfants un contrat avec

un planning régulier a été établi, pour 6 autres un contrat occasionnel et un contrat en urgence a été fait pour 1 enfant. Les contrats occasionnels permettent aux parents d'adapter l'accueil à leurs horaires de travail et aux dates de rendez-vous avec des spécialistes ou de respecter le rythme de leur enfant porteur d'un handicap.

Pour 2 enfants, un contrat d'accompagnement parents-enfants (CAPE) en EAJE a été réalisé avec la PMI avec tout ou partie de prise en charge par la Collectivité Européenne d'Alsace.

20 enfants ont quitté la structure en 2023 dont 11 en situation de handicap. Ces derniers ont tous rejoint une structure médico-sociale à leur sortie à l'exception d'un qui a rejoint le milieu scolaire ordinaire.

L'organisation interne

L'équipe de la Micro crèche est composée de 4 professionnelles. 7 stagiaires ont été accueillis en 2023 dans le cadre de leur cursus d'Éducatrice de Jeunes Enfants, d'Auxiliaire de Puériculture ou encore de CAP AEJE. Ce dynamisme nous permet d'essaimer la philosophie de notre projet et de sensibiliser

ces futures professionnelles qui exerceront demain dans les EAJE à l'accueil d'enfants en situation de handicap.

Notre micro-crèche est située au sein de l'IMPJE ce qui lui permet de profiter du plateau technique de l'établissement (salle snoezelen, les salles de motricité, la pataugeoire, la cuisine pédagogique...). Cette disposition permet également

un renfort humain lors d'une absence pour maladie ou pour formation. La proximité avec le SESSAD permet également de faciliter la rencontre des professionnels afin d'évoquer des situations d'enfants pouvant prétendre à un accueil à la crèche en parallèle de leur accompagnement par ce service.

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. Les nombreuses sollicitations en 2023 témoignent d'un réel besoin. L'expertise de notre référente technique ainsi que le projet inclusif que nous portons nous rendent légitimes pour assurer cette mission et nous incite à nous repositionner si l'appel à projet est reconduit en 2024.

La participation des parents

L'équipe débriefe chaque jour avec les parents les faits marquants de la journée lorsqu'ils récupèrent leur enfant. Un cahier de liaison est également mis en place pour faciliter les transmissions. Les outils de communication et de planification utilisés au sein de la crèche sont également partagés afin d'étendre leur utilisation à domicile lorsque cela est possible. Les parents sont également conviés lors des temps forts de la structure comme la chasse aux œufs de Pâques, la kermesse d'été ou la fête de Noël auxquelles nous observons une forte participation. Ces temps festifs seront complétés par des ateliers trimestriels en 2024, tant sous la forme d'activités parents / enfants que pour traiter de sujets comme les comportements d'opposition chez l'enfant de 2 ans par exemple. Un questionnaire de satisfaction sera transmis aux parents au cours de l'année 2024.

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Les activités d'accompagnement éducatif

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. L'utilisation des pictogrammes ou d'autres supports de communication visuelle permet aux enfants de se repérer dans le temps et dans l'espace mais aussi d'exprimer leurs choix. 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 EAJE depuis le mois de septembre 2022. Cette mission est assurée par l'infirmière de l'IMPJE. 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.

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

PERSPECTIVES 2024

MICRO-CRÈCHE "LA COLLINE AUX PAPILLONS"

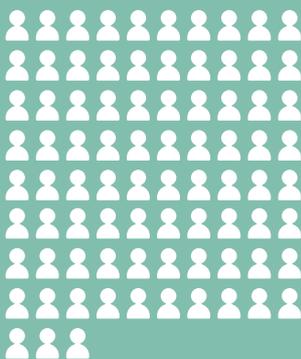
Nous travaillons actuellement avec nos interlocuteurs de la CAF pour poursuivre la mission appui ressource dans les années à venir et ainsi continuer à essaimer notre modèle inclusif tout en partageant notre expertise. Le lien avec les

parents des enfants accueillis sera encore renforcé en 2024 par l'organisation d'ateliers chaque trimestre. La particularité de notre projet inclusif n'est pas sans questionner l'équilibre financier de la structure. L'année à venir devra ainsi permettre d'identifier les leviers permettant de stabiliser la situation financière qui reste fragile afin de pouvoir pérenniser notre modèle.



83

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



66 PLACES AUTORISÉES



16 ADMISSIONS



10 SORTIES

33

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



30

PROFESSIONNELS
EN ETP



DISPOSITIF SESSAD TSA 67

Le dispositif Sessad TSA 67 regroupe 7 services sur le territoire du Bas-Rhin : Le Sessad TSA 67 de Mutzig, les ULIS TSA de Molsheim et d'Huttenheim, la plateforme TSA 3, les UEMA de Cronembourg et Scherwiller et le DAR du collège Leclerc de Schiltigheim

L'année 2022 fut une année faste pour le dispositif Sessad TSA 67 avec l'ouverture de l'UEMA de Cronembourg. L'année 2023 n'est pas en reste. Signe de la confiance des partenaires et des financeurs, le dispositif a continué d'évoluer et de grandir sur le territoire du Bas-Rhin avec notre implication pérenne au sein de l'ULIS TSA d'Huttenheim.

Le Dispositif Sessad TSA 67 continue d'être un acteur incontournable et reconnu sur la question des Troubles du Spectre Autistique sur le territoire.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

A travers sept services et classes implantés sur le territoire du Bas-Rhin, le Dispositif dispose d'un agrément pour 66 places financées par l'ARS.

Cependant, tant sur le Sessad, que sur la plate-forme TSA 3, ainsi que sur l'ULIS TSA d'Huttenheim, le dispositif accompagne un bon nombre d'en-

fants en plus de l'agrément. Au 31 décembre 2023, 76 enfants sont accompagnés.

En 2023, Les différents services ont accompagné 83 enfants et leurs familles, soit 9 enfants de moins que l'année dernière. Mais l'année 2022, avec 92 enfants accompagnés fut exceptionnelle en terme d'activités avec l'ouverture de l'UEMA de Cronenbourg.

Modalités d'accueil	Agrément	Nombre d'enfants accompagnés en 2022
Plateforme autisme 3	5+5 EN FILE ACTIVE	6 (1*)
ULIS Ecole Autisme (UEA)	10	12 (2*)
UEMA de Scherwiller	7	8 (1*)
Dispositif d'Autorégulation (DAR)	7	10 (2*)
SESSAD	28	30 (9*)
UEMA de Cronenbourg	7	8 (1*)
Ulis TSA Huttenheim	2 + 8 en file active	9

(Une famille n'a pas souhaité être admise au Sessad) * admissions en 2023

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

Le dispositif Sessad TSA 67 a poursuivi son développement en 2023 avec l'officialisation de notre implication au sein de l'ULIS TSA d'Huttenheim. L'ARS finance 2 places pour le Sessad au sein de cette classe. Ce qui a permis de déployer une éducatrice spécialisée au sein de l'unité. Bien que seules 2 places soient financées, le Sessad s'est engagé à admettre et suivre l'ensemble des élèves de la classe. La poursuite de ce développement a pour conséquence que les indicateurs administratifs de l'établissement sont toujours au vert et en progression. L'ensemble des services sont à l'agrément pour 2023 et même au-delà pour le Sessad, le DAR, la plate-forme TSA 3 et bien entendu l'Ulis TSA d'Huttenheim

L'organisation interne

L'année 2023 a été synonyme de réorganisation pour l'équipe Cadres du Dispositif Sessad TSA 67. Une nouvelle cheffe de service est arrivée en renfort au mois de juin sur le Dispositif. Elle travaille en binôme avec l'autre chef de service qui est en place depuis 2021. La nouvelle cheffe de service a en charge le Sessad, l'UEA de Molsheim et la plate-forme TSA 3, son homologue est en charge des services scolaires, les deux UEMA, le DAR et l'Ulis d'Huttenheim.

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 2022 lors d'un séminaire de travail. Ces deux jours ont permis de faire le bilan et une auto-évaluation du Dispositif. Il conviendra, en 2023, de relancer la dynamique en adéquation avec le calendrier associatif.

La participation des personnes accompagnées

Le droit des personnes accompagnées et l'autodétermination est une réflexion qui anime

l'ensemble des professionnels du Dispositif Sessad TSA 67. En 2023, les services ne disposent pas de formes de participations collectives à proprement parler pour les personnes accompagnées. Les orienta-

tions 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

Les activités d'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, continuent d'apporter une réelle plus-value. Ces derniers ont été instaurés également à l'UEMA de Cronenbourg. Les groupes d'habilités sociales continuent de se développer au sein du SESSAD et du DAR. Mais la principale nouveauté de

cette année 2023 fut l'organisation de deux mini-séjours pendant l'été. L'UEMA de Cronenbourg, ainsi que le groupe d'habilités sociales du Sessad sont partis deux jours et trois nuits dans un gîte de la vallée de Munster et à Gérardmer. Plus d'une dizaine d'enfants ont pu bénéficier de ce séjour. Il a demandé un important travail de préparation avec les jeunes concernés mais aussi avec les parents. La majorité de ces enfants n'ayant jamais eu l'occasion de dormir à l'extérieur de leur domicile.

Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

Le Sessad TSA 67, à travers ses deux éducatrices «Sessad pro» a développé un intérêt, un réseau et un savoir-faire liés aux questions de l'orientation et de la professionnalisation. En effet, deux éducatrices suivent 10 enfants en Ulis collège et lycée. Pour les sortants du DAR du collège Leclerc de Schiltigheim, ces questions sont régulièrement travaillées. Notons que le Sessad a noué un important réseau concernant l'orientation et la professionnalisation (Sessad 16-25, SAVS, participation au salon de l'emploi, Duoday).

- synthèses réalisées avec des partenaires extérieurs : 1
- réunion de co-construction : 1

6—Réunions

- Réunions d'équipes du Sessad (2h30) : une fois par semaine en moyenne
Notons que ce temps a été augmenté par rapport à l'année dernière afin de pouvoir parler des situations suivies en dehors de synthèses proprement dites.
- Réunions cadres du Sessad : 5
- Réunions paramédicales de coordination et d'échanges autour de situations (avec psychomotricien, orthophoniste, ergothérapeute, psychologue) : 2

Les activités de soins et santé

BILAN ANNUEL DU DOCTEUR HAUSWALD

1—Évaluations/diagnostics oms (cœur de métier)

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,

2—Entretiens pédopsychiatriques et suivis

- rdv d'admissions et de préadmissions : concernent 8 nouveaux jeunes
- suivis en consultations pédopsychiatriques : 2 jeunes

3—Coordination médicale

Coordination médicale plus soutenue pour 8 jeunes (lien avec pédopsychiatres et médecins traitants etc.)

4—Prescriptions médicales

- Prescriptions paramédicales internes (psychomotricité, orthophonie, ergothérapie) : concernent 3 jeunes
- correction et validation des bilans paramédicaux prescrits.
- prescriptions paramédicales externes au sessad : ne concerne aucun jeune
- prescriptions médicales (médicaments, examens somatiques (prise de sang) etc.) : concernent 3 jeunes
- réalisation de certificats médicaux (MDPH) : 3 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 : 86

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. A 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.

■ La transformation de l'offre

LE SERVICE DE RESSOURCE ET DE COORDINATION AUTISME À DESTINATION DES FAMILLES PLACÉES SUR LISTE D'ATTENTE : UN DISPOSITIF QUI FÊTE SA PREMIÈRE ANNÉE.

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, le service de ressource et de coordination Autisme a vu le jour fin 2021, début 2022.

Après un an de fonctionnement, le succès de ce dispositif est mitigé. Les réunions thématiques organisées pour les familles placées sur liste d'attente rencontrent un réel succès. Cependant, la plateforme téléphonique n'a pas le succès espéré. Peu de familles prennent contact avec le Sessad par le biais de cette plateforme.

■ L'accès et la défense des droits des personnes accompagnées

L'année 2022 nous a montré que le chemin est encore long pour que les personnes que nous accompagnons disposent des mêmes droits que l'ensemble de la population. A titre d'exemple, les élèves de l'UEMA de Cronembourg ne disposent pas du même statut administratif que tous les autres élèves de l'école. A ce titre, ils n'ont pas les mêmes droits et avantages, en termes de tarification pour la cantine par exemple.

PERSPECTIVES 2024

DISPOSITIF SESSAD TSA 67

En 2022, le dispositif Sessad TSA 67 s'était fixé 5 objectifs principaux. Se recentrer sur le cœur de notre métier en trouvant un juste équilibre entre notre mission ressource et l'accompagnement des enfants et de leurs familles. Avancer sur l'élaboration des nouveaux projets de services. Pérenniser notre implication au sein de l'ULISTSA d'Huttenheim. Recruter un deuxième chef de service. Et réfléchir et mettre en œuvre des formes de participation pour les usagers et leurs familles. L'arrivée effective d'une deuxième cheffe de service au mois de juin 2023 a permis de mieux stabiliser les services et de mettre en œuvre patiemment un meilleur accompagnement des équipes. Le Sessad a veillé cette année à ne pas se perdre en se recentrant sur le cœur de notre métier qui est l'accompagnement des enfants. Le mini séjour qui a permis à plus de dix enfants de vivre une aventure hors du commun en est un bon exemple.

Notre partenariat avec le centre hospitalier d'Erstein et l'éducation nationale fonctionne bien à travers notre implication au sein de l'Ulis TSA d'Huttenheim. Une éducatrice spécialisée du Sessad est déployée à temps plein et le Sessad a su trouver sa place pour apporter une réelle plus-value dans

l'accompagnement des dix enfants de cette classe.

Cependant, le dispositif Sessad TSA 67 patine sur l'élaboration des nouveaux projets de service. Mais un projet associatif, à présent clairement fixé, le recrutement d'une deuxième cheffe de service étant effectif, ainsi que des évaluations externes à venir vont nous permettre dans les mois à venir d'avancer de manière concrète sur l'élaboration de ces nouveaux projets. Aussi, le dispositif peut mieux faire concernant la création et le suivi d'un espace ou d'un outil permettant une forme de participation des usagers et de leurs familles. Cela reste un de nos objectifs pour 2023.

Pour conclure, le dispositif Sessad TSA 67 devra également s'adapter et faire preuve de souplesse vis-à-vis de la nouvelle Stratégie 2023 - 2027 concernant les Troubles du Neuro Développement.

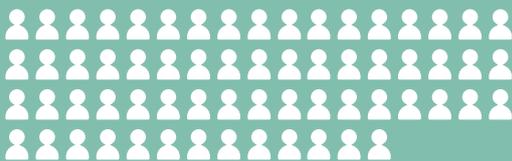




SESSAD ABA – UEMA – DAR 68

64

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



 47 PLACES AUTORISÉES

 21 ADMISSIONS

 20 SORTIES

17

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



13

PROFESSIONNELS
EN ETP



Depuis la rentrée de septembre 2023, le DAR accueille 7 élèves pour un agrément de 7 à 10 places (perspective de montée en charge progressive). De belles progressions ont pu être notées chez les enfants accompagnés (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, il fait partie du projet pédagogique du groupe scolaire.

A l'UEMA, une forte augmentation des temps d'inclusion et d'inclusion inversée (enfants du groupe scolaire venant en unité) est constatée. Depuis la rentrée de septembre 2023, le choix d'accompagner 3 niveaux de scolarité (petite section, moyenne section et grande section de maternelle) a été fait. Sur cette année, le Projet de Service a pu être validé.

Au SESSAD ABA, le fonctionnement a été identique au cours de l'année 2023. Pour autant, des questions se posent pour le fonctionnement à venir du service suite à la renégociation de la convention de mise à disposition par le Centre Hospitalier de Rouffach. En effet, la direction du centre hospitalier envisage de rapatrier progressivement ses professionnels mis à disposition selon des modalités en cours de négociation.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

L'ensemble des enfants sont porteurs d'un trouble du spectre de l'autisme (TSA) et peuvent pour certains avoir des troubles associés (ex : déficience intellectuelle légère/moyen, TDAH...). La tranche d'âge des enfants accompagnés se situe entre 4 - 13 ans.

Il est à noter que, malgré les préconisations d'accompagne-

ment précoce de la science ABA, le choix d'admettre plusieurs enfants âgés de 11 ans a été fait au SESSAD ABA. En effet, certaines familles sont en attente de prise en charge depuis plusieurs années. Pour cela, les professionnels du service ont dû se former et faire l'acquisition de matériel adapté. Une complexification de

l'accompagnement en collège a par ailleurs été rapportée, en lien notamment avec le nombre d'interlocuteurs intervenant autour de l'enfant et les différentes adaptations proposées préalablement par la famille pouvant aller à l'encontre de la mise en place de programmes ABA.

La file active est passée de 55 enfants (2022) à 64 enfants (2023) selon la répartition suivante :

	DAR	SESSAD ABA	UEMA
Agrément	7-10	30	7
Nombre de personnes accompagnées en 2023	9	45	10

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

Le SESSAD ABA a un agrément de 30 places pour des enfants âgés de 2 à 20 ans. Ces derniers doivent disposer du diagnostic de Trouble du Spectre de l'Autisme et être domiciliés dans le secteur Mulhouse-Thann.

L'UEMA de Mulhouse a un agrément de 7 places et le DAR de Morschwiller-le-Bas a un agrément de 7-10 places (montée en charge progressive, effectif

atteint en 2023), également pour des enfants ayant un diagnostic de Trouble du Spectre de l'Autisme.

Le nombre de jours d'ouverture est de 205 pour le SESSAD ABA et le DAR. Il est de 203 pour l'UEMA, en raison de temps de formation pour l'équipe élargie (2 jours de fermeture).

En 2023, 20 enfants sont sortis des effectifs (tous services confondus). 14 d'entre eux poursuivent leur scolarité en

milieu ordinaire sans accompagnement, 1 enfant a été orienté au DAR et 5 enfants en IME.

Par ailleurs, 21 entrées ont été répertoriées en 2023 (4 pour le DAR, 3 pour l'UEMA et 14 pour le SESSAD ABA).

Au SESSAD ABA, 26 enfants se trouvent sur la liste d'attente (dont 4 provenant du CH de Rouffach), contre 24 en 2022. Actuellement, pour les 3 services : 6 enfants sur les 44 enfants accompagnés sont dans l'attente d'une place en IME.

“ DE BELLES PROGRESSIONS ONT PU ÊTRE NOTÉES CHEZ LES ENFANTS ACCOMPAGNÉS : AUGMENTATION DU TEMPS EN CLASSE SANS LA PRÉSENCE D'UN ADULTE EN INDIVIDUEL, DIMINUTION DES TROUBLES DU COMPORTEMENT EN CLASSE ET À DOMICILE, ETC. ”

L'organisation interne

En ce qui concerne la gestion des ressources humaines au sein des trois services, les changements suivants ont été répertoriés :

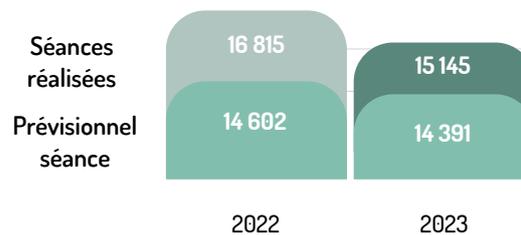
- Le nombre de CDD était supérieur cette année, en raison des remplacements pour congé maternité.
- En Août 2023, une salariée

du SESSAD ABA a démissionné après avoir été suspendue et remplacée (obligation vaccinal).

- En mai 2023, un nouveau médecin a intégré le service à 0.05 ETP.
- En Septembre, une nouvelle ASS a intégré l'effectif des professionnels pour un CDI à temps partiel réparti entre l'UEMA et le SESSAD ABA,

un nouvel AES a été accueilli au sein de l'UEMA et une ME, ainsi qu'une nouvelle enseignante ont intégré l'équipe du SESSAD ABA. Ceci en lien avec des départs de professionnels.

Concernant l'activité du SESSAD ABA, le nombre de séances réalisées en 2023 est supérieur au nombre prévisionnel :



Sur l'exercice de l'année 2022, nous pouvons constater une différence d'environ 1 600 actes supplémentaires en comparaison avec l'année 2023. En 2022, nous avons eu 3 jour-

nées supplémentaires d'ouverture. De plus, sur l'année 2023 de nombreux salariés étaient à temps partiel en lien avec des congés parentaux (non remplacés), mais encore sur 2 mois de

l'année une salariée à temps complet non remplacée et ainsi qu'un poste d'enseignant à temps complet non pourvu sur une grande partie de l'année.

— Les actions de formation

Au SESSAD ABA, six professionnels ont bénéficié d'une réactualisation de la formation PCM (gestion des troubles du comportement) et l'ergothérapeute a pu participer à un groupe de réflexion en ergothérapie.

Un représentant de chaque profession a finalement pu participer à un coaching en autodétermination.

Des formations transverses aux trois services ont d'autre

part été organisées. Ainsi, plusieurs membres de chacune des équipes ont participé aux formations suivantes : Epsilon à l'école niveau I, Lutte contre le feu initial, Modéliser le PODD (formation proposer également aux parents), L'approche systémique dans l'accompagnement de personnes en situation d'handicap, Recyclage STT ou encore Prise en main de l'outil Istya Parcours.

L'ensemble des équipes dans leur quasi-totalité a d'autre

part, été formé à l'accompagnement à la vie intime, relationnelle et sexuelle des personnes autistes sans déficience intellectuelle et a bénéficié de plusieurs journées de supervision (~1 journée toutes les 6 semaines).

Les nouveaux salariés ont, quant à eux, pu bénéficier d'une formation pour l'approfondissement de leurs connaissances en lien avec les particularités de l'autisme et de la science ABA.

La dynamique d'amélioration

Pour l'UEMA, une seule action a été formalisée, à savoir, la validation de notre projet de service. Concernant les événements indésirables, neuf situa-

tions ont été relevées. Six événements indésirables sont liés à des troubles du comportement des enfants et trois sont en lien avec la logistique. Un signalement de maltraitance a d'autre part été rédigé.

La participation des personnes accompagnées

Au SESSAD ABA, les professionnels ont participé à un temps de coaching autour de la thématique de l'autodétermination. A l'issue de cette journée, le choix de développer un outil favorisant l'implication de l'enfant a été fait. OT'Hope est un outil permet-

tant initialement de définir des objectifs en ergothérapie, dans le cadre d'une pratique centrée sur la personne et sur l'occupation. Les équipes s'en sont dès lors inspirées et l'ont adapté pour permettre aux enfants accompagnés d'exprimer leurs souhaits d'acquisitions mais également leurs souhaits d'apprentissages. Pour cela, l'équipe pratique des entretiens individuels avec les

enfants (utilisation de l'outil) en amont du projet personnalisé. Cet outil pourra également être proposé aux familles afin que les parents puissent exprimer leurs souhaits et prendre conscience également des souhaits de leur enfant.

Au sein des services UEMA et SESSAD ABA, une réflexion est en cours pour adapter l'outil aux enfants de moins de 6 ans.

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

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

- Le premier axe correspond à la guidance parentale individuelle, proposée à toutes les familles sous forme d'entretiens individuels à l'UEMA ou à domicile. Ces entretiens sont portés par la psychologue et le référent de l'enfant. Le suivi est retranscrit dans le Dossier Unique de l'enfant et les transmissions se font en équipe lors de la réunion enfants.
- Le second axe correspond à 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 est alors 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, co-animés avec le CRA Pôle enfant de Rouffach et orientés vers une expérience immersive, sont proposés aux parents en 2ème partie d'année. 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 pair-aidance et un partage d'expériences.

En partenariat avec l'Université de Strasbourg, la psychologue de l'UEMA a par ailleurs participé à une journée scientifique des chercheurs en autisme et troubles neurodéveloppementaux. Lors de cette journée, elle a présenté l'évaluation de la faisabilité d'un programme de groupe à destination des parents d'enfants autistes : « le programme est basé sur la Thérapie d'Acceptation et d'Engagement ». Ce programme a été développé dans le but de soutenir les parents dans leur capacité à faire face non seulement au TSA, mais aussi au retentissement de ce dernier sur les émotions vécues par les parents. Le programme parental cherche à prévenir l'épuisement parental et favoriser une vie guidée par les valeurs parentales. Ce projet de recherche va se poursuivre sur l'année 2024.

Au DAR, une augmentation des séances à l'attention des enfants du groupe scolaire est constatée durant l'année 2023. Au cours d'une semaine, l'équipe propose

des séances à environ 23 enfants (dont 7 du DAR).

Les trois services sont par ailleurs sollicités par les partenaires dans le cadre de la fonction appui et ressource.

Ces partenaires correspondent à d'autres ESMS accompagnants des enfants porteurs de TSA (ex : le Phare et un IME d'une autre association), ou encore à l'EN, notamment le Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé (PIAL) de l'école Villon. Dans ce cadre, des conventions de partenariat sont réalisées et signées.

Cette fonction mobilise beaucoup de temps et est réalisée à moyen constant de façon à ce que les interventions ressources permettent de faire monter en compétences les professionnels du droit commun.

Concernant le DAR, le partenariat avec l'association des Foyers Clubs d'Alsace a encore été renforcé. Ceci en l'accompagnant dans la montée en compétences des professionnels du périscolaire. Ainsi, un temps commun de réflexion sous la forme d'un groupe d'analyse de la pratique est organisé une fois par trimestre.

Les activités d'accompagnement et de professionnalisation

L'inclusion est au cœur de l'accompagnement proposé en lien avec le parcours scolaire des enfants. Les équipes pédagogiques sont accompagnées et sensibilisées à l'autisme ainsi qu'aux particularités associées. Les professionnels se rendent sur les lieux d'accueil, ou à l'inverse les partenaires du droit commun (EN – crèches – ESM) sont invités à réaliser des observations dans nos locaux. L'objectif est ici de prendre conscience des compétences des enfants ou des difficultés rencontrées et de réfléchir ensemble aux stratégies à déployer.

A l'UEMA, les inclusions inversées se poursuivent lors des temps de motricité : environ 2h par semaine. Les élèves de moyenne ou grande section d'une même classe viennent participer à ces temps d'apprentissage selon la période scolaire. De plus, les élèves d'une classe de CM1 viennent régulièrement au sein de l'UEMA pour jouer à des jeux de société. Ces temps de partage permettent de mieux appréhender la différence et de développer de la pair-aidance. Les autres élèves sont un modèle

pour le développement des compétences sociales et de jeu pour les élèves de l'UEMA.

De plus, les temps de repas sont partagés avec les enfants du périscolaire depuis la rentrée scolaire de septembre. Ces temps permettent de répondre à un objectif d'inclusion et facilite la pair-aidance, l'imitation, le partage ou encore la communication. Pour soutenir et valider ce projet, une nouvelle convention avec la m2A a été signée.

Au DAR, les bénéficiaires des accompagnements éducatifs sont observables pour l'ensemble du groupe scolaire. L'équipe poursuit l'animation de groupes pour les élèves du groupe scolaire. Ces prestations abordent différentes thématiques (ex: estime de soi, gestion des émotions, apprentissages : comment jouer sur un temps de récréation, agitation corporelle, comment mieux se sentir à l'école, entrer en relation de manière adaptée...) et concernent en moyenne 30 élèves/semaine. En partenariat avec la chargée de communication de l'association, un montage vidéo a d'autre part été réalisé afin de mettre en avant le fonctionnement du DAR (témoignages des familles/élèves/professionnels).

Actuellement,
sur les 3 services, 100 % des enfants suivent une scolarisation en milieu ordinaire

(à temps partiel ou à temps complet)

Au cours de l'année 2023, un partenariat a également été mis en place avec l'association sportive du Lynx. Ceci afin de permettre aux enfants des différents services d'être initiés au sport, au travers d'ateliers ludiques inspirés du handball. Celui-ci sera renouvelé pour l'année 2024, tout en évoluant de façon à proposer des séances parents/enfants.

Le SESSAD ABA, a finalement organisé un séjour adapté au cours des vacances de printemps 2023. Ce séjour de trois jours et deux nuits a été proposé à sept enfants et a été encadré par une équipe pluridisciplinaire de cinq professionnels afin d'assurer le bon déroulement de l'expérience.

“ DES OUTILS ONT ÉTÉ CRÉÉS DE FAÇON À FACILITER LA TRANSMISSION D'INFORMATIONS AU SUJET DE L'ENFANT. ”

Les activités de soins et santé

Au SESSAD ABA, un travail autour du projet de soin s'est poursuivi par l'ensemble de l'équipe. En effet, des temps d'accompagnement de désensibilisation aux soins ont été proposés et des outils ont été créés de façon à faciliter la transmission d'informations au sujet de l'enfant (ex. comportement et habitudes de vie) notamment dans le

cadre d'une hospitalisation. Ce travail est également entrepris au sein du DAR et du l'UEMA.

En revanche, un travail approfondi devra encore être mené autour de la problématique de l'addiction aux écrans.

Par ailleurs, les recherches de partenariat dans le droit commun se poursuivent (ex : suivi orthophonique, psychomoteur, pédopsychiatre...).

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

L'autodétermination

L'autodétermination est un concept véhiculé par l'ensemble des équipes. Les salariés ont ainsi participé aux différentes actions menées par l'associa-

tion et veillent à prendre en considération l'avis de l'enfant, ainsi que celui de sa famille à tout moment de l'accompagnement.

Comme indiqué précédemment, il est à noter que le SES-

SAD ABA et le DAR ont fait partie des services retenus pour le coaching autour de l'autodétermination en 2023 : les équipes ont fait le choix de développer l'emploi de l'outil OTHope.

La transformation de l'offre

Au SESSAD ABA, les professionnels visent à avoir une meilleure connaissance de la liste d'attente (évaluation de la criticité), de façon à pouvoir réfléchir aux aspects de coordination de parcours et de faire évoluer la logique de parcours. Ces éléments permettront au

service de tendre à augmenter la file active en accompagnant l'équipe autour de la temporalité et la durée de l'accompagnement (objectif SMART).

A l'UEMA, une forte augmentation des temps d'inclusion scolaire est constatée pour la promotion actuelle.

Et au DAR, le développement de la fonction appui et ressource au sein du groupe scolaire de Morschwiller-le-Bas se poursuit. La construction d'outils et de liens étroits avec les partenaires du droit commun ont d'ailleurs permis à 2 enfants d'être accompagnés pour la réintégration de leur école de secteur au cours de l'année 2023.

PERSPECTIVES 2024

SESSAD ABA - UEMA - DAR 68

Le défi pour les mois à venir sera de poursuivre l'accompagnement des équipes dans le changement d'offre tant au niveau des pratiques que du public ou des logiques de parcours. En lien avec ces changements, l'outil Istya parcours devra également être investi.

Pour la suite, les professionnels devront trouver leur place dans la nouvelle philosophie d'accompagnement de l'association, tout en gardant leurs valeurs et leur éthique à l'esprit. Les trois services vont participer à l'évaluation externe.

A l'UEMA, les professionnels ont été sollicités pour un projet autour de l'habituation aux soins somatiques chez les personnes TSA. Ceci dans le cadre du partenariat avec l'organisme Epsilon à l'école. Le projet sera développé durant l'année à venir.

Au DAR, les objectifs seront de poursuivre la formation continue

de l'équipe élargie (médico-sociale - Education Nationale - périscolaire) et de renforcer la formation des familles à l'autorégulation. Pour cela, les temps de guidance parentale seront poursuivis régulièrement et des temps de partage avec Monsieur BEAULNE (précurseur Canadien de l'autorégulation) seront organisés au printemps 2024.

Par ailleurs, le déploiement de groupes transverses au sein du groupe scolaire de Morschwiller-le-Bas reste un objectif important.

Au SESSAD ABA, le partenariat avec le Centre Hospitalier de Rouffach est à redéfinir et le retrait progressif de salariés va impacter et modifier le fonctionnement actuel. L'objectif pour 2024 reste de veiller à maintenir une qualité d'accompagnement pour les enfants et leurs familles.

L'équipe souhaite par ailleurs

renouveler la mise en place du séjour adapté proposé en avril 2023.

Les temps de supervision seront maintenus pour l'ensemble des services (Epsilon à l'école pour l'UEMA et le SESSAD ABA et Autorégulation pour le DAR) et les salariés poursuivront leur réflexion autour de la gestion de la douleur chez les enfants TSA.

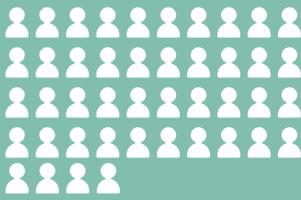
Au regard des besoins identifiés au sein des trois services, les professionnels seront d'autre part, formés à l'accompagnement des enfants avec un Trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité.



PÔLE DE COMPÉTENCES ET DE PRESTATIONS EXTERNALISÉES (PCPE)

44

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



20 PLACES AUTORISÉES



24 ADMISSIONS



24 SORTIES

7

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



6

PROFESSIONNELS
EN ETP



LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Le service prend en charge simultanément 20 personnes en situation de rupture, de tout âge souffrant de tous les types de handicaps. Il propose, par le biais de la coordination de parcours, la mise en place de prestations externalisées répondant aux besoins ou aux attentes exprimées. Les personnes accompagnées se trouvent en situation critique, cumulant ainsi plusieurs des critères suivants : familiaux (monoparentalité, frère ou sœur en situation de handicap, impacts des troubles de la personne sur la fratrie), sanitaires (problèmes 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.

L'accompagnement s'effectue sur une durée d'un an, ce qui permet une rotation parmi les personnes accompagnées. En 2023, ce roulement a été particulièrement important puisque 44 personnes ont pu bénéficier d'un accompagnement : 24 situations closes et 20 en cours. Nous notons une stabilité au niveau de la file active. Toutefois, il faut relever la prolongation de 2 à 8 mois pour 6 situations.

La moyenne d'âge des personnes accompagnées au 31/12/2023 est de 11,4 ans, avec un écart d'âge allant de 4 ans pour la personne la plus jeune à 25 ans pour la personne la plus âgée.

La typologie de handicap des personnes accompagnées fin 2023, reste très majoritairement le trouble du spectre autistique : 80 % en sont porteuses. 75% de ces personnes ont d'autres troubles associés tels qu'une déficience intellectuelle, un TDAH, ...

Nous avons une liste d'attente qui reste constante et qui se situe autour de 20 personnes tout au long de l'année. Nous avons fait le choix d'admettre les personnes en fonction de deux critères :

- Le degré de criticité : plus la situation est critique plus la personne est susceptible d'être admise au sein du dispositif. Afin d'objectiver les observations, nous avons créé six critères d'évaluation qui nous permettent d'avoir une échelle de 0 à 11. Les critères retenus sont les suivants :
 - > Rupture de parcours (au niveau sanitaire, médico-social et/ou scolaire)
 - > Risque de rupture (Si le PCPE

peut tenter d'éviter la rupture)

- > Sans solution d'accompagnement (inexistence de structures/services répondant au handicap en question) OU Insuffisance d'accompagnement (ex : 1h d'école ou d'Hdj/jour)
- > Facteurs propres à la personne (1pt par facteur) : comorbidité/intensité des troubles du comportement et leurs impacts sur la fratrie/famille.
- > Facteurs familiaux (1pt par facteur) : monoparentalité, présence d'un autre membre de la famille en situation de handicap, déracinement, épuisement et problèmes de santé parentaux.
- > Facteurs sociaux (1pt par facteur) : isolement social, précarité financière

- Si la prise en charge rapide du PCPE permet d'éviter une rupture et la dégradation de la situation.

Grâce à ces deux critères, nous pouvons panacher nos prises en charge en admettant des situations complexes et critiques tout en ayant des situations avec des résolutions rapides. Nous espérons pouvoir augmenter notre file active.

“ L'ACCOMPAGNEMENT S'EFFECTUE SUR UNE DURÉE D'UN AN, CE QUI PERMET UNE ROTATION PARMIS LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES ”

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

En 2023, le PCPE a connu de nombreuses perturbations au niveau des mouvements du personnel.

La convalescence d'une coordonnatrice s'est poursuivie tout au long de l'année 2023.

53% de l'effectif du PCPE a été renouvelé.

Malgré ces changements, la prise en charge des personnes n'a pas été affectée. La continuité des prises en charge a été maintenue.

Parmi les 24 situations closes, la prise en charge du PCPE a permis de résoudre la problématique de rupture pour 13 d'entre elles dont 8 bénéficiaires ont été admis dans des services adaptés, tel que des IME ou SAMSAH.

Ce nombre a doublé par rapport à l'année précédente. La prolongation de prise en charge a été motivée par la concrétisa-

tion d'un projet qui demandait une poursuite du soutien du PCPE.

Pour les 11 autres usagers, il y a eu un déménagement et 4 accompagnements ont pris fin à la demande des familles. 6 se sont arrêtés suite à la fin de la notification de la MDPH. Cependant, une demande de poursuite de prise en charge d'une prestation a été sollicitée. Actuellement, le PCPE n'a pas de retour sur l'acceptation de la demande auprès de la MDPH.

Le PCPE accompagne un grand nombre de personnes d'origine étrangère.

Par conséquent, l'arrivée récente de ces familles sur le sol français induit une rupture de parcours. D'ailleurs, la situation migratoire associée à une grande précarité influe sur la criticité de la situation. Il faut aussi prendre en considération la complexité administrative pour intégrer un parcours de soin ; ce qui majore le risque de rupture pour ce public. La

prise en charge au sein du PCPE étant simplifiée, ces personnes intègrent plus facilement le PCPE.

Afin d'offrir un large panel d'intervention, nous avons travaillé avec plus d'une vingtaine de prestataires : des éducateurs en libéral, des éducateurs sportifs, des psychomotriciens, ... La médiation animale est un vecteur important et plébiscité par notre public.

Le PCPE intervient sur tout le territoire haut-rhinois, pour permettre les prises en charge au plus près du lieu d'habitation des personnes. Nous signons des conventions d'occupation des locaux avec plus d'une dizaine de partenaires. Il peut s'agir d'IME de l'APBA ou d'autres associations, des écoles, ... Cette démarche demande beaucoup d'habileté de la part des coordonnatrices. Elles parviennent à négocier la mise à disposition des lieux à titre gracieux.

“ AFIN D'OFFRIR UN LARGE PANEL D'INTERVENTION, LE PCPE TRAVAILLE AVEC PLUS D'UNE VINGTAIN DE PRESTATAIRES ”

L'organisation interne

Le 1^{er} décembre 2023, les services du PCPE, DAPPE et l'EMAS ont déménagé dans des locaux fraîchement rénovés. Les services sont répartis dans des bureaux différents. Nous avons également investi dans du mobilier neuf.

Une salle de psychomotricité a été également créée afin de

pouvoir prendre en charge certaines situations sur site.

Nous bénéficions d'une salle de réunion qui permet les temps de concertation et d'inviter des partenaires.

Les équipes semblent ravies de ce déménagement.

Des groupes d'analyse de pratique ont lieu mensuellement pour les professionnels de ter-

rain pour lesquels la charge mentale, mais aussi émotionnelle, est importante.

La mise en place du nouveau logiciel Istya Parcours est un enjeu important pour le dossier des usagers. Sa mise en œuvre demande une certaine souplesse pour modifier les pratiques et s'adapter à ce nouvel environnement de travail.

La dynamique d'amélioration

En concertation avec l'équipe, nous souhaitons renforcer notre partenariat avec nos prestataires. Sous l'égide de la psychologue du service, des temps de sensibilisation avec nos prestataires vont être mis en place. Grâce à ces temps d'échanges, nous pourrions construire un réseau solide autour du PCPE. Il sera constitué de professionnels que nous aurons sensibilisés, leurs prestations seront ainsi empreintes des valeurs de notre association. Nous aurons aussi une vision plus fine de la qualité des prestations tout en les améliorant. Ce soutien nous permet-

tra de fidéliser nos prestataires. C'est un enjeu important car l'ensemble des professionnels a augmenté leur tarification suite à l'inflation. Le budget du PCPE n'ayant pas évolué, nous sommes dans l'impossibilité d'augmenter le coût des prestations. Ces temps d'échanges et de sensibilisations sont un fort argument pour rester attractif auprès de nos prestataires.

Dans le cadre du CPOM, nous formulerons une demande d'augmentation des fonds supplémentaires pour répondre à la demande. Notre liste d'attente a été fluctuante : elle a varié au cours de l'année entre 15 et 22 personnes.

Le respect de la durée d'ac-

compagnement d'1 an a permis une rotation importante. Néanmoins, la question d'une liste d'attente au PCPE nous semble paradoxale. C'est pourquoi, nous souhaiterions élargir notre capacité d'accompagnement à 30 personnes avec des moyens humains correspondants à cette hausse.

La totalité des personnes accompagnées par le PCPE sont prises en charge par leur famille. La situation de rupture ne permet pas à ces familles de bénéficier de temps de répit. Pour l'année 2024, nous souhaiterions développer les solutions d'aide aux répits.

“ NOUS
SOUHAITONS
RENFORCER NOTRE
PARTENARIAT
AVEC NOS
PRESTATAIRES
[...] GRÂCE À
CES TEMPS
D'ÉCHANGES,
NOUS POURRONS
CONSTRUIRE UN
RÉSEAU SOLIDE
AUTOUR DU PCPE ”

PERSPECTIVES 2024

PÔLE DE COMPÉTENCES ET DE PRESTATIONS EXTERNALISÉES (PCPE)

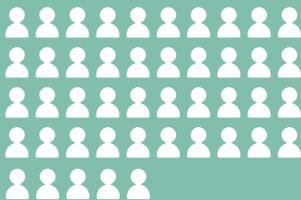
Le dispositif est plébiscité par les bénéficiaires, le milieu médico-social et la MDPH. L'intervention du PCPE est destinée aux situations de rupture, donc par définition les plus critiques. La saturation des dispositifs induit de nombreuses ruptures de parcours ; ce qui rend le dispositif PCPE indispensable. L'ensemble des familles que nous soutenons est épuisé. La non prise en charge des enfants provoque une rupture professionnelle pour l'un des parents qui est contraint de rester au domicile pour s'occuper de l'enfant. Cette situation accentue la précarité des familles que nous prenons en charge.

Nous pouvons constater que l'action menée par les coordonnatrices a permis à 13 personnes de se raccrocher à un parcours de prise en charge sur les 24 situations closes en 1 an de prise

en charge. D'ailleurs, 8 d'entre elles ont été admises dans une structure médico-sociale adaptée.

La rupture de l'isolement des bénéficiaires et des familles, l'aide apportée, le nombre de résolutions de problèmes ; ainsi que le retour des familles et l'ensemble de nos partenaires nous encouragent à poursuivre nos accompagnements sur le mode actuel. Le nombre de personnes en attente d'une prise en charge au PCPE est en augmentation. Par conséquent, nous souhaiterions accroître notre capacité d'accueil de 10 places avec le recrutement d'un coordonnateur supplémentaire.

45

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES

20 PLACES AUTORISÉES



30 ADMISSIONS



25 SORTIES

3

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE

2

PROFESSIONNELS
EN ETP

DISPOSITIF D'APPUI AUX PROFESSIONNELS DE LA PROTECTION DE L' ENFANCE (DAPPE)

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. Il est issu de « la stratégie nationale de prévention et protection de l'enfance 2020/2022 » qui a pour mesure phare « la création de dispositifs d'interventions adaptés aux problématiques croisées de protection de l'enfance et du handicap ».

Initialement expérimental pour une durée de 2 ans, il a été pérennisé en 2022 après 2 évaluations sur l'année (plus une en 2021) en présence de l'ARS et de l'ASE (Aide Sociale à l'Enfance) de notre département. 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 et de proposer à nos salariés en contrat à durée déterminée, des contrats à durée indéterminée.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Le DAPPE est un dispositif particulièrement novateur dans la mesure où il propose un accompagnement 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 Maisons d'Enfants à Caractère Social (MECS), Pouponnières ou autres lieux de vie dépendant de la Protection de l'Enfance. Les enfants ou ado-

lescents concernés sont des personnes doublement vulnérables de par leur situation familiale à laquelle s'ajoute une situation de handicap. Ce dispositif intervient sur l'ensemble du département du Haut-Rhin.

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

Le DAPPE peut intervenir sur 20 situations en simultané ; sur l'année 2023, 45 professionnelles ont pu être accompagnées de manière individuelle (42 en 2022 et 29 en 2021). Le cap des 500 enfants porteurs de handicap et bénéficiant d'une mesure de protection a été franchi.

Des commissions de régulation mensuelles réunissant l'équipe du DAPPE et nos interlocuteurs ASE (chefs de service, référente santé/handicap et scolarité, médecin ASE) permettent de présenter et statuer sur les accompagnements : 9 commissions en 2023 ont permis d'étudier au total 55 situations. 10 situations n'ont pas été admises en commission, 4 situations ont été orientées vers l'EMR, 1 situation arrêtée suite à la réorientation de l'en-

fant, 3 situations où le professionnel n'a finalement pas eu besoin du DAPPE, 1 situation vers Equinoxe, 1 situation vers le PCPE.

La durée moyenne de notre accompagnement est de 180 jours. Ceci est conforme à ce qui a été statué en 2022 avec le passage d'une prise en charge de 3 à 6 mois.

Nous avons observé une baisse significative des prises en charge lors du premier semestre 2023. Sur les 45 suivis, seulement 16 ont débuté avant octobre 2023. Nous avons entamé un travail conséquent de communication en septembre 2023. Nous nous sommes déplacés dans 11 MECS (Maison d'enfant à caractère social) et lieux de vie. La démarche a été fructueuse car elle a donné lieu à 29 suivis validés en commission d'octobre à décembre.

Le DAPPE a aussi pour mission de proposer des actions

de sensibilisation collective sur des thématiques liées au handicap. Sur l'année 2023, la VARS (vie affective et sexuelle) a été abordée sur 2 modules. 16 assistants familiaux ont pu bénéficier de ce temps d'information.

Le DAPPE a la possibilité de financer des prestations externalisées. Majoritairement nous finançons des bilans/ diagnostics. Les enfants confiés à l'ASE ont des carences dans leur parcours diagnostic. En finançant les bilans, nous permettons l'accélération du diagnostic et par conséquent une prise en charge adaptée. En 2023, 7 situations ont été concernées par ces prestations. Dans certaines situations, un regard extérieur sur les troubles est nécessaire. Pour 2 situations, nous avons sollicité des éducateurs spécialisés. Leurs observations nous ont permis d'affiner nos accompagnements.

L'organisation interne

Le 1er décembre 2023, le DAPPE a emménagé dans des locaux entièrement rénovés dans le même bâtiment au premier étage du 2 avenue de Strasbourg à Didenheim. Chaque service a un bureau,

deux salles de réunions sont disponibles. Les membres de l'équipe du DAPPE sont ravis de ce changement.

La constitution de l'équipe a été profondément changée puisque 61% de l'équipe ont été renouvelés. Au vu des besoins expri-

més, nous avons augmenté le temps de la psychologue. Il est passé de 0,2 à 0,3 ETP.

Des réunions de fonctionnement réunissant l'équipe du DAPPE ont lieu toutes les 2 semaines.

La dynamique d'amélioration

Plusieurs points d'amélioration pour l'année 2024 sont à prévoir :

- Continuer le plan de communication en se déplaçant dans les structures qui ne font pas appel à notre dispositif.
- Nous constatons une réelle méconnaissance des dispositifs liés à la pose d'un diagnostic. Les professionnels s'épuisent en interpellant plusieurs structures ou professionnels de santé sans aucune coordination. Nous souhaiterions faire évoluer notre convention en proposant un soutien technique dans la coordination du parcours diagnostic.
- La majorité est une période charnière pour les jeunes pris en charge à l'ASE. Lorsqu'il y a un handicap, il y a souvent des incompréhensions entre la protection de l'enfance et les structures médico-sociales. Les enjeux liés à la majorité sont diffé-

rents. Pour l'ASE, la prise en charge doit s'arrêter le plus rapidement possible après les 18 ans. L'amendement CRETON donne plus de souplesse à la prise en charge dans le médico-social. Ces jeunes se voient livrés à eux-mêmes peu de temps après leur majorité sans qu'ils ne soient préparés. Nous avons pu constater des jeunes majeurs très vulnérables, du fait de leur handicap, qui n'ont aucune mesure de protection. Nous souhaiterions renforcer notre intervention auprès des professionnels qui prennent en charge des jeunes après 16 ans dans le cadre de la préparation à la majorité et l'accompagnement à l'autonomie.

- Les structures de type lieux de vie concentrent les situations complexes et souvent des enfants porteurs de handicap. Malgré un taux d'encadrement important, la prise en charge des enfants en situation de handicap n'est pas adaptée. Rares sont les éducateurs diplômés, et leurs

connaissances du handicap sont très limitées. Un renforcement des sensibilisations est indispensable. Nous souhaitons proposer plus d'actions collectives pour mieux informer ces professionnels.

- Nous sommes sollicités par les structures d'AEMO et AED pour les soutenir. La formalisation d'une convention est en cours.

Au cours du bilan avec l'ARS et nos interlocuteurs ASE de juillet 2022, un plan d'action a été proposé et validé par les personnes présentes.

Nous constatons une collaboration de bonne qualité avec nos collègues de l'ASE grâce aux commissions de régulation régulières, riches en échanges ; les demandes d'intervention du DAPPE sont en augmentation. Nous l'avons vu par rapport à l'année précédente, d'autant que le dispositif est récent. Nous ne relevons pas d'événements indésirables en 2022 pour le DAPPE.

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. A l'exception des 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. Dans ce cas, la famille est informée via l'ASE de cette mise en place.

“ NOUS CONSTATONS UNE COLLABORATION DE BONNE QUALITÉ AVEC NOS COLLÈGUES DE L'ASE GRÂCE AUX COMMISSIONS DE RÉGULATION RÉGULIÈRES, RICHES EN ÉCHANGES ”

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

■ Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

La DAPPE est un dispositif d'aide aux aidants, il n'intervient pas directement dans l'accompagnement éducatif et de professionnalisation.

■ 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 ma-

nière 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. Il intervient auprès des 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. Il doit poursuivre sa montée en charge des situations accompagnées dans l'idée de réduire les situations de rupture et d'être au plus près des besoins exprimés. Les professionnels accompagnés sont sensibilisés à l'autodétermination.

Nous souhaitons être davantage sollicité pour la prépara-

tion à la majorité. Dans ce cadre, la VARS est un axe majeur. Le DAPPE a investi dans du matériel pour aborder la vie affective et sexuelle avec ces enfants. Il faut noter que c'est un sujet d'autant plus sensible et complexe, puisque certains d'entre eux ont subi des abus sexuels.

■ 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 par le biais d'outils. En effet, 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.

PERSPECTIVES 2024

DISPOSITIF D'APPUI AUX PROFESSIONNELS DE LA PROTECTION DE L' ENFANCE (DAPPE)

La double vulnérabilité touche plus de 500 enfants dans le Haut-Rhin. Ils sont porteurs d'un handicap et sont confiés à l'ASE à cause des maltraitances qu'ils ont subies. Nous constatons que leur prise en charge est problématique : retard dans le parcours diagnostic, absence de formation dans le domaine du handicap par les professionnels, difficultés dans la préparation à la majorité.

Nous observons une nette augmentation des saisines à la fin de l'année 2023, ce qui nous conforte dans notre plan de communication que nous allons poursuivre en 2024. Pour la première fois, le DAPPE doit gérer une liste

d'attente. Une grille de criticité a été créée pour objectiver la priorisation des admissions.

Afin que ces enfants puissent bénéficier d'une prise en charge adaptée, nous allons mener une réflexion avec l'ASE pour que le DAPPE puisse mieux accompagner les professionnels dans le parcours diagnostic.

Une intensification des temps de sensibilisation auprès des lieux de vie afin de faire monter en compétence les éducateurs est à mettre en œuvre.

Le DAPPE est confronté à de nombreux défis, mais le service peut compter sur une équipe motivée et compétente.

48

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES

15 PLACES AUTORISÉES



37 ADMISSIONS



45 SORTIES

3

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE

2

PROFESSIONNELS
EN ETP

EQUIPE MOBILE D'APPUI MÉDICO- SOCIAL À LA SCOLARISATION (EMAS)

L'Equipe Mobile d'Appui médico- social à la Scolarisation (EMAS) s'inscrit dans le cadre de la circulaire du 14 juin 2019 en faveur de l'inclusion de la scolarisation des élèves en situation de handicap. L'EMAS 68 a été créée en 2019 et pérennisée en 2020.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Une EMAS est un dispositif à destination des professionnels de l'Éducation Nationale ou de l'Enseignement agricole (professeurs des écoles, AESH : accompagnants d'élèves en situation de handicap) prenant en charge des élèves en situation de handicap, reconnus ou supposés. L'équipe peut intervenir sur l'ensemble du département auprès de tous professionnels de la maternelle au lycée. Il s'agit de compléter les éléments d'observation, d'expérience du professionnel demandeur par une « expertise » médico- sociale.

D'après le cahier des charges national, l'EMAS doit répondre à 4 missions :

1 — Conseiller et participer à des actions de sensibilisation notamment dans le cadre de l'école inclusive pour les professionnels des établissements scolaires accueillant des élèves en situation de handicap.

En 2023, nous avons réalisé 16 actions de sensibilisations, 6 dans le cadre de la formation des EASH à la demande du chargé de formation de ces professionnelles, 3 interventions en écoles maternelles, 5 en écoles élémentaires et 2 au collège. L'enseignante spécialisée, salariée de l'EMAS, est orientée principalement sur cette mission. Elle s'est spécialisée dans la pédagogie des troubles DYS, ce qui est une ressource salubre pour les enseignants. En moyenne nous sensibilisons 15 personnes par intervention. Au total près de 240 professionnelles de l'Éducation Nationale ont bénéficié d'une sensibilisation de l'EMAS sur un

handicap.

2 — Apporter appui et conseil à un établissement scolaire en cas de difficulté avec un élève en situation de handicap, qu'il bénéficie ou non d'un accompagnant d'élève en situation de handicap (AESH), étant entendu que l'équipe mobile n'intervient pas en substitution d'un AESH.

L'EMAS peut accompagner 15 situations individuelles en simultané et répondre à des demandes de sensibilisation collective sur des thématiques liées au handicap.

Au total, l'EMAS a été sollicité 67 fois pour des accompagnements individuels en 2023 (contre 57 l'année précédente) : 48 professionnels ont pu être accompagnés. En moyenne il y a 6 interventions pour chaque situation. La prise en charge est de 3 mois hors vacances scolaire renouvelable 1 fois. Les interventions se font seule ou en binôme suivant la problématique et les besoins.

13 demandes ont été refusées et réorientées vers un autre service, le plus souvent vers une équipe mobile plus adaptée, à savoir l'EMR (Equipe Mobile Ressources) des ITEP Saint Jacques et Laforge. Généralement les refus sont motivés par l'absence de handicap avéré ou supposé.

6 demandes sont en attente d'accompagnement : elles seront prises en compte dès que des accompagnements en cours seront terminés début 2024.

3 — Aider la communauté éducative à gérer une situation difficile en dehors des temps scolaires.

Cette mission a pour objectif d'accompagner l'inclusion des enfants porteurs de handicap à la cantine ou au périscolaire. Les enfants pris en charge par l'EMAS ont des temps de scolarisation très faibles et ne sont pas inclus sur les temps de restauration scolaire. Dans le département du Haut-Rhin, nous avons la chance d'avoir un maillage associatif conséquent, «Enfance plurielle 68» intervient dans l'inclusion dans les lieux d'accueil collectif de droit commun du Haut-Rhin. Ce dispositif est soutenu par l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace. Dans ce contexte l'EMAS est en difficulté pour répondre à cette mission. En concertation avec l'ARS, cette difficulté est partagée au niveau des EMAS Grand-Est.

4 — Conseiller une équipe pluridisciplinaire d'évaluation de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Le Chef de service et la psychologue assistent une fois par mois aux commissions des cas critiques. Cette concertation est organisée par la MDPH. Les enseignants référents et les inspecteurs académiques exposent les situations d'enfants dont la scolarité est difficile. Ces commissions sont sectorisées et ont lieu chaque mois à un autre endroit pour couvrir l'ensemble du département.



Le fonctionnement du dispositif

Pour tout besoin d'accompagnement, le professionnel de l'Education Nationale transmet une fiche de saisine directement au service. Il exprime ses difficultés et ses besoins ; cette dernière est anonyme concernant l'élève. L'équipe de l'EMAS étudie la demande et s'assure tout particulièrement que nous sommes face à une situation d'élève porteur de handicap. Une première rencontre est

programmée afin d'avoir plus de précisions sur la situation. Nous présentons les types d'interventions proposées par l'EMAS. Après échanges, un contrat d'engagement est signé par le professionnel de l'Education Nationale et l'EMAS. Il y est spécifié les objectifs de l'intervention et les moyens pour y parvenir. La durée d'intervention est de 3 mois hors vacances scolaires reconductible une fois.

Nous repérons régulièrement qu'une école ayant sollicité

l'EMAS une première fois est davantage encline à le refaire ; à ce sujet, des questionnaires permettant d'évaluer la pertinence de l'accompagnement sont proposés lors de la dernière intervention et lors des actions collectives ; ce retour d'expérience nous permet de nous ajuster et de revoir le cas échéant nos possibilités, nos contenus d'accompagnement, tout en restant en adéquation avec le cahier des charges.

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

L'organisation interne

L'Equipe est constituée de 1.5 ETP d'éducateur spécialisé, 0.2 ETP d'enseignant spécialisé, 0.4 ETP de psychologue et un chef de service. L'EMAS est rattaché administrativement au PCPE (Pôle de Compétences et Prestations Externalisées) ; elle suit donc le planning d'ouverture du pôle Enfance / Education.

Les salariés ont des plages horaires flexibles, étant dépendants de la disponibilité des enseignants, ils doivent faire preuve de beaucoup d'adaptabilité. Ils interviennent régulièrement sur la pause méridienne et en soirée. De manière régulière, nos professionnelles finissent leur service à 20h. Une régulation des horaires se fait dans les 10 jours.

Lors du 4ème trimestre 2023, 92% de l'effectif des professionnelles de l'EMAS a été renouvelé. De l'ancienne équipe reste uniquement l'enseignante spécialisée qui intervient à hauteur de 0.2 ETP. L'équipe qui s'est reconstituée continue à chercher ses marques.

On peut penser à tort que le soutien indirect est plus simple. Absorber la souffrance du corps

enseignant qui se sent démuni dans la prise en charge d'enfants à besoin particulier est très complexe. Souvent l'EMAS était sollicitée lorsque les enseignants et AESH étaient épuisés. Ils n'avaient plus les ressources nécessaires pour adapter leur manière d'enseigner. La demande des professionnels de l'Education Nationale à cet instant, n'était plus de "comment soutenir l'inclusion" mais plutôt, d'agir pour un départ rapide de l'enfant de l'école. Le sentiment d'échec des professionnels de l'EMAS face à ces situations les a amenés à s'engager dans d'autres structures.

Afin de pallier cette problématique, nous avons mis en œuvre deux actions. Premièrement nous avons transformé les temps de supervision avec une éducatrice spécialisée et temps de GAPP avec un psychologue. Ce temps d'analyse a été mutualisé avec un autre service le DAPPE (dispositif d'appui aux professionnels de la protection de l'enfance). Cette équipe intervient sur les mêmes modalités que l'EMAS mais auprès des professionnels de la protection de l'enfance. Ces deux équipes

sont confrontées aux mêmes difficultés. En confrontant leurs expériences et les astuces pour y remédier, nous espérons que ces professionnels s'enrichissent mutuellement.

Deuxièmement, nous avons revu notre stratégie de communication. Initialement nous demandions aux enseignants de nous solliciter lorsqu'ils étaient en difficulté. Actuellement, nous demandons à être sollicité dès l'accueil d'un enfant en situation de handicap. Il est plus simple d'adopter la bonne posture et utiliser dès le départ les outils adaptés que de modifier une pratique ancrée. Nous observons un réel changement au niveau des fiches de saisine. L'EMAS est sollicitée de manière plus précoce. Nous constatons aussi un accroissement important pour les temps de sensibilisation et moins pour les situations individuelles critiques.

Il est important de noter que nous avons été sollicités par 2 collèges et un lycée.

La dynamique d'amélioration

- A la fin de nos interventions, un questionnaire de satisfaction est renseigné par le bénéficiaire. Comme nous intervenons de manière anonyme, nous n'avons pas la possibilité d'observer l'enfant. Une large majorité, près de 60%, ont regretté que l'EMAS ne puisse pas constater directement le comportement de l'élève et la posture du professionnel. Nous avons évolué sur ce point. Nous continuons à intervenir en première intention de manière anonyme mais si l'enseignant en fait la demande et sous couvert de l'autorisation parentale, nous pouvons désormais observer l'enfant en classe.
- L'augmentation des demandes de sensibilisation induit une saturation du dispositif. Nous estimons à plus de 30 sensibilisations pour

l'année scolaire 2023/2024. Pour gagner du temps d'intervention, nous prévoyons de construire avec l'Education Nationale un catalogue d'informations et de sensibilisation sur différents troubles. Nous souhaiterions programmer à l'avance ces temps afin de pouvoir regrouper des professionnels d'un même secteur géographique. De cette manière, nous pourrions aussi atteindre des circonscriptions qui ne font pas appel à l'EMAS. Ce catalogue sera aussi un outil de communication pour l'EMAS.

- En Avril 2024, une présentation à l'ensemble des infirmières scolaires est programmée. L'objectif est de poursuivre le plan de communication de l'EMAS mais aussi de mieux nous coordonner avec la médecine scolaire. Les élèves ont un dossier médical accessible uniquement par la médecine scolaire. Celui-ci

est souvent inconnu du corps enseignant. Les éléments du dossier pourraient permettre à la communauté éducative d'avoir des éléments de compréhension.

- Dans un processus de bonne collaboration entre l'EMR et l'EMAS nous souhaitons organiser une journée de sensibilisation mutuelle. L'EMR interviendrait sur les troubles du comportement et l'EMAS sur les troubles « dys » en particulier la dyslexie.
- Nouer un partenariat avec des lycées pour pouvoir éviter le décrochage scolaire.
- Des perspectives d'appels à projet de l'ARS et de l'Education Nationale en vue d'une meilleure inclusion scolaire auront lieu durant l'année 2024. Suivant le cahier des charge, l'EMAS pourra répondre à certains appels d'offres.

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 de l'Education Nationale.

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Nous constatons une augmentation des demandes de sensibilisation. Les enseignants anticipent mieux les éventuelles difficultés. Ils souhaitent avoir une base d'informations sur les handicaps pour pouvoir ajuster leur cours. Ils sont plus réceptifs aux adaptations nécessaires.

Nous observons une nouvelle répartition des demandes. L'EMAS couvre l'ensemble du département mais les sollicitations sont plus nombreuses dans les zones plus isolées, telles que Ferrette ou Saint-Louis. Ceci s'explique par le manque de soutien

interne à l'Education Nationale, pas de médecin scolaire ou de psychologue scolaire. Cette situation est majorée par l'absence de soutien externe, les dispositifs de soins ou les acteurs associatifs sont aussi éloignés de ces territoires. Pour les professionnels de l'EMAS, les temps de déplacement sont de plus en plus importants.

Les activités d'accompagnement éducatif et de professionnalisation

L'EMAS est un dispositif central

dans l'inclusion scolaire. Les sensibilisations, le soutien aux enseignants sont autant d'actions en faveur de l'inclusion scolaire. Il est difficile de quantifier le nombre de jeunes à qui les actions ont été profitables. Lors des 48 interventions directes, nous savons que les adaptations ont été utiles pour 48 jeunes mais elles ont aussi bénéficié à d'autres enfants de la classe. Les enseignants intègrent les outils transmis et les réutilisent pour d'autres élèves.

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

L'autodétermination

Nous sensibilisons les professionnels à cette démarche. Notre impact reste limité car nous intervenons de manière indirecte.

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.

PERSPECTIVES 2024

EQUIPE MOBILE D'APPUI MÉDICO-SOCIAL À LA SCOLARISATION (EMAS)

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 de l'Education Nationale; les demandes ont été nettement plus nombreuses que l'année précédente. Afin d'éviter des temps d'attente trop longs entre la demande et l'intervention de l'équipe de l'équipe de l'EMAS, nous devons trouver des stratégies d'organisation du service pour pouvoir répondre à l'ensemble des sollicitations. La création d'un catalogue de sensibilisations

thématiques pourra être une réponse. Nous devons poursuivre nos actions en développant un partenariat avec l'enseignement agricole, et en poursuivant nos actions de communication en faveur, tout particulièrement, des lycées de notre département.

Les AESH doivent continuer à se sentir légitimes, à nous solliciter et nous devons pour cela multiplier les contacts de façon à mieux les informer.

Nous espérons une stabilité au sein de l'équipe, afin de consolider la dynamique d'équipe. 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 porteuse de handicap dans notre société.





1.3

**PÔLE
HÉBERGEMENT ET
ACCOMPAGNEMENT**

LE MOT DE LA DIRECTRICE

Véronique GIOT,
Directrice du Pôle Hébergement et
Accompagnement



Le Pôle Hébergement et Accompagnement est composé de l'ensemble des foyers non médicalisés (hormis le FAM de Cap Cornely à Mulhouse) et des services pour adultes. Il s'étend au niveau régional de Wissembourg à Mulhouse et il accompagne plus de 700 personnes et compte près de 250 professionnels.

Depuis janvier 2023, le Pôle Hébergement et Accompagnement partage la même direction avec le Pôle Accueil Spécialisé. L'année a été consacrée à la mise en œuvre du nouvel organigramme avec 3 Directeurs Délégués de Pôle au niveau régional. Les 2 Pôles comptent également 2 fonctions transverses communes, celles de Directrice des Soins et de Directrice des Projets Transverses.

La structuration du Pôle est passée par un travail de convergence entre cadres et une harmonisation des pratiques. Les établissements du Pôle se sont inscrits dans une véritable dynamique de projet, en lien avec les axes stratégiques du projet associatif. Le déploiement des logiciels métiers Istya Planning et Istya Parcours a demandé beaucoup de patience pour s'approprier les nouvelles fonctionnalités, en parallèle d'un contexte RH tendu. Le travail de sensibilisation et de formation à l'autodétermination auprès des personnes accompagnées, des familles et des professionnels s'est poursuivi tout au long de l'année.

Dans le cadre de la démarche d'amélioration continue, les COPIL (Comité de Pilotage) dédiés à la démarche d'amélioration continue se sont poursuivis ou ont été

relancés. Un travail sur les échéances administratives et réglementaires, sur la mise en œuvre d'un questionnaire de satisfaction des familles ou encore sur la stratégie d'accueil et d'admissibilité a permis de questionner nos pratiques. Ces actions se sont inscrites tant dans la perspective de la négociation du CPOM que dans celle de l'évaluation prévue en 2024 et 2025.

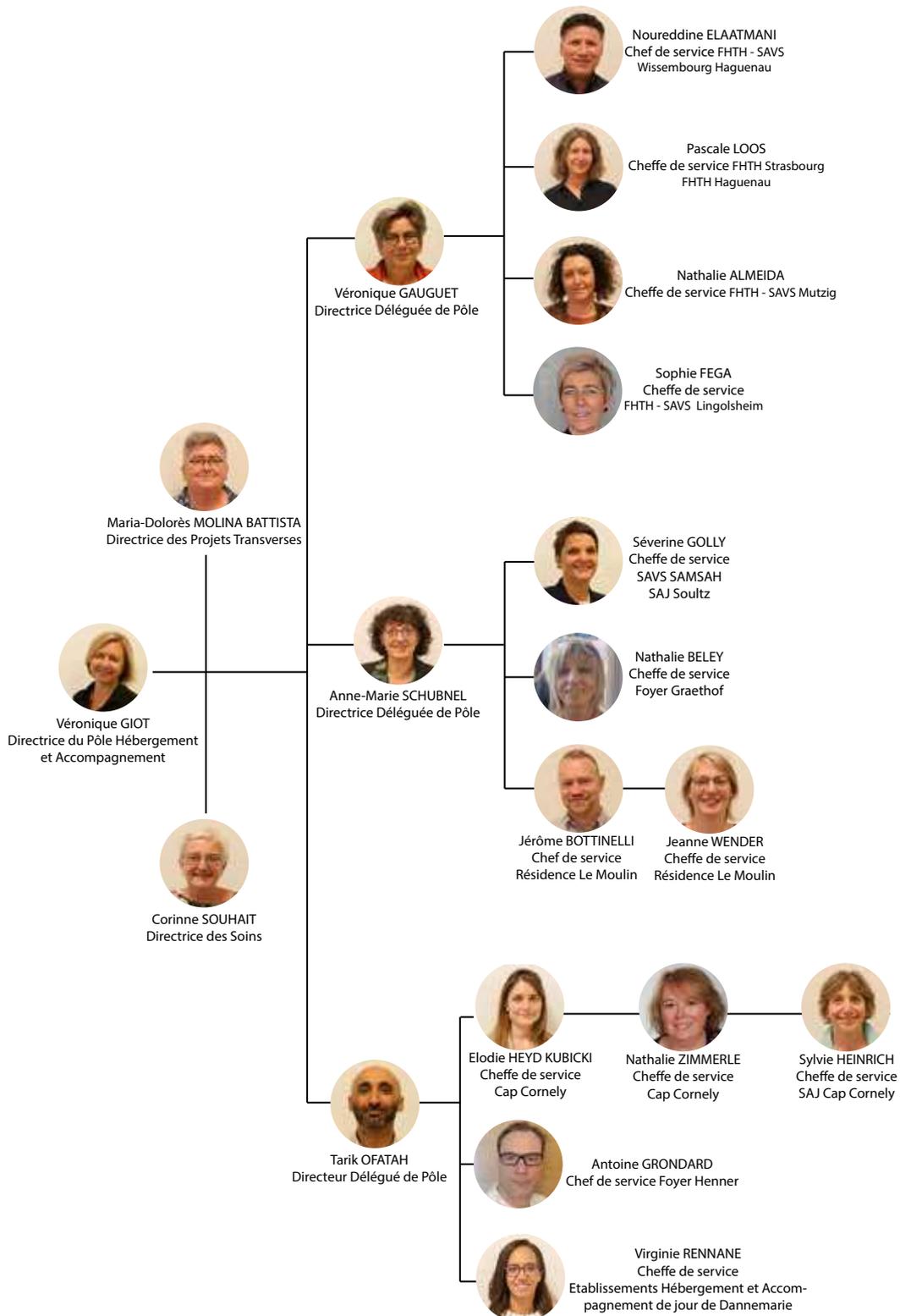
Enfin, l'année 2023 a permis le développement de nouveaux services, tels que le SAMSAH accompagnant des personnes avec autisme et déficience intellectuelle, l'Habitat Inclusif sur Soultz, la prospection pour le développement d'un nouveau projet d'Habitat Inclusif sur le Nord-Alsace, et la poursuite d'un projet en cours sur Horbourg-Wihr. Une application facilitatrice de la mobilité des PSH fait actuellement l'objet d'un partenariat avec l'ADAPEI de Belfort.

Résolument orienté vers l'inclusion et l'ouverture des établissements et services, le Pôle a développé des partenariats de proximité et en milieu ordinaire, aussi bien pour les jeunes travailleurs que pour les plus vieillissants, en nombre sur nos différents foyers et services. Ce double accompagnement des jeunes travailleurs et personnes vieillissantes a questionné cette année, notre approche éducative et le suivi médical. Elle fera l'objet d'une réflexion en 2024 liée à la transformation de l'offre et aux évolutions des agréments au moment de la négociation du CPOM.

ORGANIGRAMME

AU 1ER MAI 2024

1.3



CHIFFRES CLÉS

PÔLE HÉBERGEMENT ET ACCOMPAGNEMENT

806

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



680

PLACES AUTORISÉES

*dont 5 en place d'accueil
temporaire autorisée*



140

ADMISSIONS



87

SORTIES



229

PROFESSIONNELS
EN ETP

246

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



RÉSIDENTICE HENNER COLMAR

39

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



34 PLACES AUTORISÉES

*dont 1 en place d'accueil
temporaire autorisée*



5 ADMISSIONS



3 SORTIES

22

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



18

PROFESSIONNELS
EN ETP



L'année 2023 a été caractérisée par des changements tant au niveau de l'équipe de direction qu'au niveau des équipes de terrain, impulsant une nouvelle dynamique dans le collectif :

- Arrivée d'une nouvelle professionnelle sur le service éducatif en remplacement d'une salariée en congé maternité.
- Arrivée d'un nouveau chef de service.

Dans la continuité du déploiement de 2 nouveaux ERP (logiciel Planning et logiciel DIU) à la résidence Henner fin 2022, l'utilisation et la mise en pratique de ces nouveaux outils sont actuellement toujours en cours.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Au 31 décembre 2023, 31 personnes sont accueillies à la Résidence HENNER, dont 2 personnes logées dans un appartement externalisé. Trois résidents ont quitté la résidence en 2023 (2 sorties en milieu ordinaire et 1 réorientation vers un autre établissement). Cinq nouvelles admissions ont été réalisées.

Sur ces 31 personnes accompagnées, 14 personnes sont retraitées et 8 personnes travaillent à mi-temps. Seules 31 % des personnes accompagnées exercent une activité professionnelle à temps plein.

Comme les années précédentes, cette situation nécessite un besoin croissant d'ac-

compagnement des personnes lors de rendez-vous médicaux (préparation des rendez-vous, accompagnement, soutien et intermédiaire avec les personnels soignants). Les présences journalières des personnes retraitées et/ou travaillant à mi-temps, nécessitent également une mobilisation forte des salariés, toutes fonctions confondues (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 2023, le nombre des accueils temporaires reste stable avec un taux de remplissage de la place d'accueil temporaire de

74% : nous comptabilisons 270 journées réalisées pour 8 personnes accueillies dont notamment 2 personnes accueillies en accueil d'urgence.

Parmi les effectifs permanents : 54 % des personnes présentent une déficience intellectuelle, 22% des personnes présentent des troubles psychiques, 19 % des personnes présentent des troubles du spectre autistique.

74 % des personnes accompagnées par la Résidence Henner bénéficient d'une mesure de protection (13 tutelles, 9 curatelles et 2 habilitations familiales).

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

En 2023, la Résidence Henner a accompagné 39 personnes, dont 31 en effectif permanent. Au total, 9 239 journées ont été réalisées en 2023, soit un taux de réalisation de l'activité de 72,32 %.

	Collectif	Appartement
Nombre de places	31	4
Nombre de places installées	31	2
Nombre de personnes accompagnées en accueil temporaire	8	0
Nombre de sorties en 2023	1	2
Nombre d'admissions	5	0

■ L'organisation interne

La Résidence Henner, implantée au cœur de Colmar à proximité de la gare, se situe dans un environnement favorable pour la mobilité et la liberté d'aller et venir des 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 (7 temps plein) dont une salariée Monitrice Éducatrice assure 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'un nouveau chef de service.

Ces changements significatifs 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.

1.3

■ La dynamique d'amélioration

La Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité est un objectif fixé par la Direction de Pôle qui se concrétisera par la création d'un nouveau Copil DACQ en 2024 à Henner.

La politique d'Entretien Bilan et Perspectives / Entretiens professionnels s'est poursuivie en 2023 et les objectifs de réalisation ont été atteints.

Les perspectives de dynamique d'amélioration seront poursuivies : politique de formation adaptée, projet d'établissement, actualisation des livrets d'accueil et règlement de fonctionnement.

■ La participation des personnes accompagnées

En 2023, 4 réunions CVS ont eu lieu à la Résidence Henner.

En décembre 2023, l'ensemble des représentants des personnes accompagnées a 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.

En 2023, la Résidence Henner s'est attachée à renforcer la dynamique participative en améliorant le fonctionnement et les outils de la « réunion des résidents » (réunion d'échanges et d'expressions des résidents).

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Les activités d'accompagnement éducatifs et de professionnalisation

— SPORT ADAPTÉ

La résidence Henner travaille depuis plusieurs années en partenariat avec Siel Bleu (association promouvant l'activité sportive) qui permet aux résidents de bénéficier de séances d'activité physique au sein de la résidence.

Dans un souci de répondre au

besoin de notre population porteuse de handicap de plus de 50 ans, la résidence Henner a souhaité répondre à l'appel à projet de la Conférence des Financeurs sur la prévention de la perte d'autonomie et le soutien aux proches aidants qui pourrait se concrétiser en 2024. Les études actuelles montrent que le mode de vie des personnes adultes déficientes intellectuelles est extrêmement sédentaire. Cette sédentarité comporte des effets très négatifs qui sont corrigés par le

sport adapté.

D'autres activités sont proposées aux résidents :

- Interventions de la Ludothèque de Horbourg-Wihr
- Partenariat avec l'Association Pat' à sel
- Équithérapie avec le centre équestre de Colmar
- Chorale des Casseroles Chantantes
- Activités ludiques et festives, également ouvertes aux familles et aux amis de la Résidence.

**Les activités de soins
et santé**

Une fonction de Directrice des soins a été créée en 2023 pour le Pôle Hébergement et Accompagnement. Sa mission première a été de faire un état des lieux des besoins et de sécuriser le circuit du médicament. Elle participe aux Comités de Direction des sites.

Les procédures rédigées par le Pôle Accueil Spécialisé s'étendent à présent au Pôle Hébergement et Accompagnement avec un sommaire commun. Les procédures sont adaptées à la population accueillie et aux missions des professionnels (comme exemple : précautions standards).

Les campagnes de vaccination contre la grippe saisonnière et le vaccin de rappel COVID ont été organisées sur site. Les dépistages systématiques du cancer sont suivis et réalisés. Les résidents (ceux qui le souhaitent) sont accompagnés aux consultations. Le constat est la

difficulté croissante d'accompagner une population vieillissante (avec son lot de pathologies sur ajoutées ou des pathologies) qui décompense.

Les équipes d'accompagnement ont bénéficié d'une information sur le circuit du médicament et un plan d'action est mis en place pour optimiser sa sécurisation. La procédure institutionnelle a été évaluée et validée. Une information sur les directives anticipées par rapport au niveau de soin a également été donnée.

Education à la santé :

Les équipes du Pôle Hébergement et Accompagnement ont pu participer à l'intervention du Centre Régional de Coordination des Dépistages des Cancers (CRCDC) au sujet du cancer et des dépistages organisés. Ces réunions, auxquelles étaient conviés les résidents, familles et professionnels, ont été riches en échanges. Les CVS en ont été informés en amont.

L'année a été marquée par la rédaction et la validation de la fiche de missions des coordinateurs parcours santé. La communication a été faite en CVS et auprès des parents / tuteurs. Les coordinateurs parcours santé rencontrent la Directrice des soins toutes les 6 semaines, les premiers objectifs sont l'harmonisation des pratiques concernant le dossier SASHA, la sécurisation du stockage des médicaments et des données médicales, ainsi que la vigilance dans les écrits et transmissions. Les conventions avec les IDEL ou centres de soin ont été évaluées et sont en cours de signature.

— PERSPECTIVES

A la demande des équipes et des chef.fes de service, des thèmes sur la fin de vie et les bonnes pratiques en cas de décès, sur les précautions standards ou sur les bonnes pratiques lors d'atelier cuisine seront proposés.

“ PLUSIEURS PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR LA RÉSIDENCE HENNER ONT PU EXPÉRIMENTER LE DISPOSITIF D'HABITAT INCLUSIF HOME GERRER ”

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

L'autodétermination

En 2023, l'équipe éducative a suivi une sensibilisation à l'autodétermination en e-learning. Cette formation a été suivie de façon collective lors de réunions d'équipe. Cette formation, proposée aux nouveaux salariés, ainsi qu'à l'équipe d'ASI et aux Veilleurs de nuit, a permis de favoriser l'appropriation du sujet par l'ensemble de l'environnement des personnes accompagnées.

L'année 2023 nous a permis de redynamiser l'accompagnement des personnes autour des projets personnalisés.

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'autodétermi-

nation 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.

La transformation de l'offre

— HABITAT INCLUSIF

En 2023, 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 2024.

— ACCUEIL SÉQUENTIEL

En 2023, 2 personnes ont 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 2024.

Le catalogue des prestations du FATH HENNER a été réalisé. L'ensemble des prestations directes est identifié et listé.

— 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 et un meilleur accompagnement des résidents.

PERSPECTIVES 2024 RÉSIDENTE HENNER

La Résidence Henner et ses professionnels poursuivront la dynamique installée en 2023 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.
- > Avoir un taux d'occupation de 100% en 2024 et favoriser l'arrivée de nouveaux résidents.
- > Consolider la nouvelle équipe et en renforcer sa cohésion.
- > Améliorer les espaces de vie collectifs.
- > Les perspectives d'amélioration seront poursuivies : mise en place de commissions de travail (commission participation, commission fête et animation, commission SAAD)

1.3



FOYER DU GRAETHOF GUEBWILLER

Après une année de construction et de consolidation, 2023 a été marquée par une nouvelle cohésion et dynamique d'équipe, impulsant à partir des besoins des résidents, une réflexion autour de l'accompagnement des personnes dans leur parcours de vie et de l'offre de service proposée. Une adaptation de l'accueil et de l'accompagnement des personnes vieillissantes a été le centre de l'action éducative et a permis d'engager une réflexion sur le « devenir du foyer ». L'année 2023 a également été marquée par le retour des fêtes et événements conviviaux regroupant résidents, familles, professionnels et bénévoles.

27

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



35 PLACES AUTORISÉES

*dont 2 en place d'accueil
temporaire autorisée*



24 ADMISSIONS



2 SORTIES

16

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



15

PROFESSIONNELS
EN ETP



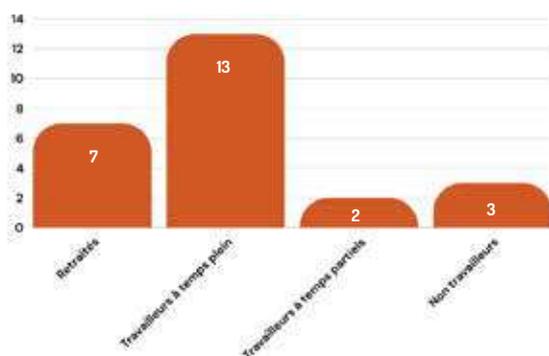
LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Cette année, le public accompagné par le foyer du Graethof est resté sensiblement le même. Le souhait de rester sur Guebwiller et au foyer se prolonge pour les plus anciens et se confirme

pour les nouveaux retraités. Le vieillissement s'est, de ce fait, accru avec une augmentation des personnes non travailleuses (qui restent en journée sur le foyer) et représentent

aujourd'hui 40% de l'effectif. Ce chiffre frôle les 50%, si l'on rajoute les travailleurs à temps partiel.

PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES



ÂGE DES TRAVAILLEURS



Cette situation nous a amené à réajuster à moyen constant l'accompagnement, en tentant de répondre aux besoins émergents liés à l'âge et à la perte d'autonomie. La réflexion démarrée l'année dernière a permis de proposer, 2 fois dans la semaine, des temps spécifiques à ce public et de permettre à chacun de vivre plus sereinement ce passage clé qu'est la retraite.

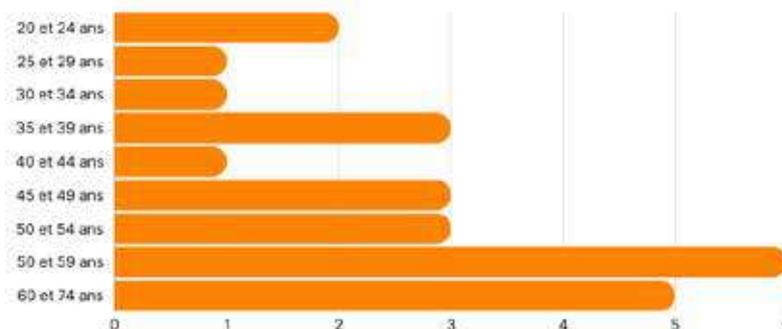
Les partenariats avec des associations extérieures restent

anecdotiques (1 personne dans un club sportif, une personne au GEM) et ce malgré une recherche d'activités diverses et variées. La collaboration avec le SAJ de Soultz demeure importante et offre des temps d'accompagnement collectif ciblés, venant rythmer la semaine des résidents les plus ritualisés. Néanmoins, les nouveaux retraités ne sont pas en demande d'activités assurées par le SAJ, exprimant leur souhait de ne pas faire partie d'impor-

tants collectifs et de subir leurs contraintes liées à l'obligation de participation.

L'accueil de jeunes travailleurs de 20 à 39 ans ne représente que 28% de l'effectif accueilli. Ceci est 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.

RÉPARTITION DES ÂGES



Si le vieillissement des personnes porteuses de troubles neurodéveloppementaux ne se différencie guère de la population dite ordinaire, les comorbidités liées au handicap s'intensifient avec la baisse d'activité

et le flou laissé par des journées moins remplies et moins rythmées.

Cet état de fait exige de la part des professionnels un accompagnement spécifique (communication alternative, ac-

compagnement de la maladie psychiatrique...) appuyé par des formations professionnelles qui viennent apporter des pistes.

LE FONCTIONNEMENT 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 ».

Le foyer du Graethof, malgré de nombreux aménagements, reste un établissement vétuste avec des espaces privés et collectifs à repenser en particulier pour 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 répondre aux normes d'habitat et offrir un accueil décent, nous avons fait le choix de condamner 3 chambres sur le foyer, de rafraîchir les 2 studios

d'apprentissage qui nous permettent d'accueillir en Accueil Temporaire (AT de répit, de découverte et d'expérimentation) les futurs locataires, et de travailler avec le bailleur sur la réfection des appartements de la Résidence du Canal afin de les rendre plus attrayants pour les futurs arrivants.

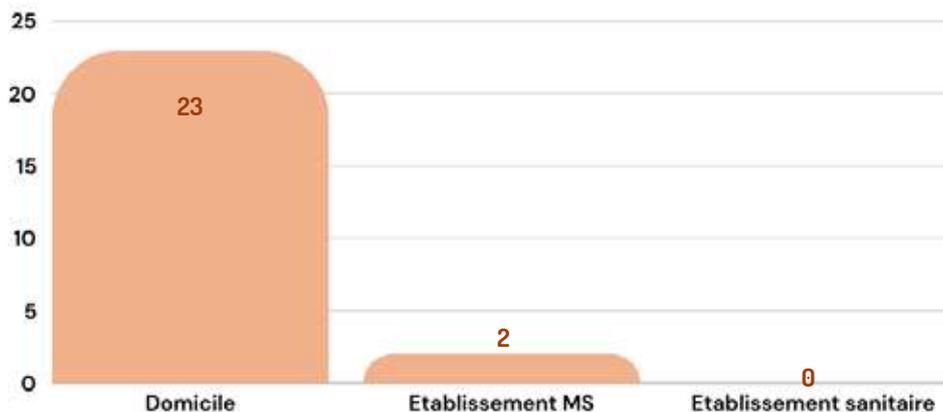
Les indicateurs administratifs de l'établissement

Notre taux de réalisation de l'activité est cette année de 72% soit 5% de plus que 2022. Ce taux d'occupation reste inférieur au taux souhaité d'une part du fait de la fermeture

des 3 chambres sur le foyer, et d'autre part de la difficulté à remplir les places. Cette carence de demande d'admission pouvant s'expliquer par la vétusté des appartements du Canal qui peuvent freiner certains, mais aussi par le manque de visibilité auprès des IMPRO, sur les prestations qu'offre le

foyer. Les jeunes travailleurs construisent prioritairement leur projet professionnel mais se projettent assez peu sur leur projet personnel incluant un lieu d'hébergement hors du domicile familial. C'est souvent l'avancée dans l'âge des parents qui motive une demande d'hébergement en foyer.

PROVENANCE DES USAGERS



Ce constat explique en partie notre faible taux de rotation (7,58%) qui se justifie aussi par le peu de sorties. Seules 2 personnes ont quitté le foyer suite à des réorientations.

Par ailleurs, nous contribuons à maintenir les liens familiaux et sociaux, en favorisant les retours en familles comme chacun le souhaite (soit 962 jours d'absence) et en soutenant l'ac-

cès aux Séjours Vacances ; ce qui donne en moyenne 38 jours d'absences des personnes accompagnées sur l'année.

Pour évaluer les besoins du territoire, un travail de prospection a cependant été mené auprès de toutes les personnes qui ont fait une demande d'orientation sur le foyer du Graethof afin de connaître leur projet et construire avec eux un par-

cours d'admissibilité. Nous avons réalisé 21 accueils temporaires pour 11 personnes, (soit 283 journées). Sur ces 11 personnes, 2 ont intégré le foyer, 2 le feront en 2024, 1 en 2025, 4 n'ont pas donné suite pour différentes raisons et 2 ne se sentent pas encore prêtes à changer de lieu de vie.

■ L'organisation interne

L'année 2023 est une année qui se caractérise par une stabilité de l'équipe suite au travail de clarification des missions et responsabilités de chacun. La reconstruction d'une relation de confiance avec la hiérarchie a permis à l'ensemble des salariés de retrouver du sens à leur travail et de montrer une volonté d'offrir le meilleur accompagnement possible.

Cette belle dynamique se traduit d'une part, par un faible taux d'absentéisme (hormis la surveillante de nuit en arrêt longue maladie), une baisse significative de l'intérim liée à une adaptation du planning (elle-même facilitée par la solidarité entre les membres de l'équipe et la présence physique plus importante de la cheffe de

service) et d'autre part, par une participation active des professionnels aux différentes réunions (équipe, reporting...), aux formations et aux groupes de réflexion.

Nous avons également repris les activités extraordinaires (4 soirées à thèmes, séjour nouvel an), les accueils temporaires, mis à jour les entretiens de bilan professionnel, mis en œuvre les plans d'actions des projets personnalisés et enrichi notre offre de prestations, notamment pour les habitants du Canal. Nous proposons un accompagnement plus ciblé qui se traduit par un service dédié, régulier et identifié sur le planning des interventions éducatives.

Au final, nous proposons aujourd'hui un double accompagnement :

- Pour les travailleurs
 - Pour les non travailleurs
- Les enjeux pour les années à venir sont doubles :
- Proposer un habitat avec une offre d'hébergements diversifiée, allant d'un accompagnement de proximité (collectif, semi collectif) vers un accompagnement distancié (plus individuel) pour répondre aux besoins des jeunes en recherche de résidence, et à ceux des personnes retraitées qui souhaitent rester sur leur lieu de vie actuel.
 - Renforcer les partenariats (Secteur personnes âgées, habitat inclusif, IMPRos...) pour fluidifier le parcours des personnes accompagnées.

■ La dynamique d'amélioration

La dynamique de la démarche qualité a repris en milieu d'année. Le renouvellement d'une partie de l'équipe a demandé du temps pour réexpliquer le sens de la démarche et constituer un groupe COPIL engagé et efficace. Le groupe s'est appuyé sur la synthèse des travaux du groupe de travail sur les risques psychosociaux, et la journée bilan organisée en juin afin

d'établir les axes prioritaires du tableau d'engagements. Les premiers travaux arrivent à leur terme et permettent de définir précisément notre accompagnement pour construire un référentiel commun.

Le Comité de Vigilance est venu nous apporter de la réflexion et des outils pour mieux appréhender tout risque de maltraitance. Les professionnels ont pu suivre une formation à l'utilisation des procédures « gestion

des évènements indésirables (EI) » et « traitement des situations de maltraitance ».

Ainsi, pour 2023, 25 EI ont été rédigés et ont permis de mettre en place des réponses adaptées aux besoins des résidents. Chaque évènement a donné lieu à une réponse individualisée et certains ont pu être repris lors des réunions résidents lorsque la réponse pouvait intéresser tout le monde.

La participation des personnes accompagnées

A raison en moyenne d'une fois par mois, une réunion résidents avec un ordre du jour affiché a été proposé tout au long de l'année, soit 10 en 2023. La forme des réunions a évolué au cours de l'année afin d'améliorer la compréhension et la participation des personnes. Les ordres du jour sont aujourd'hui visuels, affichés la semaine avant la réunion sur un tableau à l'entrée. La réunion est animée à l'aide de supports visuels et concrets pour être compris de tous. Le compte rendu est ensuite affiché durant une semaine en reprenant les mêmes supports visuels.

Les thèmes abordés ont concerné :

- **Le mieux vivre ensemble :** l'accueil des nouveaux arrivants, le respect de l'autre, le partage des tâches, les règles de fonctionnement, l'espace fumeur, les rencontres festives
- **La santé :** équilibre des repas, hygiène des mains
- **La sécurité :** reprise des consignes de sécurité, risques électriques, risque canicule.

3 CVS ont été organisés dans l'année mais 2 sans représentant des familles. Les élus «représentants des résidents», ayant l'année dernière suivis une formation, ont pu utiliser les nouveaux outils pour recueillir les demandes des résidents. Toutefois, nous ob-

servons encore un besoin d'accompagnement en amont pour organiser ce temps de collectes d'informations, préparer l'ordre du jour et exposer les demandes au CVS. Il n'est pas facile pour eux de parler au nom des autres.

Les thèmes abordés ont concerné l'amélioration de l'habitat, la qualité des repas, la sécurité devant le foyer et les animations au sein du foyer. En fin d'année, une famille s'est portée volontaire pour remplacer le représentant des familles et rejoindre les CVS dès janvier 2024.

1.3

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Les activités d'accompagnement éducatifs et de professionnalisation

L'évolution du public accueilli sur le foyer nous a amené à réfléchir sur les prestations que nous pourrions proposer aux résidents devenus retraités ou qui travaillent à temps partiel et qui restent sur le foyer sans capacité à s'occuper seuls. En moyenne, restent à demeure entre 6 et 13 personnes par jour. C'est pourquoi, nous avons réfléchi à une nouvelle organisation de travail permettant de dégager du temps éducatif pour proposer un accompagnement spécifique pour les personnes vieillissantes et limiter ainsi le risque d'isolement et de perte d'autonomie. Ce service est prévu 2 fois par semaine sauf dans les temps de tensions RH et vient répondre aux besoins de dépenses physiques, de stimulations cognitives, de bien-

être et de maintien de liens sociaux.

En même temps, une réflexion s'est engagée autour de l'accompagnement des résidents de la Résidence du CANAL afin de venir répondre à leurs attentes autour des apprentissages (entretien du linge, cuisine, gestion d'un budget...) et du vivre ensemble en favorisant des temps partagés. L'accueil de nouveaux locataires permet de repenser ce lieu d'hébergement et de lui donner une vraie identité. En effet, nous avons accueilli 2 personnes cette année et une 3ème s'installera en mars 2024.

L'enjeu de 2024 sera aussi de poursuivre les partenariats avec d'autres établissements médico-sociaux (SAJ de Soultz, CDRS de Colmar, FAS de Thann et St André...) et d'en rechercher d'autres notamment avec les EHPAD pour fluidifier et faciliter le parcours de ceux qui le souhaitent.

“ L'ACCUEIL DE NOUVEAUX LOCATAIRES PERMET DE REPENSER CE LIEU D'HÉBERGEMENT ET DE LUI DONNER UNE VRAIE IDENTITÉ ”

Les activités de soins et santé

Une nouvelle fonction de directrice des soins a été créée en janvier pour le PHA. Sa mission première est de faire un état des lieux des besoins et de sécuriser le circuit du médicament. Elle participe aux CODIR des sites.

Les procédures rédigées par le Pôle Accueil Spécialisé s'étendent à présent au PHA avec un sommaire commun. Les procédures sont adaptées à la population accueillie et aux missions des professionnels (exemple : précautions standards)

Les campagnes de vaccination contre la grippe saisonnière et le vaccin de rappel COVID ont été organisées sur site. Les dépistages systématiques du cancer sont suivis et réalisés. Les résidents qui le souhaitent sont accompagnés aux consulta-

tions. Le constat est la difficulté croissante d'accompagner une population vieillissante avec son lot de pathologies sur ajoutées ou des pathologies liées au handicap psychique.

Les équipes d'accompagnement ont bénéficié d'une information sur le circuit du médicament et un plan d'action est mis en place pour optimiser sa sécurisation. La procédure institutionnelle a été évaluée et validée.

Les conventions avec les IDEL ou centres de soin ont été évaluées et sont en cours de signature.

Une information sur les directives anticipées par rapport au niveau de soin a également été donnée.

A la demande des équipes et des chefs de service, des thèmes sur la fin de vie et les bonnes pratiques en cas de décès, sur les précautions standards, sur les bonnes pratiques lors d'atelier cuisine, seront proposés.

L'activité « soin » prend aujourd'hui toute sa place dans notre organisation. Le nombre des rendez-vous ne cesse d'augmenter (275 en 2023 contre 226 en 2022) et exige de plus en plus de coordination et un accompagnement éducatif (distance géographique, difficulté de communication, demande des spécialistes...).

Le taux d'encadrement du FATH réussit difficilement à honorer tous ces rendez-vous sans la présence des autres professionnels du foyer (chef de service, secrétaire, ASI) qui assurent alors la sécurité du lieu par leurs présences sur l'établissement.

Pour 2024, une organisation plus efficace devra être pensée pour permettre d'assurer notre fonction d'accompagnement sans mettre en difficulté les autres résidents présents sur le foyer et éviter les glissements de tâches.

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

L'autodétermination

La recherche de choix avertis et de prises de décisions autodéterminées auprès des personnes accompagnées est toujours au cœur de nos pratiques professionnelles au quotidien.

Une formation VARS pour 8 résidents (2x 3 séances de 2h), animée par une sexologue, a été organisée cette année. Ensemble, ils ont travaillé en 2 sous-groupes (hommes/

femmes) les différents types de relations, le consentement, le corps et les étapes de la vie, l'hygiène et la santé, les moyens de contraception, la parentalité.

En lien avec l'ESAT de Soultz, une réunion-rencontre avec les familles a eu lieu et a permis de présenter ce qu'est l'autodétermination et échanger avec les parents autour de leurs questionnements et inquiétudes.

Une journée de coaching vien-

dra soutenir la mise en œuvre opérationnelle de l'autodétermination dans les équipes, tant sur le développement des connaissances professionnelles que sur l'amélioration des méthodes de travail.

Pour 2024, le support pour la construction des projets personnalisés permettra de mieux identifier les besoins et attentes de la personne (SERAFIN PH) pour mieux y répondre.

La transformation de l'offre

Suite au recueil des besoins identifiés sur le territoire, la diversification d'offre d'hébergement semble être la réponse la plus adaptée. Afin de répondre à un plus large public (jeunes

travailleurs, retraités ou non travailleurs), il serait pertinent de proposer un habitat allant d'un accompagnement de proximité (collectif, petites résidences) vers un accompagnement plus distancié (appartements éclatés).

La possibilité pour les retraités

de pouvoir rester sur le foyer implique de proposer un accompagnement venant satisfaire les nouveaux besoins liés à l'avancée dans l'âge et de renforcer nos partenariats avec l'offre de service de droit commun.

PERSPECTIVES 2024

FOYER DU GRAETHOF

Cette année se caractérise par une stabilité de l'équipe qui s'est traduite par une volonté de redonner du sens aux prestations offertes, par la réalisation de nombreux projets et l'envie d'améliorer notre accompagnement pour répondre au plus près des besoins repérés.

Les enjeux de demain pour le Foyer du Graethof seront de pouvoir offrir des hébergements diversifiés, répondant aux normes d'habitat telles qu'elles sont définies aujourd'hui, pour couvrir les nouveaux besoins du territoire et proposer un accompagnement suffisamment souple et fluide pour répondre aux évolutions de chacun sans risquer une rupture de parcours brutale.

1.3



75

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



81 PLACES AUTORISÉES
*dont 1 en place d'accueil
temporaire autorisée*



3 ADMISSIONS



6 SORTIES

62

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



58

PROFESSIONNELS
EN ETP



RÉSIDENTE CAP CORNELY FATH FASPHV FAM MULHOUSE

1.3

L'année 2023 a été marquée par :

- > Le recrutement de nouveaux professionnels
- > Un plan d'actions de prévention des risques psychosociaux
- > L'implémentation d'un nouveau logiciel pour le Dossier Individuel de l'Usager (Istya Parcours)

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

La résidence CAP CORNELY comprend 3 unités avec agréments distincts :

Le FATH de 49 places (dont 16 places gelées), le FASPHV de 21 places, le FAM de 27 places dont 7 places TSA et 1 place d'accueil temporaire.

En 2023, la Résidence Cap Cornely a accueilli 75 résidents permanents :

- Au niveau du FATH, 68% des résidents ont moins de 39 ans et 23% des résidents ont plus de 50 ans
- Au niveau du FASPHV, 85% ont plus de 50 ans
- Au niveau du FAM, 38% des résidents ont moins de 40 ans. 33% 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. La formation aux troubles psychologiques et aux comportement défis des équipes est donc nécessaire.

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

L'année 2023 est marquée par une augmentation des demandes d'accueil temporaire en vue d'un hébergement au FATH: 16 personnes (dont 7 amendements CRETON) ont effectué trois périodes de 2 à 4 semaines de stage en partenariat avec les ESAT de l'APBA (Pfastatt et Illzach), ainsi que l'ESAT de Lutterbach de Marguerite Sinclair, soit 387 journées de stage au total.

Sur les 16 personnes accueillies temporairement, deux personnes ont été admises en 2023.

3 résidents termineront leur troisième période d'accueil temporaire en janvier 2024 et si leur projet est consolidé, ils seront également admis au FATH à l'issue de cet ultime séjour.

Les résidents en accueil temporaire proviennent d'ESMS (FATH, IMPRO...) ou du domicile.

Ils sont contactés via la plateforme VIA Trajectoire et des visites d'établissement sont organisées.

Des rencontres sont régulièrement organisées avec les ESAT, les FATH (ex SINCLAIR) ou les IMPROS (Bartenheim, Sinclair) pour collaborer afin de favoriser le parcours des personnes.

Les FAM et FAM TSA ont accueilli 4 personnes en accueil temporaire pour découvrir la vie dans l'établissement et pouvoir décider si elles souhaitent postuler à un accueil permanent, ainsi que 2 personnes dans le cadre du droit au répit.

Les demandes d'accueil temporaire ou permanent sont systématiquement traitées, passent en commission et sont soumises à l'avis indispensable du médecin pour un bon fonctionnement des accueils pour lesquels l'établissement est sollicité. Via Trajectoire est régulièrement mise à jour. Toutes nos admissions sont préparées en amont par la mise en place de plusieurs accueils temporaires préalables.

	FATH	FASPHV	FAM
Nombre de personnes accompagnées au 31/12/23	19	32	24
Nombre de sorties en 2023	3	1	2
Nombre d'entrées en 2023	2	1	0
Nombre de personnes stage pour admission	16	0	8
File active	40	32	34

■ L'organisation interne

L'année 2023 a été marquée par le recrutement de 11 salariés dont 9 en CDI :

- Une Monitrice Educatrice (ME) et une Accompagnante Educatif et Social (AES) au FATH
- Une AES et deux Aides-Soignantes (AS) au FAM
- Une animatrice 1ère catégorie au FAM TSA
- Une AES au FASPHV
- Un animateur 2ème catégorie à l'animation
- Une Aide-Soignante de nuit

Des actions de formation, techniques et transverses aux unités ont été organisées sur site notamment « Connaitre les Troubles du Spectre Autistique pour mieux accompagner » et « Prévention et Stratégies éducatives face aux comportements défis ». En complément, des formations du PIE telles que « la gestion de la violence et de l'agressivité » ont outillé certains salariés.

La formation à Istya Parcours et le e-learning pour les nouveaux salariés ont également été dispensées en 2023.

Un Groupe d'Analyse de la Pratique a été mis en place en 2023 au FASPHV (Prévu en 2024 au FAM).

■ La dynamique d'amélioration

La Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité (DACQ) est un objectif fixé par la Direction de Pôle qui se concrétisera par la création d'un nouveau Copil DACQ en 2024. Dans cet objectif, les actions précitées inscrites dans le cadre de la Prévention des RPS font toutes l'objet d'une formalisation et d'un suivi par la fiche PAQ de la méthodologie DACQ interne à l'APBA.

Les cycles de planning FATH et FASPHV ont été modifiés.

Un temps de travail et de consultation des salariés sur le projet d'entreprise a été organisé au sein des unités afin de s'approprier et partager une identité commune.

Une optimisation des locaux a également été pensée. Ainsi, l'atelier artistique « du Vestiaire » a déménagé au 3ème étage dans un espace plus grand. Le bar, lieu de retrouvailles et de lien social pour les résidents, a déménagé au rez-de-chaussée. Les travaux de rénovation de l'infirmierie ont débuté fin 2023 et s'achèveront début de l'année 2024. Une commission d'aménagement des locaux a été créée au sein de la résidence, ainsi qu'une commission pour améliorer le fonctionnement du self.

Une journée de travail et de cohésion a été organisée en 2023 par le FAM-FAM TSA pour travailler sur les projets personnalisés, le rôle du référent et créer de la cohésion au sein d'une équipe qui a été profondément modifiée et qui a vu arriver 9 nouveaux salariés entre la fin de l'année 2022 et 2023. Une journée de collaboration en

A la fin du Copil RPS (septembre 2024) succèdera le Copil DACQ pour intégrer, dans la durée, au sein de Cap Cornely, une démarche qualité continue.

La politique d'Entretien Bilan et Perspectives / Entretiens professionnels a été poursuivie et les objectifs de réalisation atteints.

L'ensemble des EI a été accompagné et traité avec renseignement des tableaux de bord sur l'Espace de Travail Collaboratif pour permettre au comité de

extérieur résidents-salariés a également été organisée par le FASPHV pour favoriser la cohésion et l'intégration des 5 nouveaux salariés de l'équipe.

Un processus d'intégration du nouveau salarié a été mis en place au sein de Cap Cornely. Des événements conviviaux sont organisés à destination des salariés sur la base du calendrier annuel.

Une liste de personnes ressources a été mise en place pour permettre à des salariés en difficultés ou en souffrance de contacter un tiers.

L'ensemble de ces actions s'inscrit dans le cadre d'un plan de prévention des risques psychosociaux initié en 2023 qui a permis, en 3 étapes, de procéder à :

- Un diagnostic impliquant la consultation de l'ensemble des salariés
- L'élaboration d'un plan d'action avec la constitution d'un comité de pilotage
- La mise en pratique des actions

Le plan d'action sera poursuivi en 2024.

vigilance de suivre les indicateurs.

Les perspectives de dynamique d'amélioration seront poursuivies : politique de formation adaptée, projets d'établissements, actualisation des livrets d'accueil et règlement de fonctionnement.

**La participation
des personnes
accompagnées****— CONSEIL DE LA VIE SOCIALE**

4 réunions de CVS se sont tenues en 2023. Les séances sont préparées en amont par les personnes accueillies élues avec la représentante des pro-

fessionnels. Les thématiques les plus abordées sont : les animations, les sorties, la vie sociale, les soirées à thème, la restauration.... L'instance CVS est très bien investie par les représentants qui en ont bien compris le sens et s'y engagent pleinement.

— EXPRESSION DES RÉSIDENTS

Chaque unité favorise l'expression des résidents, via les « réunions résidents » mises en place, nécessaires pour la bonne marche des services.

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT**Les activités
d'accompagnement
éducatifs et de
professionnalisation****— LA PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT POUR ACCOMPLIR DES ACTIVITÉS DOMESTIQUES :**

Accompagnement à la préparation d'un repas, l'entretien de son studio et l'achat des produits nécessaires pour le quotidien, apprendre à utiliser une machine à laver.

— 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).

**Les activités de soins
et santé**

Une fonction de Directrice des soins a été créée en 2023 sur le Pôle Hébergement et Accompagnement. Sa mission première a été de faire un état des lieux des besoins et de sécuriser le circuit du médicament. Elle participe aux Comités de Direction des sites.

Les procédures rédigées par le Pôle Accueil Spécialisé s'étendent à présent au Pôle Hébergement et Accompa-

— ACTIVITÉS D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES ACTES DE LA VIE QUOTIDIENNE :

Toilette et habillage, aide à la prise médicamenteuse, accompagnement au repas, apprentissage à l'hygiène.

— 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 À L'AUTONOMIE DANS LA GESTION DES RESSOURCES :

Interface avec les mandataires judiciaires, aide à la cogestion de l'argent de poche. Accompagnement psychologique : proposition d'entretien avec la psychologue avec suivi.

gnement avec un sommaire commun. Les procédures sont adaptées à la population accueillie et aux missions des professionnels (comme exemple : précautions standards).

Les campagnes de vaccination contre la grippe saisonnière et le vaccin de rappel COVID ont été organisées sur site. Les dépistages systématiques du cancer sont suivis et réalisés. Les résidents, qui le souhaitent, sont accompagnés aux consultations. Le constat est la difficulté croissante d'accompagner

— 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 loisirs.

Un programme d'activités complet est proposé par l'équipe d'animation aux résidents. Un programme mensuel est affiché et les résidents peuvent s'inscrire aux activités. Exemple : sport en inclusion (piscine avec Handi nage, fitness, pétanque, ...), activités artistiques (expositions et vernissages...), cinéma, brunch, soirée à thèmes... Des activités sont également proposées par des salariés des unités (atelier pâtisserie, sortie achats...) ou par des intervenants extérieurs telles que la musicothérapie et la médiation animale.

une population vieillissante (avec son lot de pathologies sur ajoutées ou des pathologies) qui décompense.

Les équipes d'accompagnement ont bénéficié d'une information sur le circuit du médicament et un plan d'action est mis en place pour optimiser sa sécurisation. La procédure institutionnelle a été évaluée et validée. Une information sur les directives anticipées par rapport au niveau de soin a également été donnée.

Education à la santé :

Les équipes du Pôle Hébergement et Accompagnement ont pu participer à l'intervention du Centre Régional de Coordination des Dépistages des Cancers (CRCDC) au sujet du cancer et des dépistages organisés. Ces réunions, auxquelles étaient conviés les résidents, familles et professionnels, ont été riches en échanges. Les CVS en ont été informés en amont.

L'année 2023 a été marquée par la rédaction et la validation de la fiche de missions des coordinateurs parcours santé. La communication a été faite en CVS et auprès des parents / tuteurs. Les coordinateurs parcours santé rencontrent la directrice des soins toutes les 6 semaines. Les premiers objectifs sont l'harmonisation des pratiques concernant le dossier SASHA, la sécurisation du stockage des médicaments et des données médicales, ainsi que la vigilance dans les écrits et transmissions.

Les conventions avec les IDEL ou centres de soin ont été évaluées et sont en cours de signature.

Sur le FAM-FAM TSA de la résidence Cap Cornely, le médecin coordinateur a donné sa démission cet été, un appel à candidature a été lancé.

Le rapport d'activité de 2022 donnait comme objectif un projet de soin pour chaque résident ce qui est le cas en 2023. La directrice des soins accompagne les IDE (6 réunions en 2023) pour l'appropriation des procédures (hygiène...). Les

actions menées ont été la sécurisation du sac d'urgence, les formations des équipes au circuit du médicament, le déploiement du classeur de procédures du Pôle Accueil Spécialisé, la sécurisation de l'entrée de la pharmacie et de la salle de soin. Les IDE ont fait la proposition d'aménagement de la salle afin de répondre aux bonnes pratiques de préparation des médicaments et de l'hygiène des soins. Une IDE participe au COPIL transverse « prise en compte de la Douleur ». La fin d'année est marquée par le déploiement du logiciel de l'utilisateur, les IDE ont un accès au volet soin et le médecin psychiatre salarié au volet médical. Le FAM bénéficie de l'intervention de l'équipe mobile d'hygiène de Rouffach. Cette équipe sera soutien pour l'évaluation du DAMRI en 2023-2024. Elle proposera également une formation aux équipes sur les précautions standards et le lavage des mains. L'équipe mobile d'hygiène accompagnera les ASI du site par des formations sur le bio nettoyage.

Sur le FASPHV, 616 rendez-vous médicaux pour 392h (temps de déplacement, d'attente et de prise en charge compris) ont eu lieu en 2023. Cela représente 25% du temps de travail de la coordinatrice parcours santé.

Les rendez-vous, en nombre, se définissent en partie comme suit : 105 rendez-vous hospitaliers, 107 rendez-vous chez le généraliste, 61 rendez-vous chez le spécialiste, 55 rendez-vous chez le psychiatre, 21 rendez-vous paramédical, 43

rendez-vous chez le dentiste.

Sur le FATH, 133 rendez-vous ont mobilisé l'équipe éducative. Par ailleurs, plusieurs faits saillants sont à dénoter en 2023 :

- Le FASPHV et le FASPH sont inscrits en 2023 dans l'action de prévention « Cœur des femmes » en partenariat avec la Mairie, la CPAM et les services de santé locaux, permettant de lutter contre les maladies cardio-vasculaires, première cause de décès chez les femmes
- 13 résidents ont vu leurs 2 médecins généralistes partir à la retraite. La coordinatrice parcours santé a réussi à trouver d'autres médecins
- Mise en conformité des passeports SACHA.
- Les résidents du FATH-FASPHV disposent également chacun d'un projet de soin

— PERSPECTIVES ET OBJECTIFS

- A la demande des équipes et des chefs de service, des thèmes sur la fin de vie et les bonnes pratiques en cas de décès, sur les précautions standards ou sur les bonnes pratiques lors d'atelier cuisine seront proposés.
- Mise en place d'un partenariat avec le Réseau Santé Sud Alsace (RSSA) pour des actions de prévention pour les résidents FATH-FASPHV
- Création d'un partenariat pour un meilleur suivi bucco-dentaire
- Coordonner le parcours santé sur le FATH

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

■ L'autodétermination

L'ensemble des professionnels de la Résidence a bénéficié de la formation à l'autodétermination.

L'information et la sensibilisation des familles à l'autodétermination ont également eu lieu en 2023. Ce temps de sensibilisation a été mutualisé avec les familles de l'ensemble du territoire.

Au sein de la résidence, dans le prolongement du processus d'accompagnement des résidents à l'autodétermination, les référentes autodétermination ont expérimenté le kit autodétermination au sein d'un groupe de résidents. L'expérimentation sera poursuivie en 2024.

“ UN ENSEMBLE DE PRESTATIONS EST AUJOURD'HUI RECHERCHÉ EN « MILIEU ORDINAIRE » : CENTRE D'EXAMEN DE SANTÉ, PRÉVENTION AVEC LE RSSA, SPORT, LOISIRS, APPUI PAR UN TRAVAILLEUR SOCIAL EXTÉRIEUR, ETC.”

■ La transformation de l'offre

Le catalogue des prestations du SAJ :

Ce dernier a été réalisé. L'ensemble des prestations directes des unités 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 temporaire :

La résidence au sein du FAM, via l'agrément, offre un accueil temporaire qui permet aussi bien de préparer un futur hébergement permanent que de bénéficier d'un droit au répit pour les familles des résidents concernés.

Coordination de parcours / situations complexes et PAG :

Il a été fait appel au service de Coordination de parcours pour une personne accueillie. Un PAG en partenariat avec les différents acteurs (MDPH, ARS, structures d'hébergement médicalisé) a été organisé par la MDPH. L'établissement s'engage à participer aux PAG pour lesquels il est sollicité en tant qu'acteur direct ou indirect.

Changement de logiciel DIU:

En 2023, la résidence s'est mobilisée pour 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 et un meilleur accompagnement des résidents.

Partenaires de droit commun et inclusion :

La résidence, implantée en plein cœur de la cité mulhousienne, a intégré la nécessité de partenariats de droit commun et de travail en collaboration avec le milieu ordinaire. Un ensemble de prestations est aujourd'hui recherché en «milieu ordinaire»: centre d'examen de santé, prévention avec le RSSA, sport, loisirs, appui par un travailleur social extérieur, etc.

PERSPECTIVES 2024

RÉSIDENCE « CAP CORNELY » FATH FASPHV FAM

La Résidence Cap Cornely et ses professionnels poursuivront la dynamique installée en 2023 et auront à cœur de :

- > Consolider la nouvelle équipe et en renforcer sa cohésion
- > Poursuivre les actions de plan d'action RPS
- > Poursuivre le déploiement de la stratégie associative visant à favoriser l'autodétermination, la participation et le pouvoir d'agir des personnes accompagnées
- > Avoir un taux d'occupation de 100% en 2024 et favoriser l'arrivée de nouveaux résidents
- > Développer nos partenariats extérieurs (ESAT, EHPAD, professionnels de santé...)
- > D'accompagner le CVS dans son évolution.
- > Créer un copil DACQ pour assurer une Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité (DACQ) est un objectif fixé par la Direction de Pôle qui se concrétisera par la création d'un nouveau Copil DACQ en 2024

135

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES

101 PLACES AUTORISÉES



39 ADMISSIONS



3 SORTIES

53

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE

50

PROFESSIONNELS
EN ETP

RÉSIDENTE LE MOULIN MULHOUSE

1.3

L'année 2023 a été principalement marquée par une réflexion de l'établissement, autour de son organisation et cela à partir de l'évaluation des besoins des personnes accompagnées. Ainsi, le Projet « Le Moulin », au travers du COPIL et des groupes de travail, a permis de repenser l'organisation de l'accueil et de l'accompagnement des résidents sur un mode collaboratif. L'évaluation des besoins des résidents et l'analyse de l'organisation actuelle ont nécessité beaucoup de temps (quasiment toute l'année). Ceci aura permis d'identifier les axes d'amélioration à travailler et confirmer la nécessité de réadapter notre organisation, ainsi que notre offre de service pour mieux accompagner les résidents dans leur parcours de vie.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

La résidence « Le Moulin » dispose de trois agréments distincts :

- 56 places en FASPHV
- 28 places en FATH
- 17 places en appartements autonomes

La majorité des personnes est porteuse d'une déficience intellectuelle. Cependant, la proportion de personnes présentant des troubles psychiques et comportementaux est en augmentation et implique une prise en charge spécifique au niveau de la psychiatrie.

Le public reste majoritairement vieillissant que ce soit en FATH, en FASPHV ou dans le dispositif des Appartements Autonomes.

Au FASPHV, sur 62 personnes accueillies, 49 ont entre 60 et 76 ans, soit 79% (le plus âgé

ayant 76 ans). Cela représente une augmentation d'1% par rapport à l'année précédente.

Sur les 49 personnes de plus de 60 ans, 31 ont plus de 65 ans dont 12 personnes ayant entre 70 et 77 ans. L'avancement en âge s'accompagne bien souvent d'une perte significative et soudaine de l'autonomie et de besoins croissants de suivi par différents spécialistes de la santé. Les moyens nécessaires pour répondre aux besoins des personnes qui vivent au FASPHV sont plus importants, du point de vue humain comme du point de vue matériel.

Au FATH, sur 16 personnes accompagnées, 8 ont plus de 50 ans, soit 50% (les deux plus âgés ayant 60 ans). Cependant, il est à noter des signes d'un

rajeunissement de l'effectif car les personnes âgées de 55 ans représentent à présent 25% contre 33% l'année dernière. Le défi de rajeunir l'âge moyen de l'effectif des résidents du FATH se poursuit.

Dans le dispositif des Appartements Autonomes, sur 18 personnes accompagnées, 10 ont plus de 50 ans, soit 55%. Sur ces 10 personnes, 7 d'entre elles ont plus de 60 ans. Leur perte d'autonomie croissante nous alerte sur les solutions de compensations qui leur permettent de poursuivre leur vie dans ce type d'hébergement.

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

En 2023, la résidence le Moulin a accompagné :

- 62 personnes en FASPHV
- 16 résidents travailleurs
- 18 personnes habitant en logement autonome.

L'établissement est ouvert 365 jours par an. Cependant, la présence des résidents au foyer varie selon leur projet et rythme de vie (prise en compte des rythmes de séjours ou retours en famille les WE ou vacances) influant le taux d'activité mensuel.

Cette année, les sorties des personnes accompagnées sont principalement des glissements d'un dispositif interne vers un autre (FATH vers FASPHV et

FASPHV vers appartements autonomes). En effet, trois personnes ont fait valoir leur droit à la retraite et ont été admises au FASPHV. Un résident du FASPHV a intégré les appartements autonomes.

Ce constat nous renvoie à la nécessité de développer des solutions vers de l'habitat plus inclusif pour les uns, et des établissements plus adaptés pour répondre aux besoins de personnes ayant une très faible autonomie dans les gestes du quotidien et/ou nécessitant une vigilance médicale soutenue. Cela implique le développement d'un réseau de partenaires, notamment dans le secteur de la gériatrie (EPHAD, médicalisé). Le FASPHV accompagne 62 personnes pour 56 places. Cela s'explique par le fait qu'une fois

retraîtée la personne émerge sur le FASPHV tout en occupant une place de FATH ce qui rend difficile les nouvelles admissions au FATH.

Ainsi, ces 6 places supplémentaires occupées au FASPHV impactent significativement les conditions d'accueil tant des personnes accompagnées par le FASPHV que celles accompagnées par le FATH.

Sur les 28 places autorisées en FATH, 3 sont utilisées pour accueillir temporairement des personnes dans le cadre du processus d'admissibilité (séjour de découverte). Une place est également réservée à l'accueil temporaire des personnes ayant un profil FAS-FASPHV, pour permettre aux aidants de trouver du répit et aux personnes accompagnées de s'ha-

bituer progressivement à la vie en collectivité.

Ainsi, durant l'année 2023, 33 admissions en accueil temporaire ont permis à 19 jeunes adultes de découvrir l'établissement et la vie en collectivité, tout en réalisant un stage en ESAT, en vue d'une embauche. Suite à ces accueils temporaires, un travailleur a intégré le FATH en 2023, et deux autres ont ainsi pu être admis dès le premier mois de l'année 2024. Quatre autres personnes poursuivent les processus de recrutement dans les ESAT APBA

d'Illzach, de Pfastatt et l'ESAT de Sinclair à Mulhouse, et une candidature d'une personne venant d'un FATH de l'Association Adèle de GLAUBITZ a été déposée.

Cela représente une liste d'attente dans le processus d'admissibilité de la Résidence « Le Moulin » de 4 travailleurs en situation de handicap.

Le dispositif des Appartements Autonomes, d'un agrément de 17 places, accueille 18 personnes. Cependant, sur les 17 logements disponibles, seuls 15 appartements sont occupés.

Cela s'explique par le fait que 3 appartements sont occupés par des couples. De ce fait, le loyer des appartements vacants n'étant pas compensé par un loyer payé, nous avons décidé d'équiper et de proposer un des appartements libres comme solution d'accueil temporaire. Il sera ainsi possible de répondre à une demande croissante de jeunes sortant d'IMPRO à la recherche de solution d'hébergement autre que le collectif.

■ L'organisation interne

Au printemps 2023, un projet d'envergure, visant à proposer une nouvelle organisation des services en direction des personnes accompagnées, a démarré. Une exigence a été portée sur la méthode retenue, qui consiste à partir des besoins actualisés des résidents des différents dispositifs. Un COPIL a donc été créé pour piloter les différentes phases du Projet qui permet de recueillir l'avis des résidents et de leurs proches par rapport à la façon dont ils souhaiteraient que la résidence fonctionne.

Les premiers constats mettent en lumière les limites de l'organisation actuelle face aux besoins d'accompagnement repérés, issus du vieillissement (36 résidents soit 36,4% de personnes accompagnées sur les 101 résidents des 3 dispositifs confondus ayant de 65 ans à 77 ans), de la perte d'autonomie, de l'isolement familial et de parcours de santé complexes.

En parallèle, nous voyons arriver des jeunes travailleurs ayant des attentes, en termes de rythme de vie et de projets divers, bien souvent à l'opposé des plus âgés. A ce jour, l'en-

semble des 30 professionnels des services éducatifs et d'animation se doit de maîtriser les particularités des 101 personnes accompagnées.

L'équipe d'accompagnement se compose d'une équipe éducative de 21 salariés (21 ETP), et d'une équipe Animation de 7 professionnels (6 ETP) dont une coordinatrice. Une professionnelle est missionnée pour assurer la coordination des parcours de santé des résidents du FATH et du FASPHV.

Les veilles de nuit sont assurées par deux binômes de surveillants, aide-soignant ou veilleur de nuit. La Logistique de la restauration, du traitement du linge (de la réception à la distribution), l'entretien des locaux et l'assistance pour certains résidents dans la gestion de la propreté des chambres est assurée par une équipe de 10 professionnelles (10 ETP) assistées par une maîtresse de maison coordinatrice.

Nous nous félicitons également de l'embauche d'une psychologue à mi-temps qui apporte un soutien apprécié par les résidents et un éclairage essentiel à la compréhension de certaines situations complexes.

Nous avons rencontré des difficultés dans le cadre des recrutements de professionnels de l'équipe éducative. Constat partagé, dans notre secteur d'activité, lié probablement à un manque d'attractivité du secteur et des conditions de rémunération.

L'équipe du service logistique s'est aussi à nouveau fragilisée. En effet, la stabilité retrouvée dans l'équipe des ASI en 2022 trouve ses limites avec la nécessité de recourir aux CDD pour le remplacement de professionnelles absentes en raison de longue maladie. De plus, le départ de l'ouvrier d'entretien et la difficulté à le remplacer accentue le phénomène. La dynamique observée, résultant des premières actions menées dans le cadre du Projet de réorganisation des services, montre une adhésion progressive d'une majorité de professionnels avec quelques petites résistances au changement, habituellement observées dans ce type de projet. L'équipe de direction recherche continuellement la collaboration et la participation de chacun, en insistant sur le sens de la démarche en direction des personnes accompagnées.

(suite, page suivante)

L'accompagnement au changement s'est opéré tout au long de l'année dans le cadre du déploiement des ERP pour la gestion du temps de travail et du logiciel métier. Le déploiement du logiciel « planning » a fait face à d'importantes difficultés qui sont à l'origine d'une désor-

ganisation administrative dans le suivi des obligations réglementaires, induisant ainsi de nombreuses insatisfactions de la part des professionnels, ainsi qu'une importante surcharge de travail pour les Chefs de Service et le secrétariat. En parallèle, le déploiement

du logiciel métier (DIU) appelé Istya Parcours s'est poursuivi avec la formation des professionnels à son utilisation. Ce nouvel outil induit également la nécessité de procéder à des changements dans les pratiques des professionnels.

La dynamique d'amélioration

— LES RESSOURCES ET L'ORGANISATION DE LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE :

Le groupe de pilotage de la démarche d'amélioration continue ne reprendra le suivi de l'engagement des actions d'amélioration qu'au courant du mois de février 2024. Celui-ci a été temporairement remplacé au profit du groupe de pilotage du projet de réorganisation du fonctionnement des services. Ce projet répondant à certains engagements d'élaborations retenus.

— LES ÉVÈNEMENTS INDÉSIRABLES DE L'ANNÉE :

Durant l'année 2023, nous avons été amenés à réaliser un signalement de maltraitance auprès du Procureur de la République, ainsi qu'un signalement d'évènements indésirables graves auprès des services compétents du département. Le traitement des EI, réalisé en partie par les chefs de service lors d'une réunion hebdomadaire, puis repris au besoin, avec les équipes concernées par l'évènement, sera repris et formalisé par le nouveau Copil DACQ à la fin du premier trimestre 2024.

— LE GROUPE VARS :

Faisant suite aux formations sur le thème de la VARS, nous avons formalisé un groupe de réflexion VARS qui a pour mission de recenser les besoins d'informations, de formations, d'actions sur ces différents aspects. Ce groupe de réflexion rendra compte de ses observations et actions auprès du Copil DACQ. Les membres de ce groupe bénéficieront d'une seconde formation, plus pratique, qui leur donnera de nouveaux outils pour répondre efficacement aux besoins repérés des résidents.

“ L'APPARITION D'UN PUBLIC PLUS JEUNE DEMANDE UNE ADAPTATION DE LA RÉPONSE À LEURS BESOINS ET ORIENTE LE TRAVAIL DES PROFESSIONNELS À DÉVELOPPER DES GROUPES DE RÉFLEXION AUTOUR DES HABILITÉS SOCIALES. ”

La participation des personnes accompagnées

4 réunions de CVS se sont tenues à l'établissement a organisé 4 réunions du CVS courant 2023. Les représentants élus des résidents ont bénéficié d'une formation sur le sens et leur place dans cette instance. Ils ont ainsi créé des outils pour leur permettre de gérer la distribution, la prise de parole et les temps de parole de chacun. Les deux derniers comptes-rendus de

réunions ont pu être rédigés en FALC. Le projet en cours a également nécessité d'inviter les représentants légaux et familles afin de communiquer sur les objectifs et premiers retours des résidents.

Les principaux thèmes abordés durant les réunions tenues par le CVS :

- Les relations entre les personnes accompagnées et les professionnels
- Nuisances du collectif
- Amélioration des bâtis
- Communication sur les chan-

gements ou avancées du groupe Projet

- Informations d'éléments pertinents du bilan d'activité.

La principale difficulté pour le CVS, depuis les dernières élections, aura été de pouvoir nommer un secrétaire parmi les représentants des personnes accompagnées. La communication des comptes-rendus en FALC permettra peut-être aux membres du CVS de se saisir pleinement des informations qu'ils souhaitent partager avec les autres résidents.

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Les activités d'accompagnement éducatifs et de professionnalisation

Le vieillissement de la population oriente notre réflexion et nos actions dans la création et le développement de partenariats avec des établissements médicalisés type EHPAD. L'engorgement des places du FATH par des personnes accompagnées avec un profil FASPHV nécessite de générer des flux de sorties.

Si des places en accueil temporaire ne sont pas prévues dans l'agrément, l'utilisation d'un tel dispositif a le mérite de pouvoir évoluer vers de nouveaux types de prestations (comme par ex :

l'accueil séquentiel) afin de pouvoir travailler des objectifs réalistes sur des périodes définies en lien avec un projet de vie plus global.

En ce sens, les partenariats avec les ESAT offrent la possibilité à de jeunes personnes de découvrir, dans le cadre de stages, le monde du travail et d'expérimenter la vie en foyer.

Les accompagnements dans les gestes de la vie quotidienne se spécialisent. Pour le FASPHV, il s'agit d'accompagnements plus longs et plus ciblés. Pour le FATH, l'apparition d'un public plus jeune demande une adaptation de la réponse à leurs besoins et oriente le travail des professionnels à développer des groupes de réflexion autour

des habilités sociales.

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 d'accompagnement ont pour objectif de consolider le développement de l'autodétermination et le pouvoir d'agir sur l'environnement, en inscrivant le résident dans les échanges le concernant.

Aussi, le travail d'ouverture de la résidence aux familles et vers le droit commun s'est poursuivi tout au long de l'année avec l'organisation d'événements festifs et l'inscription de l'établissement à des événements publics.

Les activités de soins et santé

Les équipes d'accompagnement ont bénéficié d'une information sur le circuit du médicament et un plan d'action est mis en place pour optimiser sa sécurisation. La procédure institutionnelle a été évaluée et validée.

Une information sur les directives anticipées par rapport au niveau de soin a également été donnée.

Education à la santé :

- Les équipes ont pu participer à l'intervention du CRC-DC au sujet du cancer et des dépistages organisés. Ces

réunions où étaient conviés les résidents, familles et professionnels ont été riches en échanges. Les CVS ont été informés.

- L'année a été marquée par la rédaction et la validation de la fiche de missions des Coordinateurs Parcours Santé. La communication a été faite en CVS et auprès des parents / tuteurs. Les coordinateurs rencontrent la Directrice des soins du PHA et PAS toutes les 6 semaines. Les premiers objectifs sont l'harmonisation des pratiques concernant le dossier SASHA, la sécurisation du stockage des médicaments et des données mé-

dicales, ainsi que la vigilance dans les écrits et transmissions.

- Les conventions avec les IDEL ou centre de soins ont été évaluées et sont en cours de signature.
- Les équipes ont participé à une information sur les précautions standards et sur les bonnes pratiques lors d'ateliers de cuisine.

A la demande des équipes et des chefs de service des thèmes sur la fin de vie et les bonnes pratiques en cas de décès, sur les précautions standards, sur les bonnes pratiques lors d'atelier cuisine, seront proposés.

1.3

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

■ L'autodétermination

10 professionnels de l'établissement et 2 personnes accompagnées ont bénéficié d'une journée de coaching sur la question de la promotion de l'autodétermination auprès des personnes accueillies, de leurs familles et

représentants légaux, et des modalités d'accompagnement proposés par les professionnels.

Des actions, en lien avec la ville de Mulhouse, favorisent la participation sociale des personnes accompagnées dans la cité.

Chaque groupe accompagné

par un professionnel de l'équipe d'animation (jardinier, chorale, poterie carnaval etc...) se développe sur un mode participatif, que ce soit sur l'élaboration des objectifs comme sur la partie d'évaluation et de la satisfaction.

■ La transformation de l'offre

Le catalogue des prestations du FATH et du FAPHV de la Résidence « Le Moulin », formalisé en 2022, a été un appui au CO-

PIL projet Moulin dans l'élaboration des grilles de recueil des besoins des résidents.

La résidence s'inscrit dans une démarche s'adaptant au parcours de vie des personnes.

Dans ce contexte, le recours au dispositif d'accueil temporaire propose 4 places fonctionnant tout au long de l'année. Ceci favorise une intégration adaptée en considérant les problématiques de la personne.

PERSPECTIVES 2024

RÉSIDENCE "LE MOULIN"

- > Le Projet de réorganiser le fonctionnement des services à partir d'une évaluation actualisée des besoins des personnes accompagnées,
- > Les enjeux qui découlent de l'ajustement à la transformation de l'offre et de l'ouverture prochaine des négociations du prochain CPOM,
- > Les actions de formation et de coaching autour de l'autodétermination,
- > La réécriture prochaine du Projet d'Entreprise amènent l'ensemble des professionnels de la résidence à se recentrer sur l'évaluation des

besoins des résidents, et à mettre en place des conditions qui favorisent l'émergence de souhaits et de demandes de la part des personnes accompagnées.

Ces actions et attentes fortes de la part des politiques, des familles, des personnes accompagnées elles-mêmes, provoquent des remises en question nécessaires, mais sont également sources d'incertitude, voire de doutes auprès des professionnels, ceci dans un contexte socioéconomique et

professionnel en crise.

Le défi se situe donc dans l'accompagnement aux changements qui s'impose afin de pouvoir soutenir et répondre aux besoins qui émergent chez les personnes que nous accompagnons et leurs familles.



SERVICE D'ACCUEIL DE JOUR SOULTZ

37

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



25 PLACES AUTORISÉES
*dont 1 en place d'accueil
temporaire autorisée*



4 ADMISSIONS



1 SORTIE

A l'instar de l'année 2022, l'équipe est restée fortement mobilisée et a eu à cœur de maintenir et de proposer un accueil et un accompagnement de qualité aux personnes accueillies. La stabilisation et la pérennisation de l'équipe éducative restent une priorité de la démarche d'amélioration continue du service.

9

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



8

PROFESSIONNELS
EN ETP



LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Nous constatons toujours un vieillissement du profil accueilli. Il est ainsi observé que la moitié des personnes accueillies a plus de 50 ans, soit 18 personnes. Le ratio homme/femme est en faveur de 11 hommes pour 7 femmes.

Sur 36 personnes accueillies, la majorité vit au domicile familial (soit 26 personnes), 4 personnes vivent en familles d'accueil et 6 personnes sont hébergées en foyer. Cette forte

représentation de personnes accueillies, âgées et vivant au domicile familial, interroge la préparation et la question du devenir. Le territoire de domiciliation reste inchangé en faveur de la Vallée du Florival.

Aujourd'hui, les personnes accueillies sont soit des retraités d'ESAT, soit des personnes sans activité professionnelle.

Elles présentent toujours en majorité une déficience intel-

lectuelle légère à modérée et 30% de la file active présente un trouble du spectre autistique (TSA).

L'année 2023 met en lumière, en lien avec le vieillissement de la population, l'apparition de troubles associés comme une altération de l'état de santé général (fatigue, comportement inapproprié voire problématique d'hygiène).

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

Le Service d'Accueil de Jour (SAJ) accompagne et accueille 37 personnes pour un agrément de 25 places. Toutes les personnes sont accueillies en mode « séquentiel » (temps partiel) à raison de 2, 3 ou 4 par jours semaine en lien avec leurs besoins d'accompagnement, ramenant à 21 équivalent temps plein.

Le SAJ a bénéficié d'une ouverture à hauteur de 225 jours, ce qui représente 3792 jours

réalisés avec un taux d'absentéisme de 32.6%. Ce taux d'absentéisme s'explique à la fois par la vacance de 4 ETP (liée à l'accueil séquentiel) et par l'absence récurrente de 4 personnes dont les situations personnelles et familiales restent complexes (une importante problématique de santé et familiale).

La proximité du SAJ avec l'ES-AT, 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 réactualisation de la procédure d'accueil et les accueils temporaires, avec objectifs d'évaluation et découverte, ont permis une montée en charge progressive des admissions lissées sur le calendrier d'ouverture 2023, ainsi 10 personnes ont bénéficié d'une période d'accueil temporaire dont 4 ont abouti à une admission.

La dynamique d'amélioration

Au regard des mouvements au sein de l'équipe éducative et de l'absence partielle de la référente Qualité (congé parental), le COPIL d'ACQ a été suspendu et a repris en janvier 2024. Néanmoins, le SAJ a maintenu une dynamique de formation et de montée en compétences des

professionnelles par la participation à plusieurs formations telles que : VARS, SST, TSA ...

De plus, une salariée est actuellement accompagnée et soutenue dans le cadre d'une évolution professionnelle en interne (Contrat de professionnalisation moniteur éducateur).

Le SAJ participe activement à l'accueil de stagiaires en for-

mation dans les métiers du médico-social, afin de permettre l'actualisation des pratiques et un apport d'un regard neuf sur la structure.

L'année 2023 a également été propice à une réflexion en faveur d'une réorganisation des espaces avec notamment l'investissement de la salle bien-être et du jardin.



La participation des personnes accompagnées

En 2023, 3 Conseils de la Vie Sociale et 10 groupes d'expression ont eu lieu, permettant le recueil des besoins et des attentes des personnes

accueillies, 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 afin de permettre la présentation et la valorisation des activités réalisées par les personnes accueillies.

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Les activités d'accompagnement éducatifs et de professionnalisation

Les ateliers proposés au SAJ restent des supports d'aide et d'apprentissage, en lien avec les besoins et projets personnalisés des personnes accueillies. Ils permettent à la fois de créer du lien social, de développer des compétences, de maintenir des acquis, mais aussi favoriser l'inclusion sociale.

Ainsi, l'année 2023 a été propice au développement de partenariats extérieurs dans une démarche d'inclusion des personnes accueillies et à la poursuite des ateliers :

- L'atelier « céramique », animé par un intervenant extérieur qui permet en plus de l'expression artistique, de travailler sur la motricité fine, la concentration ...
- L'activité « théâtre forum » en partenariat avec l'association de la protection de la jeunesse « le Lieu » à Mulhouse, réalisée en alternance

sur le site du SAJ et sur le site du partenaire permettant aux personnes de découvrir l'utilisation des transports en commun, la mixité sociale

- La médiation animale avec la SPA
- L'atelier cuisine réalisé tous les jours, permettant un travail autour du circuit court en termes de producteurs locaux, sur l'équilibre alimentaire (portion), la gestion d'un petit budget (courses), du recyclage (tri)...
- Le partenariat avec l'Écomusée permettant aux personnes d'effectuer des petits travaux au sein de l'écomusée (travaux manuels et d'entretien, nettoyage ...)
- Les ateliers de travaux manuels qui ont permis la confection des objets exposés et vendus lors des marchés de Noël et marché de Pâques. La recette des ventes a permis cette année encore d'organiser une sortie annuelle collective de service. En 2023, c'est au Paradis des Sources à Soultzmatt lors d'un déjeuner spectacle que

se sont retrouvés l'ensemble des personnes accueillies et professionnels : une sortie inédite et exceptionnelle.

— FOCUS SUR L'ATELIER JARDIN :

Dès septembre 2023, un important travail de nettoyage et de désencombrement a eu lieu permettant d'engager une réflexion de réorganisation de l'espace et de l'installation d'un espace de culture permettant également la convivialité. Ce projet a pu se réaliser en partie grâce à l'intervention et au soutien d'un parent d'une personne accompagnée.

Un partenariat a également été initié entre le Pôle Enfance et le Pôle Hébergement et Accompagnement permettant à la fois des rencontres inter-générationnelles, mais également de créer des passerelles et de la transversalité dans une continuité de parcours pour les personnes.

Les activités de soins et santé

Une nouvelle fonction de directrice des soins a été créée en janvier pour le PHA. Sa mission première est de faire un état des lieux des besoins et de sécuriser le circuit du médicament. Elle participe aux CODIR des sites. Les procédures rédigées par

le Pôle Accueil Spécialisé s'étendent à présent au PHA avec un sommaire commun. Les procédures sont adaptées à la population accueillie et aux missions des professionnels (exemple : précautions standards).

Les campagnes de vaccination contre la grippe saisonnière et le vaccin de rappel COVID ont

été organisées sur site.

Le constat est la difficulté croissante d'accompagner une population vieillissante avec son lot de pathologies sur ajoutées ou des pathologies liées à la maladie psychique.

Les équipes d'accompagnement ont bénéficié d'une information sur le circuit du médicament et un plan d'action est mis en place pour optimiser sa sécurisation.

(suite, page suivante)

1.3

La procédure institutionnelle a été évaluée et validée. Une information sur les directives anticipées par rapport au niveau de soin a également été donnée.

Éducation à la santé :

Les équipes ont pu participer à l'intervention du CRCDC au sujet du cancer et des dépistages organisés. Ces réunions où étaient conviés les résidents, familles et professionnels ont été riches en échanges. Les CVS ont été informés.

Perspectives :

A la demande des équipes et des chefs de service des thèmes sur la fin de vie et les bonnes pratiques en cas de décès, sur les précautions standards, sur les bonnes pratiques lors d'atelier cuisine, seront proposés.

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

L'ensemble de l'équipe, lors d'une réunion générale, a participé à la présentation du projet associatif 2023-2026. Elle a pu bénéficier d'un temps d'échanges avec la direction sur son contenu.

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 du recueil de leurs

attentes et leurs besoins lors et en amont des Projets Personnalises. Cette démarche d'autodétermination s'inscrit également dans le renouvellement des professionnels identifiés comme référent. Les instances, telles que le

groupe d'expression, permettent mensuellement de recueillir la parole des personnes accueillies. De même, les 2 représentantes du Conseil de la Vie Sociale assurent la retransmission fidèle des propos lors du Conseil de la Vie Sociale.

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.

L'année 2023 a fortement été

teintée par une collaboration accentuée avec les différents dispositifs intra association (PCPE, service de coordination de parcours de situation complexe), dans l'accompagnement de personnes en situations difficiles et complexes.

Focus sur l'intervention du

SAMSAH Autisme (extension pour un public TSA avec déficience intellectuelle en mai 2023), permettant une porosité dans les accompagnements avec une mutualisation et l'optimisation des compétences des professionnels.

PERSPECTIVES 2024

SERVICE D'ACCUEIL DE JOUR DE SOULTZ

La réflexion, autour du projet de service et notamment sur l'offre et les prestations proposés par un SAJ, sera à poursuivre en 2024 en incluant :

- > Accompagnement au vieillissement des personnes accompagnées (en réfléchissant à la question de l'accompagnement à la santé)
- > Développement de l'attractivité du SAJ vers les jeunes sortant d'IMPRO
- Développement de la mission tremplin du SAJ (vers ESAT, EHPAD, hébergement, habitat inclusif...), en développant les

activités d'apprentissage

- > Réflexion autour d'une réorganisation des espaces structurels, voire agrandissement du site en termes de surface.

Aujourd'hui, l'équipe manifeste et exprime un besoin de maintenir, développer et pérenniser une dynamique d'équipe au service de la personne accueillie. La reprise de la Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité (DACQ) permettra une organisation et une harmonisation des pratiques nécessaires à une ambiance

de travail sereine et positive.

La volonté du service est, également pour cette année, de permettre la mise en œuvre d'un partenariat autour du réentrainement du travail en lien avec les « jeunes » admissibles (10 personnes).

De même, il s'agira de finaliser les projets en cours, comme le jardin, afin de permettre un nouvel environnement d'accueil aux personnes accueillies et aux professionnels.

Enfin, l'équipe participera à une journée de formation en lien avec la communication non violente (CNV).

57

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



48 PLACES AUTORISÉES



2 ADMISSIONS



2 SORTIES

18

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



16

PROFESSIONNELS
EN ETP



SERVICE D'ACCUEIL DE JOUR CAP CORNELY MULHOUSE

L'année 2023 : une année à la fois basée sur un fonctionnement post période Covid et marquée par des départs de professionnels et des difficultés de recrutement auxquels le SAJ n'était jusqu'à présent pas concerné.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

En 2023, le SAJ de Cap Cornely a accompagné 57 personnes pour un agrément de 48 places dont 25 personnes accueillies à temps plein et 32 personnes accueillies à temps partiel. Nous notons une légère augmentation des temps séquentiels.

— **RÉPARTITION PAR SEXE ET TRANCHES D'ÂGE** : Le public accueilli en 2023 est similaire à l'année 2022, à savoir une majorité d'hommes (31) pour 26 femmes.

La tranche d'âge des 20-29 ans est toujours la plus représentée avec une admission en 2023.

Quant aux deux autres tranches d'âge (30-49 et 50-75 ans), nous restons dans les mêmes proportions : personnes ac-

cueillies vieillissantes... Ce qui conforte notre accompagnement vers une réorientation éventuelle de ces personnes vers des foyers d'hébergement, EHPAD en fonction du besoin de la personne accompagnée.

— **RÉPARTITION SELON LEUR LIEU DE VIE** : 50 personnes sur les 57 accueillies vivent au domicile parental ou familial (frère-sœur). Les 7 autres restantes sont des personnes qui vivent en autonomie, seul(e) ou en couple, dont 5 sont des personnes retraitées de l'ESAT et ont plus de 65 ans.

— **RÉPARTITION PAR TYPE DE DÉFICIENCE** : La totalité des personnes accueillies présente une

déficience intellectuelle (légère, moyenne et 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 (toujours en augmentation).

Cette augmentation de la population présentant des troubles autistiques a nécessité une réflexion quant à un accompagnement spécifique et un perfectionnement des méthodes psychoéducatives qui se concrétisera début 2024 par une formation de l'ensemble des professionnels (3 jours) et l'acquisition d'outils adaptés.

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

Le SAJ de Cap Cornely dispose d'un agrément de 48 places. En 2023, le SAJ a ouvert 220 jours. Le taux de réalisation de l'activité a été de 84%.

Deux personnes ont quitté le SAJ : une pour réorientation vers Mas à Dom et une par décès.

7 personnes ont été accueillies en stage dont 2 personnes qui ont été admises, provenant essentiellement d'IMPRO et famille.

Le taux d'absentéisme a été de 21% (soit 2114 jours d'absence) qui se décline principalement en 2 grandes catégories, à savoir la maladie et l'hospitalisation (environ 1036 jours) et les vacances supplémentaires et/ou raison familiale, soit environ 676 jours. Le reste étant

pour des motifs divers (stages ESAT, accueils temporaires hébergement et grève transport).

A fin d'année 2023 :

- 3 stages de confirmation avant admission et 4 stages de découverte sont programmés sur le premier semestre 2024.
- 10 personnes ont visité la structure et seraient en attente de propositions de dates pour stage de découverte.

L'organisation interne

L'équipe pluridisciplinaire du Service d'Accueil de Jour - au nombre de 16 professionnels - a été impactée par des absences longues (maladies remplacées par un CDD), par un mi-temps thérapeutique de 6 mois suivi d'une demande de réduction temporaire (mi-temps) d'acti-

tivité pour création d'entreprise. A cela s'est ajoutée la difficulté du remplacement du poste ES, faute de candidat pendant quelques mois et le départ de deux professionnelles (AES pour d'autres horizons professionnels et secrétaire partie en retraite)

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.

A fin 2023, tous les postes vacants ont été pourvus.

La dynamique d'amélioration

La démarche d'amélioration de la qualité est un objectif fixé par la Direction de Pôle qui se concrétisera par la création d'un nouveau Copil DACQ en 2024.

Au programme : la réécriture du projet d'établissement, la réflexion autour du fonction-

nement du service, l'aménagement des locaux et la réactualisation de certains documents comme le livret d'accueil...

Quant à la dynamique documentaire, elle n'a cessé d'être actualisée par la cheffe de service et la secrétaire du service.

La démarche d'Entretiens Bilans et Perspectives/ Entretiens Professionnels a été poursuivie

au courant de l'année 2023 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 2023.

La participation des personnes accompagnées

CVS

4 réunions de CVS se sont tenues en 2023.

Les séances sont préparées en amont par les personnes accueillies élues avec le représentant des professionnels lui-même élu. Afin de faciliter cette préparation, un support en FALC est utilisé. Les thématiques les plus abordées sont: la restauration, les activités, la vie sociale, la vie du service (temps festifs, ateliers transverses.)

L'instance CVS est très bien investie par les représentants qui en ont bien compris le sens et s'y engagent pleinement.

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 ...). Au fil du temps, cette instance s'est structurée afin d'avoir un contenu plus « adulte » et « réfléchi ». Nous sommes de moins en moins dans des demandes ludiques mais dans des réflexions concernant le fonctionnement quotidien du service.

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...).

Ateliers transverses

Les personnes accueillies sont invitées à participer de manière active au choix de leurs ateliers (deux fois par an) en les mettant en lien avec les objectifs de leur projet personnalisé. De nouveaux ateliers ont vu le jour avec notamment la proposition d'ateliers d'autodétermination, d'habilités sociales, de vie quotidienne pour les personnes les plus en difficultés.

L'atelier Autodétermination n'a pas tardé à porter ses fruits, les personnes y étant inscrites sont de plus en plus force de propositions. (Identification des salles par photos et pictogrammes en lien avec les activités qui s'y déroulent et les personnes y participant).

1.3

“ L'ATELIER AUTODÉTERMINATION N'A PAS TARDÉ À PORTER SES FRUITS, LES PERSONNES Y ÉTANT INSCRITES SONT DE PLUS EN PLUS FORCE DE PROPOSITIONS ”

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Quelques temps forts en 2023 :

- La participation aux différents spectacles proposés par la Filature dans le cadre du partenariat avec l'association.
- La journée festive à l'Ecomusée, organisée conjointement par des personnes accueillies et des professionnels.
- La journée de rencontre avec les familles (dernière rencontre en 2019) également organisée par un collectif de personnes accueillies et de professionnels.
- Organisation d'une rencontre avec un Juge des Tutelles. Les personnes intéressées par ce sujet ont eu à cœur de préparer cette rencontre en fi-

Les activités d'accompagnement éducatifs et de professionnalisation

Dans le cadre de l'inclusion, les activités sportives inclusives se sont poursuivies durant l'année 2023 :

- Escalade en salle
- Pratique d'activités Fitness en salle
- Recherche de nouveaux partenariats (salles sportives) avec les villes de Mulhouse et Rixheim

- Pratique du football en partenariat avec le FCM Mulhouse (mise à disposition d'un entraîneur professionnel)

Poursuite 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. Deux personnes accueillies ont effectué un stage d'un mois au sein d'ESAT. Un travail de partenariat pour mettre en place des passerelles SAJ /ESAT est en cours de finalisation en 2024 afin de mieux répondre aux besoins des personnes exprimant leur désir de travailler.

Les activités de soins et santé

Dans le cadre de l'accompagnement des personnes retraitées vieillissantes, des ateliers « Prévention Santé » sont mis en place visant à sensibiliser ces dernières quant à la nécessité de prendre soin de leur santé et

d'identifier les spécialités médicales dont ils pourraient avoir besoin. Ces ateliers ont été proposés aux autres personnes accompagnées dans le cadre des ateliers transverses.

Éducation à la santé :

Certaines personnes accompagnées et salariés ont pu

participer à l'intervention du CRCDC au sujet du cancer et des dépistages organisés. Ces réunions auxquelles étaient conviés les résidents, familles et professionnels ont été riches en échanges. Les CVS ont été informés.

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

L'autodétermination

L'ensemble des professionnels du service a bénéficié de la formation à l'autodétermination. Les professionnels formés ont sensibilisé les personnes accueillies et leur famille tout au long de l'année 2023.

Par ailleurs, un atelier Autodétermination a vu le jour (dans le cadre des ateliers transverses), atelier dans lequel les personnes s'approprient les principes de l'autodétermination qu'elles mettent en pratique

dans leur quotidien (exemple : élaboration et mise en place d'un planning d'ateliers transcrit en pictogrammes et photos, accessible à tous).

Les personnes accueillies sont désormais sollicitées pour donner leur avis, que ce soit lors de leur projet personnalisé (deux personnes ont même réussi à présenter leur projet à leur famille avec des supports adaptés), des choix d'ateliers qui en découlent, des temps forts du service, de nouveaux projets, commissions diverses....

Il est également prévu d'associer les personnes accueillies dans la réécriture du projet d'établissement.

Une démarche d'accompagnement VARS a été amorcée. Elle prend corps en vue d'animer un atelier plus formel. Néanmoins des groupes de paroles en lien avec cette thématique ont eu lieu, ainsi que des entretiens individuels à la demande des personnes.

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 2 personnes admises au SAJ en 2023 ont été accueillies à temps partiel, permettant ainsi de faire face aux nombreuses demandes d'admissions à venir.

— 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 / PCPE/SITUATIONS COMPLEXES

Il a été fait appel au service de Coordination de parcours pour quatre personnes accueillies au SAJ.

Une personne a quitté le service et est prise en charge aujourd'hui par un autre service de l'association (Mas à Dom). Pour deux autres personnes, le service a été sollicité pour une

réévaluation de leur situation en vue d'une éventuelle réorientation.

A l'inverse, le SAJ est sollicité par ce service et par le PCPE pour des demandes d'immersion afin d'offrir une prestation adaptée aux besoins des personnes (deux personnes).

— PARTENAIRE DE DROIT COMMUN

Il a été fait appel à des éducateurs en libéral (y compris éducateur sportif) pour accompagner 6 personnes accueillies à la piscine, à des activités ludiques (Bowling) en complément des temps de prise en charge (soirée et vendredi après-midi).

1.3

PERSPECTIVES 2024

SERVICE D'ACCUEIL DE JOUR « CAP CORNELY »

Le SAJ Cap Cornely s'est recentré sur l'accompagnement des personnes accueillies, ainsi que sur l'accueil de nouvelles personnes en attente de places au sein du service.

Cette dynamique va se poursuivre en 2024 avec une équipe désormais au complet.

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...) avec à l'appui des journées de formation (formation d'équipe autisme 3 jours en 2024) et mise en place de petits groupes de travail et réflexion

- > Accompagner l'équipe dans cette transformation, ainsi que les familles
- > Poursuivre la participation active des professionnels aux instances RPS et DACQ
- > Accompagner les personnes accueillies, leur famille et l'ensemble des professionnels dans le déploiement de l'Autodétermination et VARS

- > Réfléchir nos accueils (accueil séquentiel), ainsi que nos espaces d'accueil au quotidien en lien avec la typologie de la population accueillie journallement
- > Développer nos partenariats extérieurs (ESAT, EHPAD...) mais aussi nos partenaires extérieurs Santé, éducateurs libéraux
- > Réfléchir aux modes de transports adaptés sur la région mulhousienne, actuellement sous dotés, et ne répondant pas aux besoins des personnes concernées qui, de ce fait, ne peuvent être accueillies au SAJ.

1.3

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023 DES ÉTABLISSEMENTS
ET SERVICES MÉDICO-SOCIAUX DE L'ADAPEI PAPILLONS BLANCS D'ALSACE

PÔLE HÉBERGEMENT ET ACCOMPAGNEMENT



148

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES

105 PLACES AUTORISÉES



32 ADMISSIONS



49 SORTIES

7

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE

7

PROFESSIONNELS
EN ETP

SAVS 68

1.3

A l'instar des années précédentes, l'équipe a gardé une forte mobilisation dans son organisation quotidienne afin de maintenir une continuité et une qualité d'accompagnement en faveur des personnes accompagnées.

L'ensemble de l'équipe a fait preuve d'endurance et de constance dans le recueil des besoins et des attentes des personnes tout en ayant à cœur de favoriser le principe de l'autodétermination.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Le SAVS a accompagné 148 personnes sur l'année 2023 en file active soit 13 de moins que l'année 2022. L'activité a été cependant maintenue si nous tenons compte des nombreux projets en lien avec la démarche d'amélioration continue de la qualité, les formations engagées par les professionnels et le développement du logiciel ISTYA.

Le public reste à l'équilibre au niveau ratio hommes/femmes soit 79 femmes et 69 hommes.

Concernant le profil des personnes accompagnées, nous notons une augmentation des personnes présentant des troubles psychiques en pathologie principale et/ou présentant des pathologies croisées, handicap mental et troubles psychiques.

Une dizaine de personnes présentent des pathologies plutôt d'ordres physiques (SEP, maladie dégénérative, fibromyalgie) et 4 personnes sur l'ensemble du SAVS sont diagnostiquées TSA dont 1 qui a sollicité le SAMSAH DI pour un accompa-

gnement.

Nous observons, également une augmentation des personnes présentant des carences éducatives et sociales mais qui pour autant sont reconnues comme présentant une pathologie ou un handicap.

Ces constats sur l'évolution du public démontrent l'importance du travail de la psychologue du service, en amont pour l'évaluation des besoins d'accompagnement et expliquent l'augmentation des suivis psychologiques.

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

Le service fonctionnant sur un principe entrées/sorties permanentes, l'année 2023 a généré 32 admissions pour 49 sorties. La durée moyenne de l'accompagnement est de 3 ans ; cette tendance s'expliquant par un rajeunissement de la population accompagnée qui ne souhaite pas s'inscrire dans un accompagnement « long », notamment sur le territoire Mulhousien.

En ce qui concerne le traitement des notifications, le service a accusé réception de 176 notifications en 2023. En 2022 déjà, ce nombre important de notifications avait eu 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 répondre à cette problématique, l'équipe de Mulhouse a organisé, sur une période de 6 mois, des « pré-accueils » consistant à inviter les personnes notifiées (soit 95 personnes pour Mulhouse) à une réunion d'informations collective, permettant ainsi de clarifier les missions et le périmètre d'intervention du service, mais aussi de recueillir l'adhésion et la participation autodéterminée de la personne accompagnée.

Sur ces 95 personnes, seules 27 personnes se sont présentées et une dizaine de personnes ont validé un projet d'accompagnement par le SAVS.

L'organisation interne

L'équipe est composée de 5 travailleurs sociaux, 1 psychologue, 1 secrétaire et 1 cheffe de service, toutes deux mutualisées entre le SAVS et le SAMSAH.

Pour rappel, les SAVS du département sont organisés par

secteurs géographiques selon une cartographie définie par la MDPH.

Ainsi, le SAVS de l'APBA intervient sur 3 secteurs : Mulhouse et Couronne Mulhousienne, Colmar intramuros et Guebwiller et alentours.

Depuis le déménagement du SAVS de Mulhouse sur le site

de Didenheim, nous constatons une augmentation significative des visites à domicile (notamment sur la période de décembre) du fait que la ville de Didenheim est moins bien desservie en transports en commun, rendant difficile le déplacement des personnes accompagnées.

— Quelques chiffres

SECTEUR	Travailleurs sociaux (Heures de VAD durant l'année)	Psychologue (Nombre de VAD dans l'année)
Colmar	574	72
Guebwiller	456	112
Mulhouse	1 354	104

1.3

La dynamique d'amélioration

Après une période consacrée à l'évaluation interne du SAMSAH et une reprise progressive, le COPIL DACQ (mutualisé entre les deux services) s'est consacré cette année à la révision de plusieurs processus (notamment en lien avec l'extension de places du SAMSAH) et plus particulièrement à l'élaboration et la réalisation d'une enquête de satisfaction adressée aux personnes accompagnées.

La participation des personnes accompagnées

La participation des personnes accompagnées s'inscrit naturellement dans l'ADN du service et se révèle lors de l'élaboration, la rédaction et l'animation du projet personnalisé. Certains temps conviviaux, notamment organisés lors de mo-

ments festifs tout au long de l'année (Saint Nicolas, marché de Noël, barbecue), permettent également de recenser les attentes en lien avec la participation et l'inclusion des personnes accompagnées.

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Les activités d'accompagnement éducatifs et de professionnalisation

Dans le territoire de Colmar:

les besoins d'accompagnement tournent principalement autour de l'aide administrative, l'aide au logement, l'accompagnement à la santé, à l'emploi et à la vie sociale et culturelle. Toutefois, il apparaît pour 100 % des personnes accompagnées, un besoin de réassurance et d'écoute.

Sur 68 personnes rencontrées ou contactées (contact téléphonique), seules 6 personnes ont exprimé un besoin d'accompagnement : 18 ont été réorientées et 44 n'ont pas souhaité d'accompagnement car bénéficiant déjà d'une aide (par une

personne de confiance, un représentant juridique (mandataire) ou un autre service médico-social).

Pour le territoire de Guebwiller:

les axes d'accompagnement sont sensiblement les mêmes que les années précédentes : santé, administratif, logement et emploi.

Le périmètre des travailleurs sociaux de Guebwiller couvre plus de 185 kms d'intervention. Force est de constater que la problématique « santé » demeure au centre des missions de ce territoire avec une proportion importante d'accompagnements de personnes présentant un handicap en lien avec la santé mentale, fragilisant la régularité et le suivi des accompagnements (accompa-

gnements en dents de scie) du fait de nombreux rendez-vous annulés et /ou manqués

Pour le territoire mulhousien:

tout comme les deux autres secteurs, les domaines d'interventions sont principalement axés autour de l'aide administrative, l'accompagnement à la santé, l'accès au logement et l'accès à l'emploi. L'accompagnement à la parentalité prédomine dans le secteur de Mulhouse. Nous relevons également une prédisposition naturelle des personnes accompagnées à privilégier les rencontres à domicile, plutôt que les rendez-vous dans les locaux du SAVS. Ainsi, ce n'est pas loin de 700 visites à domicile qui ont été réalisées par les 3 travailleurs sociaux sur l'année 2023.

Dans l'ensemble, l'équipe continue de s'inscrire dans une volonté de déploiement et de renforcement de son partenariat intra et extra associatif. De plus, les professionnels sont à l'initia-

Les activités de soins et santé

Des nouvelles fonctions de directrice des soins ont été créées en janvier pour le PHA. Sa mission première est de faire un état des lieux des besoins et de sécuriser le circuit du médicament. Elle participe aux CODIR des sites.

Les procédures rédigées par le Pôle Accueil Spécialisé s'étendent à présent au PHA avec un sommaire commun. Les procédures sont adaptées à la population accueillie et aux missions des professionnels (Comme exemple : précautions standards)

Les campagnes de vaccination contre la grippe saisonnière et le vaccin de rappel COVID ont été organisées sur site.

Une information sur les directives anticipées par rapport au niveau de soin a également été donnée.

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

L'autodétermination

2 professionnels sont identifiés comme référents « autodétermination » et à ce titre bénéficient de rencontres et de temps d'échanges inter-établissements, voire inter-pôles. Toujours présente dans l'ADN du SAVS et incarnée 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.

De rencontres inter SAVS avec la volonté de connaître et se reconnaître dans leurs missions et périmètres d'intervention.

Le SAVS assure le relais des campagnes de vaccination et peut accompagner dans les démarches.

Le travailleur social veille au suivi des soins et des dépistages des personnes accompagnées.

Le constat est la difficulté croissante d'accompagner une population vieillissante avec son lot de pathologies sur ajoutées ou des pathologies qui décompensent.

Education à la santé :

Les équipes ont pu participer à l'intervention du CRCDC au sujet du cancer et des dépistages organisés. Ces réunions, où étaient conviés les résidents, familles et professionnels, ont été riches en échanges.

La transformation de l'offre

Le SAVS, dans sa dimension d'ouverture vers le milieu ordinaire, s'inscrit naturellement dans les projets d'habitats inclusifs et y participe aux travers de certains accompagnements sur le territoire de Colmar et de Guebwiller.

Le SAVS s'inscrit également comme acteur et partenaire dans la résolution de situations complexes en collaboration avec le service de coordination de parcours.

PERSPECTIVES 2024

SAVS 68

A l'instar de 2022, les professionnels ont su maintenir et développer une cohésion et développer une cohésion d'équipe notamment en s'inscrivant dans une démarche réflexive en participant à des séances de supervision.

Aujourd'hui, l'équipe a à cœur de poursuivre des accompagnements de qualité avec pour ambitions et perspectives de rester mobilisée et impliquée dans le paysage des SAVS du territoire, tout en portant une réflexion sur les limites de l'intervention, le profil des personnes accompagnées et le périmètre des actions engagées. Une formation en ce sens sera engagée courant 2024 afin d'accompagner les professionnels sur la question du positionnement professionnel.

Dans ce cadre, l'année 2024 sera particulièrement axée sur la poursuite du travail collaboratif avec la MDPH et la CEA dans le but de :

- > Clarifier et redéfinir les missions des SAVS ; la question des évaluations PCH sera à clarifier.
- > Réfléchir et travailler sur le traitement du nombre massif de notifications vers le SAVS non souhaitées par les personnes, imposant un temps important de travail pour le SAVS.
- > Accompagner le SAVS dans l'évolution des profils accompagnés (PHV, troubles psy...)
- > Définir la capacité du SAVS en cohérence avec les moyens alloués.

64

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES

40 PLACES AUTORISÉES



17 ADMISSIONS



7 SORTIES

10

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE

9

PROFESSIONNELS
EN ETP

SAMSAH AUTISME

1.3

L'année 2023 a été source de changement pour le SAMSAH tant sur le plan de l'activité du service que sur le plan humain et logistique. Ainsi, l'extension de 20 places dédiées à un public TSA avec déficience intellectuelle et le déménagement du service dans les locaux de Didenheim ont impacté quelque peu l'organisation et l'activité du service.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Durant l'année 2023, en accord avec les autorités, et cela le temps de stabiliser l'organisation du service, nous avons maintenu une distinction entre l'activité et l'accompagnement du SAMSAH Sans Déficience Intellectuelles SDI et avec Déficience Intellectuelle DI.

Le public accompagné par le SAMSAH Autisme avec Déficience Intellectuelle (DI) représente en majorité, en termes de profil, un homme avec une moyenne d'âge de 28 ans. La tranche d'âge des personnes

accompagnées varie de 21 à 41 ans. Tous vivent au domicile des parents.

En termes de localisation d'intervention des professionnels, nous observons une activité concentrée sur le territoire de Mulhouse et son agglomération (M2A), Colmar et Guebwiller. Nous observons, pour le profil du public accompagné, une représentativité de 30% de déficience légère, 30% de modérée et 40% profonde selon une évaluation effectuée par la psychologue du service.

Le public accompagné par le SAMSAH Autisme sans Déficience Intellectuelle, quant à lui, reste principalement masculin pour 2/3 des accompagnements, célibataire et sans enfant. Pour ce qui concerne le territoire, nous observons 70% des accompagnements sur Mulhouse et 30% sur Colmar. L'intervention du psychiatre du service sur le territoire de Colmar peut en partie expliquer l'augmentation des personnes accompagnées sur Colmar.

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

Depuis l'extension de places supplémentaires en mai 2023, le service dispose dans sa globalité d'une file active de 70 accompagnements pour une autorisation de 40 places. Après une montée en charge difficile et progressive (temps de for-

mation de l'équipe, contacts et partenariats avec la MDPH et d'autres structures, investigations des situations ...), ce sont 10 personnes accompagnées par le SAMSAH DI et 54 par le SAMSAH SDI, soit 64 personnes qui ont été accompagnées tout au long de l'année 2023.

Pour le SAMSAH SDI, nous comptabilisons 7 sorties pour

7 entrées. Chaque coordonnateur de parcours accompagne entre 15 et 17 personnes. La durée moyenne d'accompagnement reste autour de 3 ans ½ et est cohérente avec la moyenne nationale qui est de 3 ans. L'équipe SDI précise qu'il y a autant d'accompagnements courts que longs.

L'organisation interne

L'année 2023 a permis à l'équipe du SAMSAH DI de s'inscrire dans une dynamique d'équipe pluridisciplinaire et de consolider des apports théoriques via des temps de formations conséquents.

- Mai 2023 - AUTISME : Compréhension et mise en œuvre des stratégies d'accompagnement pour adultes en SAMSAH
- Juin 2023 : Quels objectifs d'habiletés sociales chez les personnes TSA peu verbales et présentant une légère déficience ?

- Juillet 2023 : Formation ABA fonctionnelle et ABA niveau 1 par Pyramide France
- Septembre 2023 - AUTISME : comprendre, prévenir et gérer les troubles du comportement.

Un important travail de repérage et de communication a été déployé auprès des différents acteurs du champ sanitaire et médico-social du département. Des prises de contact à l'attention des différentes associations du territoire ont été menées afin que le service soit identifié auprès des partenaires. Une collaboration effective auprès de services intra APBA,

tels que les services d'accueil de jour (de Mulhouse, Soultz et Dannemarie), la MAS à DOM, l'Habitat Inclusif, le PCPE, la coordination de parcours, ainsi qu'avec les services de la MDPH, a permis une première montée en charge des accompagnements du SAMSAH DI.

Pour le SAMSAH SDI, aujourd'hui reconnu comme un service expert dans l'accompagnement des TSA SDI, nous relevons une augmentation des besoins d'accompagnement aux soins et à la santé.

Les services SDI et DI ont

œuvré ensemble tout au long du 2ème semestre dans le projet de déménagement et d'installation dans les locaux dit de

La dynamique d'amélioration

Au regard des changements survenus cette année, la démarche d'amélioration a été principalement axée sur l'organisation et l'évolution du service et sur les procédures en lien avec l'admission et l'accompagnement des personnes TSA. Ainsi pour :

— SAMSAH DI :

Suite à cette phase de présentation de service auprès des professionnels œuvrant dans le champ de l'autisme, l'équipe du SAMSAH DI a identifié les difficultés pour les personnes répondant aux critères d'éligibilité du service. La question du diagnostic est un réel frein à l'entrée dans le dispositif. Un travail de repérage avait d'ores et déjà été mené en amont dans le cadre de la réponse à appel à projet et de nombreux services ont répondu avoir un besoin d'accompagnement par le SAMSAH pour des personnes accueillies dans leur structure. Il persiste néanmoins la difficulté de poser un diagnostic en raison des délais et listes d'attentes auprès des services types CRA et CMP.

Une formation à la « mesure 37 », menée par le CRA, sera mise en place durant l'année 2024, afin de repérer le public susceptible d'avoir un TSA (évalué via des outils d'identifica-

tion) afin de l'accompagner plus rapidement vers un diagnostic. Cette formation permettra aussi d'apporter des outils concrets auprès des professionnels de terrain pour améliorer la prise en charge de ce public.

— SAMSAH SDI :

Poursuite de la démarche d'amélioration continue au travers du COPIL DACQ et de la mise en œuvre du projet.

Le projet de « la thérapie par exposition à la Réalité Virtuelle au service des troubles anxieux des adultes autistes sans déficience intellectuelle », financé par la fondation Orange, a pu voir le jour en 2023 après le report d'un an suite à l'absence de la psychologue sur l'année 2022.

Après avoir élaboré les outils spécifiques pour chaque séance, adaptés aux spécificités TSA sur la première partie de l'année, la psychologue a pu débiter la mise en place effective du programme (10 séances minimum).

Deux personnes accompagnées ont pu en bénéficier dans un premier temps. La première n'a pas pu aller au bout du programme du fait d'un déménagement. La seconde s'est montrée très impliquée et motivée, et les premiers résultats d'évaluation (avant/après) mettent en avant des vrais progrès et bénéfices pour la personne dans

nombreux groupes de travail et Copil permettant une installation des 2 unités au 1er décembre 2023.

son quotidien. D'autres thèmes sont actuellement travaillés, tels que les déplacements dans les transports en commun, le dépassement des angoisses lors des trajets en voiture...

Deux autres personnes accompagnées par le SAMSAH ont débuté le programme en fin d'année 2023.

Le psychiatre et la neuropsychologue participent également à la mise en œuvre de cet outil en réalisant les évaluations pré et post interventions, afin d'avoir un retour objectif sur les bénéfices de cet outil.

Suite à ces premiers résultats encourageants et à l'intérêt des personnes concernées pour ce type de support, le choix a été fait avec la direction et le reste de l'équipe de poursuivre l'utilisation de la réalité virtuelle au sein du SAMSAH en 2024.

Par ailleurs, dans le cadre de sa fonction appui-ressources, le SAMSAH Autisme continue à dispenser des actions de formations-sensibilisation sur l'autisme auprès de partenaires (par exemple : Université Haute Alsace, Pôle Emploi, bailleurs sociaux, équipes médicosociales, services d'aide à la personne...).

Le SAMSAH Autisme assure également les actions d'informations et formations organisées par le CRA (pour les familles ou les partenaires).

La participation des personnes accompagnées

En lien avec l'extension du SAMSAH, la préparation du déménagement du service et l'installation dans les nouveaux locaux, le service n'a pas eu

l'opportunité d'organiser un groupe d'expression courant 2023. Néanmoins, les nouveaux locaux se prêtent aisément à la réalisation de l'action pour 2024.

1.3

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Les activités d'accompagnement éducatifs et de professionnalisation

L'installation de l'équipe SAMSAH dans les nouveaux locaux permet une certaine porosité entre les différents services et favorise ainsi naturellement la démarche de parcours. Le SAMSAH étant défini comme un dispositif agile, il permet la mise en œuvre d'une réponse

adaptée aux besoins de chaque personne accompagnée et à la continuité de leur parcours.

Pour le SAMSAH DI :

A l'issue des 6 mois d'investigation (de mai à fin novembre), les axes de travail sont en faveur de l'utilisation de mode de communication adaptée, de la recherche de prestataires pour des activités et d'une démarche inclusive.

Pour le SAMSAH SDI :

A l'instar de 2022, l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle demeurent les principaux objectifs d'accompagnement posés dans le Document Individuel de Prise en Charge (DIPC).

Néanmoins, la santé psychique et physique, le logement, la vie sociale et l'autonomie dans les déplacements sont les besoins repérés pour le public accompagné.

“ L'ÉVOLUTION DES PROFILS SUGGÈRE UNE ADAPTABILITÉ ET UNE FLEXIBILITÉ DE LA PART DE L'ÉQUIPE ”

Les activités de soins et santé

Des nouvelles fonctions de directrice des soins ont été créées en janvier pour le PHA. Sa mission première est de faire un état des lieux des besoins et de sécuriser le circuit du médicament. Elle participe aux CODIR des sites.

Les procédures rédigées par le Pôle Accueil Spécialisé s'étendent à présent au PHA avec un sommaire commun. Les procédures sont adaptées à la population accueillie et aux missions des professionnels (comme exemple : précautions standards)

Les campagnes de vaccination contre la grippe saisonnière et le vaccin de rappel COVID ont été organisées sur site. Les dépistages systématiques du cancer sont suivis et réalisés.

Les équipes d'accompagnement ont bénéficié d'une infor-

mation sur le circuit du médicament et un plan d'action est mis en place pour optimiser sa sécurisation. La procédure institutionnelle a été évaluée et validée.

Une information sur les directives anticipées par rapport au niveau de soin a également été donnée.

Education à la santé :

Les équipes ont pu participer à l'intervention du CRCDC au sujet du cancer et des dépistages organisés. Ces réunions, où étaient conviés les résidents, familles et professionnels ont été riches en échanges.

Le travail commencé est une réflexion sur les missions spécifiques des IDE. En 2024, ce travail aboutira sur la rédaction d'une annexe à la fiche de fonction institutionnelle IDE.

En matière de santé, il est observé que la moitié des personnes accompagnées par le SAMSAH DI présentent des

troubles associés, notamment les troubles psychiques pour presque la moitié et 1/3 du TDAH.

Force est de constater également que la porte d'entrée de l'accompagnement auprès des personnes présentant un TSA avec déficience intellectuelle est l'accompagnement à la santé.

Le volet soin est donc en première ligne lors du démarrage de la prise en compte de la situation d'une personne TSA DI. L'IDE est en charge de cet axe (l'accès à la santé est un axe important) auprès des personnes accompagnées et de leurs aidants (qui sont souvent inquiets à ce sujet). Elle assure également des séances d'habituations aux soins : mallette médicale pédagogique, consultation blanche (en lien avec MAS à Dom), utilisation des outils santé BD, utilisation de supports vidéo...

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

L'autodétermination

2 professionnels sont identifiés comme référents autodétermination et participent activement à la mise en œuvre de cet axe de travail.

L'autodétermination fait partie de l'ADN du SAMSAH. Les salariés du SAMSAH sont outillés pour travailler l'autodétermination avec les personnes accompagnées (ELADEB, CON, entretien motivationnel, fiche entretien, ...).

La transformation de l'offre

L'ouverture du service à destination de personnes TSA DI permet, d'ores et déjà, d'ouvrir le champ des possibles à destination de nouveaux prestataires et ainsi de nourrir, ren-

forcer, développer et activer un réseau de partenaires. L'évolution des profils suggère une adaptabilité et une flexibilité de la part de l'équipe en matière de réponses en lien avec l'hétérogénéité des besoins et des attentes.

1.3

PERSPECTIVES 2024

SAMSAH AUTISME

L'équipe SAMSAH s'inscrit dans une volonté d'harmonisation des pratiques, de mutualisation des connaissances et des compétences et de déploiement des offres de prestations en lien avec les besoins de la personne accompagnée TSA (DI-SDI). Il conviendra d'augmenter le nombre de partenaires et de prestataires.

L'enjeu pour 2024 sera de consolider le service comme un service unique et expert dans l'accompagnement de personnes autistes en « fusionnant » les 2 SAMSAH DI et SDI et ainsi apporter une offre de service et d'accompagnement global à l'ensemble des personnes autistes

sur le territoire. Il s'agira également de remplir les nouvelles places autorisées, de fusionner et de réduire la liste d'attente.

La dynamique du COPIL DACQ permettra cette harmonisation et facilitera la mutualisation des connaissances et outils en lien avec les caractéristiques spécifiques de l'autisme.

La finalisation et la poursuite des différents PAQ : de la préadmission à la sortie et de la liste d'attente, sortie et veille sociale viendront préparer l'évaluation externe prévue courant 2024.



FHTH STRASBOURG- LINGOLSHEIM- MUTZIG

59

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



58 PLACES AUTORISÉES



4 ADMISSIONS



3 SORTIES

26

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



26

PROFESSIONNELS
EN ETP



La fusion des 2 CSE du PHA 67, effective depuis le 1er janvier 2023, est venue consacrer l'unité du Pôle Hébergement et Accompagnement 67.

La situation financière de l'établissement nous a amené à limiter les investissements et à geler le poste que nous souhaitions créer par redéploiement des moyens sur les activités de jour à Mutzig.

La sensibilisation et la formation à la démarche autodétermination auprès des familles, des professionnels et des résidents se sont déroulées tout au long de l'année. Parallèlement, une réelle dynamique est à l'œuvre dans la simplification des documents afin de les rendre accessibles aux résidents.

Si l'arrivée d'Istya Parcours vient répondre aux besoins d'optimisation des outils d'accompagnement et de suivi des résidents, il n'en a pas été de même pour Istya Planning qui a complexifié le suivi des cycles de travail des professionnels. L'exploitation future du logiciel CEGI, déjà connu et utilisé par nos services, devrait simplifier la gestion des plannings, qui à ce jour impose une double saisie pour les chefs de services et le secrétariat.

Les pratiques sportives des résidents deviennent de plus en plus inclusives avec la mise en place de deux sections de Baskin sur les secteurs de Strasbourg et de Molsheim. Ce nouveau sport collectif permet à des personnes dites valides et d'autres en situation de handicap de jouer au sein d'une même équipe moyennant des règles spécifiques au niveau de chaque joueur. Il est à noter, par ailleurs, que les résidents pratiquent de plus en plus le sport au sein de clubs ordinaires (badminton, tir à l'arc, équitation, karaté, fléchettes...).

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Le FHTH rassemble 3 résidences :

- **La résidence des Hespérides** située au cœur de Lingolsheim : capacité d'accueil de 15 places (15 places occupées au 31/12/2023).
- **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 31/12/2023).
- **La résidence du Felsbourg** à Mutzig : capacité d'accueil de 31 places (29 places occupées au 31/12/2023).

Par ailleurs, 6 logements autonomes sont adossés à la résidence du Felsbourg.

2 appartements relais viennent compléter l'offre de service :

- 1 situé à Lingolsheim, à proximité de la résidence des Hespérides,
- 1 situé à Mutzig dans un immeuble géré par Habitation Moderne.

56 résidents sont présents au 31 décembre 2023 pour un agrément de 58 places.

— LA PYRAMIDE DES ÂGES DU PUBLIC ACCUEILLI :

Le FHTH poursuit le rajeunissement de sa population avec 34% de résidents âgés de moins de 30 ans (contre 32% 2022).

L'effectif se polarise autour des moins de 30 ans (34% 2023) et des plus de 50 ans (32% 2023) qui représentent 66% de l'effectif.

Cette année encore, les nou-

velles admissions concernent essentiellement des jeunes de moins de 25 ans (5 sur 6).

— LA RÉPARTITION DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR TYPE DE DÉFICIENCE :

- Déficience intellectuelle : 49 résidents soit 87,50 %
- Autisme et autre TED : 2 résidents soit 3,57 %
- Troubles psychiques : 3 résidents soit 5,36 %
- Cérébro-lésions : 1 résident soit 1,79 %
- Personne en cours de diagnostic : 1 résident soit 1,79 %

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 56 places occupées au 31 décembre 2023.
- 6 logements autonomes sont en service depuis 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 : 17 604
- Réalisé : 16 840
- Soit un écart de -764 jours

Taux de rotation du FHTH : 6.90 %

Taux d'occupation et durée moyenne de l'accompagnement :

- Taux d'occupation : 79,55 %
- Durée moyenne de l'accompagnement des résidents sortis : 3 ans
- File active : 59 personnes

Nombre d'admissions en 2023 : 4

Provenance :

- 1 SEI du Ried Huttenheim
- 1 Foyer Pierre Samuel
- 1 Logement autonome du Felsbourg
- 1 Famille – collège ULIS Mutzig – Lycée Professionnel Camille SCHNEIDER

Nombre de sorties en 2023 : 3

- Situation après la sortie :
- 1 accès à un logement ordinaire avec suivi SAVS
- 1 retour en famille
- 1 déménagement vers un FHTH situé dans l'ouest de la France

■ 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 était assuré par une professionnelle en CDD, jusqu'en juillet 2023. Ainsi, une coordination et une présence importante est assurée par le professionnel des logements autonomes. La résidence des Hespérides accueille une population hété-

rogène sur la commune de Lingolsheim.

La résidence du Landsberg accueille un public dont la moyenne d'âge a notablement rajeuni à la suite des mouvements de résidents opérés lors des derniers déménagements, réalisés au courant des années 2021 et 2022.

Depuis 2022, le Pôle Hébergement et Accompagnement 67 a agrandi son périmètre avec l'intégration des structures de Haguenau et de Wissembourg. Le PHA 67 compte désormais 58 salariés au 31 décembre 2023 et est piloté par Véronique GAUGUET, directrice déléguée. Un chef de service a la responsabilité des résidences des Hespérides et du Landsberg, tandis qu'un autre gère celle du Felsbourg, ainsi que le SAVS et les

logements autonomes.

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).

Malgré l'installation récente dans de nouvelles structures (Felsbourg, Hespérides), le suivi, la maintenance et l'entretien de ces bâtiments restent compliqués à gérer. Le conventionnement avec KS Solution mis en place en début d'année 2023 ne couvre pas l'ensemble des champs d'intervention de l'homme d'entretien qui intervenait précédemment.

■ La dynamique d'amélioration

Le projet PARCOURS +, dont l'objectif est de fluidifier le parcours des usagers du PHA67 entre les différentes structures, a vu le jour au cours de l'année. Il s'inscrit dans la démarche d'amélioration continue de la qualité qui sera réactivée en 2024.

Notre Plan de Formation a répondu à des demandes individuelles et collectives sur les thèmes suivants :

- Le vieillissement des personnes handicapées avec trisomie 21
- Autodétermination
- TSA
- Conduite niveau 1
- FALC
- Connaissance des troubles Psychiques
- Coaching des établissements - autodétermination
- Maintien et actualisation des connaissances SST
- Surveillant de nuit - maître de maison

L'année a été marquée par la mise en place du logiciel Istya Parcours qui a mobilisé les chefs de service, le secrétariat

ainsi que les équipes éducatives dans une démarche transverse au PHA 67. Ce nouveau logiciel a apporté une évolution dans le suivi et la gestion des projets personnalisés des usagers. Le SAVS, en tant que site pilote, est le service ressource pour l'accompagnement des professionnels du pôle Hébergement 67.

Événements indésirables : 19 événements déclarés en 2023 répartis comme suit :

- 15 EI simples
- 2 EI pour des faits de maltraitance
- 2 EIG.

■ La participation des personnes accompagnées

Les formes de participation organisées par l'établissement :

Participation active des résidents lors des CVS (21/02/2023 - 29/06/2023 - 19/10/2023) ainsi que lors des Conseils de

Maisons organisés tous les mois dans chaque résidence.

Au cours de l'année, des professionnels et des résidents ont également été formés au FALC (Facile à Lire et à Comprendre).

Le marché de Noël :

Les équipes éducatives de la résidence du Felsbourg ont mobilisé les résidents pour partici-

per à la tenue d'un stand sur les marchés de Noël de Mutzig. Les bénéfices des ventes serviront à financer de futurs projets.

Marche Octobre Rose :

Comme chaque année, les résidents volontaires ont été mobilisés pour participer à la marche Octobre Rose et soutenir la lutte contre le cancer du sein.

(suite, page suivante)

Projet Baskin :

Depuis l'automne 2022, un projet de basket inclusif a été impulsé par un professionnel à Strasbourg. Au courant de cette année 2023, 2 autres professionnels (Felsbourg et SAVS) ont œuvré pour qu'une section Baskin ouvre à Molsheim. Ils

animent des séances d'entraînement partagées entre personnes dites valides et d'autres en situation de handicap dont les capacités sont hétérogènes.

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 » : fléchettes, équitation, tir à l'arc, badminton...

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT**Les activités d'accompagnement éducatifs et de professionnalisation**

L'activité principale du FHTH est l'hébergement et l'accompagnement de personnes adultes en situation de handicap dans la vie quotidienne, parmi lesquelles :

- Soutien et accompagnement dans les actes de la vie quotidienne
- Gestion du collectif

- Promotion de l'autonomie individuelle et responsabilisation
- Ecoute et soutien
- Promotion de la vie sociale et citoyenne
- Accès à la culture et au sport
- Sensibilisation à la démarche autodétermination.

L'accompagnement évolue et s'adapte aux besoins spécifiques de chacun avec une réponse aussi personnalisée que possible.

La promotion de l'autonomie des résidents :

Dans chaque résidence est décliné un accompagnement à l'autonomie des résidents : 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, sans oublier l'accompagnement vers l'habitat ordinaire.

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. Cette collaboration est toujours 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...). Le suivi psychiatrique et psychologique des résidents en est une composante importante. Le manque d'intervenants libéraux, ainsi qu'en services hospitaliers implique un important de travail de coordination et d'accompagnement.

Ces accompagnements à moyens constants pèsent sur l'organisation de travail des équipes et sont chronophages. Le soutien de la directrice des

soins du Pôle reste important dans ce domaine.

Son intervention, lors d'une formation de remise à jour du circuit du médicament en fin d'année 2023, a rassuré quelque peu les professionnels confrontés au quotidien à la gestion de traitements médicamenteux.

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION**VARS**

Les réunions VARS se sont poursuivies en 2023 en présence des représentants VARS qui ont pu faire le point sur les besoins recensés et définir ensemble les actions à programmer, ainsi que leur contenu.

En 2023, plusieurs actions ont été menées individuellement et collectivement. 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. Le thème principal abordé en

2023 à travers 4 rencontres collectives était : « Quels sont les moyens de contraception, comment mettre un préservatif? ».

Par ailleurs, une permanence VARS a été mise en place à Mutzig et à Lingolsheim.



L'autodétermination

L'autodétermination constitue un axe fort de notre projet associatif. Des référents autodétermination par site ont été nommés et formés avec la mise en place d'actions à destination des personnes accompagnées. Les professionnels ont bénéficié d'une « journée coaching Autodétermination » et sont d'ores

et déjà engagés dans des projets « Autodétermination », qui impliqueront salariés et résidents.

Le FHTH a fait le choix avec le SAVS et les logements autonomes de mettre en place le projet PARCOURS +. Son objectif est de faciliter les parcours d'une structure à une autre en permettant aux personnes accompagnées de se saisir de

leur parcours et de solliciter par elles-mêmes les différents acteurs pour avancer. Pour cela, il est nécessaire de travailler bien en amont les projets, d'anticiper le vieillissement et l'orientation vers les structures médicalisées et les EHPAD, de préparer les personnes et de travailler sur des documents communs (évaluation FHTH, LA, appartement relais).

La transformation de l'offre

Accueil temporaire : dans le cadre des négociations CPOM à venir, le FHTH souhaite transformer l'une de ses places d'hébergement permanent en place d'accueil temporaire.

Le FHTH travaille en lien avec les représentants du service de coordination 67 qui peut être saisi si la situation d'un résident devient préoccupante.

Les appartements relais :

L'appartement relais de Lingolsheim est occupé par une résidente des Hespérides depuis le début de l'année 2023. Cette dernière a montré ses capacités

à vivre en milieu ordinaire. Pour valider son projet de vivre en couple, une 2ème période d'essai est en cours de validité en présence de son compagnon.

En 2023, l'appartement relais de Mutzig a servi de base à différents essais de courte durée, permettant à des résidents du FHTH d'évaluer leur capacité à vivre seul.

Rencontre avec le service de coordination 67 :

PERSPECTIVES 2024

FHTH STRASBOURG- LINGOLSHEIM-MUTZIG

L'année 2023 a été marquée par :

- > **Une rigueur budgétaire** qui nous a conduit à geler un poste et à différer un recrutement par redéploiement des moyens.
- > **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
- > **L'intégration du nouveau logiciel** Istya parcours
- > **Les coopérations entre le FHTH et**

le SAVS facilitées par la présence sur de mêmes sites (Hespérides et Felsbourg).

- > **Une belle dynamique à l'œuvre autour de la simplification de documents** en FALC et de l'accompagnement à l'autodétermination.
- > **Une harmonisation des pratiques d'accompagnement** à la santé des personnes accompagnées initiée par la directrice des soins.

Le travail engagé pour **renforcer les modalités d'organisation et de coopération** au sein du PHA 67 est poursuivi.

Au cours de l'année 2024, nous travaillerons prioritairement :

- L'analyse des besoins des personnes handicapées vieillissantes

pour élaborer une stratégie visant à optimiser leur accompagnement.

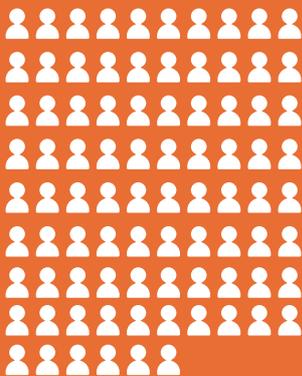
- Le recrutement d'un nouveau chef de service suite au départ à la retraite de Serge Bartholomé.
- La mise en place de nouveaux périmètres d'intervention pour chacun des 4 chefs de service du PHA 67.
- La réactivation de la démarche d'amélioration continue de la qualité avec constitution de groupes de travail.
- La réactualisation des projets d'établissements en lien avec les négociations CPOM.
- La poursuite de la démarche autodétermination avec la sensibilisation, la formation et l'accompagnement des professionnels, des familles et des usagers.



SAVS LINGOLSHEIM ET MUTZIG

86

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



80 PLACES AUTORISÉES



5 ADMISSIONS



6 SORTIES

4

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



4

PROFESSIONNELS
EN ETP



Les prestations proposées, autres que l'accompagnement direct, ont permis d'organiser de beaux moments de rencontres et de partages, avec notamment, un mini séjour proposé par l'ensemble de l'équipe du SAVS.

Le SAVS, site pilote du nouveau logiciel Istya Parcours, a apporté une évolution dans le suivi des usagers malgré des débuts difficiles. Le service sera ressource pour l'accompagnement des professionnels du pôle Hébergement 67.

Le SAVS a également pu proposer des actions collectives en lien avec des thématiques référencées par les membres de l'instance de participation.

Pour répondre à la mise à jour de VIA TRAJECTOIRE, le service a également proposé des réunions d'informations aux personnes ayant une notification d'orientation vers le SAVS. Plusieurs personnes ont pu être admises au SAVS suite à cette action de présentation.

Istya Planning, nouveau logiciel de gestion du temps, est venu complexifier le suivi des cycles de travail des professionnels. A ce jour, le solde des compteurs n'est pas encore opérationnel.

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 31/12/2023 : 80 personnes
- Le service a été ouvert 252 jours au cours de l'année 2023
- Le nombre de jours d'activité: 21672 jours
- Nombre de sorties définitives : 6
- Nombre d'admissions : 5
- 86 personnes ont été accompagnées au cours de l'année
- Taux de rotation : 6 %
- Les 6 personnes ayant quitté le service en cours d'année ont été suivies en moyenne pendant 6 ans (26 ans pour l'accompagnement le plus long, 4 mois pour l'accompagnement le plus court) :
 - 1 a été admise en logement autonome APBA
 - 1 a été admise en SAMSAH
 - 1 a été admise en logement inclusif
 - 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 7,5 ans.
- STAGIAIRE : 1 stage ES du 30/01/2023 au 31/03/2023 (stage découverte OASIS formation 210h)



La dynamique d'amélioration

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 2023, l'équipe a assisté à 1 séance d'information organisée par le CODELICO.

• Mise en place d'une convention avec le Basket club de Molsheim

Une équipe de basket inclusif a vu le jour courant 2023. Le BASK'IN Molsheim s'inscrit dans une dynamique d'ouverture et de participation des usagers.

La dynamique d'amélioration :

Un travail de mise à jour des différents documents est à poursuivre 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 ». Tous les professionnels ont été formés et exploitent le logiciel. L'ensemble des projets personnalisés ont été réalisés sur le nouveau logiciel au cours de l'année 2023.

Les activités de jour mises en place par le foyer sur le site du Felsbourg, permettaient également d'accueillir quelques personnes du SAVS qui étaient en souffrance et pour lesquelles disposer d'un lieu d'activités et d'échanges apportait un réel réconfort. Le poste FHTH éducatif dédié ayant été gelé, ces temps d'accueil pour les usagers du SAVS ont dû être interrompus courant 2023.

1.3

La participation des personnes accompagnées

Les animations et actions collectives de l'année:

En 2023, le service a organisé 110 heures d'animation dont 13 sorties/animations afin de créer du lien et de rompre la solitude.

Ces animations ont été proposées par les usagers du SAVS et votées par les représentants lors d'une Instance de Participation.

Les personnes ont pu bénéficier de temps conviviaux autour de la galette des rois, de soirées tartes flambées et de cours de cuisine. Les personnes accompagnées ont aussi participé à des sorties telles que La montagne des singes ou la visite du château du Haut-Koenigsbourg...

Equithérapie :

Le SAVS a obtenu une dotation de 400€ pour financer un projet à destination des usagers. 5 séances d'équithérapie ont ainsi pu être proposées.

Sortie au parc de Sainte-Croix :

Après avoir traduit un document sur le consentement en FALC, le SAVS a obtenu un prix de 200€ pour organiser une activité de son choix. 5 personnes ont ainsi choisi de profiter des beaux jours

pour se rendre au parc pour passer une belle journée avec l'éducatrice qui a mené le projet.

Mini séjour dans les Vosges:

Un mini séjour a été organisé suite à la validation de l'Instance de Participation. Ce séjour a regroupé 18 personnes (provenant à parité des deux sites du SAVS) n'ayant pas les capacités de partir seules ou n'ayant pas les moyens de financer un séjour adapté. L'analyse, outre les retours positifs sur l'organisation, a pu révéler un investissement personnel de chacun et une cohésion de groupe encore plus élevée que lors d'activités plus classiques.

Petit déjeuner autodétermination :

En 2023, le service a également organisé 2 actions collectives sur la thématique de « l'autodétermination ». Ces actions ont été proposées lors de temps conviviaux autour des « p'tit déj » mis en place par le SAVS. 11 personnes ont participé à ces actions. Elles ont pu échanger sur la thématique de l'autodétermination en donnant des exemples issus de leur expérience de vie.

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

— LES OCCUPANTS DES APPARTEMENTS RELAIS EN 2023 :

Appartement Relais **Mutzig**

Occupants	Durée du séjour	Nombre de jours d'occupation	Résultat et préconisations
Jean-François H	Du 1er janvier au 31 mars 2023	90 jours	Accompagné par le SAVS. Retour à domicile, souhait de finaliser des démarches administratives avant de chercher un appartement.
Auriane K	Du 1er mai au 30 juin 2023	13 jours (essais fractionnés par petite période)	Résidente du FHTH, souhaitait évaluer ses capacités à vivre en autonomie. Situation encore fragile, devra réitérer les essais.
Paul C	Du 02 octobre au 19 octobre 2023	8 jours (essais fractionnés par petite période)	Accompagné par le SAVS. Souhait de se tester à la vie autonome. Essai long à programmer.
Christiane J	Du 20 décembre au 31 décembre 2023	11 jours	Situation d'urgence suite à une problématique dans le logement de la personne.

Appartement Relais **Lingolsheim**

Occupants	Durée du séjour	Nombre de jours d'occupation	Résultat et préconisations
Guillaume G	Du 1er janvier au 16 janvier 2023	16 jours	Usager du FHTH. A validé son projet de vie en logement ordinaire et a emménagé début 2023 dans un appartement à Lingolsheim.
Tiffany K	Du 6 février au 31 janvier 2023 + 5 jours d'essai	333 jours	Usager du FHTH. A validé son projet de vie en logement ordinaire. Depuis novembre 2023, Tiffany réalise un essai dans l'appartement avec son compagnon pour vérifier si le projet de vie commune est pertinent. Recherche d'appartement à Schiltigheim.

Les activités d'accompagnement éducatifs et de professionnalisation

Poursuite de la dynamique de collaboration avec le foyer / logements autonomes :

Depuis que les 2 sites du SAVS se situent dans des bâtiments partagés avec les foyers d'hé-

bergement pour travailleurs handicapés, 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 pour 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.

Le SAVS ouvre ses sorties à des résidents du foyer s'il reste des places disponibles.

— LES PRESTATIONS DÉLIVRÉES :

Les 80 personnes, que compte le service au 31 décembre 2023, ont bénéficié d'un total de 1280 accompagnements qui ont permis de délivrer 2698 prestations, soit une moyenne de 2,11 prestations rendues par

accompagnement.

Les prestations les plus fréquemment réalisées relèvent des domaines des relations sociales (36%), de la santé (23 %) et de l'administratif (13 %).

— ACCUEIL TEMPORAIRE AU FHTH :

- 1 personne a pu bénéficier d'accueil temporaire au FHTH afin d'appréhender et de finaliser son projet de vie.
- 1 personne a pu bénéficier d'un accueil d'urgence sanitaire à l'appartement relais

1.3

Domaines d'intervention	Prestations et services	TOTAL	TOTAL PRESTATIONS
Santé	Démarches de soins	617	2698
	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	235	
	Aide lors d'emménagement		
	Aide à l'équipement intérieur		
	Conseil concernant l'entretien ménager du logement		
Cellule Familiale	Conseils en direction des couples	119	
	Accompagnement des parents		
	Gestion des conflits		
Administratif	Accompagnement des enfants	340	
	Appuis aux diverses démarches administratives		
Budget	Aide à la gestion du budget	118	
	Relation avec la banque		
Achats	Aide aux achats	146	
Relations sociales	Recherche d'activités	960	
	- Culturelles		
	- Sportives		
	- De vacances et loisirs		
	Soutien dans la réalisation de projets		
	Repérage		
	Mobilité		
Emploi	Relation de voisinage	163	
	Gestion de la solitude		
	Organisation de sorties culturelles		
	Relation famille/tuteur		
	Relation avec l'employeur		
	Démarches de recherche d'emploi		

■ Les activités de soins et santé

Les difficultés rencontrées :

- Dans le cadre de l'accompagnement à l'emploi, nous sommes amenés à travailler en lien avec le service ETAPES. Le service fonctionne par mission, les réfé-

rents sont souvent amenés à changer et cela implique de reprendre les actions en cours avec la nouvelle personne : reprendre contact avec le nouveau référent, explication de la situation, ...

- Le suivi psychiatrique et psychologique devient une com-

posante importante dans l'accompagnement SAVS. Le manque d'intervenants en libéral et en services hospitaliers implique un important de travail de coordination et d'accompagnement pour le SAVS, souvent démuné face à des problématiques grandissantes.

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

■ VARS

Vie affective relationnelle et sexuelle :

Poursuite des réunions VARS en 2023 où un professionnel par résidence FHTH et un professionnel SAVS animent ces temps d'échanges. Lors de ces réunions, les représentants VARS ont pu faire le point sur

les besoins recensés et définir ensemble les actions à programmer, ainsi que leur contenu.

En 2023, plusieurs actions ont été menées individuellement et collectivement. Les représentants VARS sont intervenus en binôme et ont pris soin de ne pas animer les interventions auprès des personnes qu'ils ac-

compagnent au quotidien.

Le thème principal abordé en 2023 à travers 4 rencontres collectives était : « Quels sont les moyens de contraception, comment mettre un préservatif? ».

Par ailleurs, une permanence VARS a été mise en place à Mutzig et à Lingolsheim.

■ L'autodétermination

2 professionnelles sont formées « référentes autodétermination ». C'est un rôle qu'elles prennent à cœur et pour lequel elles ont été force de propositions :

24/01/2023 : Envoi de la charte de l'autodétermination à l'ensemble des bénéficiaires du service

15/03/2023 : Intervention des référentes lors de l'après-midi organisée par l'Esat de Duttlenheim pour les familles

17/03/2023 : Coaching autodétermination FHTH/SAVS et choix du projet commun : parcours +

08/06/2023 : Réunion commune des représentants parcours + pour travail commun sur le projet

09/09/2023 et 10/10/2023 : Organisation de deux « p'tits déj du SAVS » sur le thème de l'autodétermination.

LE PROJET PARCOURS + : le SAVS souhaite travailler en collaboration avec le FHTH et les Logements Autonomes (LA) sur ce projet. Le but est de faciliter les parcours d'une structure à une autre en permettant aux personnes accompagnées de se saisir de leur parcours et de solliciter par elles-mêmes les acteurs pour avancer. Pour cela, il est nécessaire de travailler bien en amont les projets, d'anticiper le vieillissement et l'orientation vers les structures médicalisées et les EHPAD, de préparer les personnes et de travailler sur des documents communs (évaluation FHTH, LA, appartement relais).

■ La transformation de l'offre

Logement inclusif :

Depuis mai 2022, le SAVS a permis à un usager de s'inscrire dans le projet de logements inclusifs porté par Familles Solidaires à Illkirch. De plus, le SAVS a temporairement accompagné et coordonné le suivi médical d'un autre habitant du logement inclusif, le temps de la mise en place de relais nécessaires pour sécuriser les actions.

Rencontre avec le service de coordination 67 :

Le SAVS a pu rencontrer les représentants du service de coordination 67. Les personnes, dont

la situation est préoccupante et en liste d'attente SAVS, sont accompagnées par le professionnel du service de coordination. Un réel travail de partenariat émerge entre les deux services.

Poursuite du parcours de l'utilisateur SESSAD/SAVS :

Le SAVS a pu exposer ses missions au SESSAD de l'association. L'échange entre les deux services a permis à un jeune adulte d'être accompagné par le SAVS en lien avec le SESSAD. Il s'agit d'une expérimentation validée entre les deux directions et appuyée par la MDPH.

1.3

PERSPECTIVES 2024

SAVS DE LINGOLSHEIM ET MUTZIG

L'année 2023 a été marquée par :

- > L'expérimentation d'Istya Parcours, en tant que site pilote, a permis de mettre en place une formation pour le SAVS d'Haguenau. Les professionnels du SAVS sont également des personnes ressources pour le FHTH qui a démarré fin d'année la prise en main du nouveau logiciel.
- > Les coopérations entre le SAVS et le FHTH persistent et sont 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 2024, nous travaillerons prioritairement :

- > La mise en place d'un jour de permanence sur les sites du Felsbourg et des Hespérides afin de traiter efficacement les démarches administratives des usagers.
- > La poursuite de la démarche autodétermination avec la sensibilisation, la formation et l'accompagnement des professionnels, des familles et des usagers.
- > La poursuite des projets coaching

Autodétermination.

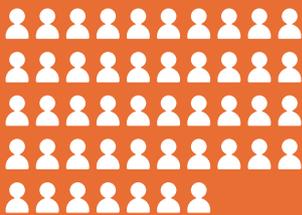
- > L'analyse des besoins des personnes handicapées vieillissantes pour élaborer une stratégie visant à optimiser leur accompagnement.
- > La mise en place de nouveaux périmètres d'intervention pour chacun des 4 chefs de service du PHA 67.
- > La réactivation de la démarche d'amélioration continue de la qualité avec constitution de groupes de travail.
- > La réactualisation du projet de service en lien avec les négociations CPOM.



FHTH HAGUENAU- WISSEMBOURG

47

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



48 PLACES AUTORISÉES



1 ADMISSION



2 SORTIES

27

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



26

PROFESSIONNELS
EN ETP



En dépit de problèmes de recrutement qui pèsent sur les structures de Haguenau et Wissembourg et rendent difficile le travail à effectif complet, l'année a été marquée par des avancées significatives.

Ainsi, pour décliner davantage l'autodétermination des personnes accompagnées, les pratiques professionnelles en place ont été questionnées et ont évolué, particulièrement sur le versant de la liberté d'aller et de venir des résidents.

La dynamique inclusive, résolument engagée, a permis à un résident du FHTH de Wissembourg de concrétiser son projet de vie en logement ordinaire. Sa sortie du foyer, une première, a été suivie d'une admission au SAVS qui a pris le relais de l'accompagnement.

Les changements engagés et l'alignement des pratiques (notamment la fin de la prise en charge des frais de séjours par l'établissement) avec celles en place dans les autres établissements du PHA 67 ont été communiqués aux équipes, ainsi qu'aux familles lors de différents temps de rencontres.

Dans le cadre de la transformation de l'offre, la mise en place d'habitats inclusifs est à l'étude sur les secteurs de Haguenau et Wissembourg.

L'appropriation du nouveau logiciel « Istya Parcours » par les professionnels permet une gestion optimisée du parcours des usagers.

Istya planning, le nouveau logiciel de gestion du temps, est, quant à lui, venu complexifier le suivi des cycles de travail des professionnels.

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 45-49 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'ES-AT, 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 FAM
- 9 résidents travaillent à temps partiel dont 3 sont en invalidité partielle
- 1 personne est à la retraite
- 35 personnes travaillent à temps plein en ESAT (dont 2 en ESAT hors APBA)
- 1 personne travaille en milieu ordinaire, en CDI de droit commun.

Les personnes bénéficiant d'une mesure de protection :

La tutelle est la mesure la plus représentée avec 66 % des résidents, suivie par la curatelle (28 %) et 6 % des personnes accompagnées sont sans mesure de protection.

Les personnes accompagnées par type de déficience : Les 47 personnes accueillies sont en situation de handicap mental et jouissent d'une relative autonomie.

Parmi elles, 68 % présentent des troubles associés, dont 36% des troubles psychiques.

Nous favorisons le travail partenarial de proximité avec les acteurs spécialisés dans les principaux 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

Agrément/autorisation :

- Résidences du Houblon et de la Rose (Haguenau) : 24 places
- Résidence du Patio (Wissembourg) : 24 places

Analyse des flux :

La dynamisation des flux de sortie nous permet de comptabiliser en 2023 :

- 1 entrée au Patio : 1 personne provenant du domicile familial,
- 2 sorties du Patio : dont 1 vers le milieu ordinaire avec un suivi SAVS.

La durée de séjour est habituellement très longue.

- Taux de rotation : 6.25 % pour le Patio
- Taux d'occupation : 13164 journées réalisées pour un prévisionnel de 13164 soit un taux de 100%

L'organisation interne

Les résidences de Haguenau et Wissembourg sont ouvertes 365 jours par an.

Une cheffe de service pilote le SAVS et le FHTH de Haguenau et un chef de service pilote le FHTH de Wissembourg.

Les postes salariés représentent 24,55 ETP.

Un contrat de professionnalisation est venu en renfort au Houblon. L'ensemble du personnel est stable depuis quelques années. Nous notons des difficultés de recrutement sur le bassin d'emploi de Haguenau-Wissembourg, qui ne permettent pas le remplacement permanent de 2 salariées absentes de longue date.

La dynamique d'amélioration

La démarche d'amélioration de la qualité est pilotée par le CO-DIR 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 de gérer en autonomie la clé de leur logement, ainsi que l'accès à la résidence.
- A la Rose et au Houblon : aboutissement du projet sur la libre circulation des résidents (gestion autonome des clés du bâtiment).

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

- Clarification de la fonction d'éducateur spécialisé en FHTH pour la démarquer de celle AMP en vue de la mise en place de coordonnateurs dans les résidences.

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 « travail avec les familles », « le vieillissement des personnes handicapées avec trisomie 21 », ainsi qu'une for-

dans les résidences.

L'avis des résidents est également sollicité dans les projets qui concernent les bâtiments (aménagement d'une nouvelle salle d'activités au Patio, création d'une fresque murale au Houblon) ou la vie dans les ré-

sidences (commission repas). Des documents en FALC (Facile à Lire et à Comprendre), tels que le projet associatif, la charte de l'autodétermination ou des documents en interne sont mis à la disposition des résidents.

Les événements indésirables : 13 Evènements Indésirables, dont 8 qui concernent les personnes accompagnées et 2 liées à des intrusions et vols au niveau des 2 bâtiments de Haguenau ont été signalés. Un accident du travail sans arrêt de travail pour 1 salarié de Haguenau.

1.3

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

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. Pour cela :

- Des infirmiers libéraux interviennent dans le cadre d'une convention pour chaque

- 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.

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. A Haguenau l'équipe prend en charge cette aide le midi et pour la nuit.
- Chaque résident a le libre

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.

choix de ses médecins. 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.

Une réunion HandiCancer organisée par la Directrice des soins en partenariat avec le CDCA, a

(suite, page suivante)

réuni plusieurs résidents de nos foyers et usagers du SAVS accompagnés par des professionnels.

Une action d'informations, à

destination des familles, résidents et professionnels, sur l'accès aux soins et tout particulièrement Handifaction, s'est tenue au Patio à la rentrée.

Une réunion d'informations cancer a été effectuée lors d'une réunion résidents à Haguenau.

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

L'année a été marquée par la mise en place du logiciel Istya Parcours qui a mobilisé les chefs de services, le secrétariat ainsi que les équipes éducatives, dans une démarche transverse au PHA 67.

L'autodétermination

L'autodétermination constitue un axe fort de notre projet associatif. Des référents autodétermination par site ont été nommés et formés avec la mise en place d'actions à destination des personnes accompagnées. Nous avons bénéficié d'une « journée coaching Autodétermination » et sommes d'ores et

déjà engagés dans des projets « Autodétermination », qui impliqueront certains salariés et résidents.

Les thématiques par site sont :

- Pour le Houblon, réflexion et mise en place d'un outil pour favoriser la passerelle du foyer vers le milieu ordinaire.
- Pour le Patio, favoriser l'autonomie des résidents dans leurs déplacements exté-

rieurs (à pied, vélo, transport en commun...).

Des référents VARS (Vie Affective Relationnelle et Sexuelle) ont également été nommés pour impulser une démarche au sein des résidences. Des soirées à thème sont ponctuellement proposées et un travail de partenariat avec le Planning familial est en place.

La transformation de l'offre

Habitat inclusif :

La mise en place d'habitats inclusifs sur la ville de Haguenau est à l'étude actuellement. Des démarches ont été menées en direction de bailleurs pour cibler d'éventuels projets immobiliers dans lesquels inscrire ce projet.

Accueil temporaire :

Dans le cadre des négociations CPOM à venir, le FHTH souhaite transformer 2 de ses places d'hébergement permanent en places d'accueil temporaire : 1 à Haguenau et 1 à Wissembourg.

Rencontre avec le service de coordination 67 :

Le FHTH travaille en lien avec les représentants du service de coordination 67 qui peut être saisi si la situation d'un résident devient préoccupante.

PERSPECTIVES 2024

FHTH HAGUENAU-WISSEMBOURG

L'année 2023 a été marquée par :

- > 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.
- > Une évolution des pratiques d'accompagnement visant à donner davantage d'autonomie aux résidents.
- > L'organisation de réunions de travail avec les familles et les professionnels pour communiquer sur les changements mis en place.
- > Un travail d'harmonisation des pratiques d'accompagnement à la santé des personnes accompagnées qui est initié par la directrice des soins

Le travail engagé pour renforcer les modalités d'organisation et de coopération au sein du PHA 67 est poursuivi.

Au cours de l'année 2024, nous travaillerons prioritairement :

- > L'analyse des besoins des personnes handicapées vieillissantes pour élaborer une stratégie visant à optimiser leur accompagnement.
- > La mise en place de nouveaux périmètres d'intervention pour chacun des 4 chefs de service du PHA 67.
- > La réactivation de la démarche d'amélioration continue de la qualité avec constitution de groupes de travail.
- > La réactualisation des projets d'établissements en lien avec les négociations CPOM.
- > La poursuite de la démarche autodétermination avec la sensibilisation, la formation et l'accompagnement des professionnels, des familles et des usagers.

SAVS DE HAGUENAU- WISSEMBOURG

32

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



25 PLACES AUTORISÉES



4 ADMISSIONS



3 SORTIES

2

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



2

PROFESSIONNELS
EN ETP



Le SAVS décline les projets transverses portés par l'association. A ce titre, dans le cadre de l'Autodétermination, un travail est amorcé dans la construction d'outils pour favoriser les passerelles entre le FHTH et le milieu de vie ordinaire.

La dynamique inclusive engagée a ainsi permis à un résident du FHTH de Wissembourg de concrétiser, en 2023, son projet de vie en logement ordinaire. Sa sortie du foyer, une première, a été suivie d'une admission au SAVS qui a pris le relais de l'accompagnement de la personne pour assurer son intégration sociale.

Dans le cadre de la transformation de l'offre, la mise en place d'habitats inclusifs est à l'étude sur les secteurs de Haguenau et Wissembourg.

L'appropriation du nouveau logiciel « Istya Parcours » par les professionnels permet une gestion optimisée du parcours des usagers.

Istya Planning, le nouveau logiciel de gestion du temps, est, quant à lui, venu complexifier le suivi des cycles de travail des professionnels.

Des activités et sorties sont proposées collectivement aux usagers du service hors des temps d'accompagnement individualisés. Elles favorisent, dans un cadre convivial très apprécié, l'ouverture à la vie sociale et culturelle.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Le SAVS accompagne 26 personnes, dont 15 femmes et 11 hommes, avec une répartition égale entre les moins de 45 ans et les plus de 45 ans. Comme l'an dernier, les 25-29 ans et 50-54 ans sont les plus représentés.

58 % des personnes accompagnées travaillent en ESAT, contre 42 % qui sont sans em-

ploi ou retraitées.

85 % vivent en appartement individuel et 15 % au domicile familial.

73 % sont des personnes célibataires sans enfant et 19 % sont des personnes célibataires avec enfants. 8 % sont mariées et sans enfant.

62% des personnes accompagnées bénéficient d'une mesure de protection, dont 42 % sous

mesure de curatelle et 20 % sous mesure de tutelle.

Toutes les personnes accompagnées sont déficientes intellectuelles et 15 % présentent des troubles psychiques associés.

85 % des usagers accompagnés habitent le secteur de Haguenau et 15 % celui de Wissembourg.

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

Agrément du service : 25 personnes

Personnes accompagnées au 31/12/2023 : 26 personnes

32 personnes ont été accompagnées au cours de l'année

Le service a été ouvert 248 jours au cours de l'année 2023.

Nombre de sorties : 3

Nombre d'admissions : 4

Taux de rotation : 10.93 %

Les 3 personnes ayant quitté le service ont été accompagnées

pendant 21 ans pour une, 17 ans pour la seconde et 7 ans pour la troisième. Les 2 premières personnes ont été admises dans un établissement médico-social (EHPAD) et la troisième est sortie en raison d'un niveau d'autonomie suffisant.

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 tend à se réduire après avoir été très longue pendant plusieurs années. 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 31/12/2023 est de :

- - de 5 ans : 16
- 5 à 10 ans : 2
- 10 et 20 ans : 4
- + de 20 ans : 4

L'organisation interne

Le SAVS est implanté dans le bâtiment de la « Résidence La Rose » à Haguenau et couvre le secteur de Haguenau à Wissembourg.

Le service fonctionne 5 jours par semaine, du lundi au vendredi de 9h à 18h, le lundi et jeudi jusqu'à 20h.

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 cheffe de service.

Le personnel affecté au SAVS :

- 1,5 ETP de chargées d'accompagnement social (2 salariées à temps partiel : 1 animatrice

1ère 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.

La dynamique d'amélioration

Les 2 salariées du SAVS ont bénéficié d'une formation dans le cadre du PDC « Accompagnement des résidents en FHTH vers la vie en milieu ordinaire », ainsi qu'une journée « coaching Autodétermination ».

Une rencontre entre les professionnels des deux SAVS du PHA 67 et les chefs de service a permis d'appréhender le travail effectué sur chaque site.

Une formation « Istya Parcours » a été effectuée. Une réunion organisée par le groupement des SAVS du Bas-Rhin a eu lieu, en présence des deux chefs de services et de l'ensemble des équipes du SAVS, pour échanger sur les enjeux et perspectives du travail des SAVS.

Il y a eu un évènement indésirable au cours de l'année, qui concerne une intrusion dans la cour de la Rose avec un vol du vélo d'une des deux salariées.

La participation des personnes accompagnées

Deux Groupes de Parole, lieu d'expression des usagers, ont eu lieu dans l'année.

Les professionnelles organisent aussi des actions collectives, de type bricolage, sorties. Cette

année, nous avons proposé : 4 sorties au théâtre, la rencontre « Galette des Rois » réunissant des personnes accompagnées et professionnels du SAVS et du Foyer, 1 sortie à la journée au Rocher du Dabo et Plan incliné, balade et pique-nique en forêt, des bricolages de Pâques et de Noël, des après-midis jeux de

société, 1 sortie au restaurant pour le repas de Noël.

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 professionnelles 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 éducatifs 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, ...). Une réunion HandiCancer organisée par la Directrice des soins en partenariat avec le CDA, a réuni plusieurs usagers du SAVS accompagnés par une

professionnelle, ainsi que des résidents et professionnels du foyer.

Une action d'information a été faite par les participants en direction des autres personnes du service à l'occasion d'un Groupe de parole.

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 Parcours qui a mobilisé les chefs de services, le secrétariat ainsi que les équipes éducatives, dans une démarche transverse aux professionnels du PHA 67.

■ L'autodétermination

L'autodétermination constitue un axe fort de notre projet associatif. Des référents autodétermination par site ont été nommés et formés avec la mise en place d'actions à destination des personnes accompagnées.

Nous avons bénéficié d'une « journée coaching Autodétermination » et sommes d'ores et déjà engagés dans des projets « Autodétermination », qui impliqueront certains salariés et usagers.

La thématique retenue pour le foyer et le SAVS de Haguenau

est la mise en place d'un outil pour favoriser les passerelles entre le foyer et le milieu ordinaire.

La VARS (Vie Affective Relationnelle et Sexuelle) est déclinée individuellement lors des accompagnements.

■ La transformation de l'offre

Habitat inclusif :

La mise en place d'habitats inclusifs sur la ville de Haguenau est à l'étude actuellement. Des démarches ont été menées en direction de bailleurs pour cibler d'éventuels projets immobiliers dans lesquels inscrire ce projet.

Rencontre avec le service de coordination 67 :

Le FHTH travaille en lien avec les représentants du service de coordination 67 qui peut être saisi si la situation d'un résident devient préocupante.

PERSPECTIVES 2024

SAVS DE HAGUENAU-WISSEMBOURG

L'année 2023 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 « Istya Parcours » 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 au sein du PHA 67 se poursuit.

Au cours de l'année 2024, nous travaillerons prioritairement :

- > La poursuite de la démarche autodétermination avec la sensibilisation, la formation et l'accompagnement des professionnels, des familles et des usagers.
- > La poursuite des projets coaching Autodétermination.
- > L'analyse des besoins des personnes handicapées vieillissantes pour élaborer une stratégie visant à optimiser leur accompagnement.
- > La mise en place de nouveaux périmètres d'intervention pour chacun des 4 chefs de service du PHA 67.
- > La réactivation de la démarche d'amélioration continue de la qualité avec constitution de groupes de travail.
- > La réactualisation du projet de service en lien avec les négociations CPOM.

1.3





1.4

PÔLE ACCUEIL SPÉCIALISÉ

LE MOT DE LA DIRECTRICE

Véronique GIOT,
Directrice
du Pôle Accueil Spécialisé



Le Pôle Accueil Spécialisé compte tous les établissements et services médicalisés de l'Association (hormis le FAS de Duttlenheim), avec près de 300 usagers et 300 professionnels. L'année 2023 s'est déroulée dans un contexte complexe, emprunt à la fois de projets structurants et de défis.

Ainsi, dans la continuité de l'année précédente, les tensions au niveau des ressources humaines ont été sans précédent dans plusieurs établissements du Pôle, tant sur le Bas-Rhin que sur le Haut-Rhin. Les difficultés à recruter des professionnels en CDI ont été récurrentes, avec en moyenne plus de 25 postes vacants au cours de cette année. A cela se sont rajoutées l'augmentation de l'absentéisme et la difficulté également à recruter des professionnels en CDD, voire par le biais de l'intérim. De ce fait, le taux d'activité des établissements a été impacté, avec la poursuite du gel de certaines places d'accueil ou la difficulté à réaliser rapidement des admissions compte tenu des tensions RH et des conditions d'accueil.

Le Pôle Accueil Spécialisé accompagne les personnes en dépendance, voire en grande dépendance. Certains établissements offrent des accueils en chambre double, ce qui rend les admissions de plus en plus complexes au regard de la cohabitation conjugquée aux troubles du comportement et de la vie en collectivité. Malgré cela, les directions et les professionnels de terrain restent attentifs à préserver une approche éducative et d'animation en s'appuyant sur l'autodétermination des usagers et la triple expertise des familles, usagers et professionnels.

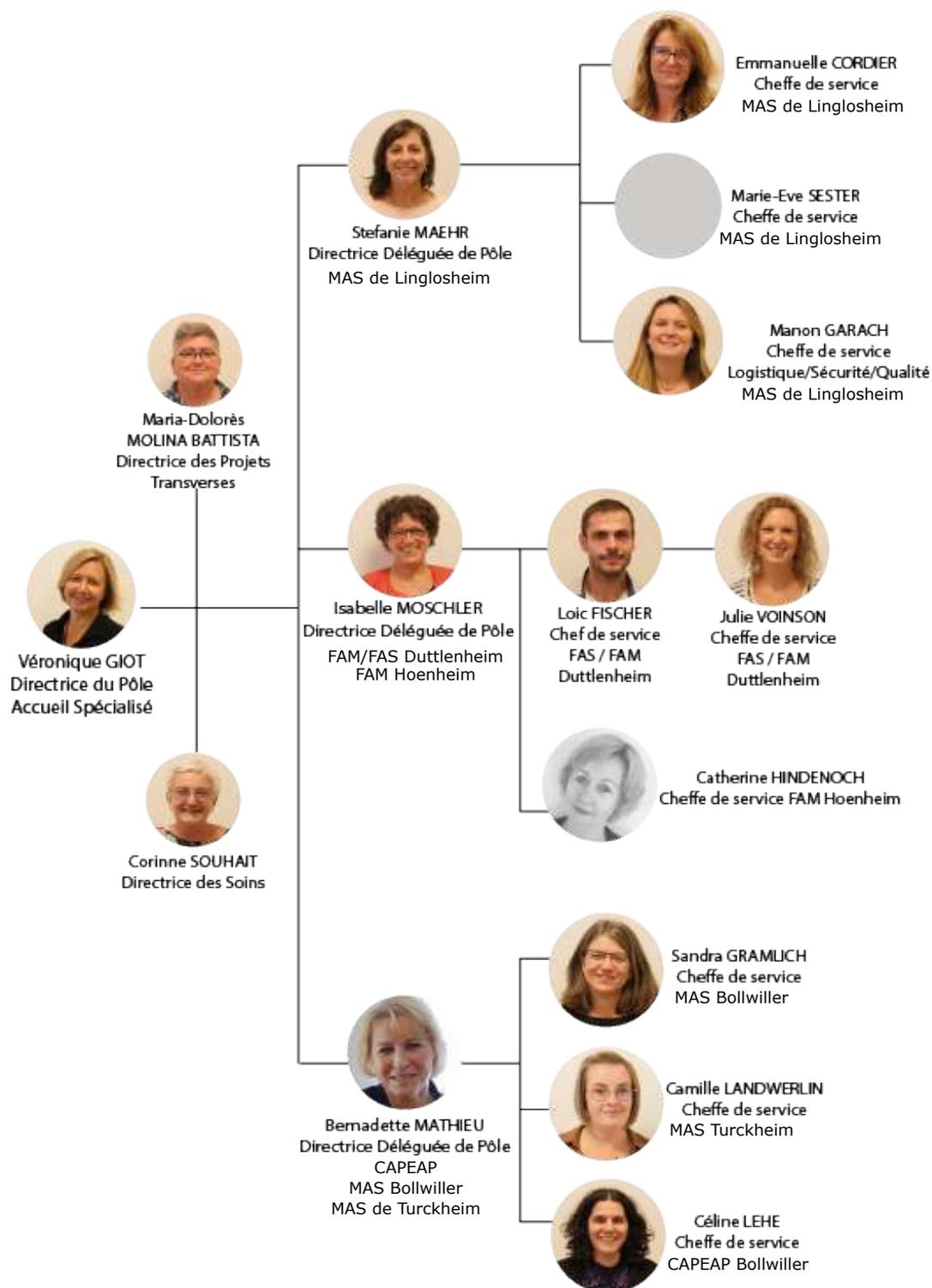
La dépendance et l'évolution des pathologies nous amènent également à poursuivre un important travail de sécurisation des soins. La participation au sein du GSCMS 67 avec le CH d'Erstein et du GCS la Fecht avec le CDRS nous a permis de bénéficier des pharmacies à usage intérieur et ainsi sécuriser l'ensemble du circuit du médicament. Les actions de prévention, d'accompagnement à la santé et aux soins ont également été nombreuses cette année.

Le déploiement des logiciels métiers Istya Planning et Istya Parcours a demandé beaucoup de patience pour s'approprier les nouvelles fonctionnalités, en parallèle d'un contexte RH tendu.

Enfin, en début d'année 2023 et après 6 mois d'intérim, la direction du Pôle a vu son périmètre s'élargir avec la reprise du Pôle Hébergement et Accompagnement. L'année a été consacrée à la mise en œuvre du nouvel organigramme, à l'évolution des fonctions de Directeur Adjoint vers celles de Directeur Délégué de Pôle. Les deux Pôles comptent également deux fonctions transverses, celles de Directrice des Soins et de Directrice des Projets transverses. L'harmonisation, tant des pratiques liées au management et aux soins que du pilotage des établissements et le développement des nouveaux projets, a également été au centre des priorités.

ORGANIGRAMME

À JUIN 2024



CHIFFRES CLÉS

PÔLE ACCUEIL SPÉCIALISÉ

306

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



278 PLACES AUTORISÉES
*dont 6 en place d'accueil
temporaire autorisée*



25 ADMISSIONS



19 SORTIES



348

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE

321

PROFESSIONNELS
EN ETP

MAS FAM-FAS CAPEAP MAS DE JOUR

CAPEAP

1.4

40

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



32 PLACES AUTORISÉES



4 ADMISSIONS



4 SORTIES

32

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



28

PROFESSIONNELS
EN ETP



Les contaminations COVID ont encore pesé par intermittence sur le fonctionnement de l'établissement. Ces épisodes échelonnés et imprévisibles (en général d'une semaine à 15 jours en fonction des résultats positifs) nous ont contraints à sécuriser l'encadrement des usagers tout en continuant à assurer les activités essentielles dans un contexte de tension RH. Dans cet environnement, nous avons pu tout de même enclencher ou poursuivre certains projets liés à la transformation de l'offre ou bien au Projet Associatif. Au final, nous avons dû intégrer que la gestion de la continuité d'activité et la gestion de crise sont devenues 2 éléments incontournables à faire conjuguer avec une bonne marche de l'établissement.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Avec l'arrivée de 4 personnes, la population accueillie a rajeuni. Un enfant de 6 ans, puis un de 7 ans, un autre de 8 ans, enfin un dernier de 9 ans ont rejoint le CAPEAP.

— RÉPARTITION DES USAGERS PAR TYPE DE DÉFICIENCE (AU 31.12) :

Parmi les 36 usagers, 4 usagers présentent un handicap avec des comorbidités dont des troubles du spectre autistique. Une majorité d'usagers présente un polyhandicap (22), 8 présentent un pluri handicap et 2 une déficience intellectuelle. Les perturbations importantes du développement aboutissent à des handicaps graves et multiples : absence de marche autonome, pas ou peu de langage signifiant, déficience intellectuelle profonde. Cette réalité complexe mobilise des connaissances et savoirs faire

situés à l'interface des activités thérapeutiques et éducatives délivrées par des personnels relevant du domaine médical et paramédical, des éducateurs et bien évidemment des parents. Chacun s'enrichissant des compétences de l'autre.

— RESTRUCTURATION DES GROUPES DE VIE :

Lors du dernier rapport d'activité, nous avons indiqué qu'une réflexion devait être menée pour répondre, entre autres, aux besoins des jeunes accueillis au titre de l'amendement Creton. Ce travail nous a amenés à organiser la rentrée en septembre 2023 sur la base de 5 groupes par classe d'âges (7-13 ans/13-17ans/18-21ans/21-24 ans/24-27 ans).

L'objectif premier est d'accompagner les différents passages d'un âge à un autre et d'aider

les plus âgés à se sentir adulte. Le deuxième objectif est de mieux préparer leurs aidants à imaginer le parcours de vie de leur enfant en secteur adulte. Lors de la co-construction des projets personnalisés en présence des aidants, nous sentons bien leurs inquiétudes vis-à-vis du monde adulte (peur de quitter le « cocon » du CAPEAP vers une nouvelle structure, difficultés d'envisager un devenir en tant qu'adulte pour leur enfant en grande dépendance...). Les personnes accueillies se sont bien adaptées aux nouvelles équipes et à leurs nouveaux camarades. Nous n'avons pas de retour négatif de la part des aidants. Les professionnels trouvent que cette nouvelle dynamique est porteuse de nouveaux projets.

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 pluri handicapés âgés de 6 à 20 ans en semi internat.

● **Analyse des flux** : l'établissement a accueilli 40 usagers au cours de l'année. On note :

- 4 entrées : un enfant venant du domicile, puis 3 autres en provenance de l'IMPJE ;
- 4 sortis : 2 adultes ont été accueillis à la MAS de jour de Bollwiller,
- 1 jeune garçon a été orienté à la MAS de Turckheim et 1 jeune homme a bénéficié du dispositif MAS à Dom.

● **Taux de rotation** : les indicateurs ANAP indiquent un taux de rotation de 12.50 %. Il est stable par rapport à l'année dernière.

● **Les modalités d'accueil** : l'établissement fonctionne en accueil de jour. Cette année, il a fonctionné 205 jours. 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 accompagner 7 personnes.

● **L'accueil à temps partiel** reste stable en 2023 : cette année, 11 usagers ont été accueillis à temps partiel et 29 à temps complet.

● **Les journées réalisées** : en 2023, elles se portent à 5478 jours alors que le nombre de

jours budgétisé est de 5904 jours. Cette différence s'explique par la fragilité sur le plan physique et vital des personnes que nous accueillons.

Un jeune homme dont la santé se dégrade est absent pour se reposer au rythme de ses problèmes, 3 jeunes ont été hospitalisés pour subir des opérations ; les 2 plus jeunes enfants qui ont été nouvellement accueillis à temps partiel choisi présentent des pathologies (grande épilepsie, bronchite récurrente) qui occasionnent des absences régulières. Se rajoutent les départs pour un retour au pays qui se font parfois en dehors des périodes de fermetures.

● **Le taux de l'activité** au CAPEAP est de 92,78%. Il est en augmentation en comparaison du chiffre de 2022 (+ 3.48 %).

■ 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 26.63 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. L'infirmière est partie à la retraite en mai, mais nous avons tout de même trouvé une remplaçante. Cependant, la faible attractivité concernant les professionnels médicaux nous met en difficulté. Pour exemple, le médecin

précédent parti en juillet 2022 (0.25 ETP) a été remplacé par un médecin pédiatre intervenant 2 lundis/mois à hauteur 0.0923 ETP (manque de 0.1577 ETP). A noter : En raison de l'absentéisme des usagers, nous avons moins fait appel aux agences intérimaires par rapport à l'année dernière.

● La formation :

Les salariés ont pu bénéficier de diverses formations : initiation ABA, bientraitance, gestion du stress au travail, l'approche systémique, prévention et stratégie éducative face aux comportements défis, stimulation basale et snoezelen, toucher relationnel, SST... Une professionnelle a validé la formation tuteur module 1 et 2 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 2023 :

- L'ouverture de la balnéothérapie a été ponctuée de fermetures en raison d'analyses non conformes, de périodes de COVID et de réparations diverses à effectuer.
- Le déploiement de Istya Parcours a nécessité de former tous les professionnels au second semestre. Des sessions de formation ont été proposées pour chaque professionnel : prise en main du logiciel, utilisation des transmissions narratives et cahier de consignes, suivi métier, réunion sur le projet personnalisé (15 séances entre novembre et décembre 2023 par groupe de 5 à 6 professionnels tous corps de métiers). Ce temps de formation n'a pas été pris sur les temps de réunions mais a pesé sur le travail des cadres et du professionnel référent Istya Parcours. De même, une secrétaire est mobilisée en tant que paramétreuse, ce qui impacte l'organisation du secrétariat.

■ 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, s'est réuni à 6 reprises en 2023.

● 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 des soins :

- La procédure de précautions standards a été évaluée.
- Les procédures de précautions complémentaires et de gestion des excréta sont validées.
- En lien avec le CPIAS (Centre d'appui pour la Prévention des Infections Associées aux Soins), des procédures sur l'hygiène et l'alimentation par GEP sont créées.
- La procédure du circuit du médicament a été évaluée et des ajouts effectués.
- Les conventions avec l'équipe mobile de soins palliatifs sont établies pour 3 jeunes accompagnés.

● Analyse des fiches d'évènements indésirables de l'année :

- 9 fiches (36%) concernent la sécurité des personnes : des fiches qui sont liées aux oublis des parents lorsqu'ils nous confient leur enfant (sangles et plastrons mal attachés, cales pieds mal mis, objets non sécurisés donnés à leur enfant), des troubles du comportement du jeune entraînant des blessures ou des chutes sans conséquences graves. *(suite, page suivante)*

- 5 fiches (20%) concernent les comportements et relations : ces fiches concernent un usager qui a montré des troubles du comportement.
- 3 fiches (12%) concernent l'organisation : fiches liées à l'alimentation qui a été décalée et oubliés des procédures.
- 8 fiches (32%) item « autres » : ces fiches sont en rapport avec des items qui n'apparaissent pas sur la fiche : problème d'hygiène des jeunes accueillis par exemple.

La participation des personnes accompagnées

Les grandes difficultés d'expression rencontrées par la personne polyhandicapée pour comprendre et se faire comprendre peuvent conduire à une insuffisante prise en compte de ses préférences, refus, attentes et choix.

Compte tenu de l'importance du handicap et de la capacité limitée des personnes à avoir prise sur leurs environnements, nous avons le souci de les impliquer dans les décisions qui les concernent. Cela s'exprime au travers des initiatives suivantes :

— **Co-élaboration des projets personnalisés.** Les représentants légaux et l'usager sont présents à la réunion dite retour de projet. Nous respec-

tons le rythme de la personne, aussi si elle manifeste de l'inconfort, des comportements défis, elle a le choix de ne pas assister à ce temps d'échanges.

— **Participation des personnes à un groupe d'activités physiques adaptées** avec d'autres jeunes de l'IME de Cernay. L'activité a lieu dans les locaux de l'institut ST André.

— **Emprunt de livres à la bibliothèque** (MJC) de Bollwiller. Un groupe s'y rend afin de choisir des livres qui seront partagés lors d'une activité conte. Inscription à une activité ou ateliers lors de la « semaine créative » mise en place depuis octobre. Les professionnels proposent une prestation qui sort de l'ordinaire où les jeunes peuvent s'y inscrire. Cette semaine a lieu avant les fermetures de l'établissement. Les

jeunes ont pu bénéficier d'activités qu'ils ne connaissent pas: sortie cheval, confection d'un repas à thème, voyage sensoriel...

— **Sollicitation de 2 jeunes pour venir en CVS.** Une éducatrice prépare la réunion en amont avec les jeunes.

— **Organisation des CVS** (au moins 3 réunions/an). Cette année, les sujets abordés : ouverture du bassin, logement adapté sur la commune, projet Motomed, présentation de la nouvelle procédure de maltraitance, aménagement de l'espace urbain, projet Handicancer, douleur, rapport d'activité, analyse des fiches EI, nouvelles réglementations des CVS, équipe mobile d'hygiène... Ces dispositifs ont pour objectif direct ou indirect de lever les barrières à la participation.

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Les activités d'accompagnement éducatifs

La proposition d'activités diversifiées d'accompagnement, dans des environnements inhabituels, stimule également les capacités adaptatives de la personne polyhandicapée. Elle participe au développement de liens sociaux et offre des opportunités pour partager des moments de vie avec d'autres personnes.

• Les moments festifs et activités extérieures :

Repas à thème, collations pour les différentes fêtes qui viennent marquer le calendrier, des sorties extérieures (restaurant, journées d'octobre FO-LI'FLORE, achats en magasin...)

• Les activités transverses :

Soit au travers de l'activité musicale qui intègre des jeunes de la MAS de jour, du CAPEAP et de l'IMP de Bollwiller. Les moments festifs peuvent être communs aux deux établissements (Karaoké, fête de Noël, carnaval...).

• L'accueil temporaire/stages :

En 2023, 6 jeunes ont bénéficié d'un accueil temporaire dans d'autres établissements (MAS de Rouffach, établissement les Catherinettes, Séjour à Blamont).

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.

- Des journées d'immersion à la MAS de Turckheim pour 1 jeune avant son accueil définitif afin de le préparer à son nouveau lieu de vie.

● **Le projet communication :** Il permet de mieux connaître les capacités et modalités de production et de réception des messages pour chaque usager. Cette connaissance des canaux de communications préféren-

tiels et des centres d'intérêt de la personne va permettre une relation d'aide plus efficace. Sur la base des informations données par une orthophoniste en 2022, plusieurs groupes de travail sont en route :

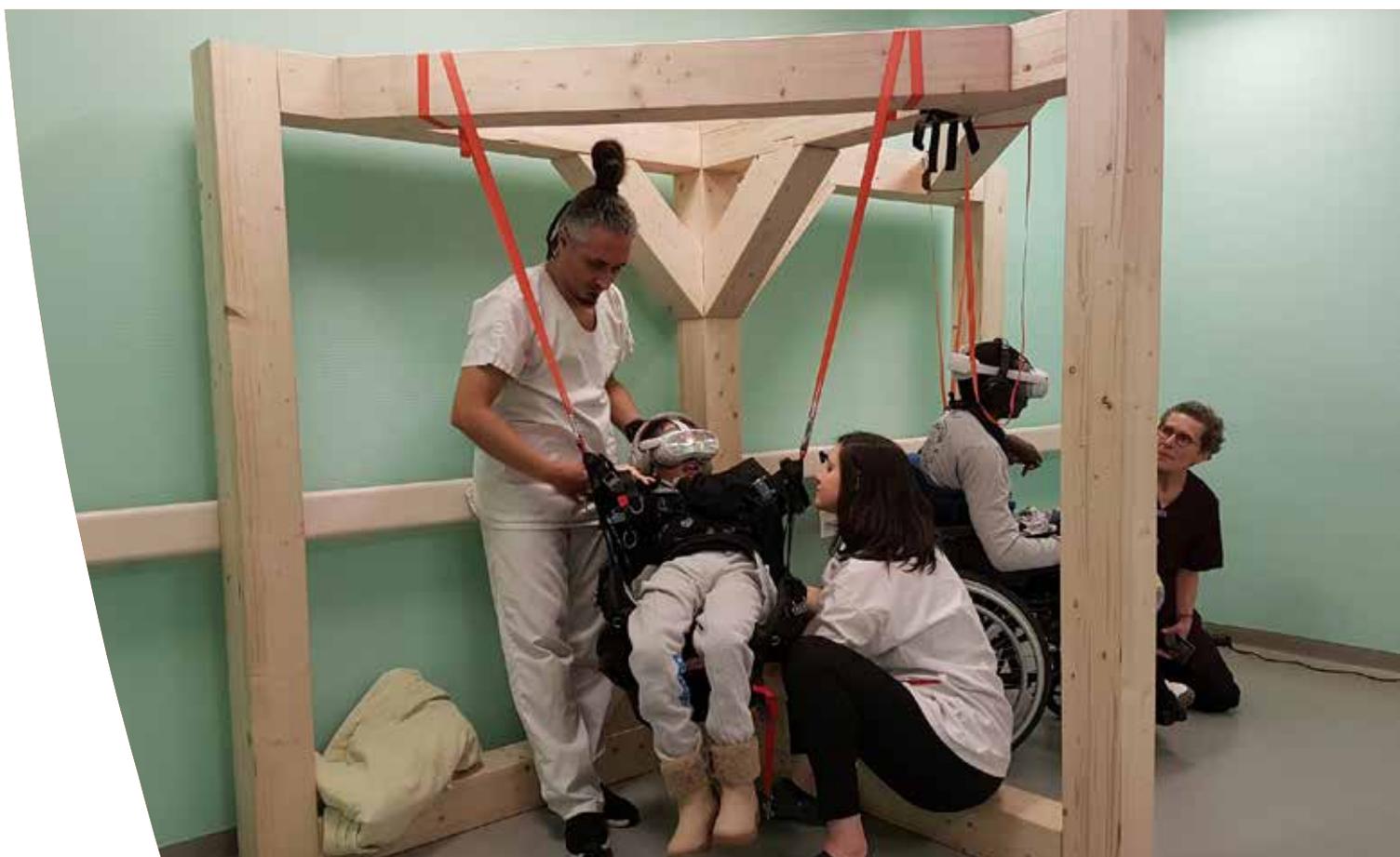
- Harmonisation des outils communs à la MAS de jour et au CAPEAP. L'objectif est d'adopter les mêmes objets concrets pour les lier à chaque activité ou atelier (ex : un carré de tissu pour signifier la balnéo, une petite chaussure pour la marche, un tuyau pour la kiné...). L'usager peut ainsi

mieux se repérer dans le déroulement de la journée et se préparer à ce qui va venir.

- Formalisation d'un passeport de communication : il est destiné à donner de l'information à la personne qui va se trouver face à l'usager non communicant verbalement. Ce passeport comprend les items suivants : mes affinités, les points de vigilances, « j'aime, j'aime pas », face à mes comportements comment je dois me comporter...

“ LA PROPOSITION D'ACTIVITÉS DIVERSIFIÉES D'ACCOMPAGNEMENT, DANS DES ENVIRONNEMENTS INHABITUELS, STIMULE LES CAPACITÉS ADAPTATIVES DE LA PERSONNE POLYHANDICAPÉE. ”

1.4



Les activités de soins et santé

Le déploiement du dossier unique de l'utilisateur informatique concerne également le volet soin et médical. Les IDE ont commencé à être formées aux spécificités de ces items.

La Directrice des Soins a suivi une formation «réfèrent Hygiène» afin d'accompagner au mieux les équipes.

• Les axes de travail principaux des projets de soins :

100% des jeunes du CAPEAP ont un projet de soin intégré au projet personnalisé. Les axes ci-dessous démontrent la fragilité du public accueilli et la vigilance quotidienne. 8 jeunes sont porteurs de GEP (sonde de gastrostomie)

AXES de travail principaux CAPEAP	Nb de personnes concernées
Prise en compte de l'état douloureux / repérage des causes de la douleur	24
Maintenir la locomotion et / ou la motricité / lutter contre les malformations / kiné respiratoire	21
Surveillance de l'état neurologique	16
Faciliter et assurer le suivi médical et les explorations médicales	16
Surveillance de l'hygiène bucco-dentaire	15

Des objectifs comme la prévention des RGO (reflux gastro-œsophagien) et des fausses routes pour lutter contre les encombrements pulmonaires, de mise en place et d'évaluation du petit et grand appareillage effectué par l'ergothérapeute, de surveillance de l'état cutané et des apports hydriques et caloriques sont réalisés au quotidien.

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 rappel contre la COVID pour 4 usagers et contre la grippe saisonnière pour 12 usagers ont été réalisées. Ces campagnes ont concerné également les professionnels volontaires de l'établissement. - Le dépistage dentaire

pour 25 jeunes a été effectué par l'équipe de Handident.

- Le comité de pilotage de prise en compte de la douleur s'est réuni 4 fois au cours de l'année, la procédure et les formulaires « état de douleur non supposée » et « d'expression de la douleur » sont validés et les dossiers douleurs des usagers mis à jour.

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

L'autodétermination

Durant la journée d'accueil, la personne peut expérimenter son autodétermination même à minima. Tous les activités/ateliers et temps clés du quotidien sont l'occasion de pouvoir décider pour elle-même. La posture des professionnels est essentielle pour favoriser la participation des usagers, accroître leur connaissance de soi et leur permettre d'exprimer

leurs préférences. L'ajustement des interventions doit se caler avec les caractéristiques et les compétences des personnes concernées. D'où les réponses ci-dessous :

- D'une part, les groupes de travail animés par les 2 référents autodétermination du CAPEAP se poursuivent. A partir des supports « ressources » transmis par la référente autodétermination institutionnelle, les profes-

sionnels en réunion peuvent être « nourris » par des nouvelles pratiques. Le travail en cours est d'améliorer le recueil des attentes de la personne accompagnée à l'aide d'un nouvel outil.

- D'autre part, les référents autodétermination des deux établissements (CAPEAP et MAS) se réunissent pour échanger et harmoniser les supports de travail. Un classeur est en cours de construc-

tion avec tous les documents qui concernent l'autodétermination. Il sera consultable par tous les professionnels en

La transformation de l'offre

Avec la transformation de l'offre, il est question de modalités d'accompagnements plus individualisées, de recours plus systématique au droit commun, de décloisonnement, de nouvelles formes d'accompagnement, de coopération et de fluidité de parcours. Dans ce sens, les réponses sont multiples au CAPEAP :

- Les demandes des aidants qui souhaitent un accompagnement à temps partiel sont

salle de réunion.

- De plus, une réunion d'information a été proposée en mars aux familles du CAPEAP

prises en compte. Nous devons cependant tenir compte de l'équilibrage temps partiel / temps plein pour pouvoir répondre aux besoins de chaque situation et de ne pas trop « charger » les groupes au risque d'impacter la qualité des réponses et de provoquer un environnement anxigène pour les usagers. De plus, notre infrastructure permet l'accueil de 7 à 8 usagers par espace de vie et pas plus.

- La convergence au sein du Pôle, plus particulièrement avec la MAS de jour et la MAS

animée par un administrateur: 2 familles du CAPEAP ont assisté à la réunion.

de Turckheim, a pour objectif d'accentuer une meilleure fluidité des parcours des jeunes accueillis au titre de l'amendement Creton, des adultes de la MAS de jour en recherche d'un accompagnement en internat en raison du vieillissement de leurs aidants.

- Le renforcement en matière de qualité et de partage des informations pour une bonne coordination du parcours des personnes se met en place au travers du déploiement du DUI (logiciel Istya Parcours).

1.4

PERSPECTIVES 2024

CAPEAP

Les perspectives pour 2024 :

> 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 organiser un accueil souple et modulable pour les usagers présents et à venir.
- 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 l'établissement. Le CAPEAP sera concerné en septembre.

> Volet soin :

- Continuer le 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 MSsanté 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 (DAMRI)
- Recruter un médecin.

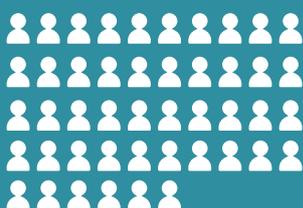
En conclusion :

Les questions d'autonomie et de libre choix paraissent complexes pour les personnes qui présentent des handicaps multiples et sévères entraînant une grande dépendance. Il faut chercher des réponses propres aux caractéristiques de chaque individu avec la personne elle-même, ses aidants, les professionnels, les acteurs ressources. Nous pouvons être créatifs, innovants à condition de « se décaler » et de ne plus vouloir réparer, gommer les difficultés mais faire en sorte que les personnes puissent vivre avec leurs difficultés/handicap le mieux possible quel que soit le scénario de vie choisi (institution, conjugaison de plusieurs dispositifs, droit commun...).



46

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



29 PLACES AUTORISÉES
*dont 2 en place d'accueil
temporaire autorisée*



4 ADMISSIONS



4 SORTIES

36

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



31

PROFESSIONNELS
EN ETP



MAS DE JOUR BOLLWILLER & MAS À DOM

1.4

Les contaminations COVID et l'absentéisme (professionnels, usagers) qui en découle ont encore pesé par intermittence sur le fonctionnement de l'établissement. Ces épisodes échelonnés et imprévisibles (en général d'une semaine à 15 jours en fonction des résultats positifs), nous ont contraint à sécuriser l'encadrement des usagers tout en continuant à assurer les activités essentielles dans un contexte en tension RH. Dans cet environnement, nous avons pu tout de même enclencher ou poursuivre certains projets liés à la transformation de l'offre ou bien au projet associatif. Au final, avec la COVID, nous avons dû intégrer que la gestion de la continuité d'activité et la gestion de crise sont devenues deux éléments incontournables à faire conjuguer avec une bonne marche de l'établissement.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Avec le dispositif MAS à Dom (coordination de parcours) accolé à la MAS de jour, la capacité d'accueil a été augmentée de 5 places (avec une file active se portant à 16 personnes pour MAS à dom).

Les modalités d'accompagnements sont différentes mais elles s'adressent au même public ; c'est-à-dire un accueil destiné aux personnes porteuses d'un polyhandicap, pluri handicap ou/et des troubles du spectre autistique avec une déficience intellectuelle sévère/profonde.

— LA PYRAMIDE DES ÂGES DU PUBLIC ACCUEILLI :

La MAS de jour accueille un public jeune. 52% des personnes accueillies ont entre 24 et 29 ans. La personne la plus jeune a 24 ans, la plus âgée a 66 ans. Cette tendance se maintient ces dernières années. Seules 2 personnes ont plus de 60 ans. Ces dernières viennent à temps partiel sur décision familiale et profitent de leurs temps de présence pour des activités de socialisation.

Ce constat est identique pour

les personnes accueillies par le dispositif MAS à Dom : 50% des personnes accueillies ont entre 20 et 24 ans.

— LES MODALITÉS D'ACCUEIL :

La MAS de jour fonctionne en semi internat. Les accueils sont possibles à temps complet comme à temps partiel au sein de 3 unités de vie.

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

• Agrément/autorisation :

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 maximal. Le dispositif MAS à Dom porte la capacité d'accueil à 29 places (extension de 5 places).

• Places installées :

La MAS de jour accueille 25,20 personnes. La volonté des familles qui ne souhaitent pas un accompagnement à temps plein est respectée. Ce qui permet de proposer un accueil à un plus grand nombre (30 personnes au 31.12.2023). Seules 18 fréquentent l'établissement à temps complet. Pour les temps partiels, les parents souhaitent plutôt une pause le mercredi permettant une coupure en milieu de semaine.

Si notre volonté est d'offrir une offre diversifiée, l'accompagne-

ment temps partiel/temps complet doit tenir compte des possibilités d'accueil journalières pour ne pas surcharger les groupes en nombre ; ceci pour répondre aux besoins des usagers et garantir un environnement non anxiogène. De plus, l'aménagement des locaux ne permet pas un accueil de plus de 10 personnes/par unité de vie et par jour. Cet équilibre permet de garantir une qualité de vie aux usagers et de préserver les conditions de travail des professionnels.

Le dispositif MAS à Dom a une file active de 16 personnes. Les personnes accompagnées vivent au domicile de leurs parents. 9 personnes sont sans solution, 6 sont accueillies à mi-temps en IME. 1 personne a bénéficié d'un autre dispositif de coordination à domicile qui s'est arrêté. Le dispositif a ouvert en avril 2022. Le nombre des suivis est à son maximum. Des commissions d'admissibilité sont organisées 2 fois par an. Cette organisation permet

d'intégrer les personnes de manière plus fluide et rapide.

• Le nombre de jours d'ouverture :

La MAS de Jour a été ouverte 216 jours en 2023 contre 221 en 2022. Cette différence correspond aux jours fériés calendaires qui tombent sur des jours ouvrables.

En dehors de la période des fêtes de fin d'année, le dispositif MAS à Dom est ouvert toute l'année. Les coordonnateurs se relaient pour répondre aux demandes des familles et éventuellement aux urgences.

• Le nombre de jours de présence/absence :

Le taux d'absentéisme à la MAS de Jour est de 15.57%, mais il a baissé par rapport à 2022 (26.72% en 2022). La gestion des cas COVID est différente et n'exige plus forcément des isolements pour la personne concernée. Cet absentéisme montre tout de même que le

public accueilli est fragile, avec une pharmaco-résistance et/ou des intolérances qui ne permettent pas des traitements allopathiques courants. Les parents préservent leur enfant en choisissant de les garder à domicile. Ils sont prudents pour eux-mêmes également. Leur enfant malade amène des nuits difficiles, des périodes sans possibilités de repos, avec peu ou pas de soutien extérieur.

● **Le taux de rotation :**

Deux décès et 1 admission à la MAS internat de Turckheim ont permis sur la base du séquentiel d'accueillir 4 personnes définitivement à la MAS de jour : 3 personnes à temps plein et 1 personne à temps partiel. La personne réorientée vers une structure internat a préparé ce changement grâce à des

■ **L'organisation interne**

● **L'organisation interne et l'implantation géographique de l'établissement :**

La MAS de jour de plain-pied est adossée au CAPEAP. Les 2 structures partagent les plateaux techniques. Les prestataires du dispositif MAS à Dom peuvent également bénéficier des infrastructures : balnéothérapie, salle de kinésithérapie, salle Snoezelen, cuisine thérapeutique

Les personnes viennent tous les jours entre 9h et 17h30 (suivants les horaires des transports), sauf le mercredi où l'accueil se termine après le déjeuner. En fonction de leur emploi du temps, elles peuvent bénéficier d'activités en groupe ou en binôme avec l'encadrant.

● **Le nombre de salariés :**

38 professionnels travaillent à la MAS de jour pour un ETP de 27.067 ETP dont 2 salariés en contrat d'apprentissage AES. Le médecin coordinateur de la MAS de jour a pris sa retraite

accueils séquentiels en internat. Le soutien de ses parents était primordial et lui a permis d'intégrer ce changement naturellement. La MAS de Turckheim se trouve géographiquement proche du domicile parental.

● **La liste d'attente de la MAS**

est constituée de 40 personnes: 16 usagers qui fréquentent le CAPEAP au titre de l'amendement Creton (dont 1 personne suivie par MAS à Dom) ; 15 sont à domicile en permanence (dont 10 sans solution et 5 suivis par le dispositif MAS à Dom) et 9 personnes sont accueillies à temps partiel dans un I.M.E (dont 6 également suivies par le dispositif MAS à Dom). Nous pouvons constater que certains établissements ont fait le choix de diminuer l'accueil des personnes bénéficiant

en septembre 2023 et un poste est ouvert. Nous avons des difficultés à recruter par manque d'attractivité (salaire et lourdeur d'accompagnement du public). L'équipe du dispositif MAS à Dom est composée de 3 coordonnateurs à mi-temps chacun, d'une infirmière (0.80 ETP), d'une secrétaire (0.05 ETP) et d'experts ressources (0.40 ETP) pour un ETP de 2.75%. La chef de service de la MAS de jour dédie une partie de son temps au suivi du dispositif (0.08 ETP).

Les coordonnateurs peuvent faire appel à des experts ressources. Il s'agit de professionnels de la MAS de jour et du CAPEAP, qui veulent bien intervenir au domicile dans le cadre d'une mission bien définie. En 2023, la psychologue, l'ergothérapeute, un A.M.P. et une psychomotricienne ont apporté leurs contributions à hauteur de 18h30. Ce temps de travail ne rentre pas dans le cadre de leur mission à la MAS de jour et au CAPEAP, il s'agit bien d'une intervention indépendante et

de l'amendement Creton pour accueillir des plus jeunes. Ces temps partiels subis peuvent se retrouver sur la liste d'attente de MAS à Dom. Les parents, supportant ce temps partiel non choisi, souhaitent compléter l'accompagnement de leur enfant par des interventions MAS à Dom même pour quelques heures/semaine. Il faut dire que la majorité des familles attend une prise en charge à temps complet sur un même lieu.

A noter, les personnes suivies par le dispositif MAS à Dom restent inscrites sur la liste d'attente de la MAS de jour. Les familles verbalisent le souhait que leur enfant intègre la structure à temps plein.

basée sur le volontariat.

● **La formation :**

- 14 salariés ont suivi une formation : méthode ABA, PECS, FALC, approche systémique, stratégie éducative face aux comportements défis, bienveillance, gestion des situations conflictuelles et de violence, connaissance des établissements de l'Association et des publics accompagnés, développer l'affirmation de soi pour une communication plus vertueuse, la formation AFGSU, SST. Deux professionnels ont validé leur certification tuteur pour accompagner des contrats d'apprentissage AES.
 - 2 jeunes diplômés ont profité d'une journée d'initiation à l'accompagnement TSA organisée par le CRA
 - 3 personnes ont entamé une VAE (2 pour le diplôme d'éducateur spécialisé et 1 pour le CAFERUIS)
- (suite, page suivante)*

- 1 salarié a profité d'un plan de financement pour suivre une formation dans le cadre d'un reclassement professionnel
- La supervision : les professionnels de la MAS de jour bénéficient d'un temps de supervision par trimestre et par groupe. La supervision « autisme » (4 séances) permet d'améliorer les réponses vis-à-vis de ce public. Les coordonnateurs du dispositif MAS à Dom ont pu bénéficier de temps de supervision avec leurs collègues coordonnateurs de l'Association
- La chef de service représente l'établissement au sein des rencontres RIET (Rencontre Inter Etablissement) au CRA à Rouffach
- En tant que site qualifiant, nous avons accueilli 4 stagiaires infirmières de l'IFSI, 2 stagiaires aides-soignantes de la clinique du Diaconat, 3 lycéens du lycée

Storck en formation BAC ASSP en classe de 1ère et de terminale, 1 stagiaire en psychomotricité, 1 personne en mise en situation dans le cadre d'un reclassement professionnel, 1 stagiaire A.E.S. de PRAXIS et 1 stagiaire en faculté de psychologie de Strasbourg.

• Attractivité/emploi :

Malgré les moyens humains et matériels, l'accompagnement des personnes en situation de grande dépendance est un métier à haut risque d'épuisement professionnel. Aussi, les salariés sont poussés à réfléchir à de nouveaux parcours :

- Les personnes qui ont accès à la formation de type VAE quittent en général l'établissement pour obtenir un emploi adapté à leur nouvelle qualification
- La mobilité au sein de l'Association peut être un levier (un professionnel a rejoint un autre Pôle)

Chaque salarié démissionnaire a été remplacé, mais force est de constater que les équipes en place doivent former les nouveaux arrivants même pour des gestes techniques de base. Soit les candidats souhaitent échapper aux conditions de travail en EHPAD qu'ils considèrent en tension et en manque de reconnaissance ; soit les jeunes diplômés n'ont pas acquis assez de formations théoriques et pratiques (la durée des formations a été réduite). Il faut dire que le travail d'accompagnement des usagers nécessite une grande disponibilité, un savoir-faire spécifique, des qualifications adaptées si nous voulons renforcer le pouvoir d'agir des professionnels, être en mesure d'assurer les soins nécessaires, gérer les troubles du comportement et répondre à des situations qui peuvent être critiques.

La dynamique d'amélioration

Les professionnels de la MAS de jour sont dans une dynamique de démarche qualité continue. Le COPIL DACQ se réunit tous les 2 mois. Il est composé de professionnels de groupes de vie, de la psychologue, d'une infirmière, d'une secrétaire et de la direction (chefs de service et Directrice Déléguée de Pôle) de la MAS de jour et du CAPEAP.

Des réunions à thème, des groupes de réflexion et de travail se déroulent hebdomadairement avec, en fonction des thèmes, la présence des professionnels du CAPEAP :

- 2 rencontres au sujet de la VARS (commune avec le CAPEAP), 14 réunions « bien-être », 2 réunions « TSA

» en commun avec des professionnels du CAPEAP, de l'IMP et de l'IMPro, 3 réunions « COGHAMO », 5 réunions PECS. Le PAQ « évaluation » s'est réuni 2 fois dans l'année pour faire le point sur l'avancée des supports d'évaluation en fonction des personnes accueillies. Le groupe « analyse des tâches » s'est réuni 3 fois durant l'année. Le comité des fêtes a fait 2 réunions uniquement pour la MAS de jour et 13 réunions avec le CAPEAP, avec l'organisation d'un repas en commun dans le parc et invitation aux parents.

- Le groupe des tuteurs de la MAS de jour et du CAPEAP s'est réuni 4 fois durant l'année. Ces rencontres ont pour objectif d'unifier le travail d'accompagnement des personnes en apprentissage. 2

réunions concernant l'organisation de la balnéothérapie ont été faites dans l'année.

- 8 réunions concernent des sous-groupes constitués de professionnels de la MAS de jour et du CAPEAP au sujet de l'affichage, des cahiers de vie et du passeport de communication. Les jeunes diplômés et les nouveaux arrivants sont inclus dans ces groupes de travail pour les aider à appréhender les bonnes conduites. Leurs questionnements permettent en outre de réinterroger nos pratiques.

Analyse des fiches d'évènements indésirables : Cette année, 17 fiches d'évènements indésirables ont été formalisées. Il s'agit essentiellement de problèmes de comportements inadaptés.

La participation des personnes accompagnées

— Le CVS a eu lieu 3 fois dans l'année. Un usager de la MAS de jour est vice-présidente du CVS. Il y a toujours des représentants des usagers de la MAS de jour lors des CVS. Ils n'hésitent pas à questionner, répondre aux questions ou faire part de leurs envies.

— Un groupe de parole des usagers s'est créé dans une unité de vie, animé par 2 professionnels. Il a lieu une fois par trimestre. Durant ce temps d'échanges, les personnes exposent leurs difficultés, leurs demandes d'activités. Les demandes sont suivies d'effets.

— Pour permettre aux personnes accompagnées d'accéder à une communication afin de mieux exprimer des demandes et ainsi d'aller dans le sens de leur autodétermination, le travail autour de la communication alternative est encore en cours.

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Les activités d'accompagnement éducatifs

• La vie sociale à l'extérieur:

— Pour la MAS de jour : à deux reprises durant l'année 2023, un groupe de vie a organisé un pique-nique avec la MAS internat de Turckheim afin de revoir les anciens usagers de la MAS de jour et également pour permettre aux usagers actuels d'appréhender d'autres lieux de vie et notamment l'internat. Les rencontres festives incluant les familles permettent aussi le partage d'expériences entre

parents. Pour exemple, ceux qui ont l'habitude des séjours de répits peuvent échanger avec ceux qui souhaitent le faire mais qui peuvent encore très craintifs.

— Pour MAS à Dom : les personnes suivies renouent avec des activités organisées par des prestataires de droit commun. Elles peuvent se dérouler proches des lieux de vie des personnes ou bien au sein des établissements spécialisés. Dans tous les cas, il s'agit d'offrir une palette de lieux qui puisse répondre aux besoins.

• La vie sociale au sein de l'établissement :

Depuis la rentrée de septembre 2023, une équipe encadrante organise une fois par mois une journée festive. Les thèmes sont variés et permettent à l'ensemble des personnes accueillies de participer soit à une séance de cinéma, un repas à thème, des jeux... Les usagers du CAPEAP sont invités. La priorité est d'accueillir des personnes majeures maintenues au titre de l'amendement Creton.

1.4



Les activités de soins et santé

Le déploiement du dossier unique de l'utilisateur informatisé concerne également le volet soin et médical. Les IDEs ont commencé à être formés aux spécificités de ces items. La Directrice des Soins a suivi une formation «Référént Hygiène» afin d'accompagner au mieux les équipes. Les IDEs de la MAS de jour sont en charge d'un groupe du CAPEAP de 7 jeunes dont 3 sont porteurs de GEP (Gastrostomie Percutanée Endoscopique).

• Les axes de travail principaux des projets de soin :

90% 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. Les pathologies des usagers sont multiples (diabète, épilepsie, plaie chronique...). Cette année, 2 usagers porteurs de GEP sont accueillis à la MAS de jour.

AXES de travail principaux MAS Turckheim	Nb de personnes concernées
Habitude aux soins	11
Prise en compte de l'état douloureux / repérage des causes de la douleur	8
Surveillance des apports nutritionnels / hydratation / prise de poids / lutte contre la malnutrition	7
Maintenir la locomotion et / ou la motricité / lutter contre les malformations	7
Suivi de l'hygiène bucco-dentaire	4

L'IDE de MAS à Dom a mené des actions à domicile d'habitation aux soins avec un relais par le SAMSAH autisme DI. Avec le CPTF (Communauté Professionnelle Territoriale de Santé) de Mulhouse, elle a accompagné les familles dans la recherche de médecins traitants et avec plus particulièrement le GHRM-SA, le relai avec des spécialistes tels que psychiatre, neurologue, dentiste...

• **Les conventions :** l'équipe mobile d'hygiène (EMH) de Rouffach a signé une convention avec la MAS de jour. Cette équipe nous accompagnera pour l'appropriation des procédures telles que les précautions standards avec une première action de sensibilisation au lavage des mains en 2024. Cette équipe sera soutien dans la réalisation du Document d'Analyse et de Maitrise des Risques Infectieux (DAMRI).

• **La Démarche d'Améliora-**

tion de la Qualité : la procédure de précautions standards est évaluée, les procédures de précautions complémentaires et de gestion des excréta sont validées. En lien avec le CPIAS, (Centre d'appui pour la Prévention des Infections Associées aux Soins) des procédures sur l'hygiène et l'alimentation par GEP sont créées. La procédure du circuit du médicament a été évaluée et des ajouts effectués.

• **Les actions de prévention réalisées dans l'année :** en mai, l'équipe du CRCDC, en lien avec le projet HANDICANCER, est intervenue sur site pour une information sur les dépistages systématiques du cancer. 10 salariés et 5 familles étaient présents. Les actions à venir seront de vérifier si les familles des usagers concernés ont besoin d'aide pour la réalisation des dépistages. Dans un même temps, une convention avec une sage-femme est en cours

pour faciliter les dépistages des cancers du sein par une palpation de première intention. Le CVS en a été informé.

• **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 rappel contre la COVID pour 2 usagers et contre la grippe saisonnière pour 6 usagers ont été réalisées sur site. Ces campagnes ont concerné également les professionnels volontaires de l'établissement.

Le comité de pilotage de prise en compte de la douleur s'est réuni 4 fois au cours de l'année, la procédure et les formulaires «état de douleur non supposée» et «d'expression de la douleur» sont validés et les dossiers douleurs des usagers mis à jour.

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

■ L'autodétermination

Nous accueillons des personnes avec peu ou pas de communication verbale. Outre notre travail commencé depuis 2 années au sujet de la communication alternative qui doit permettre à chaque personne accueillie de pouvoir faire des demandes, par sa seule initiative, par le biais de pictogrammes, de la méthode PECS, les supports photos, les objets, le pointage visuel... nous souhaitons également que les personnes accueillies gagnent en autonomie dans le cadre de leur prise de décisions et de prise de confiance. Aussi, lors de l'écriture des

projets personnalisés, les personnes accueillies peuvent exprimer des choix, envies, besoins... Mais nous constatons que leurs demandes d'activités restent toujours les mêmes. Les usagers connaissent essentiellement les salles d'activités qu'ils fréquentent en fonction de leur projet. Ils ne cherchent pas à entrer dans des salles inconnues pour eux.

Suite à la journée de coaching en juin 2023 au sujet de l'autodétermination, l'équipe pluridisciplinaire a souhaité que nos usagers puissent « découvrir pour mieux choisir » : une journée sera organisée afin de permettre à nos usagers de repé-

rer des lieux d'activités qui leur sont inconnus au sein de l'établissement et de découvrir des activités qu'ils ne connaissent pas.

Des réunions animées par les référents autodétermination de la MAS de jour sont organisées par groupe de vie et une fois par mois ; cela correspond à 10 réunions par groupe sur l'année. Se rajoutent des rencontres entre les référents de la MAS de jour et du CAPEAP, de la psychologue, des coordonnateurs et des chefs de service à hauteur de 5 réunions sur l'année.

■ La transformation de l'offre

● **Le nombre de personnes accompagnées** en mode séquentiel : les 13 personnes accueillies à temps partiel le sont par choix familial. Sur ces 13 situations, seules 6 personnes l'étaient déjà avant la période COVID. Les familles n'hésitent plus à faire des demandes qui correspondent davantage à leur rythme de vie.

● **Le droit au répit** : en 2023, seulement 5 personnes ont bénéficié d'un accueil. Le nombre de place d'accueil insuffisant ne correspond pas à la demande parentale qui est forte. De ce fait, les parents alternent leurs congés afin que l'un des deux profite d'un moment de répit ; ou bien les familles trouvent des solutions qui ne correspondent pas forcément aux besoins de leur enfant (ils choisissent des lieux par défaut).

● **La fluidité de parcours** : 4 personnes fréquentant des structures en IMP/IMPro ont bénéficié de stages de découvertes.

● **Le dispositif MAS à Dom** : Une rencontre a été organisée en juin avec l'ARS pour faire le point sur la 1ère année d'existence du dispositif. Les coordonnateurs continuent de se faire connaître, de trouver de nouveaux prestataires, d'établir des conventions pour les fiabiliser et pour trouver des locaux proches du domicile des personnes accompagnées dans le droit commun.

Il est important, pour un accompagnement optimal, de se baser sur des bilans sensoriels, cognitifs récents des usagers, essentiellement pour les personnes qui se trouvent sans solution depuis de nombreuses années ; ceci pour apporter des réponses adaptées à la situation. Nous avons indiqué aux représentants de l'ARS qu'un poste de psychologue serait fort utile. De même, l'alliance psychologue/coordonnateur/

prestataire permettrait de mieux caler les réponses vis-à-vis des usagers à domicile depuis longtemps qui prennent des habitudes de vie en famille qui ne sont pas facilement compatibles avec la vie collective et qui peut générer des troubles du comportement.

Les familles qui bénéficient du dispositif semblent satisfaites mais espèrent, pour une grande majorité, un accueil à temps plein en institution. Les coordonnateurs constatent que les parents se permettent davantage de verbaliser des demandes. Les projets émergent et montrent une envie de se projeter vers un avenir même insatisfaisant. Il faut dire que la permanence des prestations sécurise les parents (ce qui n'est pas toujours le cas de l'aide à domicile qui propose pour une même prestation plusieurs intervenants). Les aidants profitent de ce temps de soutien et de cette relation de confiance rétablie.

1.4

PERSPECTIVES 2024

MAS DE JOUR BOLLWILLER & MAS À DOM

- > Maintenir et développer les démarches « autodétermination » (plus d'objectifs dans les projets personnalisés)
- > Continuer les bilans pour chaque personne accueillie : communication alternative et individuelle
- > Poursuivre le déploiement du DUI au travers d'Istya Parcours (versant éducatif, social et médical)
- > Consolider le dispositif MAS à Dom : achalander le catalogue des prestataires pour augmenter l'offre d'activités et réponses ; obtenir un temps supplémentaire de psychologue, voire de coordonnateurs
- > Evaluer le DAMRI (Démarche d'Analyse et de Maîtrise du Risque Infectieux).

En conclusion :

La transformation de l'offre passe par la transformation depuis l'intérieur des établissements. C'est bien là, la contribution du dispositif MAS à Dom adossé à la MAS de jour. L'expérimentation, puis le déploiement ouvrent une nouvelle voie dans l'accomplissement des droits de la personne. Cependant si cette transformation de l'offre génère de nouvelles formes d'accompagnements, la logique de parcours doit prendre en compte les personnes/leurs aidants pour qui le maintien en établissement est un choix. La clé de la réussite pour l'usager n'est-elle pas de le laisser s'autodéterminer pour un accompagnement de qualité qu'il pourra faire s'il peut disposer d'une palette de réponses ?



33

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



36 PLACES AUTORISÉES



4 ADMISSIONS



0 SORTIE

62

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



55

PROFESSIONNELS
EN ETP



MAS DE TURCKHEIM

1.4

Les contaminations COVID ont encore pesé par intermittence sur le fonctionnement de l'établissement. Ces épisodes échelonnés et imprévisibles (en général d'une semaine à 15 jours en fonction des résultats positifs), nous ont contraints à sécuriser l'encadrement des usagers tout en continuant à assurer les activités essentielles dans un contexte de tension RH. Dans cet environnement, nous avons pu tout de même enclencher ou poursuivre certains projets liés à la transformation de l'offre ou bien au Projet Associatif. Au final, avec la COVID, nous avons dû intégrer que la gestion de la continuité d'activité et la gestion de crise sont devenues des éléments incontournables à la bonne marche de l'établissement.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

— LA PYRAMIDE DES ÂGES DU PUBLIC ACCUEILLI :

Avec l'accueil de 3 nouveaux arrivants, la population a rajeuni en âge (21 ans, 23 ans et 25 ans). Les plus jeunes qui ont intégré la MAS proviennent des établissements du secteur « Enfance » qui les accueillait au titre de l'amendement Creton. La proportion la plus forte (33 %) concerne des personnes vieillissantes (entre 60 et 74 ans).

— LES TYPES DE DÉFICIENCES :

Les personnes accueillies présentent toutes des déficiences qui s'intriquent et peuvent présenter des défaillances multiples en cascade. (Ex : 21 personnes montrent une déficience intellectuelle principale mais peuvent souffrir d'une ou de plusieurs déficiences ou troubles associés comme de l'autisme, une déficience motrice, troubles visuels...). De plus, le vieillissement physiologique peut intervenir de façon anticipée et altérer les capacités acquises et actives.

En conséquence, l'accompagnement doit être global, interdisciplinaire, coordonné et réalisé en étroite relation avec la famille/tuteur. La personne en grande dépendance doit pouvoir bénéficier d'un accom-

pannement stable, d'un rythme adapté, d'un environnement favorisant des expériences multiples qui pourront lui donner l'occasion de s'autodéterminer à sa mesure.

L'alliance mesurée entre le soin, l'éducatif, le social ne peut se faire qu'au prix d'une équipe de jour comme de nuit suffisamment étoffée et formée. Le tableau des effectifs insuffisamment doté demande le recours à l'emploi de personnels en CDD et/ou à de l'intérim dont le coût est plus onéreux. A noter encore une fois que la couverture médicale (infirmière et médecin) est insuffisante.

— LES MODALITÉS D'ACCUEIL :

L'établissement est ouvert 365 jours par an, 24h sur 24h. Sa mission est double : être à la fois un lieu de vie (la MAS est le domicile de la personne) et un lieu de soin où sont prodigués un accompagnement et des soins adaptés jusqu'au bout de la vie. Ceci n'exclut en aucun cas les multiples expériences vers le milieu ordinaire.

Malgré le vieillissement de la population et de leurs aidants, 15 usagers sont accueillis par leurs familles (1 journée, voire un grand week-end, sur des périodes de vacances plus longues).

— ATTRACTIVITÉ DE NOTRE SECTEUR ET VALEUR TRAVAIL :

La logique de parcours et l'importance du projet de vie font également écho chez les professionnels que nous cherchons à recruter. Le recentrage sur leurs préoccupations et le bien-être d'ordre personnel sont des données qu'ils prennent en compte et qui les poussent plutôt vers l'intérim, où vers des CDD en discontinus. Cependant, à ce jour, nous sommes plus « chanceux » que nos collègues du Bas-Rhin qui doivent faire avec un bassin d'emploi plus concurrentiel (plus d'établissements sur un même territoire).

Pour autant, les « anciens » sont attachés à l'établissement malgré les possibilités d'emplois plus rémunérateurs dans la fonction publique (par ex) et les offres de mobilité en interne. Ils garantissent la stabilité de l'accompagnement. Le travail important du cadre intermédiaire (planification des absences prévisibles, entretiens recrutements, accueils des nouveaux arrivants en doublure...) pour fidéliser les personnes en CDD a porté ses fruits.



LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

- Agrément / Autorisation :**
L'établissement a vocation à accueillir 36 usagers adultes en hébergement d'internat. Il reçoit des personnes qu'un handicap intellectuel, moteur ou somatique grave ou une association de handicaps intellectuels, moteurs ou sensoriels rendent incapables de se suffire à elles-mêmes dans les actes essentiels de la vie et tributaires d'une surveillance médicale et de soins constants et continus.
- Analyse des flux :**
Nombre d'entrées et de sorties: 3 entrées pour 2 jeunes filles et un jeune garçon issus du CAPEAP et de la MAS de jour à Bollwiller et de l'Association Résonnance à Logelbach. L'accueil en chambre double est un véritable frein au quotidien et pour l'accueil de nouveaux arrivants. Un travail de rééquilibrage a eu lieu plusieurs fois pour préserver les usagers d'éventuelles mises en danger et pour prendre en compte les risques inhérents à la cohabitation de personnes aux profils comportementaux très différents (vulnérabilité extrême, agitation avec conduites pouvant être agressives, bruits nocturnes...). Il s'agit d'offrir un cadre sécurisant tout en tenant compte des particularités des usagers et en évitant un aménagement anxigène.
- File active/liste d'attente :**
La file active se monte à 33 personnes. Un usager devait intégrer la MAS plus tôt, mais les parents inquiets ont reculé la date d'accueil. Le passage du

secteur enfance en externat à l'internat adulte est en général une source d'anxiété pour les familles habituées aux professionnels et à l'environnement de jour.

La liste d'attente sur Via Trajectoire compte 17 personnes. Nous pouvons ajouter les 9 tuteurs ou établissements qui nous ont contactés en direct. Ce qui porte le nombre à 26. Dans un premier temps, les éléments médicaux des personnes présentes sur la liste d'attente sont étudiés par les médecins de l'établissement afin qu'ils nous indiquent si nous pouvons répondre à leurs besoins médicaux. Sans quoi, nous ne pouvons accueillir dans de bonnes conditions. Les médecins étant présents 5h/semaine en moyenne, les infirmières organisent les visites médecins/personnes admissibles en tenant compte des impératifs liés aux usagers de la MAS et de ces entretiens d'admissibilité. La priorité est donnée aux usagers qui sont accueillis et qui ont besoin de leur médecin.

• Analyse de l'activité annuelle :

Le nombre de journées réalisées est de 10774 journées alors que le nombre de journées budgétaires est de 12438 journées. Le taux de réalisation de l'activité est de 86.62%. Ce qui fait un écart de -2.10% par rapport à l'année N-1.

Ce taux en baisse s'explique par le fait que l'accueil de nouveaux arrivants a été différé pour les raisons suivantes :

- Les 6 décès, qui ont eu lieu surtout durant les 5 derniers mois de l'année 2022, et la place gelée en raison des tensions RH ont permis la redistribution entre chambre

double et individuelle ; ceci pour répondre aux besoins des usagers, améliorer leur qualité de vie, éviter surtout les troubles du comportement qui auraient pu être maltraitants entre certains usagers qui partagent une même chambre.

- Les nouveaux accueils ont eu lieu progressivement entre janvier et mai. 2 situations ont demandé une réorganisation des rythmes de vie de 2 pavillons au regard des problématiques de santé nécessitant une adaptation des réponses (ex : 2 professionnels systématiquement présents lors des changes/bains/installations pour gérer les risques de luxation de hanches, fragilités osseuses, rythme jour/nuit pour l'alimentation par sonde...).

D'autres motifs sont à l'origine de la baisse d'activité :

- Les hospitalisations en urgence et de moyennes durées en lien avec les problématiques de santé
- Les retours en famille qui ont représenté 889 jours.

Ces arguments montrent que nous devons faire face à un ensemble de contraintes (budget, qualité de vie, sécurité et bien-être, place des aidants, santé...). Elles doivent être considérées dans toutes leurs complexités, être prises en compte et doivent faire l'objet d'arbitrages. Une réflexion sur l'avenir du site de Turckheim doit être engagée dans un contexte de transformation de l'offre, de qualité de vie des usagers et de QVT en direction des professionnels.

■ 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 (injonction de la commission de sécurité). Avec un lieu de vie destiné à l'accueil de personnes présentant un autisme ou TSA (pavillon EF), un autre accom-

pagnant 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 31.12.2023, le taux d'enca-drement sur le budget se porte à 43.45 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). 42 % des professionnels recrutés en CDI sont âgés de 50 à 70 ans. 48% ont entre 30 et 39 ans. 10 % entre 23 ans et 29 ans. Au regard de ces données, le COPIL

TMS a toute sa légitimité.

Le départ en retraite du médecin de l'établissement est à prévoir ce qui ne va être facile en période de pénurie des médecins. Il faudra peut-être trouver d'autres alternatives de proximité. La couverture médicale au regard des problématiques médicales que présentent les usagers n'est pas suffisante (pas d'infirmière le week-end, en soirée et la nuit).

Afin de répondre au mieux à la réalité des personnes accueillies et pour améliorer la dynamique d'équipe autour de l'usager, nous avons fait le choix de recruter des aides-soignants apportant de nouvelles compétences.

■ La dynamique d'amélioration

—Pour la Mas de Turckheim, les perspectives en fin d'année 2022 prévoyait la reprise des COPIL DACQ.

Le groupe de professionnels DACQ a été reconfiguré en raison des horaires atypiques d'internat qui compliquent la présence en continu des professionnels. Il est maintenant composé d'un coordonnateur, d'une représentante CSSCT et d'une professionnelle du pavillon accueillant les personnes présentant un TSA et de la direction. Pour équilibrer la charge de travail en raison du déploiement d'Istya Parcours et Istya planning, les premières réunions DACQ ont recommencé en octobre au rythme d'une réunion par mois.

Les premiers travaux ont consisté à mieux structurer l'accueil des nouveaux arrivants et des stagiaires de manière à ce qu'ils acquièrent les bonnes conduites professionnelles et à revoir certaines procédures soins.

Avec la convergence instaurée

au niveau du Pôle Accueil Spécialisé, certaines procédures soins ont été mises à jour sous la responsabilité de la Directrice des Soins : précautions standards et complémentaires et de gestion des excréta. En lien avec le CPIAS (Centre d'appui pour la Prévention des Infections Associées aux Soins) des procédures sur l'hygiène et l'alimentation par GEP (Gastrostomie Endoscopique Percutanée) sont créées. La procédure du circuit du médicament a été évaluée et des ajouts effectués. D'autre part, des groupes de travail en transverse au pôle 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.

—Des actions provenant du plan d'action de l'établissement ont été réalisées : la répartition des déficiences selon l'ANAP a enfin été mise à jour et consolidée par les médecins de l'établissement, le COPIL « douleur » fonctionne.

—Les fiches d'évènements indésirables

ont fait l'objet d'un enregistrement en fonction d'items communs à tous les établissements de l'Association. Le nombre total sur l'année se porte à 103 fiches.

- 49 fiches sont en lien avec la sécurité des biens (7 hospitalisations, 23 chutes (7 fiches pour une même personne), 19 fiches pour des problèmes de santé dont 9 hospitalisations).
- 25 fiches concernent des personnes en crises ou des comportements défis (13 fiches pour des usagers du pavillon EF).
- 19 fiches concernent des défaillances techniques (barrières de lit défectueuses, centrale incendie qui dysfonctionne, problème d'eau chaude, ascenseur, serrure cassée, véhicule).
- Les problèmes de planning ont fait l'objet de 4 fiches.
- 5 fiches sont en lien avec un vol, la présence d'une voiture inhabituelle sur le parking et d'autres évènements très isolés. 1 fiche pour une prestation logistique (ascenseur).

La participation des personnes accompagnées

Une des caractéristiques de la population est sa difficulté à communiquer. Elle touche la majorité des personnes accueillies qui n'ont pas accès au langage oral et si elles y accèdent, il est très limité avec des difficultés dans la réception des informations et dans la reconnaissance des messages. Pour autant, les personnes s'expriment. Il est donc très important de les impliquer le plus possible même si la participation n'est pas active ou tangible.

Aussi, nous avons recours à plusieurs stratégies : l'association de notre langage parlé aux gestes, en sollicitant leurs sens, en expliquant ce que nous faisons, en donnant un écho à chacune de leurs réactions.

— **Sur le pavillon EF**, accueillant des personnes présentant un TSA et troubles apparentés, des outils particuliers ont été adaptés pour leur permettre de mieux repérer l'avant ou l'après dans le déroulement d'une journée ou d'une tâche. L'objectif recherché est de diminuer les comportements inappropriés qui peuvent apparaître par incompréhension de l'environnement. Un jeune homme possède un cahier de communication afin qu'il réalise des demandes en pointant ce qu'il veut.

— **Sur les pavillons AB et CD** : une personne utilise des bandes phrases lors du repas et possède un emploi du temps avec des pictogrammes pour se repérer dans la journée. Un autre utilise des mots-phrases, un autre des gestes Coghamo pour faire des demandes

et d'autres des pictogrammes pour pouvoir sortir ou bien regarder la télévision. Les objets concrets et les images sont aussi utilisés.

— **Une autre forme de participation : Le CVS.** Il s'est réuni 3 fois cette année. Parmi les sujets abordés : réflexion des volets, qualité des repas, installation des rails de maintenance, autodétermination, Istya Parcours, réorganisation du pôle, procédure de maltraitance, bénévolat, test coupure électricité et fonctionnement du groupe électrogène, nouvelle réglementation des CVS, directives anticipées et niveau de soin, campagne de vaccination, soins dentaires, équipe mobile d'hygiène, circuit du médicament, copil douleur... Il reste à intégrer un représentant des usagers malgré les difficultés de communication.

1.4

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Les activités d'accompagnement éducatifs

Concernant les activités extérieures en direction des personnes accueillies, les professionnels et le comité des fêtes ont organisé (entre les alertes Covid) des sorties : des fêtes anniversaires donnant lieu à des repas en restaurant, des sorties aux centres de balnéo, Europa Park, bowling, boîte de nuit, cinéma, marché de Noël... Au total, ce sont une centaine d'animations et de sorties qui se sont déroulées sur l'année avec pour certaines un accompagnement des aidants et/ou d'un administrateur.

La Fête de Noël a réuni usagers, familles, professionnels.

Le groupe « Scène et voix » de Colmar, venu gratuitement, a enchanté l'assemblée avec des chansons françaises. Les professionnels, quant à eux, ont répété pour offrir des chants de Noël.

La supervision « autisme » sur le pavillon EF :

Différents domaines ont été travaillés pour les usagers : maintien de l'autonomie, développement et maintien des activités occupationnelles, les comportements défis : évaluation indirecte (grille ABC) et évaluation directe (observation) et mise en place de stratégies visant à les réduire = ABA.

Des rails en H de maintenance avec moteurs ont été installés sur le pavillon CD (une chambre et une salle de bain). L'outil permet un meilleur confort des personnes lors des manutentions et facilite les transferts pour les professionnels (lutte contre les TMS). L'installation d'autres rails est à poursuivre dans le cadre des investissements.

Une formation « maintenance » en intra a été organisée en direction des professionnels, élaborée à partir des besoins du terrain et en fonction des recommandations de la CSSCT. L'apprentissage des bonnes conduites permet en outre de sécuriser la maintenance des usagers et d'être bientraitant.

Les activités de soins et santé

Le déploiement du dossier unique de l'usager informatisé concerne également le volet soin et médical. Les IDEs du site poursuivent les formations spécifiques de ces items. La directrice des Soins a suivi une formation « référent Hygiène » afin d'accompagner au mieux les équipes.

Les axes principaux dans les projets de soin :

- surveillance des apports nutritionnels/hydratation/prise de poids (9 personnes)
- surveillance de l'état cutané (8 personnes)
- prise en compte de l'état douloureux et son repérage (8 personnes)
- maintien de la locomotion/motricité/lutte contre les malformations (8 personnes)
- suivi de l'hygiène bucco-dentaire (5 personnes).
- Les pathologies dues au vieillissement sont multiples et nécessitent une surveillance constante. Cette année, 2

usagers porteurs de GEP (Gastrostomie Endoscopique Percutanée) sont accueillis à la MAS.

Les conventions : L'équipe mobile d'hygiène (EMH) de Rouffach a signé une convention avec la Mas. Cette équipe nous accompagnera pour l'appropriation des procédures telles que les précautions standards avec une première action de sensibilisation au lavage des mains en 2014. Cette équipe sera soutenue dans la réalisation du Document d'Analyse et de Maîtrise des Risques Infectieux (DAMRI) en janvier 2024. Une convention avec l'HAD a été faite pour un résident.

Les actions d'accompagnement à la santé et aux soins et actions d'amélioration en lien avec la santé :

- Actions de préventions : Les dépistages du cancer colorectal sont effectués (2 résidents). Ceux des cancers du sein sont parfois difficiles à organiser au vu de la typologie des résidentes, les palpations mam-

maires pour 10 résidentes sont effectuées par le médecin du site. Pour les cancers gynécologiques, le dépistage n'est fait que pour les résidentes concernées, des échographies abdominales-Pelviennes sont faites. La campagne de vaccination du rappel contre la COVID n'a pas eu lieu car tous les résidents ont eu le COVID à l'automne. La vaccination contre la grippe saisonnière a été réalisée pour 28 usagers. Ces campagnes ont concerné également les professionnels volontaires de l'établissement.

Le dépistage bucco-dentaire: pour 13 résidents effectués au CDRS, 2 résidents accompagnés par les familles à Handident et pour 3 résidents soignés à l'hôpital de Colmar.

Le comité de pilotage de prise en compte de la douleur s'est réuni 4 fois au cours de l'année, la procédure et les formulaires «état de douleur non supposée» et « d'expression de la douleur » sont validés et des dossiers douleurs sont en cours de formalisation.

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

L'autodétermination

L'environnement va jouer un rôle déterminant pour aider la personne à s'autodéterminer. S'il est stimulant et qu'il offre une diversité d'activités, il va permettre à la personne d'identifier ce qu'elle aime ou pas, ce qu'elle préfère et donc à mieux se connaître et à être en capacité de faire des choix. Ainsi,

les sorties proposées aux usagers, les activités en interne, la vie quotidienne sont de nombreuses possibilités d'exprimer leurs choix de vie. L'habillage par exemple est un moment de préférence car lorsque cela est possible les vêtements sont choisis avec la personne. Les Projets Personnalisés commencent à contenir des objectifs en lien avec l'autodétermi-

nation.

Martin CAOUETTE, Professeur d'Université du Québec

« ...S'autodéterminer, ce n'est pas des choses flamboyantes ou extraordinaires... s'autodéterminer, c'est parfois prendre de petites initiatives dans le quotidien, de communiquer des préférences, d'exprimer des besoins... ».

La transformation de l'offre

Lorsqu'on évoque la transformation de l'offre, il est question de modalités d'accompagne-

ments plus individualisés, de recours plus systématique au droit commun, de décloisonnement, de nouvelles formes d'accompagnement, de coopération, d'émancipation. Toutefois,

il convient aussi d'affirmer que le maintien en établissement est nécessaire pour les personnes en situation de grande dépendance qui peuvent moins facilement accéder aux dispo-

sitifs de droit commun. C'est aussi la liberté laissée à une personne de ne pas quitter un lieu sécurisant, une régularité de vie, des repères humains et matériels.

Pour autant, afin de répondre aux besoins des usagers, favoriser la fluidité de leurs parcours, il est nécessaire de se saisir des ressources possibles (autres établissements, partenaires du droit commun, de santé, bénévoles...) et de contractualiser avec ses nouveaux acteurs qui viendront enrichir nos prestations de services. La mutualisation, dans un contexte budgétaire contraint, est une alternative intéressante.

Dans cette optique, en partant du fait que la couverture médicale est insuffisante, des solutions ont été trouvées :

- En l'absence de notre pôle médical interne, une infirmière libérale se déplace chaque matin et soir, chaque week-end pour prodiguer des soins qui relèvent d'actes médicaux.
- Le conventionnement avec le CDRS permet l'intervention

d'infirmières entre 20h00 et 06h00, ce qui a l'intérêt de sécuriser les professionnelles de nuit.

- La convergence au sein du pôle, plus particulièrement avec la MAS de jour et le CAPEAP de Bollwiller, accentue une meilleure fluidité des parcours des jeunes accueillis au titre de l'amendement Creton et des adultes accueillis de jour en recherche d'un accompagnement en internat en raison du vieillissement de leurs aidants.
- La question du droit au Répit pourra être mise en débat dans le cadre des négociations CPOM dans la mesure où nous notons des départs en week-end de certains usagers pouvant déclencher l'accueil d'autres usagers dont les parents souhaitent souffler.

— **SERAFIN PH/ DIU :**

La MAS de Turckheim, site pilote pour le déploiement du DIU (par le biais du logiciel Istya Parcours), continue d'accompagner et de former les profes-

sionnels en interne. Ce changement de culture (transmission des consignes par le biais d'un logiciel) a entraîné une organisation spécifique. Les horaires atypiques de jour, de nuit, en contre équipe ont imposé la formalisation d'un « protocole de consultation » et l'achat d'ordinateurs supplémentaires.

A noter, que nous avons dégagé du temps de la coordonnatrice pour venir en aide à la MAS de jour et au CAPEAP qui sont en phase de déploiement d'Istya Parcours.

Les prestations en lien avec les nomenclatures SERAFIN-PH ont été harmonisées au sein du pôle (perspectives RA 2022). La diffusion du catalogue des prestations est une première étape, il est important qu'il fasse sens auprès des professionnels afin que l'outil soit bien appréhendé et compris dans ses enjeux. Il faut continuer le travail d'appropriation afin que les professionnels puissent mieux comprendre les liens entre les activités mises en place et leurs concordances avec le référentiel SERAFIN-PH.



PERSPECTIVES 2024

MAS DE TURCKHEIM

Les perspectives pour 2024 :

> Volet accompagnement :

- Obtenir une meilleure représentativité des usagers au sein du CVS : présence d'un usager au CVS malgré les problématiques de communication (autodétermination, expression et participation de la personne)
- Investir dans l'installation de rails supplémentaires (lutte contre les TMS et qualité de vie des usagers)
- Limiter le sur handicap avec la prise en compte du processus de vieillissement et répondre aux besoins des personnes vieillissantes (qualité de vie, accès aux soins)
- Sécuriser l'accompagnement des résidents présentant un TSA et troubles apparentés (qualité de vie, éviter les ruptures de parcours)
- Préparer l'évaluation (démarche d'amélioration continue des établissements)
- Continuer à formaliser les partenariats

qui doivent faciliter la complémentarité des offres en direction des usagers (transformation de l'offre)

- S'engager dans une réflexion destinée à la possibilité d'accueil dans le cadre du droit au répit (transformation de l'offre)

> Volet soin :

- Poursuivre le déploiement du logiciel métier ISTYA Parcours qui intègre le dossier médical et de soin de la personne.
- Evaluer le DAMRI
- Continuer à garantir l'accès aux soins par la formalisation de partenariat avec le sanitaire

En conclusion :

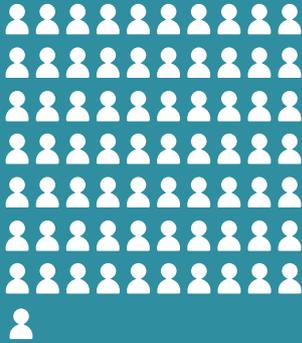
Le renforcement des droits des usagers, la place des aidants, l'approche inclusive, le vieillissement de la population, la re-structuration de l'offre sont des attendus incontournables dans

notre secteur. Cette transition ou ce virage, selon le vécu de chaque salarié, affecte les pratiques professionnelles tout comme la stratégie, l'organisation des ESSMS. S'il est impératif de produire du changement, il est nécessaire de l'accompagner sans aller trop vite. D'une part, il faut travailler la question du sens (du « pourquoi ») pour fédérer les professionnels et leurs donner des repères opérationnels dans la réalisation de leur activité. Un travail qui requiert du temps en réunions d'équipe. D'autre part, comme nos organisations ne sont pas linéaires mais plutôt complexes et pleines d'interconnexions, il faut mettre en cohérence notre environnement, notre activité, notre projet stratégique, notre culture et les hommes pour assurer une transformation durable.



71

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



74 PLACES AUTORISÉES

*dont 2 en place d'accueil
temporaire autorisée*



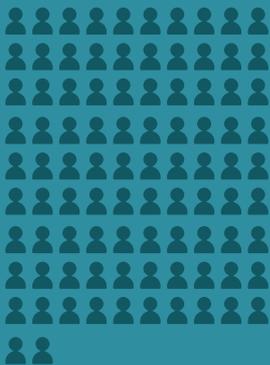
2 ADMISSIONS



5 SORTIES

92

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



90

PROFESSIONNELS
EN ETP



MAS RÉSIDENCE GALILÉE LINGOLSHEIM

1.4

L'année 2023 a été une année contrastée avec la pandémie que nous avons enfin laissée derrière nous avec la possibilité pour les équipes et les personnes accompagnées d'entreprendre. Mais c'était sans compter sur son héritage, avec des difficultés financières et une tension RH qui persiste. L'année a donc été synonyme d'incertitudes, mais aussi de l'envie d'aller de l'avant. Les équipes y ont fait face avec leur potentiel d'adaptabilité, leur exigence, mais surtout par leur solidarité et leur engagement auprès des personnes accompagnées.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

— LA PYRAMIDE DES ÂGES DU PUBLIC ACCUEILLI :

En accueil de jour (ADJ), l'âge moyen se situe à 32 ans. 13 personnes ont été accompagnées, le plus jeune a 25 ans et le plus âgé 40 ans.

en internat, l'établissement a accompagné 57 personnes, la plus jeune a 24 ans et la plus âgée 67 ans. La moyenne d'âge se situe à 45 ans. Nous observons une avancée en âge de la population de l'internat, avec 45% des personnes accompagnées ayant un âge entre 55 et 70 ans et 20% entre 40 et 54 ans.

— LES TYPES DE DÉFICIENCES :

Pour l'internat et l'ADJ, sur 66 personnes, le polyhandicap 51% et la déficience intellectuelle 33% sont les handicaps les plus représentés, suivis de l'autisme et de troubles psychiques et métaboliques. Les troubles associés sont majoritairement des troubles de

motricité (25%), psychiques (24%) et métaboliques (19%). A ceux-ci s'ajoutent des déficiences neurosensorielles, somatiques et des épilepsies fréquentes, responsables d'une altération du développement psychique et cognitif et d'une grande fragilité médicale.

— LES BESOINS DU PUBLIC :

La grande dépendance des personnes accueillies nécessite la prise en considération de leurs besoins spécifiques sur un plan somatique, psychique et moteur et une médicalisation importante. La présence constante de professionnels qualifiés est indispensable pour respecter leurs rythmes de vie et favoriser l'ouverture sociale. L'avancée en âge des personnes souligne encore ces besoins avec une médicalisation plus importante et spécifique. Elle se traduit par un risque de restriction du champ relationnel et nécessite une grande atten-

tion quant à l'animation de la vie quotidienne en interne d'un groupe et un réajustement de l'accompagnement en continu.

— LES MODALITÉS D'ACCUEIL :

L'internat a été ouvert les 365 jours de l'année. L'accueil vise à offrir aux personnes accompagnées une vie la plus normale possible avec des activités, des animations et des sorties dans un objectif d'inclusion, tout en tenant compte de leurs besoins spécifiques. Le lien avec leurs familles reste important, ce que l'établissement soutient. Les retours en familles se chiffrent à 1217 jours cette année.

En 2023, l'ADJ a fonctionné normalement avec 221 jours d'ouverture. Pour des raisons de tension RH, l'accueil temporaire (AT) a uniquement répondu aux besoins de répit des familles des personnes accompagnées déjà admises dans l'établissement en ADJ.

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

● Agrément :

L'établissement est agréé pour 59 places en internat, 13 places en externat et 2 places en AT.

● Analyse des flux :

À l'internat, 2 personnes ont été admises, venant l'une du FAM de Hoenheim et l'autre d'une MAS. 4 personnes sont décédées. Les personnes qui nous ont quittés avaient entre 62 et 72 ans. La durée d'accompagnement a varié entre 5 ans et 16 ans. A l'ADJ, une personne est sortie courant de l'année.

● Taux de rotation :

Pour l'internat, il est de 5,08 %

● Taux d'occupation :

L'Internat et l'AT affichent un taux d'occupation de 93,48% contre 90,18% en 2022. Cette hausse s'explique par la reprise de l'accueil en AT dès mai 2023. La tension RH, toujours présente dès le début de l'année, n'a pas permis d'envisager le dégel des 3 places en internat, ni des 2 places en AT. La reprise de l'AT a uniquement permis de répondre aux besoins de répit des familles de l'ADJ. En dehors de ces demandes, aucun accueil de personnes externes n'a été réalisé.

L'ADJ affiche un taux d'occupation de 79,71% contre 78,99% en 2022. Cette légère hausse s'explique par une augmentation des temps d'accompagnement des personnes en séquentiel, à la demande de leurs familles, et par un fonctionnement sur toute la période d'ouverture de l'ADJ.

■ L'organisation interne

● Mouvement des salariés :

Dans l'année, 5 embauches en CDI ont été réalisées dont 4 AES/AS et 1 infirmière (IDE), 2 démissions de professionnels AES ont été enregistrées. La tension RH, bien présente durant toute l'année avec 23 postes CDI ouverts dont 19 AES/AS et 2 IDE, a été atténuée au second semestre grâce à un important travail de fidélisation des professionnels en CDD. Celui-ci a permis d'assurer les remplacements avec des personnes connaissant le public et le fonctionnement de la MAS. 464 CDD ont été réalisés contre 512 en 2022. Cependant, notre priorité reste le recrutement des professionnels d'accompagnement en CDI pour retrouver un fonctionnement serein. L'association a valorisé les titulaires de la MAS, entre juillet 2022 et septembre 2023, par l'octroi d'une prime pour les efforts fournis permettant de maintenir la qualité de l'accompagnement, malgré un nombre de remplaçants important n'ayant

pas la connaissance fine des usagers.

● **Formation en alternance :** l'augmentation du contingent des contrats en alternance AES/AS de 3 pour un total de 10 contrats a également contribué à agir sur la tension RH et renforcer, en présence, les équipes.

● Formation professionnelle:

Afin de soutenir et outiller les professionnels, les formations proposées cette année ont été multiples et ont concerné des thèmes relevant de la prise en charge, de la sécurité ou du tutorat : déglutition, gestes et postures, habilitation électrique, ABA, tuteur et maître d'apprentissage, etc.

● Tension RH :

Une des difficultés reste la tension RH avec, à fin décembre, 19 postes en CDI restant ouverts, dont 16 postes AES/AS, 2 postes d'infirmiers et un poste de psychiatre. Le manque de professionnels diplômés dans

le secteur de la santé reste une réalité. Pour nous faire connaître, nous avons participé, comme l'année dernière, à un job dating et avons accueilli un groupe d'AES en formation à l'ESEIS pour une journée de découverte. Des stages sont régulièrement organisés pour les alternants AS et infirmiers avec les différentes écoles.

● Déploiement de l'ERP :

L'année 2023 a été rythmée par le déploiement de plusieurs logiciels importants : ISTYA Planning pour la gestion des plannings équipes, qui a fortement mobilisé les secrétaires et les chefs de service, et ISTYA Parcours pour la mise en place du Dossier Informatisé de l'Usager. La formation à ISTYA Parcours de l'ensemble des professionnels a été menée par les chefs de service et les coordonnateurs, sur le dernier trimestre 2023, occupant l'intégralité des réunions d'équipes de novembre et une partie de décembre.

■ La dynamique d'amélioration

La démarche d'amélioration continue est toujours pilotée par le COPIL DACQ composé par une équipe pluridisciplinaire de l'établissement. Les réunions ont lieu mensuellement pour des séances de travail de 2h. Sur l'année 2023, le travail s'est construit sur 3 axes : les conditions de travail, le bien-être des résidents et la sécurité.

—Des projets menés par plusieurs groupes de travail ont permis d'avancer sur :

● La réfection du réfectoire : l'étude a été menée en 2022 par 5 professionnels et les travaux réalisés en mars 2023, pour rendre plus attrayante la salle de pause des

professionnels

● La procédure d'intégration des nouveaux arrivants pour sécuriser le fonctionnement de la MAS : la création d'un classeur « nouveaux arrivants » et d'une check-list des connaissances à transmettre ont été des idées importantes de ce groupe de travail composé de 5 professionnels

● PAQ trames planning : ce PAQ, issu du plan d'action global, a pour objectif d'améliorer les trames des équipes de jour. Ce projet ne pouvait pas se décliner sans prise en compte des trames des équipes de nuit. Les accords d'entreprise et le respect de l'annualisation seront repris en 2024. De ce fait, un nouveau PAQ sera ouvert en 2024 pour réaliser une étude des trames

planning des équipes de jour

● Suite à des dons, deux groupes de travail ont été mis en place pour la réalisation des projets choisis par les personnes accompagnées : le réaménagement de la salle Snoezelen et l'achat de mobilier adapté.

La mobilisation des équipes terrains sur les projets 2023 était supérieure à celle de 2022, notamment concernant les projets de la démarche « nouveaux arrivants » ou leur participation active dans le groupe de travail sur la réhabilitation de la salle Snoezelen.

—Des investissements ont apporté des améliorations en matière de conditions de travail, tels que des tabourets ergonomiques, un nouveau véhi-
(suite, page suivante)

culé de service, l'installation de nouvelles bornes WIFI, l'achat de 3 PC partagés et 7 tablettes numériques. Un important budget a été destiné à la grande salle, en installant des stores, ainsi qu'un système de son et de jeu de lumière moderne. Le but était de proposer une salle polyvalente aux résidents permettant d'organiser des événements et autres activités en dehors des appartements/services de vie. Enfin, 3 salles de bains ont totalement été rénovées pour agrandir l'espace et

l'adapter aux besoins de prise en charge des résidents, mais également pour pouvoir proposer des soins d'hygiène dans une démarche Snoezelen, grâce à l'installation de luminaires dimmables et d'un système de son intégré.

—**En termes de sécurité**, la sécurité alimentaire a été un poste d'investissement important avec le renouvellement des 6 réfrigérateurs, d'un chariot thermo-port et d'un robot-coupe. L'installation de

garde-corps, ainsi qu'un chemin de circulation en toiture ont permis de sécuriser les interventions pour de la maintenance en toiture.

—**Une des difficultés** sur l'année 2023 a été budgétaire. En raison de la situation financière, les budgets d'investissements ont été revus à la baisse engendrant le report de deux importants projets : la remise en fonctionnement de la balnéothérapie et la restructuration architecturale de l'ADJ.

La participation des personnes accompagnées

Le CVS s'est réuni trois fois cette année. Chaque réunion a été précédée par un temps de préparation. L'ordre du jour est préparé conjointement avec la Présidente, la Présidente

Adjointe et la Directrice déléguée. La Présidente, résidente en internat, organise, avec le soutien de sa référente et de la représentante des salariés, une permanence avant chaque réunion pour recueillir les questions et souhaits des personnes accueillies. Les représentants des parents font ce même tra-

vail auprès des familles. Les nouveaux outils du CVS ont été présentés et mis en place.

Le CVS et la direction de l'établissement ont organisé une réunion thématique en direction des familles sur le thème des directives anticipées et du niveau de soin.

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Les activités d'accompagnement éducatifs

2023 est une année de consolidation. Guidées par les objectifs individuels définis dans les projets personnalisés et dans une continuité d'accompagnement, les personnes accompagnées ont bénéficié d'activités individuelles et collectives favorisant leur épanouissement. Ces activités ont été proposées par les équipes pluridisciplinaires et le service d'animation qui vient en support aux professionnels d'accompagnement et grâce à un réseau de prestataires extérieurs élargi :

Ainsi, les usagers ont bénéficié d'activités et de sorties :

- Sportives adaptées : piscine,

bowling, parcours de santé, randonnées, tournois de ping-pong, etc.

- Culturelles : cinéma, concerts au Zenith de Strasbourg, spectacles à l'Illiade, marché de Noël, etc.
- Partage / socialisation avec le Centre culturel l'Albatros de Lingolsheim et lors d'une journée « Olympiade » au stade Joffre Lefebvre, événement organisé en partenariat avec la mairie de Lingolsheim
- Art plastique et art thérapie, accompagné par une plasticienne
- Musicales, animées par l'intervenant « Impact »
- Médiation animale guidée par les prestataires « Cœur papillon » et « Azalée »
- Vie spirituelle, accompagnée par un diacre et une équipe de bénévoles.

Le service animation a innové pour cette année en proposant :

Une semaine en camping-car avec des sorties à la journée, le partage de repas à thèmes dans une ambiance de « restaurant » organisés dans la salle polyvalente, souhait exprimé lors d'un CVS, des après-midis dansants et des interventions mensuelles de prestataires pour proposer de la coiffure à domicile, des massages et des séances esthétiques.

L'année au rythme des fêtes calendaires :

Il a été proposé aux personnes accompagnées et leurs familles et amis, des temps extraordinaires de partage lors des animations telles qu'une journée récréative autour des grands jeux en bois, le Carnaval avec

Graine de cirque, la kermesse de Pâques ou la fête d'été avec des danseuses Polynésiennes. Halloween a permis de lancer un concours « d'horribles gâteaux », sans oublier la fête de Noël que nous avons partagée avec les familles.

Des aventures exceptionnelles :

Impulsées par les professionnels d'accompagnement, 28 personnes accompagnées ont vécu des aventures exceptionnelles hors des murs en bénéficiant de 8 séjours de vacances. Nous avons innové avec un sé-

jour de neige et une initiation au tandem-ski, un séjour randonnée en joëlette et descente en fauteuil tout terrain Cimgo, un séjour équestre et un séjour pour une unité au complet avec l'ensemble des professionnels de l'équipe.

Les activités de soins et santé

Le déploiement du dossier unique de l'utilisateur informatique concerne également le volet soin et médical. Les IDE ont commencé à être formées aux spécificités de ces items. La directrice des soins a suivi une formation « référent Hygiène » afin d'accompagner au mieux les équipes.

• Les axes de travail principaux des projets de soin :

100% des usagers ont un projet de soin intégré au projet personnalisé. Les axes, ci-dessous, démontrent l'importance du suivi médical et des vigilances quotidiennes pour un public fragile. 11 résidents sont porteurs de GEP (Gastrostomie Endoscopique Percutanée) dont 8 sont alimentés par sonde, 47 résidents ont une prescription de régime alimentaire ou une texture adaptée.

1.4

AXES de travail principaux MAS Résidence Galilée Lingolsheim	Nb de personnes concernées
Suivi médical et spécialiste	58
Surveillance des apports nutritionnels / hydratation/prise de poids /lutte contre la malnutrition	40
Mise en place, suivi et évaluation du petit et grand appareillage	27
Surveillance de l'état cutané	25
Prise en compte de l'état douloureux / repérage des causes de la douleur	17
Surveillance du transit	17
Maintenir la locomotion et / ou la motricité/lutter contre les malformations	16
Surveillance de l'état neurologique	15

693 consultations par le médecin traitant ont eu lieu sur site et 19 rendez-vous d'anesthésie en télé-médecine. 18 hospitalisations ont été effectuées dont 12 en urgence.

La Démarche d'Amélioration de la Qualité :

La procédure de précautions standards est évaluée et les procédures de précautions complémentaires et de gestion des excréta sont validées. En

lien avec le CPIAS (Centre d'appui pour la Prévention des Infections Associées aux Soins), des procédures sur l'hygiène et l'alimentation par GEP sont créées. La procédure du circuit du médicament a été évaluée et des ajouts effectués.

Les actions de prévention cancer réalisées dans l'année :

En septembre, l'équipe du CRC-DC, en lien avec le projet HAN-

DICANCER, est intervenue sur site pour une information sur les dépistages systématiques du cancer. 9 salariés et 10 familles étaient présents. Le CVS a été informé. Les dépistages systématiques sont suivis par les IDE du site. 5 résidents ont bénéficié d'un dépistage du cancer colorectal.

Les actions d'accompagnement à la santé et aux soins et les activités et actions

(suite, page suivante)

d'amélioration menées en lien avec la santé :

Les campagnes de vaccination ont concerné 49 résidents pour le rappel contre la COVID et 52 résidents contre la grippe saisonnière. Ces campagnes ont concerné également les profes-

sionnels volontaires de la MAS. 18 résidents ont bénéficié de soins dentaires avec le réseau Handident et 16 résidents dans le privé.

Le comité de pilotage de prise en compte de la douleur s'est réuni 4 fois au cours de l'an-

née. La procédure et les formulaires «état de douleur non supposée» et «d'expression de la douleur» sont validés et les dossiers douleurs sont en cours de constitution. Les équipes d'accompagnement ont bénéficié d'une information à ce sujet.

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION**■ Projets de service**

L'écriture des projets de services a débuté, avec la définition d'un sommaire commun pour guider chaque équipe dans les écrits. Chaque équipe a bénéficié d'un accompagnement d'une journée avec un

intervenant extérieur pour réaliser un travail de réflexion sur son service. L'accompagnement s'est fait avec une nouvelle méthodologie basée sur la narration. Chaque équipe a illustré son travail sous forme d'un arbre comprenant les valeurs partagées, leurs spécificités, les

choses à proscrire et une projection quant aux besoins d'accompagnement et de fonctionnement. Après validation des projets par la direction, ils ont été intégrés dans le plan d'action global de l'établissement. Le travail d'écriture se fera sur 2024.

■ L'autodétermination

L'autodétermination est un axe associatif stratégique porté en interne par les référents autodétermination. Cette démarche nécessite une adaptation aux capacités de chaque résident. En 2023, l'intégration des notions de choix et d'autonomie dans les projets personnalisés s'est poursuivie. Pour certains

résidents, permettre de choisir les vêtements du jour est déjà une démarche d'autodétermination. D'autres résidents construisent leur projet de vacances en étant accompagnés. Sur présentation de photos ou d'images, le résident peut choisir s'il veut aller à la mer ou à la montagne, s'il veut visiter tel lieu ou un autre. Avec des outils, les équipes veillent à fa-

voriser la possibilité d'expression des choix. Pour d'autres résidents, l'autodétermination s'observe grâce à des retours d'expériences, en proposant une palette diversifiée d'activités, en observant les réactions corporelles et comportementales des résidents qui constituent une forme de refus parfois significatif.

■ La transformation de l'offre

Accueil séquentiel et temporaire : à l'ADJ, des accueils séquentiels se sont poursuivis tout au long de l'année. L'AT a été sollicité par les familles pour des besoins de répit et pour un accueil en journée lors de la fermeture du service.

Partenariat et milieu ordinaire : le travail de recherche de partenaires avec des intervenants du milieu ordinaire s'est poursuivi afin d'offrir une large palette de prestations aux personnes accompagnées. Ainsi, une esthéticienne, un masseur, des animateurs à la vie sociale, etc., interviennent régulièrement auprès des per-

sonnes accompagnées. Le choix des prestations appartient à la personne accompagnée qui finance ses prestations, avec son propre budget, dans le respect de l'autodétermination de la personne accompagnée.

“ AVEC DES OUTILS, LES ÉQUIPES VEILLENT À FAVORISER LA POSSIBILITÉ D'EXPRESSION DES CHOIX. ”

PERSPECTIVES 2024

MAS RÉSIDENCE GALILÉE LINGOLSHEIM

Les perspectives pour 2024 :

> **Volet accompagnement :**

- Poursuivre l'intégration des aspects de l'autodétermination dans l'accompagnement
- Ecrire les projets de service suivi du projet d'établissement
- Continuer le déploiement d'ISTYA parcours et la formation des professionnels
- Ouvrir un PAQ « transmissions » et poursuite du PAQ « trames planning »
- Prévoir des formations spécifiques sur le thème du vieillissement de la personne et des pratiques de stimulation multi-sensorielle
- Poursuivre nos efforts de recrutement de professionnels permanents avec le soutien du service RH
- Poursuivre le projet de la construction d'une MAS/UPRAMS, en partenariat avec le CH ERSTEIN.

> **Volet investissement :**

- Rénover 3 salles de bains supplémentaires en partenariat avec Alsace Habitat
- Prioriser les investissements financiers sur la sécurité du bâtiment, du personnel et des résidents.

> **Volet soin :**

- Poursuivre le déploiement du logiciel métier ISTYA parcours avec l'intégration du dossier médical et de soin
- Déployer les dossiers « douleur ».

En conclusion :

l'année 2023 a été une année à plusieurs visages, au démarrage avec de nombreuses incertitudes telles que les difficultés financières rencontrées en raison de l'augmentation des prix. Nous avons fait face ensemble avec comme priorité d'offrir aux personnes accompagnées un quotidien riche et ponctué de moments de petits et grands plaisirs. Un accompagnement résolument orienté vers de l'inclusion et l'autodétermination de la personne. Les perspectives pour 2024 sont à la fois orientées par le plan d'action auquel ont été intégrés les projets des différents services et par le travail engagé pour agir sur les tensions RH.

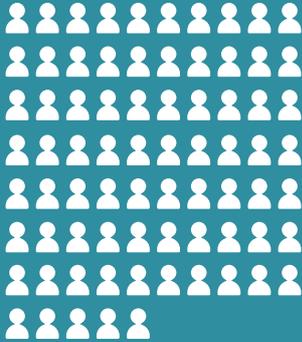
1.4





75

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



67 PLACES AUTORISÉES
*dont 2 en place d'accueil
temporaire autorisée*



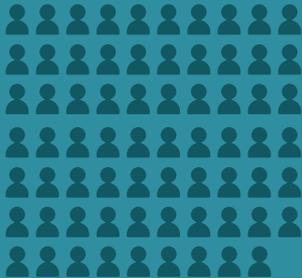
9 ADMISSIONS



5 SORTIES

69

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



65

PROFESSIONNELS
EN ETP



FAS / FAM DUTTLENHEIM

1.4

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 17 places permanentes et une 1 place d'accueil temporaire, ainsi que d'un externat de 9 places.

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.

En 2023, la moyenne d'âge au FAM est de 53 ans (internat et externat). Le plus jeune a 21 ans et la doyenne à 75 ans. Au FAS, la moyenne d'âge est de 43 ans (internat et externat) allant de 22 ans pour le plus jeune à 69 ans pour la doyenne. L'évolution de ces chiffres est

liée au faible nombre d'admissions prononcées courant 2023. On observe toujours un vieillissement de la population avec un pic important de résidents ayant entre 60 à 74 ans.

Malgré une volonté de vouloir rajeunir la population du FAS, on observe depuis quelques années un vieillissement global. Toutefois, une personne en aménagement Creton a pu être accueillie en hébergement.

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

• Agrément / autorisation:

Le FAM dispose d'un agrément pour accueillir 31 personnes adultes en internat, 1 place d'accueil temporaire et 9 places en externat.

Le FAS bénéficie d'un agrément pour accueillir 17 adultes

en internat, 1 place d'accueil temporaire et 9 places en externat.

• Places autorisées et places installées :

A ce jour, le FAM accompagne 30 personnes en hébergement. En externat, 7 usagers sont actuellement accompagnés dont une personne en VAD.

Durant l'année 2023, 7 personnes ont pu profiter de l'ac-

cueil temporaire, pour certaines de manière très régulière.

Fin 2023, le FAS accompagne 17 résidents en internat. En revanche, l'accueil de jour accompagne 11 personnes, soit 2 de plus par rapport à l'agrément. Cette augmentation a été rendue possible grâce à l'accueil séquencé. 4 personnes ont pu profiter de l'accueil temporaire qui a ouvert cette année.

Flux FAM	Entrée	Sortie	Taux de rotation	Fille active
2022	2	1	7.69%	39
2023	4	3	16.66%	40

Flux FAS	Entrée	Sortie	Taux de rotation	Fille active
2022	2	2	13.33%	30
2023	5	3	24.24%	33

– **Durée moyenne de l'accompagnement des usagers sortis :**

FAS Internat : une personne a quitté l'appartement du Cèdre, courant du mois de février, pour aller rejoindre l'appartement de l'Erable après 8 années d'accompagnement.

FAS Externat : deux personnes ont quitté l'externat pour rejoindre l'internat, une pour le FAM et l'autre pour le FAS.

FAM Internat : une personne est sortie du FAM pour rejoindre le FAM d'Hœnheim après 2,5 ans d'accompagnement. Deux autres sont décédées après 17 ans et plus de 20 ans d'accompagnement.

A fin 2023, la liste d'attente du FAM compte 23 personnes et celle du FAS, 27 personnes. Ces demandes concernent principalement des demandes d'hébergement.

– **Analyse de l'activité annuelle :**

Le nombre de journées réalisées en internat :

Au FAM : Le prévisionnel est de 10 300 journées, alors que

le réel est de 10 656. A noter un écart de + 356 journées contre + 157 journées en 2022. Celui-ci s'explique par des retours en famille de moins en moins importants.

Au FAS : Le prévisionnel est de 5 626 journées, alors que le réel est de 5 044. Soit un écart de - 582 journées contre - 497 journées en 2022. Cet écart s'explique par des retours en famille plus importants et surtout pour une durée plus longue, à mettre en lien avec les dernières admissions. En parallèle, une place est restée vacante pendant une période importante en attente de la transformation pour une place d'accueil temporaire.

– **Le nombre de journées réalisées en externat :**

Au FAM : Le prévisionnel est de 1 700 alors que le réel est de 1131 journées. A noter un écart de - 569 journées contre - 503 en 2022. Celui-ci s'explique par deux places vacantes à mettre en lien avec une instabilité et une difficulté à recruter des professionnels de cette équipe, mais également en lien avec

des accompagnements particulièrement difficiles, qui relèvent davantage d'une MAS que d'un FAM.

Au FAS : Le prévisionnel est de 1 700 journées alors que le réel est de 1 489 journées. Soit un écart de - 211 journées contre - 334 en 2022. Celui-ci s'explique par deux réorientations vers le FAS hébergement, ainsi que l'absence d'un usager durant toute l'année suite à une décision prise par la famille.

– **Le nombre de journées réalisées en accueil temporaire :**

Au FAM : Un prévisionnel de 137 journées alors que le réel est de 78. A noter un écart de - 59 journées. Celui-ci s'explique par l'arrêt brutal de l'accompagnement de deux personnes pour des raisons de sécurité.

Au FAS : Un prévisionnel de 274 journées alors que le réel est de 52. Soit un écart de - 222 journées. Celui-ci s'explique par une autorisation délivrée courant de l'année et une mise en œuvre à compter du mois de juillet.

■ **L'organisation interne**

L'année 2023 a été une nouvelle fois marquée par le turnover au sein des équipes. Cette réalité inconnue durant de nombreuses années au sein des établissements de Duttlenheim, est devenue un réel fléau depuis la COVID. Ces mouvements nécessitent à chaque fois un temps d'immersion, de formation, ainsi qu'une réadaptation de la dynamique des équipes. Ces changements ont motivé la direction, en parte-

nariat avec les équipes, à imaginer une nouvelle démarche d'intégration de chaque nouveau salarié.

Cette année a également été marquée par la mise en place d'un nouveau logiciel « gestion du temps de travail ». Afin d'optimiser l'accompagnement des managers du pôle, il a été décidé de détacher un des chefs de service de Duttlenheim, Loïc FISCHER, afin de se concentrer sur la gestion de ce projet et la mise en place de ce logiciel. Pour son remplacement,

c'est Julie VOINSON qui a pris ce poste de chef de service par intérim pour une durée définie. Enfin, l'année a également été marquée par le recrutement d'un nouvel agent de maintenance, Alexis GUERRINI, suite au départ à la retraite de Daniel SCHMITT, ce dernier occupant un poste à 0,50 ETP. En raison du vieillissement du site et d'un besoin de maintenance grandissant, nous avons réussi à augmenter ce poste pour atteindre 1 ETP.

1.4

La dynamique d'amélioration

Une instance représentative sur la Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité (DACQ) existe au sein du FAS/FAM de Duttlenheim et se réunit une fois par mois. Des réunions ont été mises en place en équipe pluridisciplinaire. Trois groupes de travail ont été menés sur l'intégration d'un nouveau salarié, la sécurité incendie et la mise à disposition et réglementation

des véhicules de services.

Au cours de l'année, divers documents ont été créés tels qu'une fiche de suivi alimentaire et une fiche de renseignements lors des demandes d'admission.

Une sécurisation de la traçabilité de l'aide à la prise du médicament a été mise en place au FAS avec la mise en place d'une fiche d'émargement mensuelle nominative par usager, ainsi que la mise à jour du circuit des

rendez-vous médicaux.

Les événements indésirables de l'année ont été traités en réunions d'équipe, d'autres en lien avec le comité de vigilance pour respecter les procédures d'information et de signalement.

Le plan d'action des deux établissements fait l'objet d'une évaluation, ainsi que d'une mise à jour une fois par trimestre. C'est à ce moment-là que les nouveaux éléments, issus de réflexions et de groupes de travail divers, y sont intégrés.

La participation des personnes accompagnées

CONSEIL A LA VIE SOCIALE (CVS)

Un bilan du fonctionnement des CVS a été réalisé en 2021, identifiant la nécessité de former et d'accompagner les élus dans leurs missions. Dans ce cadre, un programme d'accompagnement pour l'ensemble des représentants a été élaboré en collaboration avec ETAPES. Ce programme, commencé à la fin de l'année 2022 et s'étant

poursuivi jusqu'à juin 2023, comprend des ateliers de développement des compétences destinés aux représentants des personnes accompagnées.

Le FAM/FAS a également été pilote d'une formation expérimentale visant à élaborer une proposition de formation pour tous les établissements de l'Accueil Spécialisé avec les élus du CVS. Pour soutenir la montée en compétence des élus des personnes accompagnées et des professionnels, de nouveaux outils inspirés de « Facile à lire et à comprendre » ont été

mis en place, comprenant notamment de nouveaux formulaires de convocation, d'ordre du jour et comptes rendus de réunions.

En parallèle, ce programme a permis de redynamiser la participation des résidents aux conseils de maison sur les différents appartements, appuyant ainsi l'importance du droit d'expression de chacun tout en facilitant l'accès à l'information.

En cours d'année 2023, le CVS s'est réuni à trois reprises.

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Les activités d'accompagnement éducatifs

• PROJETS PERSONNALISÉS

Pour l'internat : 100 %, des projets ont été réactualisés.

Pour l'externat : 90 % des projets ont été réactualisés dont deux qui ont été reportés par la famille.

• ACTIVITÉS

En recherche permanente pour offrir une qualité de vie alliant partage, convivialité, maintien des acquis et activités sportives pour certains, les équipes

d'accompagnement ont impulsé plusieurs activités, que ce soit de façon individuelle ou en groupes. Au rythme des saisons et en lien avec les fêtes calendaires, des animations ont été organisées tant en interne qu'à l'extérieur de l'établissement. Ces activités incluent des journées festives et la journée auto moto.

Des prestataires extérieurs ont été invités à intervenir, notamment pendant la période estivale comme la chorale de Duttlenheim, Impact, etc...

La période de Noël a été particulièrement riche en activités

et sorties et le repas de Noël, organisé sur le site, a été un moment très apprécié par les usagers.

Huit séjours de vacances ont eu lieu pour 35 usagers, en Corse, en Espagne, dans le sud de la France, dans les Vosges, accompagnés par des professionnels de la structure. Deux séjours ont été programmés par des organismes extérieurs pour 14 usagers.

• PARTENARIAT

Un don a été versé en octobre 2023 par l'association Raoul Clainchard venant soutenir les

projet de réaménagement de la salle de motricité qui permettra d'offrir aux usagers un environnement adapté à l'exercice physique et sportif, tout en offrant un nouvel espace de travail pour les différentes prises en soin réalisées. Une nouvelle

personne bénévole intervient tous les mercredis pour des activités au sein du FAS internat. Deux nouveaux partenariats ont été créés : l'un avec une intervenante en médiation animale nommé Cœur Papillons et le second avec l'école élémen-

taire d'Oswald. Le partenariat avec le lycée de Molsheim, Camille Schneider, a été reconduit en 2023 avec de nouveaux projets, notamment l'intervention de jeunes lycéens lors des activités.

Les activités de soins et santé

Le déploiement du dossier unique de l'usager informatisé concerne également le volet soins et médical. Les IDE ont commencé à être formés aux spécificités de ces items.

La directrice des Soins a suivi une formation « référent Hygiène » afin d'accompagner au mieux les équipes.

Les axes de travail principaux des projets de soin :

100% des usagers ont un projet de soin intégré au projet personnalisé. Les axes, ci-dessous, démontrent l'importance de préserver les acquis et de faciliter l'accès aux soins. Un résident est porteur de GEP (Gastrostomie Percutanée Endoscopique). Des ateliers animés par les IDE comme l'éducation à l'hygiène des mains et à la lutte contre la sédentarité sont planifiés.

1.4

AXES de travail principaux FAS/FAM Duttlenheim	Nb de personnes concernées
Préserver la mobilité et la locomotion	14
Surveillance des apports nutritionnels par une alimentation adaptée en texture et en calorie	10
Suivi et accompagnement médical	9
Surveillance de l'état cutané	7
Habitude aux soins	7
Education à l'hygiène des mains	6
Surveillance de l'état neurologique	3

La Démarche d'Amélioration de la Qualité :

La procédure de précautions standards est évaluée et les procédures de précautions complémentaires et de gestion des excréta sont validées. En lien avec le CPIAS (Centre d'appui pour la Prévention des Infections Associées aux Soins), des procédures sur l'hygiène et l'alimentation par GEP sont créées. La procédure du circuit du médicament a été évaluée et des ajouts effectués.

Les actions de prévention cancer réalisées dans l'année :

En Septembre, l'équipe du CRCDC, en lien avec le projet HANDICANCER, est intervenue sur site pour une information sur les dépistages systématiques du cancer. 6 résidents, 12 salariés et 1 famille étaient présents. Le CVS a été informé. Les dépistages systématiques sont suivis par les IDE du site.
Cancer colorectal : 5
Cancer du sein (mammographie) : 4
Cancer gynécologique : 1

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 rappel contre la COVID pour 30 résidents et contre la grippe saisonnière pour 39 résidents et 4 externes ont été réalisées sur site. Ces campagnes ont concerné également les professionnels volontaires de l'établissement.
Le comité de pilotage de prise en compte de la douleur s'est (suite, page suivante)

réuni 4 fois au cours de l'année, la procédure et les formulaires «état de douleur non supposée» et d'«expression de la douleur» sont validés et les dossiers douleurs sont en cours de constitution. Les équipes d'accompagnement ont bénéficié d'une information à ce sujet. Suite au CVS et sur demande

des parents, une information sur les directives anticipées et les niveaux de soin a été réalisée.

Le dépistage dentaire par handident a concerné 18 résidents et 5 ont bénéficié de soin sous anesthésie générale.

Les perspectives marquantes 2024 :

- Poursuite du déploiement du logiciel métier ISTYA Parcours qui intègre le dossier médical et de soin de la personne.
- Poursuite du déploiement des dossiers « douleur »

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

L'autodétermination

Six professionnels sont référents autodétermination. Plusieurs réunions d'échanges, de partage d'expérience et de mise en situation sont organisées tout au long de l'année. Un axe du projet personnalisé est consacré à cette thématique.

Un atelier VARS est en place au FAS Externat.

La transformation de l'offre

La transformation de l'offre existe depuis quelques années au sein du FAS externat. En effet, 2 à 3 personnes sont accueillies à raison de 2 à 3 journées par semaine ce qui nous permet d'accompagner 11 personnes au lieu de 9 autorisées par l'agrément.

Pour le FAM externat, cette dynamique n'est pas encore en vigueur suite à un refus des familles.

Le FAM et le FAS (plus récemment) disposent d'une place d'accueil temporaire respectivement depuis 2018 et 2023 (pour le FAM sur l'appartement qui accompagne des personnes TSA). Ce dispositif nous permet, entre autres, de créer des passerelles entre les externats et les internats, mais également de favoriser le droit au répit des familles qui en font la demande.

A noter également l'accompagnement de 3 personnes accueillies au FAS externat pour des stages en immersions en ESAT afin de favoriser une réorientation.

PERSPECTIVES 2024

FAS / FAM DE DUTTLENHEIM

L'année a été particulièrement riche, ponctuée par de nombreux événements, tous systématiquement en lien avec le projet associatif et d'établissement, mis en corrélation avec les projets personnalisés des usagers.

Il est important de souligner que ces actions ont pu être réalisées grâce à l'engagement de chaque professionnel, malgré la forte tension RH, une nouvelle fois observée, tout au long de cette année. Pour l'année à venir, en lien avec le CPOM, de nouvelles pistes d'organisation sont à prévoir.



41

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



40 PLACES AUTORISÉES



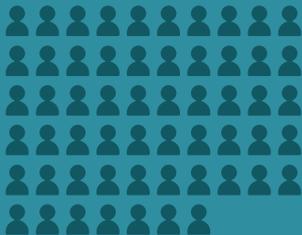
2 ADMISSIONS



1 SORTIE

57

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



52

PROFESSIONNELS
EN ETP



RÉSIDENTE DE LA GROSSMATT FAM HOENHEIM

1.4

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Le FAM Résidence de la Grossmatt est un établissement d'internat de 40 places pour personnes handicapées.

En 2022, la moyenne d'âge est de 44,66 ans. La plus jeune ré-

sidente a 24 ans et le doyen a 71 ans.

En 2023, la moyenne d'âge est de 44,10 ans. La plus jeune résidente a 20 ans et le doyen a 72 ans.

A noter un léger rajeunissement suite à la dernière admission.

La difficulté majeure, au moment des admissions, est liée aux chambres doubles.

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

● **Agrément / autorisation:** le **FAM** dispose d'un agrément pour accueillir 40 personnes adultes en internat.

● Places autorisées et places installées :

Depuis quelques mois, le FAM accompagne à nouveau 40 personnes. Pendant plusieurs mois, une place était bloquée en attente d'une place en ac-

cueil temporaire. En raison de la demande et des situations complexes, la dernière place a été pourvue en attente de l'agrément officiel.

Flux FAM	Entrée	Sortie	Taux de rotation	Fille active
2022	2	3	6.25%	42
2023	2	1	3.75%	41

— Durée moyenne de l'accompagnement des usagers sortis :

Une personne est sortie du FAM pour une réorientation vers la MAS de Lingolsheim après un accompagnement de 33 ans, 3 mois et 1 semaine soit 12 138 jours de prise en charge.

Les deux nouvelles admissions correspondent à une réorientation du FAM de Duttlenheim vers Hoenheim pour des questions de sécurité et à une orientation d'un IMPRo vers le FAM.

Fin 2023, la liste d'attente au FAM est de 28 personnes et ceci après la mise à jour de Via trajectoire en parallèle avec la liste d'attente interne.

— Analyse de l'activité annuelle :

Le nombre de journées réalisées au FAM : Le prévisionnel est de 13 100 journées, alors que le réel est de 12 423. A noter un écart de - 677 journées contre - 749 journées en 2022. Celui-ci s'explique par des retours en famille réguliers, des hospitalisations pour un total de 202 journées, ainsi qu'une place non occupée en attente de la transformation d'une place d'accueil permanent en accueil temporaire.



L'organisation interne

L'année 2023, a été une nouvelle fois marquée par le turnover. Ces mouvements nécessitent à chaque fois un temps d'immersion et de formation, ainsi qu'une réadaptation de la dynamique des équipes.

A noter pour 2023 : 43,93 ETP en CDI, plus des contrats d'apprentissage ce qui fait un total de 52,93 ETP.

L'année a été marquée par 6 départs : 5 démissions (pour une nouvelle orientation professionnelle ou encore 2 personnes dont les contrats étaient encore suspendus suite aux mesures COVID-19, un départ suite à une inaptitude).

En parallèle, 3 nouvelles personnes sont embauchées. De nombreux contrats en CDD sont venus palier aux difficultés de recrutement.

Dans un souci d'accompagnement des résidents, notre réflexion au niveau de la sécurité – qu'elle soit médicale ou autre – reste la priorité dès lors que des nouveaux professionnels sont embauchés. Pour répondre à la problématique du recrutement d'un IDE au sein de l'équipe médicale, il a été créé pour 6 mois un poste de Coordinateur Parcours Santé, de formation AS, en soutien à l'IDE en poste.

La dynamique d'amélioration

Le DACQ (Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité) est une instance ancrée et identifiée au sein de la Résidence de la Grossmatt. Les réunions permettent la mise à jour des différents documents institutionnels et la présentation de protocoles / procédures. Le suivi du plan d'action est revu 1 fois par trimestre et la priorisation des groupes de travail y est discuté.

Malgré des réunions annulées et une absence de 2 mois, la référente qualité a continué à assurer du mieux qu'elle pouvait le suivi de la démarche qualité.

En 2023, les projets d'appartements et le projet d'animation ont été validés. Un groupe de travail et de réflexion sur la sensibilisation de l'écologie au sein de l'établissement a été ouvert.

Une procédure d'évacuation incendie a été validée et présentée à l'ensemble du personnel lors d'une réunion générale.

La participation des personnes accompagnées

CONSEIL A LA VIE SOCIALE (CVS)

Un bilan du fonctionnement des CVS a été réalisé en 2021 identifiant la nécessité de former et d'accompagner les élus dans leurs missions. Dans ce cadre, un programme d'accompagnement pour l'ensemble des représentants a été élaboré en collaboration avec ETAPES. Ce programme comprend des ateliers de développement des compétences destinés aux représentants des personnes accompagnées ; il a débuté à la fin de l'année 2022 et s'est poursuivi jusqu'en juin 2023.

Aussi, les représentants des professionnels ont pris leur rôle très au sérieux et ont, avant chaque réunion de CVS, procédé à un accompagnement des représentants des résidents, en lien avec les conseils de maisons, pour relever la parole de chacun. Ces questions ont fait l'objet d'un point particulier lors des CVS avec des réponses apportées systématiquement. Après chaque CVS, ces mêmes représentants ont fait un retour aux résidents via les conseils de maison.



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 adaptés avec la ville de Bischheim).

Des projets communs sont régulièrement proposés avec le FAS/FAM de Duttlenheim comme des séjours de vacances, des rencontres inter-établissements ou des invitations mutuelles. Nous sommes aussi en lien avec la MAS de Lingolsheim, notamment autour de trois événements majeurs liés à la vie spirituelle (fêtes de Pâques, Noël et rencontre de fin d'année).

Les activités d'accompagnement éducatifs et de professionnalisation

Au cours de l'année 2023, nous avons dû réinterroger l'accompagnement d'une jeune personne aux troubles psychiques associés à une déficience mentale, que nous avons accueillie l'an passé. En effet, afin de pouvoir poursuivre son accueil, il a été indispensable de lui proposer une chambre individuelle, ce qui a entraîné un changement d'appartement. Malgré ces adaptations, nous constatons que des séjours de ruptures en psychiatrie restent indispensables.

Dans le cadre de la fluidité des

Un nouveau partenariat avec la société TENOR facilite l'intervention d'AVS dans l'établissement. Ce projet est à l'origine d'une demande des résidents. Il répond à leur besoin de sortir, de rencontrer et d'échanger avec des professionnels extérieurs à la résidence. Celui-ci a été validé par les familles/tuteurs lors des rencontres annuelles.

Dans un esprit d'ouverture et de rencontres, nous avons répondu favorablement à une proposition d'un groupe de jeunes de la commune de Hoenheim souhaitant proposer des animations, activités, sorties sur leurs temps libres. Une première rencontre a déjà eu lieu autour de la confection de « Bredeles » sur la période de Noël.

parcours, des ponts existent inter-établissements pour faciliter des orientations adaptées. Ainsi, nous avons accueilli une jeune femme autiste dont l'accompagnement dans un environnement plus ouvert au sein de l'Association posait des difficultés importantes de sécurité (fugues).

Nous avons également entendu et soutenu le souhait d'une résidente qui a exprimé la volonté de changement et de rejoindre la MAS de Lingolsheim. Cela a représenté l'aboutissement d'une année d'accompagnement dans le respect du projet associatif favorisant l'autodétermination (entretiens avec psychologue, équipe, famille).

Afin d'enrichir encore les opportunités de rencontres et d'ouvertures sociales des résidents, des liens se sont établis avec la MAS Marie Rose Harion. Ils permettent des invitations mutuelles à différents événements.

Un masseur professionnel se déplace une fois par mois afin de proposer des moments de détente et bien-être aux résidents qui le souhaitent.

Afin de faire connaître l'établissement et les résidents, des expositions de leurs œuvres, réalisées en atelier « Arts Plastiques », sont régulièrement proposées au public. Certains résidents ont fait don de l'une de leurs œuvres qui a été vendue lors du gala de charité de l'association en novembre.

Conjointement et dans un souci de rééquilibrage des appartements, des mouvements internes ont été effectués. Ils ont tenu compte des besoins des résidents et se sont montrés pertinents. Ainsi, une jeune femme non autiste qui était accueillie au sein d'un groupe de personnes au profil TSA a été réorientée sur un autre appartement. Cela a permis l'accueil d'une jeune femme présentant des troubles du spectre autistique.

Les activités de soins et santé

Le déploiement du dossier «unique du résident» informatique concerne également le volet soin et médical. L'IDE a commencé à être formée aux spécificités de ces items.

La directrice des Soins a suivi une formation « référent Hygiène » afin d'accompagner au mieux les équipes. L'année est marquée par la difficulté de recrutement d'un poste d'IDE à 50%. Une expérimentation a été mise en place avec l'ouverture d'un poste de Coordinateur Parcours Santé (profil Aide-soignant) qui travaille en collaboration avec l'IDE.

• Les axes de travail principaux des projets de soin :

50% des résidents ont un projet de soin intégré au projet personnalisé.

Les axes, ci-dessous, démontrent la vigilance au quotidien d'un public fragile, 9 résidents ont été hospitalisés, 11 sont allés aux urgences et pour 2 d'entre eux une hospitalisation a suivi. 2 résidents sont décédés cette année.

AXES de travail principaux Résidence de la Grossmatt	Nb de personnes concernées
Prise en compte de la douleur	7
Mise en place suivi et évaluation du petit et grand appareillage	7
Surveillance des fausses routes	6
Surveillance de l'état cutané	5
Préserver la mobilité et la locomotion	3
Surveillance des apports nutritionnels par une alimentation adaptée en texture et en calorie	3
Habituation aux soins	3

1.4

Les conventions :

Une convention avec une sage-femme est formalisée afin de faciliter le dépistage de première intention du cancer du sein, de suivre les traitements et de palier aux douleurs.

La Démarche d'Amélioration de la Qualité :

La procédure de précautions standards est évaluée et les procédures de précautions complémentaires et de gestion des excréta sont validées. En lien avec le CPIAS (Centre d'Appui pour la Prévention des Infections Associées aux Soins), des procédures sur l'hygiène et l'alimentation par GEP sont créées.

La procédure du circuit du médicament a été évaluée et des

ajouts effectués.

Les actions de prévention cancer réalisées dans l'année :

En septembre, l'équipe du CRCDC, en lien avec le projet HAN-DICANCER, est intervenue sur site pour une information sur les dépistages systématiques du cancer. 10 résidents, 10 salariés et 7 familles étaient présents. Le CVS avait été informé. Une des actions qui sera à mettre en place est la recherche et la traçabilité des antécédents médicaux des familles des résidents.

Le CRCDC est intervenu également auprès des équipes pour une information sur la palpation mammaire et les points de vigilance à avoir au quotidien.

Les dépistages systématiques

sont assurés par les IDE du site (3 dépistages colorectaux et 7 dépistages cancer du sein).

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 rappel contre la COVID-19 pour 32 résidents et contre la grippe saisonnière pour 36 résidents ont été réalisées sur site. Ces campagnes ont concerné également les professionnels volontaires de l'établissement. 27 résidents ont bénéficié d'un dépistage dentaire avec handident. 2 sont allés en libéral et pour 3 résidents la famille a pris le relais.

(suite, page suivante)

Le comité de pilotage de prise en compte de la douleur s'est réuni 4 fois au cours de l'année: la procédure et les formulaires «état de douleur non supposée» et « expression de la douleur » sont validés et les dossiers douleurs sont en cours de constitution. Les équipes d'accompagnement ont bénéficié d'une information à ce sujet.

Suite au CVS, et sur demande des parents, une information sur les directives anticipées et les niveaux de soin a été réalisée.

Les perspectives marquantes 2024

- Poursuite du déploiement du logiciel métier ISTYA Parcours qui intègre le dossier médical et de soin de la personne.
- Déploiement des dossiers « douleur »

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

■ L'autodétermination

La formation des référents est assurée selon une démarche associative bien définie. En parallèle, le FAM résidence de la Grossmatt a été parmi les premiers établissements à effectuer le coaching des équipes au vu de déployer concrètement cette démarche. Une journée de formation, qui a attiré largement plus de personnes que

les référents, a permis de définir les grands objectifs à mettre en œuvre avec notamment un projet : «Moi et mon choix». Ce dernier a été présenté aux membres du CVS, mis en œuvre au sein de la résidence et fera l'objet d'une évaluation d'ici à 6 mois. Chaque résident aura sa fiche «Moi et mon choix», l'idée étant de faire émerger de nouveaux besoins au fil de l'eau.

■ La transformation de l'offre

Le FAM de la Grossmatt étant un établissement d'hébergement classique, les accueils séquentiels n'ont pas pu s'organiser. Par ailleurs, l'établissement est en attente de la transformation d'une place d'accueil permanent en accueil temporaire et ceci suite au départ en habitat inclusif d'une personne. A noter que l'année écoulée a permis à cette personne de confirmer son choix d'habitat inclusif.

De plus, il est à noter l'inscription de quelques résidents dans des activités dites de sport adapté afin de leur faire profiter d'un échange avec d'autres établissements et une découverte d'une pratique particulière.

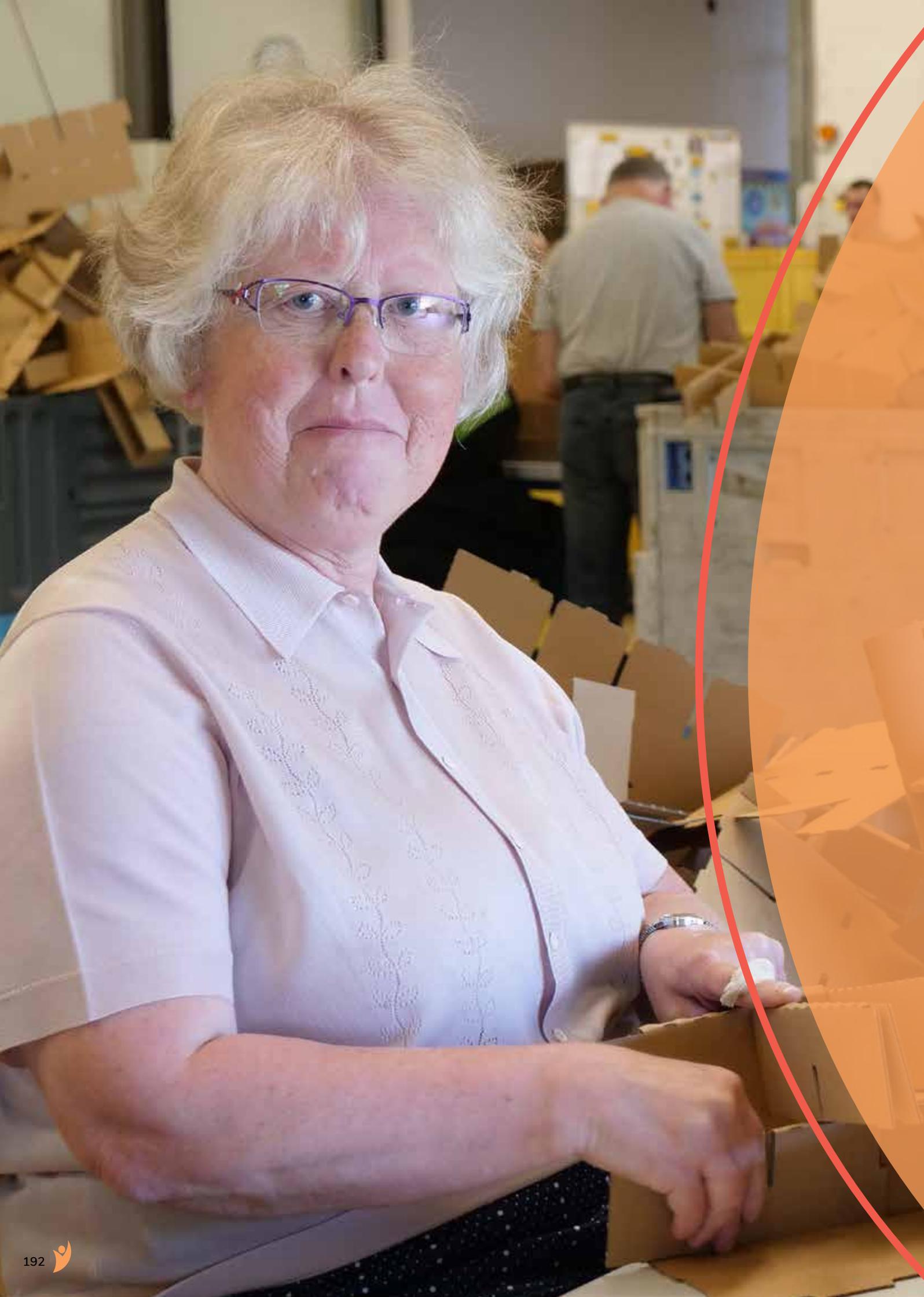
Enfin, selon la volonté de certains résidents, une ouverture vers l'extérieur a pu se mettre en place grâce à l'intervention d'AVS qui proposent des temps d'activités à l'extérieur de la résidence et financés par les tuteurs.

PERSPECTIVES 2024 RÉSIDENCE DE LA GROSSMATT FAM HOENHEIM

L'année a été particulièrement riche, ponctuée par de nombreux événements, tous systématiquement en lien avec le projet associatif et d'établissement, mis en corrélation avec les projets personnalisés des usagers.

Il est important de souligner que ces actions ont pu être réalisées grâce à l'engagement de chaque professionnel, malgré la forte tension RH une nouvelle fois observée tout au long de cette année. Pour l'année à venir, en lien avec le CPDM, de nouvelles pistes d'organisation sont à prévoir.

“ SELON LA VOLONTÉ DE CERTAINS RÉSIDENTS, UNE OUVERTURE VERS L'EXTÉRIEUR A PU SE METTRE EN PLACE GRÂCE À L'INTERVENTION D'AVS QUI PROPOSENT DES TEMPS D'ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR “





1.5

PÔLE
TRAVAIL ET
FORMATION



LE MOT DU DIRECTEUR

Bruno VILAIN,
Directeur du Pôle Travail



L'année 2023 a été une période de transformation significative pour le Pôle Travail de l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace. Tout au long de cette année, nous nous sommes efforcés de renforcer notre engagement envers l'inclusion des personnes en situation de handicap, tout en naviguant à travers les défis financiers et opérationnels. Ce rapport met en lumière les efforts et réalisations de notre équipe, soulignant notre engagement envers l'excellence et l'inclusion.

Fin d'un cycle

L'année a été marquée par des changements au niveau de l'équipe de management du pôle. Je souhaite remercier Pascal LAPP, Nicolas GALMAN, Michael BIBER, Hélène PROBST et Yann REVERCHON pour leurs apports respectifs à notre pôle. Une nouvelle équipe est en train de se construire.

L'environnement économique, avec les coûts de l'énergie et notre difficile équilibre financier, l'environnement politique, avec la guerre en Palestine et les instabilités de livraison, l'environnement juridique des ESAT/EA avec la transformation de l'offre, l'évolution des besoins des personnes accompagnées et de nos clients nous obligent à nous réinventer et à adapter nos stratégies et opérations.

Une nouvelle approche plus flexible et innovante pour relever les défis et saisir les opportunités, avec un accent particulier sur l'amélioration de la qualité de service et l'efficacité opérationnelle, est à trouver.

Lancement de Nos Actions de Réduction de Coûts

Face à un contexte économique difficile, nous avons initié des actions de réduction de coûts visant à réduire nos pertes sans compromettre la qualité de nos services. Ces mesures incluent la rationalisation des processus, la négociation de meilleurs tarifs avec nos fournisseurs et l'augmentation des prix de certains de nos services comme pour le transport ou la restauration.

Développement de Nos Projets d'Inclusion

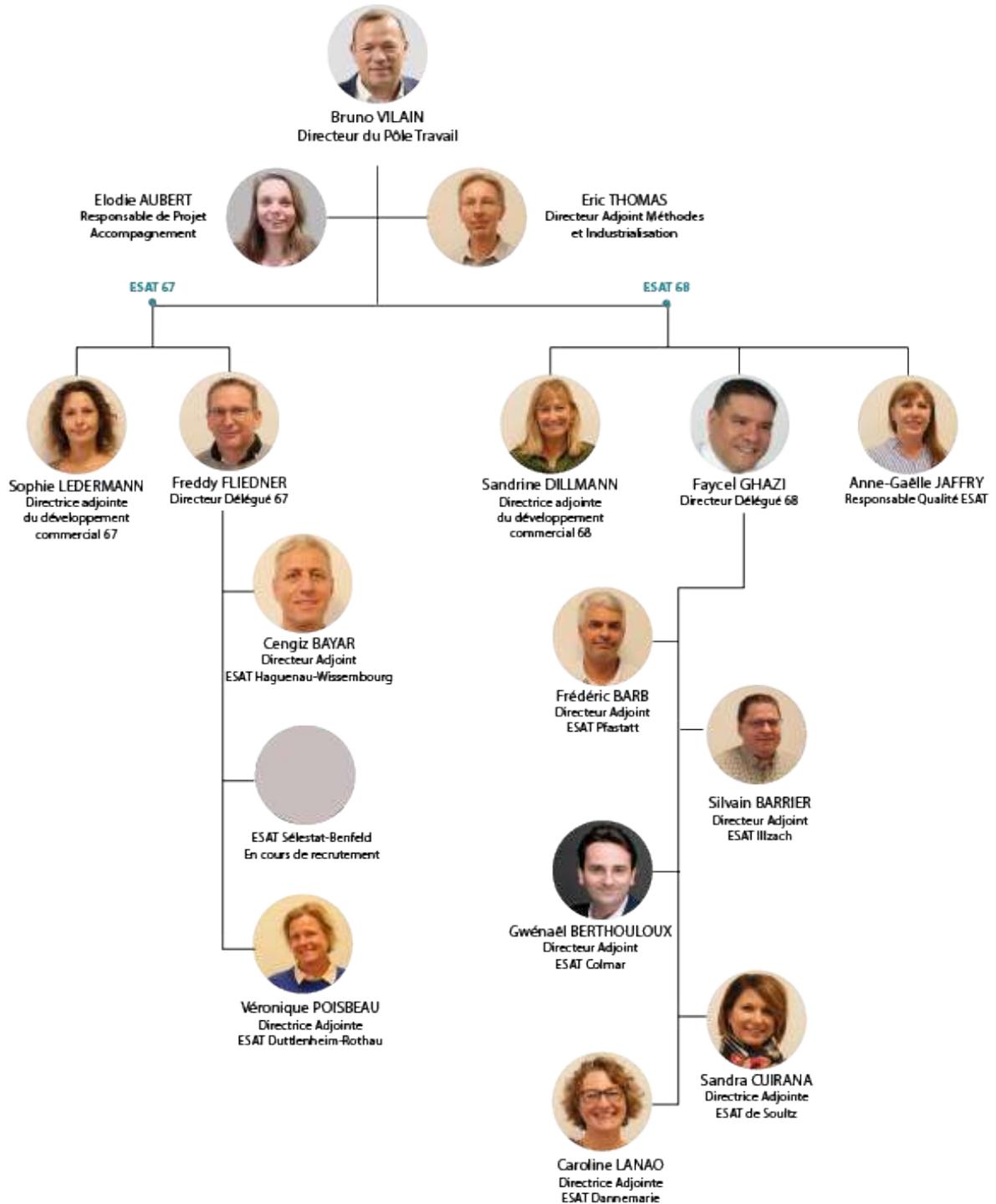
L'un des points forts de 2023 a été le développement et la réussite de nos projets d'inclusion, témoignant de notre engagement envers l'insertion des personnes en situation de handicap dans le monde ordinaire. Grâce à des partenariats stratégiques et à des programmes innovants, nous avons réussi à faciliter l'inclusion de nombreuses personnes, leur offrant des opportunités d'emploi et de formation dans divers secteurs.

En dépit des défis rencontrés, l'année 2023 a été une période de progrès significatifs pour le Pôle Travail de l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace. Grâce à la détermination de notre nouvelle équipe de management, à nos efforts de réduction des coûts, au développement de nos projets d'inclusion, nous posons les fondations pour un avenir plus inclusif et durable. Nous restons déterminés à poursuivre notre mission et à renforcer notre impact dans l'année à venir.

Nous tenons à remercier tous nos collaborateurs, partenaires et donateurs pour leur soutien continu et leur engagement à nos côtés. Ensemble, nous continuons à faire la différence dans la vie des personnes en situation de handicap, en travaillant sans relâche pour leur intégration et leur épanouissement dans le monde ordinaire.

ORGANIGRAMME

À JUIN 2024



1.5

CHIFFRES CLÉS

PÔLE TRAVAIL ET FORMATION

1144

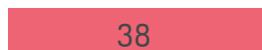
PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



1002 PLACES AUTORISÉES



38 ADMISSIONS



62 SORTIES



216

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



207

PROFESSIONNELS
EN ETP



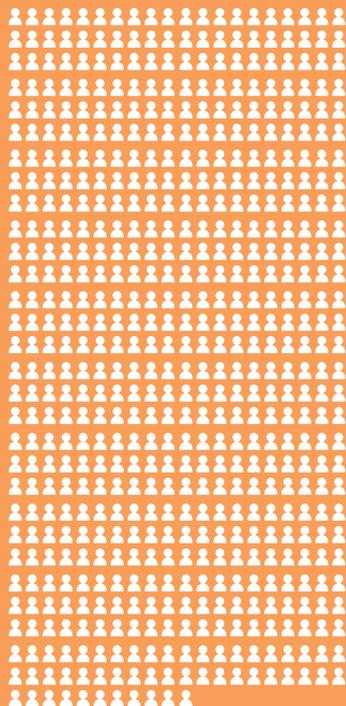
ESAT 68

ESAT 67

EA

591

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



525 PLACES AUTORISÉES

*dont 1 en place d'accueil
temporaire autorisée*



38 ADMISSIONS



47 SORTIES

120

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



116

PROFESSIONNELS
EN ETP



ESAT 68

ESAT PFASTATT Les Ateliers de la Cotonnade

ESAT ILLZACH Les Ateliers des 3 Rivières

ESAT SOULTZ

ESAT COLMAR

1.5



ESAT PFASTATT

2023 devait être une année ambitieuse même si tous les objectifs ne sont pas atteints, nous avons progressé dans de nombreux domaines. Tout d'abord, au niveau de l'accompagnement avec la mise en place d'un nouvel outil « Istya Parcours » pour remplacer CDM et le développement de l'autodétermination. Sur le volet économique

avec un EBE positif et des activités de service en progression sur le chiffre d'affaires et enfin sur la partie professionnelle avec un restaurant qui a un bon niveau de fréquentation. « Le 40 » est la fierté des travailleurs qui accueillent les convives. Bien qu'en progression, le chiffre d'affaires n'a pas atteint les objectifs prévisionnels pour 2023.

ESAT ILLZACH

Pour l'ESAT d'Illzach, l'année 2023 a certainement été l'année la plus stable après plusieurs années de perturbations diverses depuis 2020. L'effectif des encadrants a pu notamment retrouver une

certaine stabilité. Nous avons pu ainsi sortir du mode « urgence » et s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue plus constructive et plus bénéfique avec à la clé un résultat économique positif.

ESAT SOULTZ

2023 a été une année de défis et de changements pour l'ESAT de Soultz ; défis pour atteindre les objectifs avec un CA et un EBE (- 178 K€) qui restent néanmoins en retrait par rapport aux attendus. Défis également dans le développement de l'activité Espaces Verts, qui là encore, malgré une belle progression (+ 7 %) n'atteint pas encore l'objectif. Les équipes ont été mobilisées par beaucoup de changements avec le déploiement des dossiers usagers dans « Istya Parcours » et

l'information sur l'autodétermination dispensée à 100 % aux encadrants. 2023 est une année qui a marquée douloureusement les esprits avec la fermeture du restaurant et un changement de métier à appréhender quant à la prise en charge des repas. Les équipes se sont également mobilisées, tout au long de l'année, puisque l'effectif global est non stabilisé et le départ en retraite du responsable de production en octobre a pu ajouter une difficulté à leur quotidien.

1.5

ESAT COLMAR

Arrivée en mai, la nouvelle direction du site de Colmar s'est employée à comprendre les enjeux et à développer une nouvelle dynamique d'équipe autour d'une nouvelle feuille de route. Cette feuille de route s'articule autour de 3 axes:

- Développer une activité vertueuse (vers l'équilibre financier, qualité d'accompagnement) ;

- Développer nos compétences (apprentissage et savoir-faire) ;
- Travailler ensemble, proposer et associer nos équipes de travailleurs (faire ensemble).

Cette nouvelle dynamique amorcée en 2023, commence à porter ses fruits. Elle devra se renforcer en 2024.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Au 31/12/2023, les ESAT accompagnent **544 personnes** : 141 à Pfastatt, 155 à Illzach, 95 à Soultz et 153 à Colmar. La répartition hommes/femmes est de **61 % d'hommes** pour **38 % de femmes**

20 % de l'effectif est à temps partiel, soit 109 personnes sur les 4 ESAT (31 personnes à Pfastatt, 22 personnes à Illzach, 23 personnes à Soultz, 33 personnes à Colmar).

Les personnes travaillant en ESAT proviennent de plus de 80 communes du Haut-Rhin et les lieux d'habitation des per-

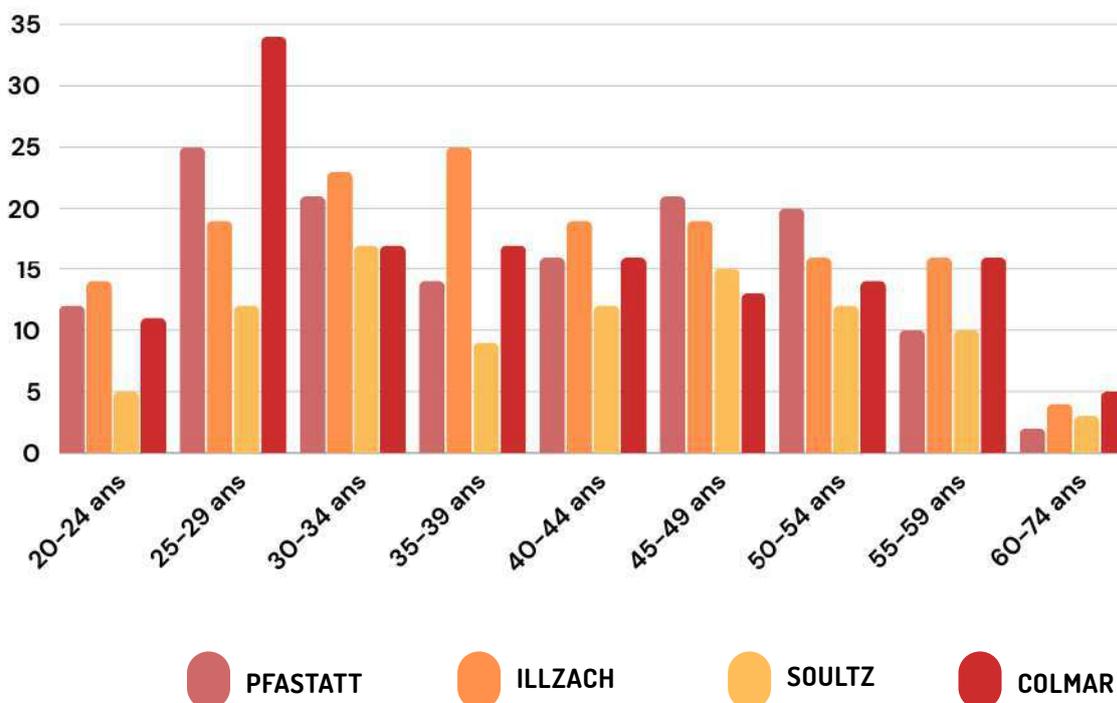
sonnes sont majoritairement situés en périphérie des bassins mulhousiens, colmariens et guebwillerois. La moyenne d'âge des personnes accompagnées au 31.12.2023 est de 39.83 ans.

Nous accueillons essentiellement des personnes avec une déficience intellectuelle légère ou moyenne. Depuis maintenant quelques années, nous accueillons un public présentant un handicap social ou psychique. Ce public demande un accompagnement plus spécifique.

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 139 stagiaires en provenance d'IMPro dont 22 venant des IMPro APBA. Nous avons accueilli 69 stagiaires en MISPE et 12 jeunes en aménagement CRETON ont pu être admis en 2023.

PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES AU 31/12/2023



LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

Les ESAT du Haut-Rhin (Pfastatt, Illzach, Sultz 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.

ESMS	Agréments <i>nombres de places</i>	Date de l'agrément initial	Modification
ESAT Illzach	144	09.1997	Décision n°2023-0307 du 17 avril 2023 modifiant la répartition des places entre les sites de Pfastatt, Sultz, Colmar et Illzach
ESAT Colmar	147	11.08.1972	
ESAT Mulhouse / Pfastatt	136	29.01.1969	
ESAT Sultz	98	19.04.1990	

Au total, 591 personnes ont été accompagnées en 2023 au sein des 4 ESAT. Il y a eu 38 admissions en 2023. Comme les années précédentes, il reste difficile d'atteindre le niveau d'admissions escompté.

47 personnes sont sorties des effectifs en 2023. Au 31/12/2023, nous accompagnons également 76 personnes sorties dans le cadre du suivi à 3 ans post ESAT.

Les sorties se décomposent de la manière suivante :

- 17 retraites
- 9 réorientations
- 9 sur décision de la MDPH
- 9 démissions
- 2 décès
- 1 sortie en milieu ordinaire de travail

1.5

ESAT PFASTATT

La moyenne de l'effectif est à 133,4 ETP pour un agrément de 136 places. Nous avons eu 15 personnes sorties (11.5 ETP) dont 2 décès, 2 démissions, 3 retraites, 6 réorientations, 2 sorties MDPH pour 10 admissions (10 ETP).

Les admissions viennent de différentes structures : 4 IMPro, 1 mutation interne et 5 amendements creton.

L'absentéisme est fortement impacté par des absences de très longues durées (jusqu'à 3

ans et demi) pour qui la cohérence du parcours professionnel se pose et doit être reconsidérée pour être mieux adaptée.

Un important travail d'informations collectives, de communication, de mises à jour des données MDPH et de rencontres avec nos partenaires a été réalisé en 2023. En 2024, nous allons initier les stages collectifs accompagnés afin de permettre au plus grand nombre de jeunes de connaître les activités de l'ESAT et de travailler les

prérequis avec nos partenaires de l'IMPro.

87 stages ont été réalisés au sein de l'ESAT, cela concerne 63 personnes.

Le départ de la psychologue, fin 2023, risque de perturber les admissions. C'est un point de vigilance pour la continuation de nos ambitions pour être à l'agrément en 2024.

ESAT ILLZACH

L'effectif moyen en 2023 a été de 144,1 personnes ce qui correspond à l'agrément du site. Cependant, il faut préciser que ce chiffre est biaisé par plusieurs absences de longues durées.

Il y a eu 13 sorties (10,9 ETP) dont 5 départs en retraite, 6 démissions ou décisions MDPH suite à de longues absences, 1 démission suite à un déménagement, 1 démission pour aller en milieu ordinaire.

Il y a eu 10 admissions dont 4 en atelier, 3 en Hygiène et Propreté et 1 en Espaces Verts. Les admissions viennent de différentes structures : 4 IMPro

APBA, 1 mutation interne et 5 venant d'autres IMPro.

Il y a eu beaucoup de mouvement RH en 2023. Plusieurs personnes étaient absentes depuis plusieurs années et certaines depuis avant la période COVID. Un travail d'accompagnement a été effectué pour les aider à repenser leur projet, plusieurs travailleurs ont fait des choix de vie qui les ont amenés à vouloir sortir de l'effectif.

En conséquence, il y a eu beaucoup d'admissions en 2023 ce qui a fait baisser la liste d'attente. Elle se composait de 3 personnes à fin décembre. Début 2024, il y a donc peu

de possibilité d'admission surtout sur le métier de l'Hygiène et Propreté. D'un autre côté, les demandes de stage en vue d'admission se sont développées depuis l'été 2023 et se poursuivront en 2024. Il y a eu 66 stages réalisés et 51 personnes ont été accueillies en stage en 2023. Cela devrait permettre de maintenir l'effectif mais nécessite une vigilance sur ce point.

ESAT SOULTZ

L'effectif moyen de l'ESAT de Soultz est de 97,75 personnes pour 1 agrément à 98. Il y a eu 9 sorties dont 5 départs en retraite, 1 réorientation au CDRS, 1 transfert à l'ESAT de Colmar et 2 démissions. Nous avons admis 7 nouvelles personnes : 6 en atelier et 1 en Hygiène et Propreté des locaux/restauration. En 2024, nous devons apporter une vigilance particulière

au fait de renforcer les sections des Espaces Verts et d'Hygiène et Propreté des locaux/restauration pour pouvoir nous développer : par le flux des admissions tout d'abord, puis par la mise en œuvre d'une politique de polyvalence intersections. Nous devons également innover pour dynamiser nos accueils puisque nous ne sommes pas encore à notre agrément.

Concernant la pyramide des âges, 42% de l'effectif se situe dans la tranche 45 et plus. Potentiellement, 13 personnes pourraient prétendre à leur retraite. Il faudra un point de vigilance sur ce sujet afin que l'agrément soit stabilisé.

ESAT COLMAR

La moyenne de l'effectif est à 142 ETP pour un agrément de 147 places. Nous avons eu 11 personnes qui sont sorties (9,4 ETP) dont 3 démissions, 5 retraites, 1 fin de période d'essai, 2 sorties (MDPH) pour 11 admissions (9,96 ETP). Les admissions viennent de dif-

férentes structures : 3 IMPro, 6 du milieu ordinaire, 1 venant de l'ESAT APBA, 1 venant d'un ESAT hors APBA.

L'une de nos priorités sur le second semestre 2023 a été d'atteindre l'agrément. Nos 11 admissions ont juste permis de maintenir notre effectif en

2023. Ce sera également une des priorités pour 2024.

61 stages ont été réalisés au sein de l'ESAT et 14 stages dans le cadre d'une MISPE (Mise en situation professionnelle en ESAT).

L'organisation interne

L'équipe de direction des ESAT 68 est constituée de la façon suivante : 1 directeur de pôle, 1 directeur délégué, 1 directeur de l'accompagnement

socio professionnel et 1 secrétaire de direction. En fin d'année, le directeur de l'accompagnement a quitté l'association. 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 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, Allotissement - 1 ETP

nier - 1 ETP, cuisiniers - 2 ETP, Allotissement - 1 ETP

L'année 2023 a surtout vu un changement au niveau de la direction des ESAT 68 (nouveau Directeur de pôle et nouveau Directeur Industriel). En ce qui concerne l'établissement, nous avons fait appel à de l'intérim pour renforcer l'équipe de l'UCP, suite à l'arrivée de nouveaux clients temporaires.

ESAT ILLZACH

L'ESAT d'Illzach, dit « Ateliers des 3 rivières », est basé dans la zone industrielle de l'Ile 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** profes-

sionnel : 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

En 2023, contrairement à l'année précédente, il y a eu peu de mouvement au niveau de l'effectif d'encadrement. Le CDD du moniteur logistique a été transformé en CDI. Plusieurs moniteurs ont dû être remplacés ponctuellement par des CDD. En fin d'année, notre psychologue a démissionné pour mener à bien d'autres projets. Un ½ poste de coordinateur n'a pas été remplacé.

“ DEPUIS MAINTENANT QUELQUES ANNÉES, NOUS ACCUEILLONS AUSSI UN PUBLIC PRÉSENTANT UN HANDICAP SOCIAL OU PSYCHIQUE. CE PUBLIC DEMANDE UN ACCOMPAGNEMENT PLUS SPÉCIFIQUE.”

1.5

ESAT 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 profes-

sionnel - 0.50 ETP, psychologue - 0.50 ETP

- **Service technique et logistique** : agent de maintenance - 1 ETP

L'année 2023 reste marquée par des changements RH au niveau de la direction du pôle travail et une stagnation des difficultés RH sur le site de Soultz. Nous subissons l'absence longue durée de 2 collaborateurs, cela impacte l'organisation quotidienne et l'intégrité

du bâtiment (un moniteur remplacé, mais absence de longue date de ce remplaçant), et un agent d'entretien non remplacé depuis environ 2 ans. L'activité Espaces Verts a également été impactée car il n'y a aucun binôme en l'absence du moniteur référent. Il va falloir mettre en œuvre en 2024 une vraie politique de remplacement afin que nous puissions développer l'activité et remettre le bâtiment en état.

ESAT COLMAR

Le site est au 165 rue du Ladhof à Colmar dans une zone industrielle desservie par les transports en commun.

- **Encadrement** : directeur adjoint - 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

L'année 2023 est marquée, no-

tamment, par le changement de direction du site en mai.

Côté équipe, des changements sont à venir sur 2024, avec le départ à la retraite de l'agent polyvalent (1 ETP), la démission de l'un des moniteurs sur l'activité reprographie (Copie Rapide) et la mutation de l'une des chargées de parcours professionnel vers le site de Sélestat.



La dynamique d'amélioration

- 43 nouveaux documents sont enregistrés dans notre base documentaire pour les ESAT 68.
- 25 évolutions de la version des documents dans notre base documentaire pour les ESAT68.

La participation des personnes accompagnées

Chaque établissement compte 1 Conseil de la Vie Sociale (CVS) ayant pour objet de traiter les 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. 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 Pfastatt, Illzach, Soultz et Colmar au sein du Comité sur la fin d'année 2022.

Le plan de transformation des ESAT, dont les décrets d'application ont été publiés fin 2022, a instauré 2 nouvelles dispositions permettant d'élargir la participation des travailleurs.

Un délégué des travailleurs a été élu sur chaque site. Celui-ci

dispose d'un mandat de 3 ans et de 5 heures de délégation par mois. Il est 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, sera mise en place en 2024. Lors de ses réunions trimestrielles, cette instance émettra des avis et formulera des propositions sur les sujets précédemment cités.

La composition de l'instance mixte est définie comme suit :

- 1 titulaire / 1 suppléant peut potentiellement être désigné par le CVS
- Le délégué des personnes (travailleur de l'ESAT)
- Le représentant des professionnels de l'ESAT au sein du CVS
- Le directeur adjoint de l'ESAT

1.5

ESAT PFASTATT

Les réunions CVS se font de manière trimestrielle avec l'ensemble des représentants et des élus. Chaque mois, une réunion a lieu avec les travailleurs afin d'aborder la vie de l'établissement. L'instance a été enrichie avec l'élection d'un délégué des travailleurs qui participe aussi aux réunions CVS.

La mise en place d'un compte

rendu en FALC permet une restitution plus aisée des échanges qui ont lieu lors des réunions.

Les réunions-débats et formations autour de l'autodétermination ont permis aussi aux familles de s'impliquer différemment dans le quotidien des personnes accompagnées et aux travailleurs de se projeter dans leur projet professionnel

en ayant un autre regard.

L'implication des travailleurs au sein du Comité Social est toujours aussi importante avec la mise en place de moyens favorisant l'accès à la culture, ainsi que l'animation d'événements au sein de l'établissement (distribution de gâteaux, animation pour la fête de Noël, ...).

ESAT ILLZACH

En 2023, 4 CVS ont été tenus. Cette instance est particulièrement bien investie par les ouvriers. Une boîte à idées a été mise en place. Elle alimente une liste de questions et propositions toujours constructives. En fin d'année, il y a également eu un CVS exceptionnel transverse sur l'ensemble des ESAT du Haut-Rhin. Cela a permis de se connaître et de faire un bilan des actions menées. Comme dans l'ensemble des

ESAT, un délégué des travailleurs a été élu parmi 4 candidats. Cette instance nouvelle prendra sa place en 2024. Pour la deuxième année consécutive, un groupe de travail composé majoritairement d'ouvriers a travaillé sur des propositions permettant une démarche plus responsable de l'établissement. Ils se sont donnés le nom de « Fourmis vertes ». Ils ont fait de la pédagogie auprès des collègues.

Ils ont également mis en place des actions concrètes débouchant sur une réduction de la consommation d'énergétique et de ressources naturelles. Cette démarche s'inscrit dans une logique RSE.

Cette année chargée et dynamique a été ponctuée de moments conviviaux comme la « Pizza Partie », avant les congés d'été, qui a eu un grand succès.

ESAT SOULTZ

1 réunion CVS par trimestre s'est tenue en 2023 avec en plus l'élection d'un délégué des travailleurs. Le compte rendu est maintenant accessible en FALC.

Le Comité Social est également

actif avec 1 réunion mensuelle et 1 permanence hebdomadaire sur site. Les 3 travailleurs sont mobilisés autour de cette thématique et prennent à cœur de remplir leur rôle. Enfin, depuis la fin d'année, 1 représentant des travailleurs a été

élu : il tient une permanence hebdomadaire. Ces diverses instances incitent les travailleurs à prendre en main leur statut de travailleur et pour certains, leur donnent la possibilité d'être acteurs de leur quotidien.

ESAT COLMAR

En 2023, 4 réunions de CVS ont été tenues. A partir du 2nd semestre, l'ensemble des communications, relatives à cette instance sont passées en mode FALC (Facile à Lire, Facile à Comprendre). Les équipes et

le CVS ont été informés sur le rôle de l'instance mixte et du délégué des travailleurs. Fraîchement élu, ce dernier a reçu une formation complète pour l'accompagner dans son nouveau mandat.

En parallèle des réunions de CVS, nous avons tenu des CVS intermédiaires en interne, afin de multiplier nos temps de remontées de nos équipes (5 CVS intermédiaires en plus des 4 CVS ordinaires).



LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

En matière de formation professionnelle

Le plan de formation des travailleurs 2023 comprenant essentiellement des formations professionnalisantes (conduite d'engins, hygiène/propreté, norme RABC et couture en blanchisserie et HACCP en restauration...) a été réalisé à 91%. Plusieurs travailleurs ont également pu participer à des actions supplémentaires financées par l'OPCO Santé sur la thématique des dangers des réseaux sociaux.

Au total, 32 actions de formation ont pu être organisées sur le plan de développement des compétences. Les dépenses totales de formations s'élèvent à près de 46 000 euros.

Sur les 32 actions de formation: 11 actions de sensibilisation, 18 de professionnalisation et 3 certifiantes.

Afin de compléter ce plan de formation, les travailleurs ont pu être formés par notre centre de formation interne ETAPES sur différentes thématiques : autodétermination, se présenter en entreprise, dangers des réseaux sociaux, initiation à la retraite.

- 235 travailleurs ont suivi au moins une formation au cours de l'année 2023 (370 participations au total) dont 179 personnes ont bénéficié d'un financement par l'OPCO.
- 18 personnes ont pu présenter une Reconnaissance des Acquis de l'Expérience devant un jury.
- 30 personnes ont pu participer au Duo Day
- 49 personnes sont intervenues au sein d'une entreprise dans le cadre d'une mise à disposition
- 106 personnes ont pu réaliser un détachement au sein d'une entreprise du milieu ordinaire

- 8 travailleurs ont pu participer à une formation au sein de notre cuisine d'application du Felsbourg à Mutzig.

Pour faire suite à l'action de sensibilisation au permis B qui a été expérimentée à Pfastatt en 2022, 8 travailleurs se sont inscrits auprès d'une auto-école dans le but d'obtenir leur permis B ou AM. Le projet a été un succès et reconduit sur le site de Soultz en 2023. Il a regroupé 11 travailleurs volontaires. Après 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).

1.5

ESAT PFASTATT

En 2023, nous avons accompagné les travailleurs sur les formations suivantes :

- RAE – 8 personnes
- Couture ravaudage – 7 personnes
- RABC – 7 personnes
- Cuisine d'application Felsbourg – 8 personnes
- Sensibilisation à la sécurité routière - Vélo – 8 personnes
- Sensibilisation à la sécurité routière - Vélo et trottinette électrique – 8 personnes
- Lutte contre le feu – 7 personnes
- Gestes de premiers secours – 7 personnes

- HACCP– 30 personnes
- CACES R489 cat. 3 recyclage – 1 personne
- Service en salle RQP – 12 personnes
- Autorisation de conduite R485 cat. 2 initial – 7 personnes
- Se présenter en entreprise – 8 personnes
- Dangers des réseaux sociaux – 9 personnes
- Autodétermination - 23 personnes

77 travailleurs ont été formés (40 hommes et 37 femmes) concernant 152 participations.

Un travailleur a pu participer à plusieurs formations.

De nombreuses activités autour de la prévention santé ont été mises en place (bilan de santé, mal de dos, l'examen de santé, équilibre alimentaire, prévention surdité, santé de la femme, bilan ophtalmologique, diabète, sensibilisation au risque de cancer, ...) mais également aussi autour de la prévention routière, langage des signes et du maintien des acquis.

ESAT ILLZACH

En plus de l'accompagnement au travers des Projets Personnalisés et les Bilans Intermédiaires, l'équipe d'accompagnement s'est mise en « mode projet ». Chaque éducateur a dû monter un projet d'accompagnement. Ces projets devaient viser le mieux-être et la confiance en soi, grâce à 3 thématiques identifiées : Hygiène/Santé, Autonomie, Habilités

Sociales. C'est ainsi que grâce à différents partenariats, notamment avec la ville de Mulhouse et d'Illzach, différentes actions ont pu être menées : dépistage du diabète, initiation à la sophrologie, information autour de la santé de la femme, visite de la filature à Mulhouse...

En parallèle, l'équipe d'accompagnement a animé une véri-

table ouverture vers le milieu ordinaire. 8 stages découvertes ont été mis en place. Des stages où les ouvriers ont été préparés mais immergés en toute autonomie. Un de ces stages a même permis une mise à disposition et deux autres ont ouvert des possibilités qui pourront être explorées en 2024.

ESAT SOULTZ

99 % des Projets Personnalisés et des Bilans Intermédiaires ont été effectués en 2023.

De nombreuses formations ont été dispensées pour rendre les travailleurs acteurs de leur quotidien, ainsi 11 travailleurs étaient accompagnés dans un dispositif de formations certifiantes/qualifiantes, le CACES. Des activités autour de la prévention santé ont été mises en place : bilan de santé avec défi,

dépistage du diabète, Information d'un kinésithérapeute pour proposer 1 heure d'activité sportive, avec 1 séance d'essai. Les horaires proposés pour les séances étaient malheureusement en journée, donc peu accessibles aux travailleurs.

Concernant le volet autonomie dans les transports, nous avons également mené une action autour du permis de conduire : 1 personne a obtenu

son code de la route grâce à cela, ce qui reste peu au regard des personnes sensibilisées. Les trajets train-bus sont souvent travaillés également dans cette optique.

Le travail des CV et lettre de motivation est un sujet de fond pour permettre à ceux qui le souhaitent d'entamer des démarches vers le Milieu Ordinaire.

ESAT COLMAR

En 2023, 45 travailleurs ont été formés (24 hommes et 21 femmes), cela représente au total 11 actions à travers 104 heures de formation, pour un budget total consommé de 4 632 euros (Budget : 11 131

euros). Parmi les formations, voici quelques exemples de thèmes abordés : dangers des réseaux sociaux, se présenter en entreprise, initiation à la retraite, préparation CACES, sécurité autour du chantier,

gestes de premiers secours, permis poids lourds.

Au niveau de la reconnaissance des compétences, 7 travailleurs ont validé leur RAE, cette année.

“ 8 TRAVAILLEURS SE SONT INSCRITS AUPRÈS D'UNE AUTO-ÉCOLE DANS LE BUT D'OBTENIR LEUR PERMIS B OU AM. LE PROJET A ÉTÉ UN SUCCÈS ET RECONDUIT SUR LE SITE DE SOULTZ EN 2023 ”

LES ACTIVITÉS DE PRODUCTION (SPÉCIFICITÉ ESAT - EA - ETAPES)

ESAT PFASTATT

Blanchisserie : Cette activité a poursuivi son développement avec l'arrivée de quelques nouveaux clients qui ont permis de développer le chiffre d'affaires (+7 % par rapport à 2022). La mise en place de travailleurs référents en blanchisserie a permis d'impliquer différemment les travailleurs et de les responsabiliser vis-à-vis des clients.

Cuisine et restaurant : Grâce à une nouvelle organisation en place, nous avons retrouvé une

sérénité et une qualité dans la prestation. Les nouveaux clients attendus n'ont fait leur apparition qu'en fin d'année. De ce fait, cela n'a pas permis d'atteindre les objectifs financiers prévisionnels. Le restaurant connaît une fréquentation moyenne de 35 couverts par jour. Cette moyenne dépasse notre objectif prévisionnel.

Sous-traitance industrielle: Avec une charge très irrégulière, Stellantis a dépassé le

budget prévisionnel. L'activité automobile reste fragile et le marché très fluctuant. Cela nous demande de réajuster régulièrement notre modèle sur le renfort AEA et sur la partie logistique. Nous avons compensé certaines variations de charge avec des clients de la multi-activités comme Albisser (conditionnement), Clemessey (montage électrique), RGA (cartonnage)...

ESAT ILLZACH

Espaces Verts : L'activité a été bonne et régulière toute l'année. Les ouvriers avec les moniteurs ont commencé à réaliser un jardin pédagogique avec des végétaux récupérés sur les chantiers.

Sous-traitance industrielle : L'activité a été forte toute l'année. Avec les renforts de l'AEA, cette charge de travail parfois

irrégulière, a pu être absorbée sans mettre le site trop en difficulté. Tout au long de l'année, nous avons enclenché une démarche d'amélioration continue au niveau de l'ergonomie des postes. 30 % des postes ont ainsi été améliorés.

Hygiène et Propreté : C'est l'activité qui a connu le plus de changements. Elle a été

amorcée en 2023. Nous avons poursuivi notre stratégie de recherche de chantiers plus valorisants. Fin 2023, la plupart des chantiers ciblés ont été remplacés par des chantiers plus épanouissants pour les ouvriers. Une baisse des ventes des véhicules, plus forte que prévue, est annoncée en 2024. La charge de travail en atelier va donc être revue à la baisse.

1.5

ESAT SOULTZ

Sous-traitance industrielle : Les ateliers ont eu une baisse d'activité sur de longues périodes en 2023, expliquant ainsi la non atteinte du prévisionnel et favorisant les faux rythmes. Certains clients se développent néanmoins grâce au savoir-faire dont on a su faire preuve, notamment en agro-alimentaire. Le but est de développer de nouveaux partenariats pour atteindre notre objectif de chiffre d'affaires.

Espaces Verts : 2ème année d'activité, les chantiers se développent, le CA également (+7 %), mais l'équipe reste fragile en termes d'effectif et de moyens matériels. Cela a également pénalisé l'activité et donc le CA. Il faudra veiller au renfort de l'équipe et à assurer un binôme pour le moniteur afin que l'activité ait lieu même en l'absence du référent. En 2024, une synergie avec l'EA de Wittenheim pourrait nous per-

mettre d'atteindre nos objectifs.

Restaurant : il a fermé fin du 1er semestre ce qui a été très difficile à vivre pour l'équipe, notamment celle en charge de l'activité. L'espace est là, à voir comment nous pourrions l'exploiter sur 2024.

ESAT COLMAR

L'activité globale progresse de 237 K€, vs n-1 et de 200 K€ vs Budget :

Secteurs en progression (vs Budget) :

- + 159 K€ en sous traitance industrielle : activité en développement, avec de nombreuses petites activités opportunistes, développées avec nos clients existants.
- + 59 K€ en mécanique et peinture : activité en développement non prévue au budget.
- + 55 K€ en MAD et détache-

ment : en développement.

- + 21 K€ en espaces verts : avec une belle dynamique sur la pleine saison et la fin du 2nd semestre (nouvelle activité picking sapins avec le partenaire Alsa brico).

Secteurs en repli (vs Budget) :

- 39 K€ (mais + 23 K€ vs n-1), l'activité reprographie progresse mais pas à la hauteur de l'ambition fixée pour 2023.
- 27 K€ en couture.

Tout au long de 2023, l'activité Stellantis a diminué, avec notamment début 2024 l'arrêt définitif de l'activité repacking Stellantis (perte annuelle de 160 K€). L'année 2023 a permis de consolider nos axes de développement.

La croissance s'est faite en 2023, et sera faite en 2024, par le développement de l'activité en sous-traitance industrielle, de la MAD et des activités en détachement, la croissance de l'activité espaces verts et de la mécanique peinture.

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

L'autodétermination

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 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 a travaillé sur cet objectif en 2023.

Les formations à destination des travailleurs ont débuté sur tous les sites. Les objectifs sont de former 50 % des travailleurs à fin 2024 et 100 % à fin 2025.

ESAT PFASTATT

La démarche d'auto-détermination a été mise en place avec l'appui du Conseil d'Administration. Une réunion destinée aux familles a été organisée à Pfastatt en collaboration avec d'autres sites (IMPro Bollwiller, Foyer Cap Cornely, ...). Les professionnels ont participé au Webinaire sur le sujet et les travailleurs entament des journées de formation pour qu'ils comprennent et s'approprient cette notion.

ESAT ILLZACH

Une démarche d'accompagnement autour du thème de l'autodétermination a été enclenchée. Les encadrants du site ont été initiés aux subtilités de cette valeur associative. Les ouvriers ont également eu un accompagnement en petits groupes pour en comprendre les enjeux.

ESAT SOULTZ

L'autodétermination a été un thème majeur de l'année 2023 avec 100 % des encadrants sensibilisés. La charte et le kit d'exploration ont été présentés à tous en réunions d'équipes et en petits groupes encadrants et travailleurs, ce qui a permis une interaction constructive. Cette approche a été déclinée auprès des travailleurs et des familles, dont 7 se sont déplacées pour l'information.

ESAT COLMAR

La démarche auto-détermination a été déployée sur l'ensemble du site à travers de nombreuses sensibilisations et formations et par le biais

d'une réunion destinée aux familles au Foyer Henner, animée conjointement avec notre administrateur.

La transformation de l'offre

Les ESAT comptent 2 Chargées de Parcours Professionnel (CPP) missionnées, entre autres, à l'accompagnement professionnel des personnes souhaitant rejoindre le mi-

lieu 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

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.

ESAT PFASTATT

Les mises à disposition et les détachements collectifs sont déjà éprouvés depuis quelques années. Nous avons développé les offres de stages sur la base des projets personnalisés de chaque travailleur. Ainsi, 28 personnes ont bénéficié, en 2023, d'une expérience en milieu ordinaire et 13 personnes ont visité des structures dans le cadre de l'adaptation du

parcours. Encore une fois cette année, le DUODAY a permis de découvrir un environnement de travail en milieu ordinaire pour 18 personnes.

En 2023, la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience a mis en valeur le parcours professionnel de 8 personnes.

Le service de coordination de parcours nous a aidé à accom-

pagner deux situations complexes et une troisième est en cours.

Les temps de travail sont adaptés pour une prise en compte du vieillissement des ouvriers avec parfois un accueil séquentiel au SAJ pour préparer la transition vers la retraite. 20% des personnes accompagnées sont à temps partiel.

ESAT ILLZACH

Les ESAT sont invités à s'ouvrir vers le milieu ordinaire. Dans cette même ligne, plusieurs ouvriers ont manifesté un souhait de découvrir ce milieu. C'est ainsi que 8 stages découvertes ont été mis en place. C'est une première à Illzach sur une telle échelle. Ces stages ont eu

lieu dans des endroits divers et pas forcément en lien avec les activités de l'ESAT. Ils ont été construits en fonction des projets de chacun : milieu agricole, commerce, logistique, entretien du bâtiment.

Un de ces stages a débouché sur une demande de mise à

disposition et d'autres sont à l'étude.

A noter qu'il semble un peu moins difficile de décrocher un stage découverte. Aujourd'hui, les entreprises semblent moins réticentes.

ESAT SOULTZ

Pour développer encore et poursuivre notre engagement sur la thématique de l'inclusion, les coordinatrices ont œuvré autour de l'habitat inclusif sur le secteur, en partenariat avec Habitat Haute Alsace. Les travailleurs ont été jusqu'au casting final servant à retenir les dossiers. Aucun dossier n'a néanmoins été retenu sur cette session.

Nous poursuivons la démarche vers le milieu ordinaire du travail avec la mise en route d'un détachement collectif chez HEM sur des périodes longues. Il s'agit de 9 travailleurs encadrés d'un moniteur : la mission de l'équipe est l'assemblage et le conditionnement de pièces pour divers domaines industriels.

Dans le même registre, 2 mises à disposition récurrentes, 1 Duo Day et 10 stages ont été réalisés en 2023, permettant de favoriser la dynamique des personnes et leur polyvalence. C'est une notion centrale à développer encore sur le site.

1.5

ESAT COLMAR

En 2023, 14 travailleurs ont réalisé un stage en Milieu Ordinaire de Travail (MOT), et 1 en stage en Entreprise Adaptée. 75 travailleurs ont effectué un détachement en Milieu Ordinaire de Travail, et 23 ont ef-

fectué une Mise à Disposition en MOT.

11 personnes ont été accueillies en DUODAY.

De nombreuses visites vers le MOT sont organisées (Groupe d'entraide mutuelle, Centre so-

cio-culturel, ...).

En 2023, un travail de fond a été mis en place pour déployer nos partenariats avec le milieu ordinaire, il sera encore plus développé en 2024.

PERSPECTIVES 2024**ESAT 68****> BARB Frédéric, Directeur Adjoint de l'ESAT de la Cotonnade à Pfastatt**

Avec une tendance qui s'est inversée en 2023 sur le résultat d'exploitation, nous devons poursuivre nos efforts pour un retour à l'équilibre le plus rapidement possible. Les enjeux restent importants pour les mois à venir afin de garantir un accompagnement de qualité tout en étant vigilant sur nos équilibres financiers.

Nous devons aussi être très attentifs aux pressions extérieures concernant le coût de l'énergie et les différentes hausses qui impactent nos activités.

La maîtrise des coûts, la sobriété énergétique, le développement des activités de service, l'optimisation des activités de sous-traitance font partie des nombreux axes de travail pour 2024.

Dans un climat social global sous tension, il est important que les ESAT accompagnent les travailleurs vers la sérénité et le professionnalisme avec dans le viseur la réforme des ESAT.

> BARRIER Silvain, Directeur Adjoint de l'Atelier des 3 Rivières à Illzach

Après une période assez longue de mouvements au niveau de l'encadrement, l'équipe d'Illzach s'est stabilisée en début d'année 2023.

L'année a aussi été marquée par une charge de travail élevée. Pour faire face à la demande, le partenariat avec l'AEA s'est renforcé. Plusieurs actions d'amélioration continue ont aussi été menées pour avoir des postes plus ergonomiques, offrant ainsi moins de risques d'erreurs.

L'activité Hygiène et Propreté a poursuivi sa mutation vers des chantiers plus valorisants. L'équipe d'accompagnement a poursuivi son ouverture vers le milieu ordinaire en guidant les ouvriers qui le souhaitent vers des stages ou des mises à disposition en entreprises. Cette année aura aussi été celle de l'autodétermination avec des réunions de sensibilisation auprès des ouvriers comme de l'équipe encadrante.

L'année 2024 sera l'occasion de poursuivre ces mutations et de se diriger vers de nouveaux horizons.

> CUIRANA Sandra, Directrice Adjointe de l'ESAT de Soultz

Les enjeux sont nombreux pour que l'ESAT de Soultz puisse inverser la tendance et retrouver un équilibre financier dans les prochaines années. En plus de continuer à mener de fronts les thématiques de 2023 telles que l'autoD et la transformation des ESAT, 2024 sera pour Soultz une transition, et c'est dès demain qu'il va falloir mener une conduite au changement sur diverses thématiques, finalement toutes liées entre elles. Une dynamique commerciale pour pérenniser l'activité et le CA : une implantation différente pour faire de la place à ces nouvelles productions ! Il faudra de manière induite réfléchir à notre organisation globale afin qu'elle soit optimale pour le bien de tous, et pour ne laisser échapper aucune opportunité : en cela, il faudra redonner du sens aux équipes pour qu'elles puissent être force de propositions et qu'elles mènent des projets dynamisants au service de notre public.

Nous allons devoir apporter un soin particulier au bâtiment qui a été délaissé ces dernières années, et qui est pourtant à la base des projets de sobriété. Enfin, nous allons développer le mode "groupe de projet", car 2024 est une année charnière : pour que chacun puisse apporter sa contribution aux enjeux qui sont les nôtres et que 2024 soit la réussite de tous.

> BERTHOULOUX Gwénael, Directeur Adjoint de l'ESAT de Colmar

D'un point de vue activité en 2023, le site a retrouvé, dès le 2nd semestre, le chemin du développement et une progression de l'activité, tout en amorçant la baisse des coûts.

L'année 2023 se clôture sur un bilan financier en amélioration par rapport à l'an dernier et au budget.

Le chiffre d'affaires 2023 atteint 1 341 K€, en amélioration de 237 K€ par rapport à l'année dernière et de 200 K€ par rapport au budget.

L'amélioration du chiffre d'affaires s'accompagne de la maîtrise des charges par rapport au budget (en légère économie vs n-1).

L'Excédent Brut d'Exploitation reste négatif - 160 K€ (12%), en amélioration de + 90 K€, par rapport au budget.

Le site de Colmar se fixe comme objectif, pour cette année, de développer l'activité (Cible 1400 K€), d'ajuster ses charges et ainsi atteindre, dès 2024, l'équilibre financier (excédent brut d'exploitation).

Les nouvelles orientations et priorités sont aujourd'hui fixées, et partagées en équipe. Une nouvelle dynamique est lancée et nous permettra, encore, d'améliorer notre qualité d'accompagnement auprès de nos équipes de travailleuses et travailleurs et notre efficacité opérationnelle.

Notre feuille de route se traduit par 3 axes, eux-mêmes déclinés en plan d'actions.

- Développer une activité vertueuse (vers l'équilibre financier, qualité d'accompagnement)
- Développer nos compétences (apprentissage et savoir-faire)
- Travailler ensemble, proposer et associer nos équipes de travailleurs (faire ensemble)

> DILLMANN Sandrine, Directrice Adjointe en charge du développement commercial

En 2023, le chiffre d'affaires réalisé par nos ESAT 68 a été au-delà des objectifs fixés en atteignant un chiffre de 7 233 075€ HT, soit plus de 3,7% par rapport au prévisionnel.

Malgré un premier trimestre pauvre en sous-traitance, l'organisation du commerce a permis de sentir une efficacité sur l'apport de nouveaux clients dès le second trimestre.

La prospection commerciale a permis de retrouver des anciens clients avec des partenariats installés sur le long terme, comme Kaimann par exemple. L'arrivée des nouvelles directions a permis d'accélérer le processus d'acceptation et de mise en place de nouvelles affaires entrantes pour la partie sous-traitance industrielle de nos ESAT.

En 2023, la consolidation du commerce, Pôle Travail a permis d'avoir plus de passerelles et d'accepter des affaires entrantes plus volumineuses avec une belle réactivité pour les entreprises.

De plus, les équipes sont de plus en plus flexibles dans l'acceptation des différentes affaires commerciales ce qui explique ce CA en hausse tous les ans.

Enfin, la démarche RSE a réellement incité les entreprises à se tourner vers les ESAT afin de trouver des solutions face, non seulement, à un manque d'effectif mais aussi de consolider leur rôle social en prenant soit des détachements (1 moniteur avec 1 équipe de travailleurs), soit des mises à disposition individuelles de nos travailleurs. La démarche vers l'inclusion en milieu ordinaire est lancée.

> Anne-Gaëlle JAFFRY, Responsable Qualité

Le service a accueilli un apprenti préparant un master « responsable de production » sur les sites de Pfastatt et d'Illzach. Dans ses missions, l'apprenti a notamment mis à jour nos documents de travail Stellantis. Il a été un soutien aux ateliers dans la formalisation et le suivi des réclamations fournisseurs.

Pour les deux techniciennes, les missions n'ont pas changé avec une experte sur le pack hygiène (restauration, agroalimentaire, blanchisserie) et une experte sur le processus automobile.

Au niveau du service, nous avons amélioré nos fichiers de saisie et de suivi des réclamations mis à disposition des sites. Ce fichier sera repris par notre Service Informatique afin de le rendre accessible à tous les établissements du Pôle Travail.

En début d'année, le service qualité a accueilli un groupe d'étudiants à l'ESAT de Pfastatt. Les étudiants ont réalisé des audits terrain. Nous reconduisons cette expérience en 2024 sur le site d'Illzach.

Nous avons été reconduits dans la certification ISO 9001 avec succès et sans non-conformité. Des audits croisés avec l'AEA et le siège ont été organisés. Les auditeurs internes ont suivi la dernière des trois sessions de formation à la norme. Le Copil S a principalement été mobilisé dans le déploiement d'ISTYA parcours (création de tutos, formation, aide technique, suivi des incidents, paramétrage, ...).

En 2024, nous finaliserons le nouvel outil de gestion documentaire et les formulaires de saisie des réclamations. Nous mènerons aussi nos autoévaluations nous préparant aux évaluations externes prévues en septembre 2024.

ALBUM PHOTO ESAT 68



ESAT Colmar – Prévention diabète



ESAT Colmar – Repas Noël



ESAT Sultz – Médailles du travail



Trophée Alioth



ESAT Pfastatt – Portes Ouvertes



Visite du site Stellantis dans le cadre des 50 ans de Partenariat avec l'APBA

1.5



553

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



477 PLACES AUTORISÉES



0 ADMISSION



15 SORTIES

96

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



91

PROFESSIONNELS
EN ETP



ESAT 67

ESAT Duttlenheim / Rothau

ESAT Haguenau / Wissembourg

ESAT Sélestat / Benfeld

1.5



ESAT DUTTLENHEIM

Grâce à l'investissement quotidien et l'implication de tous, l'année 2023 a été riche en découvertes et nouveaux projets. Au-delà de la sensibilisation de tous les acteurs à l'autodétermination, quatre personnes accompagnées ont quitté l'ESAT durant l'année pour exercer un métier en milieu ordinaire. Par ailleurs, les encadrants ont organisé, avec les travailleurs, des expériences «hors les murs» à travers des visites de sites, d'entreprises clientes ou lors de mises à disposition. L'élection du délégué des travailleurs est venue renforcer cette participation active de chacun à l'activité de l'établissement.

En début d'année, l'inauguration du Felsbourg organisée avec les autres structures du lieu fut un grand moment de partage et d'encouragement de la part des élus locaux et de l'Association. L'activité restauration – traiteur s'est considérablement développée bénéficiant du renfort au-delà de l'atelier cuisine.

Une nouvelle activité a été initiée avec l'apport

de belles compétences et d'une forte motivation: le développement d'une serre et la production de bouquets créatifs.

Pour renforcer la cohésion des équipes et le bien-être au travail, des moments conviviaux ont eu lieu tout au long de l'année : petit-déjeuner entre professionnels, journée bien-être pour tous en septembre avec de multiples activités, BBQ à Rothau et à Duttlenheim et participation aux Trophées ALIOTH. L'année s'est terminée avec une belle fête de Noël bien animée qui a pu s'organiser à nouveau à la salle culturelle de Duttlenheim avec les parents et amis qui le souhaitent. Ce fut l'occasion de remettre les médailles du travail à 10 travailleurs et en cercle restreint à 5 salariés.

Ce dynamisme et cette volonté d'accompagner au mieux les personnes laissent augurer de belles choses en 2024 !

Véronique POISBEAU,

Directrice Adjointe Duttlenheim/Rothau

ESAT HAGUENAU

L'année 2023 fut marquée par l'avancement et la concrétisation de nombreux projets. En effet, l'autodétermination, l'une des orientations phare de l'APBA, a été présentée aux parents des travailleurs conjointement par les foyers du Houblon, du Patio, ainsi que l'ESAT de Haguenau-Wissembourg. De nombreux débats ont émergé lors de cette rencontre tels que le choix de la personne accompagnée dans les actes de la vie courante ou encore la prise de risque mesurée.

La journée bien-être s'est déroulée à l'annexe de La Lauter, le jour de la fête de la musique à savoir le 21 juin. Les salariés ont proposé de beaux moments de détente très appréciés par les travailleurs : restauration, activités ludiques et visite de la ville en mini train.

Deux travailleurs de la cuisine ont représenté l'établissement au trophée ALIOTH, qui s'est à nouveau tenu au dôme de Mutzig, sous les

encouragements et les applaudissements de leurs collègues.

Il est important de noter que cette année, la fête de Noël a eu lieu dans la salle des corporations en présence des parents et proches des travailleurs. La remise des médailles du travail à 32 travailleurs et 3 salariés a été une cérémonie particulièrement émouvante lors de ce temps animé par la présence d'un DJ qui a brillamment animé la journée en faisant chanter et danser les participants.

Au-delà de ces moments inoubliables, je tiens à souligner le remarquable travail accompli au quotidien par les encadrants qui assurent un accompagnement de qualité et bienveillant à l'égard des personnes accueillies.

Cengiz BAYAR,

Directeur Adjoint Haguenau/Wissembourg

ESAT SÉLESTAT

2023 fut l'année du changement ! Arrivée de notre nouveau directeur général puis l'arrivée de notre nouveau directeur de pôle succédant à Pascal LAPP.

Février 2023, l'annexe de Benfeld se retrouve en situation délicate avec l'arrêt quasiment intégral de l'activité de conditionnement de thé pour les Jardins de Gaïa suite à une baisse brutale des ventes des produits bio. Cette situation nous a obligé à nous adapter et à prendre des mesures afin d'équilibrer l'effectif à la charge de travail. Cette période a démontré une forte implication des équipes ce qui a permis de passer ce cap difficile qui a duré environ 3 mois.

En parallèle, comme nos collègues des autres structures, nous avons continué et accentué la formation auto-D avec un déploiement de la

méthodologie sur l'ensemble de la structure.

Autre fait marquant, 12 ans après la porte ouverte réalisée sur l'annexe de Benfeld, nous avons à nouveau mis ce site en lumière en y organisant notre journée bien-être. Cet événement avait pour thématique « manger et bouger » et nous l'avons réalisé en partenariat avec le RCPO et l'ASACA.

Pour finir, l'année 2023 a été pour l'établissement une année marquée par la reprise de l'équipe 1. Cela veut dire que quasiment la totalité des personnes en congé de maternité ou en congé de maladie longue durée sont revenues courant de l'année. Ce fut pour moi une satisfaction de retrouver l'ensemble de l'équipe et de pouvoir ensemble mener les projets de l'établissement.

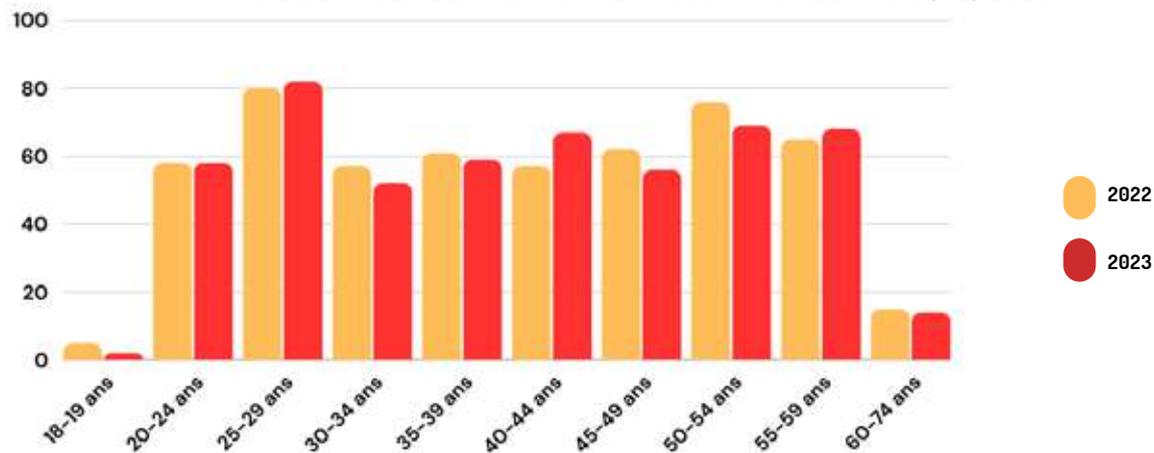
Emile KLING,

Directeur Adjoint Sélestat/ Benfeld

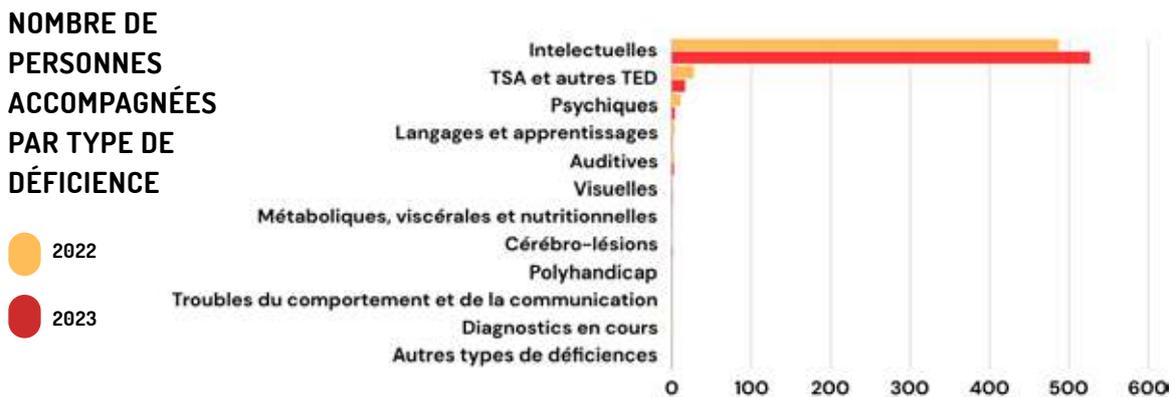
1.5

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

PYRAMIDE DES ÂGES DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES AU 31/12/2023



NOMBRE DE PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR TYPE DE DÉFICIENCE



LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

Le public accompagné est stable autant en effectif que sur la typologie de déficience. En 2023 l'ETP moyen était de 487 en comparaison à l'agrément de 477, nous sommes légèrement au-delà de 2%.

Nous avons enregistré en 2023, 12 entrées et 15 sorties en ETP.

ESMS	Agréments <i>nombre de places</i>	Date de l'agrément initial	Modification
ESAT Haguenau + Wissembourg	109 + 39	1986	Agrément unique au 5.09.2017
ESAT Sélestat + Benfeld	128 + 32	03/03/1981	Autorisation 3.01.2017
ESAT Duttlenheim + Rothau	139 + 30	18/07/1995	Arrêté Autorisation ARS 13.07.2018

■ L'organisation interne

Avec la publication, le 13 décembre 2022, d'un décret relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs en situation de handicap admis en ESAT, cela nous donne le cadre de la transformation des ESAT, pour :

- Favoriser une dynamique de parcours des travailleurs en ESAT
- Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs
- Accompagner le développement de l'activité des ESAT
- Assurer l'attractivité des métiers des professionnels d'ESAT

Ce projet de transformation des ESAT, ainsi que le nouveau projet d'entreprise qui se décline dans une feuille de route 2024, nous donnent les axes de développement de nos ESAT.

L'organisation interne, avec l'arrivée du nouveau Directeur Général et du nouveau Directeur de Pôle Travail, a été analysée et un nouveau projet de transformation du pôle travail a été élaboré. Ce projet est structuré sur 3 axes :

- Améliorer notre efficacité commerciale
- Réaliser des économies sur nos frais
- Améliorer notre efficacité organisationnelle

Ce projet a aussi comme ambition de faire évoluer la culture des salariés, tout en améliorant la qualité d'accueil des travailleurs.

La direction départementale a intégré en 2023, le management des EA, ceci pour faciliter les passerelles entre les ESAT et les EA.

Les effectifs des salariés sont restés stables sur 2023.

■ La dynamique d'amélioration

La démarche Autodétermination s'est poursuivie avec de nouvelles formations effectuées.

Grâce à un contexte sanitaire amélioré en 2023, il a été pos-

sible d'organiser à nouveau une journée bien-être et travail dans chaque établissement.

L'outil informatisé de suivi des usagers ISTYA PARCOURS a été déployé sur tous les établissements, via une équipe projet qui a aussi réalisé l'accompagnement et les formations.

Durant l'année, nous avons expliqué le nouveau rôle du délégué des travailleurs et de l'instance mixte et en fin d'année des élections ont été organisées pour élire le délégué représentatif des travailleurs par ESAT.

1.5

■ La participation des personnes accompagnées

ESAT DUTTLENHEIM

Les personnes en situation de handicap que nous accompagnons participent, chacun en fonction de ses choix et de ses motivations, à différents niveaux de l'organisation de l'ESAT :

- En tant que co-formateur (restauration, FALC) et tuteur de stagiaires dans chaque secteur

- En tant que représentant au CVS
- En tant que représentant au Comité Social : cette instance est très investie par les élus car elle favorise l'implication dans les activités de loisirs
- En tant que « référent ESAT pour les visites de l'ESAT : qui peut mieux parler de son

travail que celui qui le fait ?

- En tant que délégué des travailleurs avec la mise en place des instances mixtes. Cette nouvelle instance institutionnelle est en cours de construction.
- En tant que participant à différents groupes de travail en y apportant leur expertise et créativité.

ESAT HAGUENAU

La représentation des travailleurs en situation de handicap se concrétise, une fois par trimestre via les CVS au cours desquels le président de séance (élu par ses pairs) joue un rôle prépondérant en soumettant à la direction de

l'ESAT l'ensemble des questions concernant l'amélioration continue des conditions de travail.

Par ailleurs, les fiches HOPLA sont un vecteur non négligeable permettant aux travailleurs de soulever d'éventuels

dysfonctionnements dans le but d'améliorer l'organisation des ateliers de production. Les moniteurs proposent des axes de changements débattus et validés avec l'ensemble des personnes œuvrant au sein des espaces de travail.

ESAT SÉLESTAT

Le fonctionnement du CVS n'est pas encore comme il devrait l'être. Aujourd'hui, c'est le Directeur Adjoint de site qui anime la réunion. Une formation a été faite aux membres

du CVS mais cela va demander un passage progressif de relais avec une co-animation du Président du CVS avec le DA de site.

L'instance mixte et délégué

des travailleurs est en cours de construction suite aux élections ayant eu lieu en Novembre 2023.

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

ESAT DUTTLENHEIM

Le public accueilli en ESAT change : la déficience intellectuelle n'est plus la seule contrainte des personnes en situation de handicap. Les admissions tendent de plus en plus à accueillir des profils

souffrant d'handicap social et /ou psychique. Les troubles du comportement, l'instabilité au poste, l'absentéisme sont des conséquences principales liées à ces nouveaux publics. Ils demandent un autre

type d'accompagnement, nous «obligeant» à être créatifs et innovant dans la recherche des activités de production à leur proposer (activités de numérisation, accueil, service).

ESAT HAGUENAU

Le service de restauration nécessite des compétences importantes et une adaptation de l'accompagnement non négligeable pour répondre aux attentes de qualité des clients.

Il n'en demeure pas moins que cette activité requiert des moyens importants. Cela se traduit, par exemple, par la présence de travailleurs disposant du permis de conduire afin

d'honorer les nombreux circuits de livraisons. Le service ETAPES mène sans relâche des formations pour aider les personnes à obtenir le permis de conduire.

ESAT SÉLESTAT

L'évolution la plus marquante pour notre établissement fut la progression de l'atelier numérique. Nous observons une montée en compétences des travailleurs permettant de développer l'offre proposée avec

la particularité de partir de la compétence de la personne et non d'une demande.

Un point plus général, mais très important, est la prise en considération de la parentalité avec une augmentation des forma-

tions, d'informations et surtout la recherche de partenaires extérieurs permettant un accompagnement complet autour de ce sujet qui peut, dans certaines situations, être délicat.

Les activités d'accompagnement éducatifs et de professionnalisation

ESAT DUTTLENHEIM

- Embauche de 4 personnes en milieu ordinaire issues des ateliers menuiserie, conditionnement et Rothau.
- 4 personnes en détachement individuel sur des postes de numérisation, préparateurs

de commandes et ouvrier polyvalent.

- L'accueil et l'accompagnement des stagiaires sont réalisés tout au long de l'année pour une moyenne de 3 à 5 stagiaires par semaine, no-

tamment issus des IMPRO. Le profil de demandeurs de stages a évolué : plus de jeunes orientés par des lycées avec spécialité ULIS ont un parcours scolaire « normal ».

ESAT HAGUENAU

- L'inclusion en entreprise des personnes en situation de handicap est un objectif majeur des professionnels. En 2023, une trentaine de travailleurs ont participé à des actions de détachements in-

dividuels ou collectifs au sein des entreprises.

- Le duo-day a permis l'accueil de 8 travailleurs sur une journée de travail. Pour certains d'entre eux, cela fût une première entrée sur le

marché du travail ordinaire.

- L'ESAT a permis la réalisation de nombreux stages permettant aux potentiels futurs travailleurs de mener une expérience enrichissante et accueillante.

ESAT SÉLESTAT

- 49 personnes en détachement sur l'année soit en collectif soit en individuel
- 84 stagiaires accueillis issus d'IME ou d'IME Pro
- 11 stages réalisés en milieu

ordinaire

- Accueil de stagiaires Lycéens afin de faire découvrir nos métiers
- Accueil d'un stage long de chargée d'insertion

- Accueil d'une stagiaire au secrétariat
- Accueil d'un stage long stagiaire TMA

1.5



LES ACTIVITÉS DE PRODUCTION

ESAT DUTTLENHEIM

L'année 2023 nous a réservé de nombreux faits marquants au niveau de l'activité de production :

Conditionnement-Montage :

Ce secteur a été particulièrement affecté par les arrêts successifs des Jardins de Gaia, Alden et Passeport Tea. Heureusement, de nouveaux clients se sont développés et l'équipe a très bien su s'adapter aux demandes fluctuantes.

Menuiserie : Nous avons continué à développer notre gamme de production propre avec la fabrication d'hôtels à in-

sectes, de nichoirs à oiseaux... D'autres projets sont en cours d'étude comme les sapins de Noël en bois. Nous avons également de nombreuses commandes «sur-mesure» telles qu'un arbre à souvenir pour le Struthof, des goodies en bois pour la Com' Com d'Erstein ou encore des bacs à fleurs en L.

Espaces Verts : Une des nouveautés de l'année est la présentation d'élagage d'arbres que nous proposons désormais grâce à la formation suivie par les moniteurs et qui permet d'étoffer notre savoir-faire.

Blanchisserie : Nous avons eu l'honneur d'être reconduits sur les 3 marchés publics qui étaient arrivés à échéance. Ce renouvellement prouve la qualité de notre prestation et la confiance de nos clients ! Nous avons également enregistré l'arrivée d'un nouveau client, le CIARUS à Strasbourg.

Restauration/Le Felsbourg: Outre le développement de notre offre de restauration au Felsbourg avec les thèmes saisonniers, nous avons également développé de manière importante la prestation de traiteur.

ESAT HAGUENAU

Menuiserie : L'année a débuté par une forte baisse de l'activité due à l'arrêt de plusieurs références. Le creux étant arrivé au mois d'avril. La dynamique de l'atelier a permis de redresser la barre en fin d'année. De nouveaux produits comme des composteurs 3R ou des palettes de 6MI ont permis un redressement progressif sur les derniers mois.

Conditionnement/Montage:

Le premier secteur confirme une baisse constante sur les dernières années, contrairement au second qui progresse d'année en année.

La baisse de charge dans l'agroalimentaire et surtout dans le bio ont quelque peu déstabilisé cette activité, ainsi que le rachat et la délocalisation d'un de nos clients historique (MCM).

Détachements : Constamment en progression, les détachement collectifs et individuels sont ancrés dans notre quotidien et tout au long de l'année une vingtaine de personnes se sont épanouies dans les entreprises du secteur.

Espaces verts : La demande sur ce secteur est toujours aussi importante et la charge ne faiblit pas. L'accueil en fin d'année d'un nouvel encadrant ayant des compétences en élagage permettra également d'apporter une nouvelle offre à notre panel.

Traiteur / buffets / location de salles : Les demandes ont afflué tout au long de l'année et ont permis de dépasser le prévisionnel. La demande a été spécialement forte sur les quatre derniers mois de l'année. Nos

salles, ainsi que le service qui est proposé, ravissent toujours nos clients. Après une collaboration longue avec l'AFPA, ces derniers ont souhaité redémarrer un nouveau projet dans un lieu plus accessible au niveau des transports en commun.

Restauration : dans ce secteur, une nouvelle dynamique a été impulsée par un nouveau responsable de restauration. Les clients habituels ont été maintenus et les partenariats ont été consolidés.

L'initiative : après l'embellie de 2022, la fréquentation du restaurant a encore progressé de 25%, la clientèle a été fidélisée et de nouveaux publics ont pu découvrir notre beau restaurant.

ESAT SÉLESTAT

L'année a été marquée par la perte successive d'activité avec l'arrêt de la sous-traitance avec Alden, suivie d'une forte diminution du conditionnement de thé avec les Jardins de Gaïa.

Le développement de partenariat avec d'autres entreprises a permis de compenser ces pertes et de trouver suffisamment d'activité pour les secteurs concernés.

Heureusement, le second semestre a été plus propice et nous a permis de finir l'année dans l'objectif.

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

L'autodétermination

ESAT DUTTLENHEIM

- Réunion autodétermination avec les familles et les foyers + SAVS le 24 avril 2023 : l'objectif est de mettre en œuvre notre triple-expertise dans le cadre du projet de la personne accompagnée (la

personne – la famille – les professionnels)

- 1er groupe de travailleurs formés à l'autodétermination
- Les travailleurs sont par ailleurs impliqués dans les projets et certains recrutements

de professionnels

- Exemples concrets : choix de la forme du permis de conduire, équipe autonome des espaces verts, détachements individuels et collectifs

ESAT HAGUENAU

En mars 2023 a eu lieu une réunion de débats et d'échanges entre les familles des travailleurs et les professionnels des foyers, ainsi que l'ESAT. L'objectif était de sensibiliser les parents à la volonté

de l'association gestionnaire de permettre aux personnes accueillies d'être actrices de leurs décisions et projets dans un cadre et un environnement maîtrisés autant que possible. Concrètement, l'autodétermi-

nation se traduit par le choix de travailler en entreprise ou en établissement de travail protégé, de conserver la clé de sa chambre ou non avant de quitter le foyer, etc...

ESAT SÉLESTAT

- Le 12 Avril 2023 s'est tenue la réunion de présentation de la démarche auto-D aux parents suite à l'envoi du courrier et du e-learning de présentation de la démarche.

Celle-ci s'est clôturée par un moment convivial qui a permis de poursuivre les échanges entre les professionnels et les familles.

- En juin 2023 : La formation Auto-D a été déployée pour l'ensemble des salariés de l'ESAT

1.5

La transformation de l'offre

ESAT DUTTLENHEIM

La transformation de l'offre est déjà en marche depuis quelques années à l'ESAT de Duttlenheim, que ce soit à

travers les détachements en milieu ordinaire ou l'aménagement du temps de travail avec des recherches de solutions

pour le temps libre. Nous travaillons encore à consolider les partenariats avec les foyers.

ESAT HAGUENAU

L'ESAT de Haguenau - Wissembourg est pleinement engagé dans la démarche de la transformation de l'offre. A cet égard, nous proposons aux travailleurs des pistes de solutions en fonction des besoins et des souhaits des travailleurs accompagnés. En effet, le service de coordination de parcours, dispositif récent sollicité par l'APBA, intervient au niveau régional pour aider les

personnes, ainsi que leurs familles à trouver de nouvelles solutions d'accompagnement et éviter une rupture de parcours. Cela peut concerner par exemple un changement de lieu de travail, l'intégration d'un foyer etc...

Par ailleurs, l'établissement s'engage à amplifier le nombre de personnes qui travaillent en entreprise. Vingt-deux per-

sonnes sont concernées par le détachement quotidien, soit en individuel ou soit en collectif accompagné par un moniteur d'atelier. Des passerelles se créent également entre l'Entreprise Adaptée et l'ESAT permettant à des salariés EA de travailler en ESAT. L'objectif actuel consiste à proposer à des travailleurs en ESAT d'intégrer une EA, puis une entreprise ordinaire.

ESAT SÉLESTAT

De par sa créativité et son dynamisme, notre association a depuis longtemps entrepris des actions nous introduisant dans la transformation de l'offre : Détachement en entreprise - Ateliers hors mur - la

démarche de l'auto-détermination - la mise en place de la Communauté 360°. Pour autant, la transformation de l'offre des ESAT reste un sujet assez flou pour les équipes et les personnes accompagnées.

Nous devons donc les informer davantage et les accompagner dans les changements que cette transformation engendre.



PERSPECTIVES 2024

ESAT 67

> ESAT Duttlenheim

Continuer le développement de nos activités et l'accompagnement personnalisé des personnes accueillies à l'ESAT, tout en minimisant les coûts notamment ceux liés à l'énergie, tel est le défi pour l'année 2024.

Comme cela a été évoqué, nous pourrions nous appuyer sur la créativité et l'innovation dont chacun sait faire preuve. La polyvalence et nos expertises sont également de beaux atouts pour répondre sereinement aux évolutions de nos structures.

> ESAT Haguenau

Les nombreux projets concrétisés en 2023 ont favorisé le bien-être et l'envie des personnes en situation de handicap d'évoluer et de progresser en fonction de leur projet personnalisé.

De nouveaux défis nous attendent en 2024 :

- L'installation d'une nouvelle activité SOPROFEN à l'atelier sous-traitance industrielle. Elle sollicitera les compétences d'environ 20 travailleurs pour mener à bien les objectifs de production.
- La mise en place du délégué des travailleurs
- La constitution de l'instance mixte

Pour mener à bien nos projets, la bienveillance et l'épanouissement des personnes accompagnées restent notre boussole.

> ESAT Sélestat

L'enjeu pour l'établissement de Sélestat est de passer la tempête en cours tout en maintenant la qualité d'accompagnement actuelles.

Concernant les projets en cours, nous avons pour notre site deux sujets assez conséquents mais qui, en réalité, sont liés.

- La conserverie : Continuer l'étude et la recherche de financements pour le démarrage du projet
- Transformation des ateliers afin de mutualiser les moyens et libérer une ressource pour la conserverie

L'aboutissement de ces deux projets permettra à l'établissement de diversifier son offre et de renforcer l'esprit d'équipe au sein des ateliers.

1.5



ALBUM PHOTO ESAT 67





1.5

1.6

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023 DES ÉTABLISSEMENTS
ET SERVICES MÉDICO-SOCIAUX DE L'ADAPEI PAPILLONS BLANCS D'ALSACE
PÔLE TRAVAIL ET FORMATION

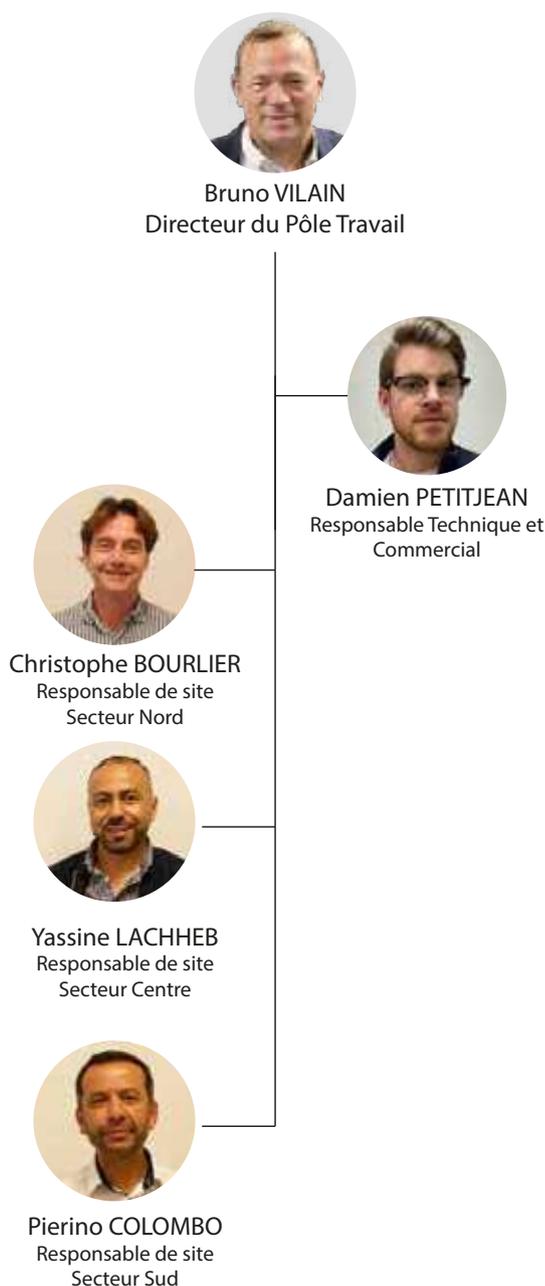


ALSACE ENTREPRISE ADAPTÉE

SITE DE BISCHEIM - SITE DE DORLISHEIM - SITE DE COLMAR - SITE DE WITTENHEIM

ORGANIGRAMME

AU 1ER MAI 2024



1.5

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

L'effectif global de l'Entreprise Adaptée a diminué passant de 181 à 179 salariés.

Pour mémoire, l'application de la réforme de 2018 des EA a pour effet de réduire nos subventions. Nous devons respecter deux consignes :

- Taux plancher minimum de 55 % de travailleurs handicapés.

- Ecrêtement Europe soit plafonnement du versement des aides à 75 % des coûts admissibles (salaires et cotisations patronales obligatoires) Au 31 décembre 2023, notre taux d'emploi de salariés en situation de handicap est de 84,5% (85,9% en 2020), impliquant un écrêtement correspondant à 9,5% des personnes accueillies.

Pyramide des âges : En comparaison à l'année 2022, + de 50 % de nos salariés ont moins de 50 ans

Mixité : La répartition hommes/femmes reste inégale avec 33 % de femmes (31 % en 2022) et 67 % d'hommes (69 % en 2021).

	Hommes	Femmes
Moins de 50 ans	57	29
De 50 à 55 ans	25	19
56 ans et plus	38	11

En plus des personnes sur le financement socle, nous accompagnons 13 personnes en CDDT dont l'objectif est de leur apporter une employabilité retrouvée sur une durée de 2 ans.

Ainsi nous accompagnons les personnes en situation handicap suivant la répartition suivante :

CDI	124
CDD	11
Contrat d'apprentissage	1
Contrat de professionnalisation	1
CDD Tremplin	13

Nous accompagnons deux personnes en contrat professionnel pour l'Espace Vert et un apprenti en blanchisserie. Nous poursuivons notre mission d'apprendre et de développer nos métiers de l'EA.

“ L'ANNÉE 2023 A ÉTÉ UNE ANNÉE TRÈS PROLIFIQUE SUR NOTRE MISSION DE DÉVELOPPER DES PARCOURS PROFESSIONNELS EN LIEN AVEC LA POSSIBILITÉ DE TROUVER UN TRAVAIL DANS LE MONDE ORDINAIRE ”

NOMBRE D'ENTRÉES ET DE SORTIES TH EN 2023

Nombre de salariés handicapés au 01/01/23	151	
28 sorties	Motifs	Fins de contrat : <ul style="list-style-type: none"> • 15 fin de CDD • 3 embauches en CDI • 1 démission • 6 départs en retraite • 1 licenciement • 2 décès
27 entrées	Origines des nouveaux salariés	Cap Emploi / Pôle Emploi / Embauche direct
Nombre de salariés au 31/12/23	150 salariés dont 124 CDI - 13 CDDT - 11 CDD - 1 apprenti - 1 contrat pro	

Le solde annuel des entrées et des sorties se traduit par une baisse de l'effectif de 1 salarié en situation de handicap.

Pour les entrées, nous avons développé de vrais partenariats avec France Travail ou avec notre agence d'intérim UP INTERIM.

L'année 2023 a été une année très prolifique sur notre mission de développer des parcours professionnels en lien avec la

possibilité de trouver un travail dans le monde ordinaire ou de reconnaître l'EA comme une véritable passerelle ou tremplin pour les personnes en situation de handicap. Nous avons réussi en 2023 à réaliser :

- Embauche positive sortie EA : 1 sortie en CDI
- Embauche positive ESAT vers l'EA : 1 entrée positive en EA en CDI
- Fin CDDT en 2023 : 9 sorties dont 2 embauches en CDI.

Nous avons également construit des liens pour avoir, sur 2024, deux sorties positives complémentaires.

18 personnes ont pu bénéficier de stages dans l'objectif de découvrir une autre activité en lien avec leurs projets professionnels (12 vers la sous-traitance industrielle et 6 vers l'Espace Vert).

1.5



LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

L'organisation interne

EFFECTIF PAR TERRITOIRE AU 31/12/2023

Au 31/12/2023, notre effectif est de 179 salariés sur les 3 territoires dont 150 travailleurs handicapés.

	NORD	CENTRE	SUD
EFFECTIF TH	62	35	53
EFFECTIF NON TH	12	7	10
TOTAL	74	42	63

PERSONNEL D'ENCADREMENT/ADMINISTRATIF/COMMERCIAL

Postes	Nombre de salariés
Administration	4
Technicien d'Atelier	4
Technicien Espaces Verts	5
Adjoint responsable de site	5
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
TOTAL au 31/12/23	27

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Les salariés sont assurés d'un accompagnement formalisé aussi bien 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.

Pour le volet professionnel, l'AEA-APBA propose un accompagnement sur 5 temps: un temps d'accueil suivi de 4 étapes majeures.

- Etape 1 : Diagnostic (3 mois / 8,5heures)
- Etape 2 : Construction du projet professionnel (4 mois / env. 12h)

- Etape 3 : Techniques et démarches actives de recherche d'emploi / connaissance du marché Emploi (4 mois / env 10h)
- Etape 4 : Préparation aux entretiens d'embauche (1 mois / env 3,5h)
- Etape 5 : Potentielle suite de parcours

Nous mettons en place, pour les personnes, un suivi de l'accompagnement professionnel via un livret d'accompagnement.

Avec 5500 heures d'accompagnement en 2023, nous avons ainsi pu accompagner, dans leurs projets professionnels, 137 personnes (vs 130 objectif CPOM) et 41 vers une mobilité externe (vs 31 objectif CPOM) dont 2 ont pu trouver une place sur des nouvelles prestations pour notre partenaire SAFRAN.

2023 a été aussi l'occasion de réaliser des PMSMP surtout en Espace Vert qui ont conduit à 1 embauche et 1 contrat pro. Nous avons aussi construit des parcours de transition professionnelle pour la réalisation de projets professionnels (comme

la réparation d'équipement électroménager).

Pour le volet social, l'AEA-APBA propose des permanences bimensuelles sur site et par département, animées par 2 assistantes sociale d'Alsace Service (prestataire). Les prises de rendez-vous sont réalisées à discrétion. Des flashes infos sont diffusés mensuellement / sites sur divers thèmes et dans une dynamique de veille réglementaire et d'appuis en lien avec les thématiques majoritairement abordées.

En 2023, l'AEA-APBA a expérimenté :

- La mise en place d'ateliers thématiques collectifs (Alsace Service) : fracture numérique, mobilité et transports alternatifs, astuces et bonnes pratiques aux coûts de l'énergie...
- Des interventions initiées par l'ARS (hygiène alimentaire, sensibilisation concernant la gestion du diabète au quotidien, l'impact de l'activité physique sur la santé, etc...)

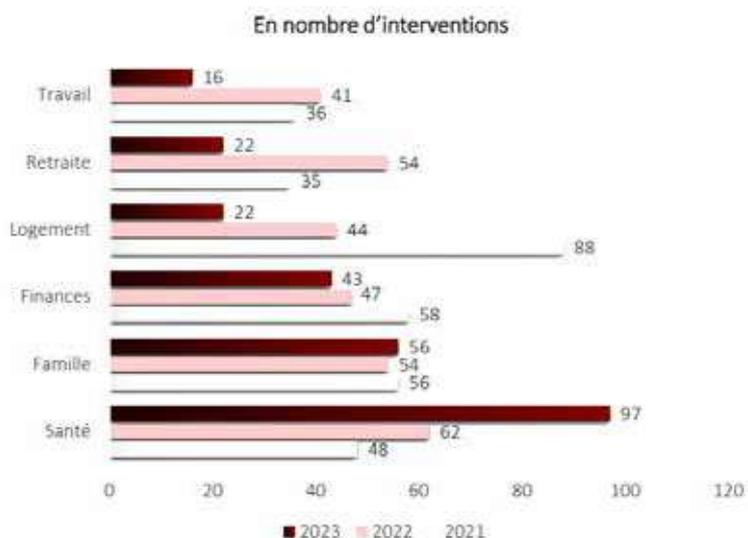
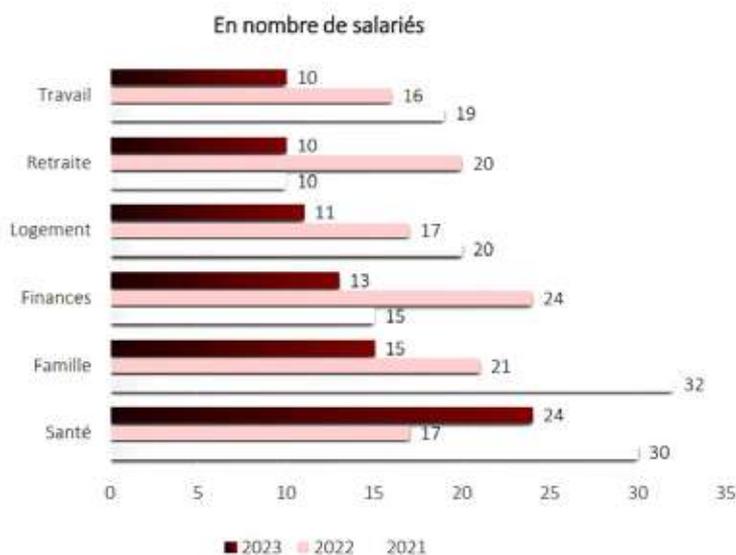


DÉPARTEMENT DU 67

Pour le département 67, 295 interventions sociales ont été réalisées concernant 30 salariés accompagnés. La thématique de la retraite, largement abordée cette année en raison de l'actualité liée à la réforme, a induit des entretiens permettant

de répondre à des questions/interrogations ne nécessitant pas de multiples interventions pour le même salarié. De même pour la thématique santé qui implique des questionnements pour les salariés auxquels l'Assistante du Service Social peut

répondre rapidement. Néanmoins 15% des salariés nécessitent, comme les années précédentes, un nombre important d'interventions pour résoudre des situations plus complexes.

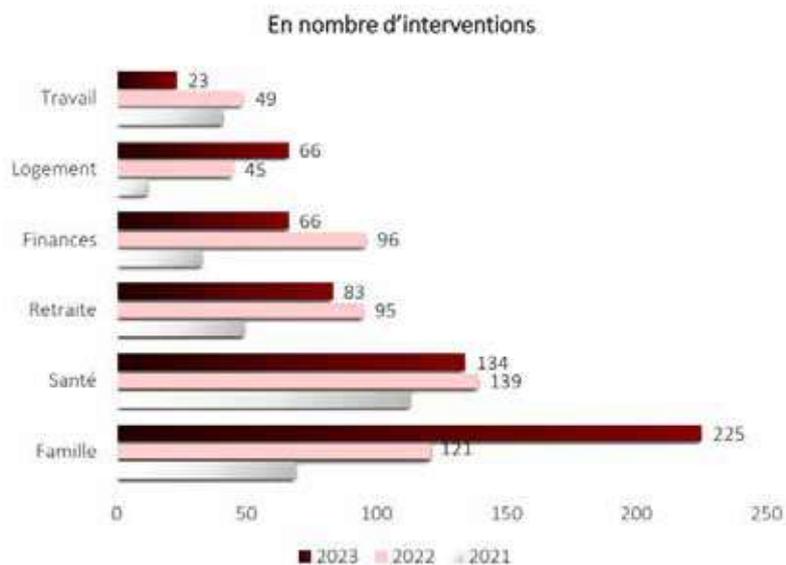
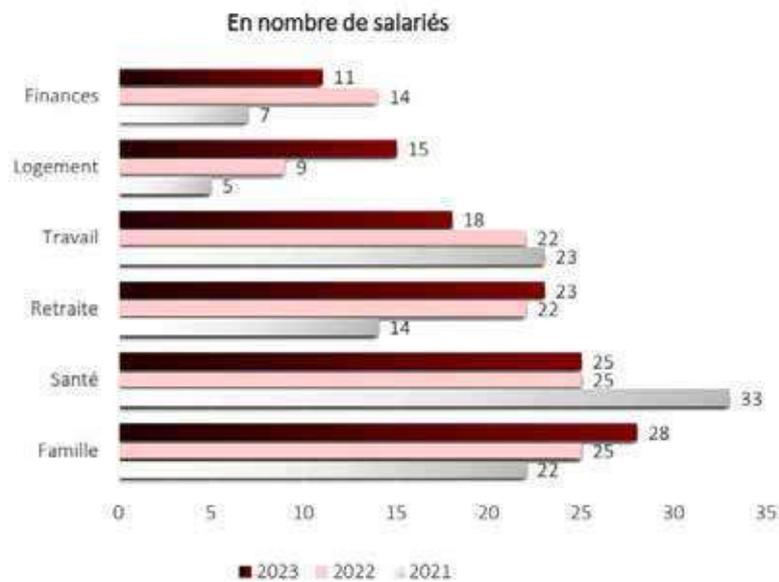


DÉPARTEMENT DU 68

Pour le département 68, 612 interventions sociales ont été réalisées concernant 52 salariés accompagnés. Le nombre de suivis et d'accompagnements sociaux est conséquent,

mais il reste en lien avec les problématiques rencontrées par les salariés. Certaines situations nécessitent une forte mobilisation du service social pour répondre notamment aux

situations de précarité (fin de droit aux IJSS, suspension des prestations CAF...).



1.5

— COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ÉVALUÉES PAR SECTEUR :

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 Electro-technique, 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 Electro-technique, Conditionnement à façon, Entretien des Espaces Verts
- Postes proposés : Ouvrier de production, ouvrier d'entretien espaces verts

LES ACTIVITÉS DE PROFESSIONNALISATION

Ce sont 38 actions de formation qui ont été proposées sur l'année ; 179 salariés ont bénéficié d'une ou plusieurs formations pour un coût annuel de 35K€. En particulier sur 2023, une RAE sur un poste d'agent de conduite de système industrielle a été réalisée.

L'AEA a expérimenté le dispositif AFEST. En plus de la formation des professionnels, le dispositif a permis d'accompagner une personne sur le métier Espace Vert en lui permettant

de monter progressivement en compétence. Nous avons pu ainsi construire un référentiel complet sur ces tâches. Nous allons pouvoir poursuivre avec d'autres personnes sur 2024.

Le projet de centre de formation a été construit. Nous avons réussi à obtenir une subvention complémentaire nous permettant de développer le projet sur 2024 et 2025. Il a pour objectif de professionnaliser nos métiers de la sous-traitance industrielle, d'asseoir notre maîtrise

de ces métiers, de rassurer nos clients en garantissant un personnel certifié et de permettre à nos salariés d'augmenter leur employabilité en ayant une reconnaissance sur des métiers en tension sur le bassin d'emploi en Alsace. A terme, nous espérons pouvoir accompagner progressivement des personnes vers la certification CQPM. 9 champs d'application CQPM ont été retenus dans le cadre de ce projet.

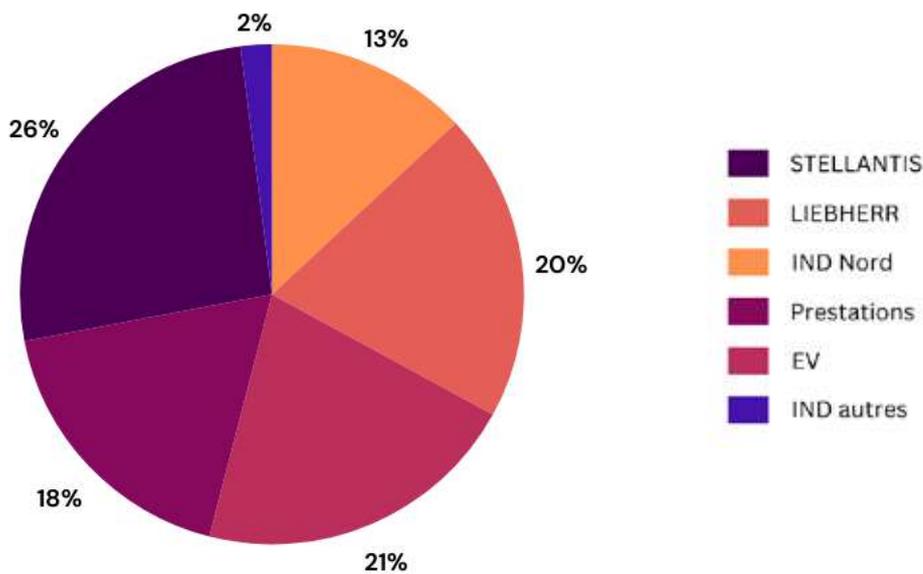
“ LE PROJET DE CENTRE DE FORMATION A ÉTÉ CONSTRUIT : IL A POUR OBJECTIF DE PROFESSIONNALISER NOS MÉTIERS DE LA SOUS-TRAITANCE INDUSTRIEL, D'ASSEOIR NOTRE MAÎTRISE DE CES MÉTIERS, DE RASSURER NOS CLIENTS EN GARANTISSANT UN PERSONNEL CERTIFIÉ ET DE PERMETTRE À NOS SALARIÉS D'AUGMENTER LEUR EMPLOYABILITÉ ”

LES ACTIVITÉS DE PRODUCTION

Le chiffre d'affaires global de l'EA se situe à 4.15M€ pour cette année 2022.

	2021	2022	2023
Chiffre d'affaires (€)	3.73M€	4.14M€	53
Résultat net (€)	-581k€	-581k€	-445k€ (estimation)

Le chiffre d'affaires est réparti suivant 6 activités sur l'ensemble du territoire. Les clients grands comptes à savoir STELLANTIS (25%) et LIEBHERR (19%) disposent chacun de leur section propre. Cela donne la répartition par activité comme présentée sur le graphique ci-dessous :



— **L'activité STELLANTIS (26%)** est constituée d'une part d'une production automatisée consistant à mettre en forme un tube pour des pièces de freinage (canalisations de freins) et d'autre part, de montage/assemblage de sous-ensembles pour différentes parties de nombreux véhicules (pièces de ferrage, pièces d'aspect intérieur, pièces techniques pour véhicules hybrides et électriques). Par rapport à

2022, l'activité est en progression de 22% du CA en raison de volumes plus importants.

— **L'activité LIEBHERR (20%)** est concentrée sur l'assemblage de sous-ensembles hydrauliques/mécaniques et électromécaniques complexes pour les engins de chantier. Cette activité est en progression de 9% par rapport à l'année 2022.

— **L'activité ESPACES VERTS (21%)** est présente sur les 2 départements. Le Bas-Rhin réalisant 59% du CA de cette activité. Le Haut-Rhin quant à lui participe à hauteur de 41% au CA de l'activité. Au global, cette activité progresse de 2% par rapport à l'année 2022. La répartition du CA entre les secteurs reste stable.

(suite, page suivante)

1.5

— L'activité INDUSTRIE (13%)

rassemble l'ensemble des activités de sous-traitance 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. Nous allons également trouver, sur cette activité, du façonnage de cartons pour de multiples clients, ainsi que la préparation de présentoirs pour l'entreprise STABILO. Enfin, nous retrouvons le secteur aéronautique avec le montage de sous-ensembles pour SAFRAN. Cette activité est en baisse de 12% par rapport à l'année 2022 en raison de volumes plus faibles que prévus.

— DÉVELOPPEMENT DE NOUVELLES ACTIVITÉS :

L'année 2023 a été marquée par une stabilisation de notre chiffre d'affaires malgré la réduction des commandes dans le Bas-Rhin. Cette stabilisation s'est accompagnée par une perte importante au niveau du résultat net et cela pour la troisième année consécutive. Le chiffre d'affaires a pu se maintenir grâce à un rebond de STELLANTIS sur la fin de l'année 2023.

Malheureusement l'année 2024 ne nous offre pas les mêmes perspectives. Nos deux principaux clients, LIEBHERR et STELLANTIS, ont annoncé au mois de décembre un retournement de marché entraînant des baisses de l'ordre de 30% de leur niveau de commandes, alors même qu'ils nous demandaient de prévoir une augmentation de capacité lors de nos réunions sur l'été 2023. Nous allons aussi perdre au 1/4/2024 70% de notre chiffre d'affaires sur le cintrage, activité la plus rentable de notre site de Wittenheim.

Les volumes confiés par ALDEN restent en dessous du volume nominal, aux alentours de 50% à 70%. Quant à SAFRAN, l'activité a été plus basse tout au long de l'année.

— L'activité PRESTATIONS (18%) est présente sur les 3 territoires de l'entreprise avec une diversité importante de clients. Notre plus gros consommateur de prestations est l'ESAT d'Illzach pour lequel nous avons 11 personnes. Ces prestations permettent à l'ESAT de venir en appui des travailleurs ESAT pour répondre aux besoins d'assemblages de sous-ensemble pour STELLANTIS. Par rapport à 2022, cette activité est en progrès de 12%.

Le développement de nouvelles activités passe essentiellement par le développement de nouvelles compétences ou des compétences complémentaires, ainsi que l'apport à nos clients de tâches à plus forte valeur ajoutée. Malheureusement, le développement commercial de ces recherches a un cycle de concrétisation de 18 mois. Cela ne nous permet pas de rebondir sur 2024 entraînant une perte potentielle pour le périmètre de l'AEA de 1 million d'EURO en résultats nets.

A court terme, nous pouvons essayer de rebondir sur des marchés d'opportunité plus porteurs comme le domaine de la préparation du fil électrique jusqu'au câblage d'armoires électriques. Pour réussir sur ces marchés, nous devons nous réorganiser pour offrir plus de réactivité et de flexibilité à nos clients. L'apport de solution globale, en mobilisant nos ressources EA et ESAT conjointement, est à développer. Un

— La partie IND AUTRES (2%) à la marge représente les sous-traitances ponctuelles que nous pouvons avoir dans les ateliers du Haut-Rhin. Cette activité est passée de 45K€ en 2022 à 82k€ en 2023. Nous y développons des partenariats avec des nouvelles entreprises telles que : PIERRE HERME, THURCONNECT, WELEDA...

— L'activité LOGISTIQUE s'est arrêtée au 31/12/22, représentant une perte de CA de 340k€.

autre axe de développement rapide est le développement de la prestation en entreprise. Le cycle de commande est plus court. Par contre, il entraîne pour nos salariés une nécessité de mobilité sur le site de nos clients et de flexibilité sur les horaires (horaire d'équipe, horaire décalé).

Pour la partie Espaces Verts : Développer l'entretien des espaces verts auprès des entreprises de tailles moyennes à grandes. Cela nous permet de diversifier le portefeuille client tout en assurant un niveau de CA important sur une activité maîtrisée par l'ensemble des salariés. Le développement des politiques RSE auprès de nos clients est un réel atout et nous permet de proposer de nouvelles façons d'entretenir ces espaces. Cela passe notamment par la mise en place de prairies fleuries.

PERSPECTIVES 2024

ALSACE ENTREPRISE ADAPTEE

La déclinaison des axes stratégiques de l'association se traduit par la mise en place de la sensibilisation de l'autodétermination au sein des équipes d'encadrement. Mais 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.

Les perspectives 2024 vont nous obliger à revoir profondément notre mode de fonctionnement au sein de l'AEA. Nous devons nous adapter aux nouvelles réalités économiques.



1.5



CENTRE DE FORMATION ETAPES

1.5

MOT DE LA DIRECTRICE

Tania MEYER

Directrice du Centre de formation
ÉTAPES

C'est avec beaucoup d'enthousiasme que je vous présente le rapport d'activité d'ETAPES pour l'année 2023. Je suis particulièrement fière des réalisations de notre centre de formation, qui œuvre avec détermination et engagement pour accompagner et former un public diversifié sur l'ensemble de l'Alsace.

Le cœur de notre action réside dans l'accompagnement individuel et la formation collective des adultes, qu'ils soient valides ou en situation de handicap. Nous sommes fiers de soutenir les apprentis, principalement âgés de 17 ans, qui présentent des troubles cognitifs nécessitant une pédagogie adaptée. De même, nous travaillons avec des demandeurs d'emploi en réinsertion, des salariés en maintien dans l'emploi ou en reclassement, ainsi que des travailleurs d'ESAT, couvrant une gamme variée de handicaps. Au cours de l'année 2023, notre centre a connu une croissance significative, avec une augmentation de près de 7% du nombre de bénéficiaires, atteignant un total de 2 359 personnes. Cette progression est notamment attribuée à l'augmentation du nombre de professionnels salariés formés, représentant cette année plus de 50% de nos bénéficiaires.

Notre engagement envers la qualité de la formation se reflète dans notre certification QUALIOPI, obtenue en novembre 2021, et maintenue après un audit de surveillance en 2023. Nous continuons à répondre aux exigences des financeurs et des clients en proposant des formations courtes et des accompagnements individualisés.

ETAPES Interne, quant à lui, élargit ses interventions en faveur des travailleurs des ESAT de l'APBA, avec un volume d'interventions supérieur à celui de 2022 dans les deux départements.



Le fonctionnement de notre établissement est soutenu par une équipe stable, composée de la Directrice d'ETAPES, de la Directrice Adjointe et de deux Chefs de Service. Malgré les défis rencontrés, tels que le recrutement de professionnels et les contraintes logistiques, notre équipe d'encadrement a su redynamiser la cohésion d'une équipe de terrain par le biais de diverses initiatives. Nous avons également investi dans le développement de compétences internes, avec la validation de modules de formation en e-learning par l'ensemble de nos salariés. Un projet sur l'utilisation d'un logiciel de gestion d'organisme de formation est en cours, visant à améliorer l'organisation et le suivi de notre activité.

L'année 2023 a également été marquée par une valorisation significative de la participation des personnes accompagnées, mettant en lumière l'autodétermination au cœur de nos pratiques.

En conclusion, l'année 2023 a confirmé notre position de laboratoire d'expérimentation, avec des perspectives ambitieuses pour 2024, telles que de nouveaux appels d'offres, l'expérimentation du logiciel de gestion, le repositionnement au sein de l'Association, le développement d'Escape Game, la restructuration des outils de suivi, et bien d'autres initiatives.

Je tiens à remercier chaleureusement l'ensemble de nos collaborateurs, partenaires et bénéficiaires pour leur contribution à ces réalisations exceptionnelles.

ORGANIGRAMME

AU 1ER MAI 2024



Tania MEYER
Directrice du Centre de
formation ETAPES



Audrey FIEL
Directrice Adjointe



Alexandra CASPAR
Cheffe de service
chargée des activités internes
et d'Inov'hand



Emeric DIETZE
Chef de service
chargée des activités externes

1.5

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. Ils ont majoritairement 17 ans et présentent principalement des troubles d'ordre cognitif, qui nécessitent 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, de salariés en maintien dans l'emploi ou reclassement ainsi que de travailleurs d'ESAT. Leur moyenne d'âge se situe un peu

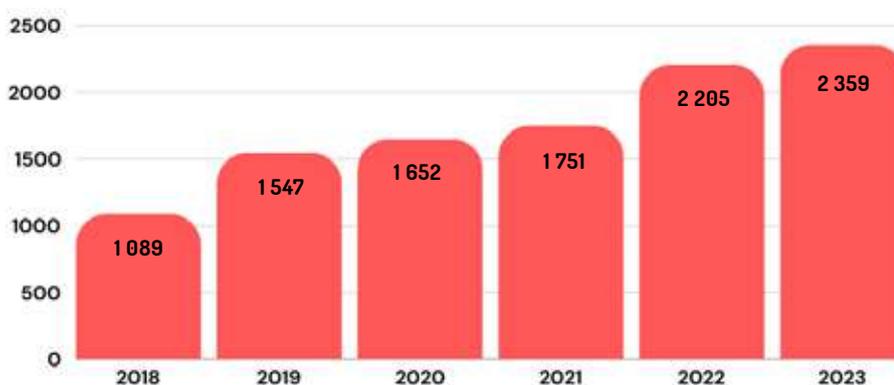
au-dessous de 40 ans. Tous les handicaps sont ainsi représentés, mais prédominent les handicaps physiques et maladies invalidantes chez les bénéficiaires orientés vers le milieu ordinaire, ainsi que les troubles neuro-développementaux chez les travailleurs d'ESAT.

Le public valide, quant à lui, rassemble des professionnels (du secteur médico-social, de l'aide à domicile, tuteurs de stage, maîtres d'apprentissage, référents handicap d'organismes de formation...) qui cherchent à améliorer leur posture et leur pratique dans la relation aux personnes en situation de handicap.

Depuis plusieurs années, le public accompagné par ETAPES Externe est en progression constante ; 2 359 bénéficiaires en 2023, soit +35% en 3 ans. Cela s'explique notamment par l'augmentation du nombre de professionnels salariés formés, qui représente cette année plus de 50% des bénéficiaires.

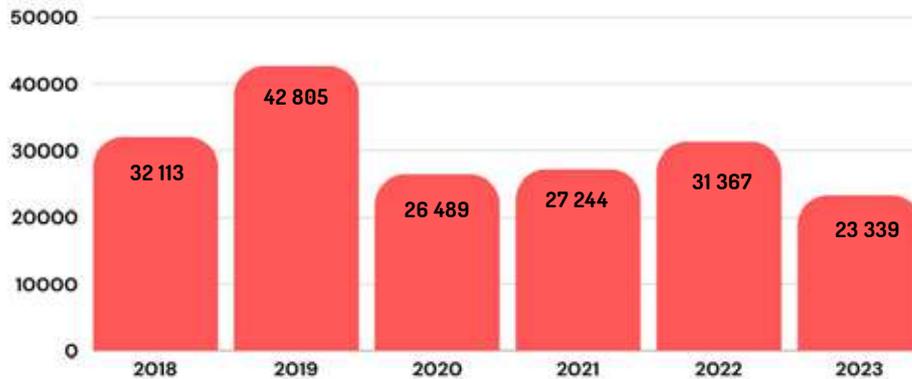
Le volume d'heures de formation dispensées, lui, tend à se réduire car les financeurs et les clients recherchent des formations courtes et les accompagnements sont de plus en plus individualisés et modularisés

EVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES FORMÉS / ACCOMPAGNÉS (HORS SOUTIEN EN ESAT)

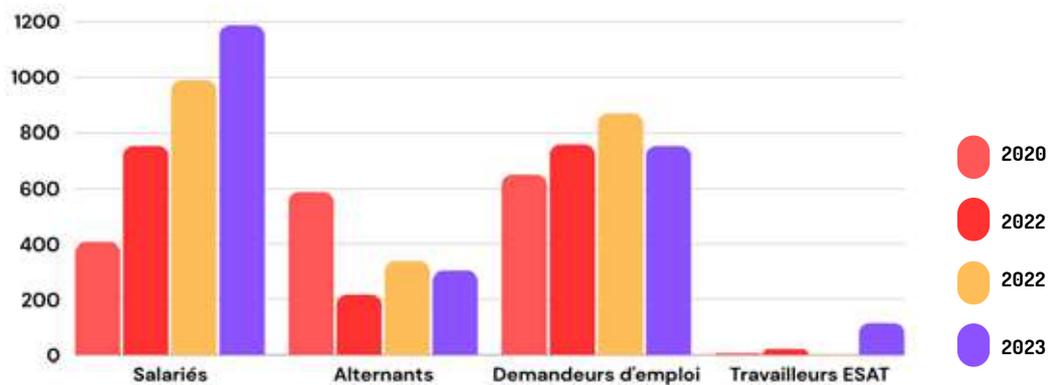


“ DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES, LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ PAR ETAPES EXTERNE EST EN PROGRESSION CONSTANTE ; CELA S'EXPLIQUE NOTAMMENT PAR L'AUGMENTATION DU NOMBRE DE PROFESSIONNELS SALARIÉS FORMÉS, ”

EVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION / ACCOMPAGNEMENT
(HORS SOUTIEN EN ESAT)



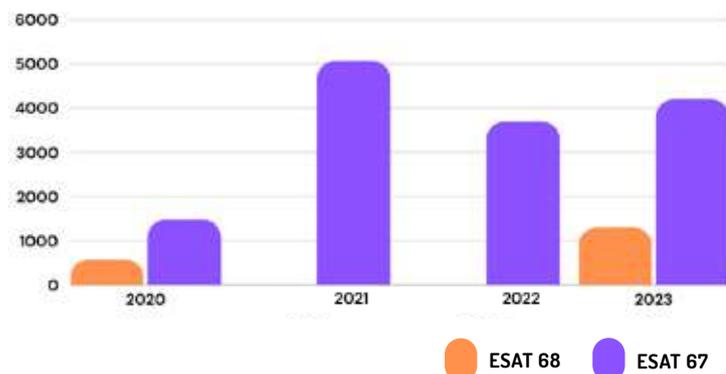
EVOLUTION DE LA TYPOLOGIE DES PUBLICS FORMÉS / ACCOMPAGNÉS
(HORS SOUTIEN EN ESAT)



1.5

— LES ACTIVITÉS DE SOUTIEN DANS LES ESAT DE L'APBA :

ETAPES Interne, pour sa part, développe ses interventions en direction de travailleurs ESAT de l'APBA. Au vu de la transformation de l'offre des ESAT, du renforcement de l'équipe dédiée et de la réorganisation des missions, le nombre d'heures d'intervention est supérieur à celui de 2022 dans les deux départements. Pour l'année 2023, ce volume d'interventions représente 2133 participations de 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 forma-

L'organisation interne

ETAPES est basé à Lingolsheim, avec une antenne à Didenheim. Les professionnels sont mobiles et interviennent sur toute l'Alsace. Nous louons des locaux de l'Association ou de partenaires de proximité pour intervenir au plus près des bénéficiaires.

L'équipe d'encadrement est stable et composée de la Directrice de Pôle, de la Directrice Adjointe et de deux Chefs de Service.

De 2022 à 2023, le personnel administratif est passé de 5 à 4 car un poste de secrétariat a été transformé en coordina-tion de dispositif. L'agent d'accueil, issue d'un ESAT de l'association, a été pérennisée en CDI. Enfin, les professionnels de terrain (formateurs et chargés d'accompagnement), au 31/12/2023, sont passés de 22 à 25, au vu des marchés Agefiph obtenus.

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 de 45,5 ans et son ancienneté moyenne dans l'association de 5 ans.

tion et à la loi de 2018 sur la « liberté de choisir son avenir professionnel ». L'année 2023 a été marquée par le maintien de cette certification suite à un audit de « surveillance » et le renouvellement est prévu au mois de juillet 2024.

La hausse du nombre de stagiaires est le reflet du dévelop-

Les principales difficultés rencontrées ces deux dernières années sont :

- Le recrutement des professionnels : candidats moins nombreux, plus exigeants en termes de salaire, désistements aux entretiens ... Pour un seul recrutement, l'encadrement doit modifier son offre, la « remettre en visibilité », solliciter les organismes de formation dispensant les cursus ciblés...
- L'autre difficulté rencontrée est d'ordre logistique et par conséquent économique : en lien avec le développement de l'activité, les exigences qualité des financeurs, le souci de la QVCT ; ETAPES doit de plus en plus avoir recours à la location de salles/bureaux et renouveler/renforcer régulièrement son matériel (postes informatiques mobiles, smartphones, matériel pédagogique innovant, véhicules...).

Au cours de l'année 2023, 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 lo-

pement 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 et l'Association pour la formation des professionnels, et mis en œuvre des projets d'envergure au sein de l'APBA, comme l'Autodétermination.

gique de « petites équipes par dispositifs » à « grande équipe pluri-interventions ». Les actions menées sont les suivantes :

- Poursuite du développement de la polyvalence (les salariés ont une mission principale et des missions complémentaires afin d'intervenir sur différents dispositifs ETAPES)
- Développement d'un module d'e-learning de présentation d'ETAPES (pour permettre aux salariés de prendre connaissance de l'histoire du centre de formation et de la diversité de ses missions)
- Organisation d'un séminaire d'équipe en septembre 2023 (qui sera renouvelé à raison de 2 fois par année) pour permettre des temps d'échanges privilégiés en dehors des réunions d'équipe plus classiques.
- Mise en place d'un « Groupe ID » pour travailler, avec les professionnels volontaires, la question de l'innovation et du développement à ETAPES, afin d'envisager la diversification des interventions du Centre de Formation.

La dynamique d'amélioration

Depuis l'obtention de la certification qualité QUALIOPi et le développement de la formation en e-learning, tous les salariés ETAPES ont validé 3 modules (« autodétermination », « démarche qualité » et « présentation d'ETAPES »).

A ce jour, de nouveaux modules de formation en e-learning sont

en cours de création pour faciliter l'appropriation, par les professionnels, des cadres d'intervention des différents dispositifs sur lesquels ils sont missionnés (cahiers des charges, obligations administratives, engagements qualité...).

En 2023, un autre projet a été lancé par ETAPES, en lien avec le Service Informatique, sur l'utilisation d'un logiciel de gestion d'organisme de formation,

afin d'améliorer l'organisation, la transparence et le suivi de l'activité. Ce « projet ODOO » va s'étendre sur le 1er semestre 2024.

Enfin, un DLA (Dispositif Local d'Accompagnement de l'Economie Sociale et Solidaire) a été mobilisé pour étudier les perspectives du centre de formation (développement, viabilité...). L'analyse des résultats est en cours.

La participation des personnes accompagnées

L'autodétermination des publics ETAPES a toujours été au cœur de la pratique du Centre de Formation. Axé sur le développement des compétences et l'insertion professionnelle, ETAPES prend systématiquement en compte le positionnement de

ses bénéficiaires comme les acteurs principaux de leurs propres projets professionnels. La valorisation de la participation des personnes accompagnées s'est particulièrement illustrée en 2023, au travers du parcours de notre agent d'accueil. La jeune femme, issue d'un ESAT de notre association, a travaillé en détachement à ETAPES pendant 2 années et

a pu, en juillet 2023, officiellement rejoindre le milieu ordinaire de travail en étant désormais salariée d'ETAPES à temps plein et à durée indéterminée. En plus de ses missions d'accueil, elle se révèle chaque jour à son poste de cofformatrice, notamment sur les actions « FALC ».

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement et la formation des bénéficiaires du centre de formation est relativement homogène pour le public professionnel ; les formations animées par Inov'Hand sont habituellement organisées sur 1 à 3 jours, possiblement en distanciel et pour des groupes de 10 personnes. L'accompagnement et la formation des bénéficiaires en situation de handicap 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 al-

lant de quelques heures à plusieurs mois, en individuel ou en collectif de 5 à 12 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. L'implication des formateurs à ce sujet, au cours de l'année 2023, porte ses effets et le phénomène tend à se résorber.



Les activités d'accompagnement éducatifs 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 2023, 6 stages ont été réalisés au sein d'ETAPES : 1 dans le cadre d'une formation de Master MEEF - Encadrement éducatif : Education à l'inclusion et à la participation sociale; 3 en formation de Conseiller en Insertion Professionnelle ; 1 en formation de Formateur pour Adultes ; 1 pour valider un projet professionnel de Chargé d'accompagnement pédagogique et professionnel ; 1 pour conforter un projet professionnel de graphiste.

Les professionnels d'ETAPES, acteurs de terrain et encadrants, suivent aussi très régulièrement des formations professionnalisantes (ex : plan inter-établissement de l'APBA, plan de développement des compétences d'ETAPES, programme régional de professionnalisation des acteurs de la formation, de l'accompagnement et de la formation).

Ci-après une liste non exhaustive des actions suivies :

- **Thématique Handicap:** Troubles du spectre autistique, Troubles dys, Acquérir les connaissances de base du handicap, Maladies chroniques évolutives invalidantes, Handicap psychique, Déficience intellectuelle, Compenser le handicap et sécuriser l'accompagnement, Traumatisés crâniens/Cérébraux-lésés
- **Thématique Management :** Les signaux du mal-être, Ma-

nager la génération Z, Régulation des conflits

- **Thématique Veille réglementaire :** Le RGPD et ses notions clés, module 1
- **Thématique Sécurité :** 1er secours en santé mentale, Formateur Sauveteur Secouriste du Travail
- **Thématique Pédagogie:** Utiliser l'ADVP et la démarche éducative en orientation, Initiation à la pratique de facilitation graphique en animation, Interroger les questions de motivation et d'engagement des publics accompagnés, Travailler sa posture d'accompagnement, Identifier et formaliser les compétences, Construire une Escape Game pédagogique, Design Thinking, Accompagner le développement des compétences transversales, Faciliter l'évaluation des compétences de base : le service EVA.

LES ACTIVITÉS DE PRODUCTION (SPÉCIFICITÉ ESAT - EA - ETAPES)

L'année 2023 a été marquée par l'obtention de :

- 4 marchés Agefiph (Dispositif Alternance Handicap 67, Dispositif Alternance Handicap 68, Ressource Handicap Formation 67, Ressource Handicap Formation 68) pour les 2, voire 4 années à venir
- 1 marché « Entreprise » pour l'accompagnement des salariés de l'Entreprise Adaptée ouverte par FM Logistic à Mommenheim.



DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

En 2023, si ETAPES reste un service « atypique » au sein de l'Association, il n'en est pas moins conforme à ses grandes lignes directrices, notamment via :

- « La recherche, l'innovation, le développement de solutions créatives » (ex : Serious Game sur la vie affective, relationnelle et sexuelle des personnes en situation de handicap et développement du e-learning)

• « La mobilisation pour la citoyenneté des personnes, l'accès au droit commun, leur inclusion sociale, éducative et professionnelle » (ex : Facile A Lire et à Comprendre et co-

formation)

- « L'ouverture à la coopération et au partenariat » (ex : partenariat des écoles suisses sur l'autodétermination, positionnement en groupement sur les appels d'offres)

L'autodétermination

Le développement de la démarche d'auto-détermination initiée par l'Association est relayé par ETAPES, en lien avec l'Université de Genève. 2023 est l'année de la professionna-

lisation des référents AutoDé : diffusion du kit pédagogique, coaching et supervision des référents AutoDé... Ainsi, ETAPES est un acteur majeur de cet important projet initié par l'Association. Outre la mission d'une professionnelle sur le déploie-

ment de la démarche d'autodétermination au sein de l'Association, un autre salarié ETAPES s'est positionné comme « référent AutoDé » du centre de formation, à l'instar des autres établissements de l'APBA.

La transformation de l'offre

La transformation de l'offre, 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 l'« aide à l'insertion professionnelle en milieu ordinaire » et le soutien à l'Assistance Sociale sur l'«insertion sociale» des travailleurs. Mais l'année 2023 a surtout été

marquée par le plan de retour à l'équilibre des ESAT de l'Association avec, pour incidence principale, le questionnement du financement des activités de soutien assurées par ETAPES.

1.5

PERSPECTIVES 2024 CENTRE DE FORMATION ETAPES

Le centre de formation ETAPES, en 2023, a de nouveau confirmé son statut de « laboratoire d'expérimentation », en se montrant pro-actif sur ses perspectives de développement (groupe ID, mobilisation du DLA, séminaires thématiques d'équipe, développement du e-learning...). Dans cette poursuite, l'année 2024 sera marquée par les résultats d'un autre appel d'offres de l'Agefiph, l'expérimentation du logiciel

de gestion d'organisme de formation, le démarrage d'un plan de repositionnement d'ETAPES au sein de l'Association (suite au DLA), le développement d'Escape Game comme outil de sensibilisation au handicap, la restructuration des modalités et outils de suivi de l'activité, le développement de son image via des actions de communication, voire le lancement de nouvelles prestations. Les idées ne manquent pas...







1.6

PÔLE DANNEMARIE



LE MOT DU DIRECTEUR

Philippe BRANDENBURGER,
Directeur du pôle de Dannemarie



2023 fut évidemment une année importante pour le pôle de Dannemarie, dans la mesure où ce fut la dernière dans cette configuration.

L'année s'est articulée autour de deux objectifs :

- Réussir l'intégration au sein des pôles métiers des 6 établissements et habitat inclusif de Dannemarie ; grâce au travail à la volonté et la vision des professionnels et administrateurs de Dannemarie, les trois pôles métiers ont trouvé des établissements dynamiques, engagés dans la transformation de l'offre et financièrement équilibrés.
- Préparer l'avenir et organiser la coordination de ce qui devient le dispositif de Dannemarie, afin de faire vivre une collaboration transversale entre les établissements, au service de l'inclusion, de l'autodétermination et de la qualité de vie des personnes que nous accompagnons ; grâce à l'animation de ce dispositif qui sera réalisée à tour de rôle par chaque chef de service et directeur adjoint, tout est en place pour continuer l'histoire !

1.6

CHIFFRES CLÉS

PÔLE DANNEMARIE

227

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



185 PLACES AUTORISÉES

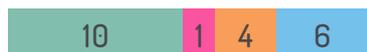
*dont 2 en place d'accueil
temporaire autorisée*



33 ADMISSIONS



21 SORTIES



61

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



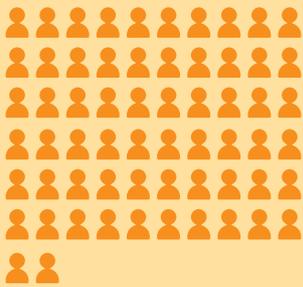
55

PROFESSIONNELS
EN ETP



IME  FASPHV / FATH  SAJ  ESAT 

62

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES

55 PLACES AUTORISÉES



13 ADMISSIONS



10 SORTIES

24

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE

21

PROFESSIONNELS
EN ETP

IME- PRESTATIONS EN MILIEU ORDINAIRE (PMO)

L'année 2023 a été marquée par une dynamique de changements et d'évolutions tant sur le plan du contexte institutionnel, des ressources humaines que sur le plan de l'évolution de l'offre dans le secteur médico-social dans laquelle l'établissement est engagé depuis 2019.

Malgré ce contexte mouvant et de mutation, l'établissement a su s'adapter et se rénover pour faire en sorte que ces éléments continuent de constituer des forces dans la fluidité des parcours des enfants et jeunes qui nous sont confiés.

1.6

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

La pyramide des âges du public accueilli :

Pour l'IME le service de Prestations en Milieu Ordinaire (PMO) confondus : l'enfant le plus jeune est âgé de 6.5 ans, la plus âgée a 20.5 ans et la moyenne âge est de 15 ans.

Les modalités d'accueil :

Deux formules d'accueil sont proposées dans l'attente de la parution du décret DIME. Un

agrément PMO datant de septembre 2021 a permis de proposer une formule PMO qui vient compléter la modalité accueil de jour à temps complet et temps partiel proposé à l'IME. Les types de déficience : En 2023 les handicaps prédominants étaient les suivants :

- 44 enfants ou jeunes présentaient une Déficience Intellectuelle
- 14 enfants ou jeunes des

Troubles du Spectre de l'Autisme

- 1 enfant des troubles psychiques
- 2 enfants étaient porteuses d'une maladie du métabolisme entraînant des troubles associés.

Le nombre de jeunes en aménagement Creton : 6 en file active sur 2023 dont 3 au 31/12/2023.

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

Quelques chiffres :

- 11 enfants sont sortis des effectifs : 10 de l'IME et 1 de la PMO
- 14 enfants ont été admis IME

et PMO confondus.

- Nombre de jeunes admis en PMO en 2023 : 4
- Orientations des sortants : 5 en ESAT, 2 en SAJ, 2 en milieu ordinaire (dont 1 PMO), 1 enfant est décédé.
- File active : 62 personnes accompagnées sur l'année ;

51 à l'IME à fin décembre ; 3 PMO dont une personne sur effectif IME également.

- Nombre de temps partiel : 17
- Taux d'absentéisme installé sur 2023 : 16,49 %
- Taux d'absentéisme / agrément : 20,46 %.

L'organisation interne

L'établissement a participé à une phase d'expérimentation de la transformation de l'offre depuis 2019. Cette expérimentation a consisté à :

- développer les modalités d'accompagnement à temps partiel,
- développer l'accueil séquentiel,
- décloisonner les groupes d'IMP et d'IMPro pour fonctionner en mode « prestation de service »,
- développer des prestations transverses pouvant répondre à des besoins de bénéficiaires de l'ESAT, de l'IME, du SAJ....

Le décloisonnement des groupes d'IMP et d'IMPro a fait

suite à la volonté d'organiser les ateliers proposés aux enfants et aux jeunes en groupes iso besoins. Ils sont constitués de bénéficiaires qui travaillent des objectifs communs, indépendamment de leur âge « physiologique ». Des groupes de référence, avec une homogénéité d'âge, sont néanmoins maintenus sur les temps d'accueil du matin, de repas et d'accueil du soir avant le retour au domicile familial.

Ce mode de fonctionnement a permis une meilleure adaptation des apprentissages aux besoins individualisés, ainsi qu'une amélioration de la technicité et de l'expertise des ateliers proposés. Il a aussi induit une démultiplication des intervenants auprès de chaque enfant, une complexification

sensible de l'organisation (notamment dans la coordination des professionnels gravitant autour d'un jeune), ainsi que la constitution de groupes avec des disparités d'âges parfois difficiles à concilier. Par ailleurs, pour les enfants les plus jeunes et ceux présentant des TSA, cette multiplicité d'intervenants et de lieux de pratique peut être peu propice au bon repérage dans le temps et dans l'espace et demande une flexibilité et une capacité d'adaptation qu'ils n'étaient pas (encore) en mesure de fournir. Il conviendra donc d'apporter un peu de modularité dans ce fonctionnement en groupes iso besoins en fonction de l'âge des enfants, de leurs besoins spécifiques et d'introduire une notion de progressivité.



Le nombre de salariés : l'effectif des professionnels de la structure était de 24 personnes au 31/12/2023.

Evolution du nombre d'enfants ou de jeunes en scolarisation partagée : IME /ULIS le plus souvent. Cela constitue une évolution positive mais engendre une difficulté de gestion supplémentaire car cela augmente le nombre de Projet Personnalisé à réaliser. Cependant, cette évolution demande à l'établissement de travailler étroitement avec des partenaires, tels que l'Education Nationale et l'enseignant référent handicap. Il est donc nécessaire de poursuivre ce mécanisme de double prise en charge afin de favoriser l'inclusion des enfants. Il convient toutefois de garder une vigilance pour ne pas démultiplier le nombre d'enfants suivis en scolarité partagée ou à temps partiel afin de pouvoir garantir une qualité d'accompagnement et éviter un risque d'accompagnement trop fragmenté et morcelé. D'autant que ces modalités d'accompagne-

ment demandent du temps de coordination nécessaire entre les acteurs afin de s'assurer de la cohérence globale du parcours des enfants.

La période d'expérimentation de la transformation de l'offre a conduit à une spécialisation des professionnels dans des domaines d'intervention leur conférant une plus grande technicité et expertise afin de leur permettre de répondre aux besoins repérés et attentes formulées par les enfants et les familles. Ainsi, certains professionnels ont pu se former et améliorer leur expertise dans les champs spécifiques suivants :

- la Communication Alternative et Augmentative (notamment le PODD),
- les méthodes d'accompagnements spécifiques des enfants présentant un TSA,
- la mise en place d'ateliers à visée préprofessionnelle,
- la mise en place d'ateliers visant à améliorer l'autonomie des enfants tant sur les déplacements que sur les actes de la vie quotidienne ou en-

core les tâches afférentes à l'entretien de son lieu de vie.

L'année 2023 a été marquée par une certaine instabilité au niveau de l'encadrement de l'établissement : départ de la Directrice Adjointe en janvier 2023, période de vacance du poste de 5 mois, prise de fonction d'une nouvelle Cheffe de service en mai à mi-temps jusqu'en juillet.

La rentrée de septembre 2023 a été perturbée par des tensions RH et complexifiée l'organisation du fait de 10 admissions à temps partiel sur un délai de 3 mois.

Durant une grande partie de l'année 2023, le dispositif PMO a eu des difficultés à trouver son public. En effet, peu de demandes pour cette modalité d'accompagnement sont émises, très certainement liées à la méconnaissance du dispositif. Les sollicitations sont arrivées en fin d'année 2023 avec des perspectives de nouvelles admissions pour début 2024.

La dynamique d'amélioration

— LES RESSOURCES ET L'ORGANISATION DE LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE :

En 2023, une référente qualité a été nommée au sein de l'établissement dont l'intervention est bordée par une fiche mission.

— LES ÉVÈNEMENTS INDÉSIRABLES DE L'ANNÉE :

En 2023, 46 Evènements Indésirables (EI) ont été enregis-

trés. Parmi ces 46 EI, seul 1 a donné lieu à un signalement à la Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes du département. Cela représente une moyenne de 3.83 EI par mois. 44% des EI enregistrés portent sur des situations de crise vécues par des enfants ou des jeunes accueillis au sein de la structure, 27% de ces EI concernent des éléments liés à la santé.

— LA DYNAMIQUE DOCUMENTAIRE DE L'ANNÉE :

En 2023, un travail de formalisation et clarification de la procédure d'admission PMO a été mené en lien étroit avec la cheffe de service et les professionnels intervenant sur le dispositif.

1.6

La participation des personnes accompagnées

Les CVS ont pu avoir lieu de manière régulière sur l'année 2023 avec un changement de président en cours d'année, l'ancienne présidente ayant quitté la structure. Un questionnaire est proposé à chaque famille en amont des réunions. Sur

la fin d'année, il a été convenu avec les parents élus, qu'ils puissent étudier ce formulaire en amont de la rencontre afin de les rendre acteurs de cet outil et de cette interface avec les familles.

Par ailleurs, une action de formation des représentants des jeunes au CVS sur la thématique de la représentation de leurs pairs a été menée.

Elle a permis à ces jeunes de mieux saisir leur fonction, celle du CVS et de se sentir plus à l'aise dans l'exercice de leur mandat. Les représentants des jeunes sont accompagnés par un professionnel pour les aider à recueillir les attentes de leurs pairs, les synthétiser et les transmettre lors des réunions de CVS.

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Un nouveau partenariat a débuté en septembre 2023 avec la Banque Alimentaire de Mulhouse dans le cadre des ateliers pré-professionnels proposés aux jeunes de l'IMPro. Une monitrice technique d'atelier accompagne un groupe de 4 à 5 jeunes chaque semaine et les encadre sur des tâches de préparation de commandes.

Les prémices d'un partenariat entre l'IME et la Communauté de Communes Sud Alsace Largue a également vu le jour. Ce dernier vise la valorisation de vélos déposés au centre de valorisation des déchets et propose à certains élèves un support d'activité leur permettant d'acquérir des compétences techniques en matière de mécanique vélo et de rénovation de cycles. Outre les compétences techniques travaillées, cet at-

elier permet également une prise de conscience citoyenne sur la nécessité de diminuer et traiter nos déchets et de la possibilité de donner une seconde vie à des objets afin de limiter notre impact sur l'environnement et les ressources limitées de notre environnement. Cet atelier et ce partenariat ont permis à un jeune de susciter une vocation professionnelle et de se lancer dans une formation qualifiante de réparateur cycles.

Un projet d'accéder à la conduite d'un véhicule sans permis a été monté, en lien avec le SAJ, l'ESAT et le FATH du site de Dannemarie. Ce projet, élaboré en partenariat avec une auto-école du secteur et dont l'origine se base sur les attentes et les besoins des bénéficiaires, a permis de travailler en amont les compétences attendues lors du

passage de l'examen, d'adapter les supports de formation et de proposer plus de temps aux bénéficiaires pour acquérir et retenir les notions. Cela a permis de compenser les difficultés cognitives de notre public et ainsi, lever certains freins permettant d'accéder à la conduite d'un véhicule.

Une collaboration plus rapprochée et formalisée entre l'IMPro et l'atelier Espaces Verts de l'ESAT Kammerlen a également vu le jour en 2023. Celle-ci permet à des jeunes d'intervenir sur un chantier extérieur, d'accéder à des compétences techniques, d'améliorer leur capacité de travail et de susciter des vocations ou, au contraire, d'écartier certaines pistes professionnelles.



Les activités d'accompagnement éducatifs et de professionnalisation

Outre l'accent mis sur l'inclusion scolaire, la scolarité partagée, les ateliers pré-professionnels, la participation des usagers et la technicité améliorée des accompagnements proposés, l'établissement a renforcé son engagement dans l'accompagnement d'un jeune présentant un autisme sévère en augmen-

tant son temps de présence au sein de l'établissement. Cet accompagnement nécessite une prise en charge individualisée et structurée qui a été rendue possible grâce à des Crédits Non Reconductibles. Les résultats sont encourageants et les temps passés par ce jeune au sein d'un collectif sont plus fréquents et de meilleure qualité. En 2023, le déploiement du Projet PASS AD a été poursuivi avec les objectifs suivants :

- Préparer les élèves à leur

passage vers la vie adulte, en termes de responsabilisation, d'autonomie, de professionnalisation et d'accès à l'emploi

- Les accompagner dans la définition de leur projet adulte: monde du travail (ESAT / entreprise adaptée / milieu ordinaire), accueil de jour, hébergement, etc.
- Se recentrer sur leurs besoins et spécificités de pré-adultes

Les activités de soins et santé

Les axes de travail principaux des projets de soin :

En septembre 2022, l'embauche d'une IDE à 0.20 ETP avait été réalisée à la demande de l'ARS. Ce temps a été étendu à 0.30 en septembre 2023, puis à 0.40 ETP en janvier 2024.

Son activité consiste à travailler autour des axes suivants :

- Nombreuses actions pour se mettre en conformité avec les procédures APBA ; travail de collaboration avec la directrice des soins et la CDS; tra-

vail sur l'organisation afin de garantir plus de sécurité dans le circuit du médicament, la préparation et l'administration de ces derniers,

- Réalisation de différentes actions d'accompagnement à la santé et aux soins, de manière individuelle en coordonnant des rendez-vous médicaux et en accompagnant les élèves si besoin,
- Prise de contacts avec différents établissements ou services afin de connaître leur fonctionnement et ainsi, renseigner au mieux les élèves et leurs familles sur les dé-

marches à suivre,

- Organisation d'une demi-journée de prévention et informations autour du sujet de l'éducation à la vie affective relationnelle et sexuelle,
- Entretiens individuels menés avec des jeunes ayant des questions autour de la santé, la VARS, de l'alimentation, etc.
- Développement de partenariats de soins, avec différents services médicaux prenant en charge certains élèves (CHU Strasbourg, diététiciennes, IDEL).

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

L'autodétermination

En 2023, il est à noter une montée en compétences des professionnels sur la question de l'émergence des attentes, notamment grâce à l'utilisa-

tion de plus en plus fréquente de l'outil Hot'hope pour que les pistes de travail et objectifs des PP soient au plus près des besoins et attentes.

Les PP sont désormais le fruit d'un travail de co-construction

abouti entre le bénéficiaire, sa famille et les professionnels. Les retours sont très positifs de la part de l'ensemble des acteurs.

1.6

“ L'INCLUSION SCOLAIRE, LA SCOLARITÉ PARTAGÉE, LES ATELIERS PRÉ-PROFESSIONNELS, LA PARTICIPATION DES USAGERS ET LA TECHNICITÉ AMÉLIORÉE DES ACCOMPAGNEMENTS ”

La transformation de l'offre

Depuis septembre 2023, 17 personnes sont accueillies selon une modalité séquentielle dont 11 en scolarisation partagée ce qui représente un pourcentage de 33.33 %.

Le Travail de partenariat avec le service de coordination de parcours APBA sur les situations complexes permet une richesse des échanges, une complémentarité et des regards croisés.

Les dispositifs ULIS ou école ordinaire dans le cas de scolarisation partagée sont mobilisés ainsi que les services hospitaliers et de coordination médicale pour des enfants présentant des pathologies importantes pour lesquelles le séquentiel est préférable.

Nous avons accueilli plusieurs enfants en situation complexe. Un PAG a été mis en place avec la MDPH et l'ARS pour une situation nécessitant un accompagnement individualisé avec

une organisation de rencontres entre les partenaires concernés (dont le chargé de missions des situations critiques MDPH). Un financement a été obtenu pour la poursuite sur 2024 à raison d'une journée par semaine par une professionnelle libérale.

4 personnes sont en file active en 2023. Grâce à une réflexion sur les missions et à un travail de construction d'équipe en cours d'année, plusieurs contacts sont en cours pour des admissions début 2024.

PERSPECTIVES 2024

IME-PRESTATIONS EN MILIEU ORDINAIRE (PMO)

Malgré une année 2023 marquée par de profonds changements institutionnels et sur le plan RH, cette dernière a permis à l'établissement de poursuivre son évolution en matière de transformation de l'offre, tout en gardant la fluidité des parcours et la qualité de l'accompagnement comme boussole.

L'année 2024 sera l'occasion de mettre au premier plan :

- > La poursuite de la démarche d'autodétermination vis-à-vis des personnes accompagnées et de leurs représentants légaux,
- > L'accompagnement des équipes dans le déploiement opérationnel de l'autodétermination au travers

des ateliers et des méthodes éducatives proposés,

- > La poursuite et la consolidation du réseau partenarial, notamment avec des acteurs du droit commun,
- > L'adaptation du projet d'établissement au regard de l'expérimentation de transformation de l'offre menée, en vue de la préparation de la rentrée 2024,
- > Le développement de la dynamique de qualité engagée en formalisant systématiquement: les projets, les procédures, les modes opératoires lorsque ces derniers nécessitent la production d'un document spécifique à l'établissement et se référer aux documents qualifiés

institutionnels existants à l'échelle de l'association ou du pôle,

- > La préparation et la passation de l'évaluation de la HAS sur la base du référentiel qualité édité par cette dernière,
- > La montée en puissance du dispositif PMO afin d'accompagner le nombre d'enfants prévu par notre autorisation,
- > La demande auprès de nos autorités de tutelle de transformer l'établissement en Dispositif d'Accompagnement Médicoéducatif (DAME) dès lors que le décret sera paru.



FATH-FASPHV DANNEMARIE

29

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



30 PLACES AUTORISÉES
*dont 2 en place d'accueil
temporaire autorisée*



2 ADMISSIONS



1 SORTIE

14

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



13

PROFESSIONNELS
EN ETP



L'année 2023 écoulée a été marquée par :

- La phase de bilan du dispositif EANM au sein du FATH-FASPHV-SAJ
- La création de partenariats
- L'uniformisation et la co-construction des pratiques professionnelles entre les 2 unités
- La poursuite du partenariat avec le Service à la Personne, AMAELLES afin de favoriser l'offre de loisirs des PSHV.

1.6

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Le FATH de Dannemarie dispose d'un agrément de 23 places : 21 places + 2 accueils temporaires.

Le FASPHV de Dannemarie dispose d'un agrément de 7 places.

44% des résidents **FATH** ont moins de 39 ans dont 37% ont entre 20 et 24 ans.

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 résidents plus jeunes en provenance de l'IME de Dannemarie/ du SESSAD pro de Mulhouse et de Colmar.

37% des résidents présentent des Troubles du Spectre Au-

tistique - 41% ont une déficience intellectuelle légère ou moyenne - 22% 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.

277 journées d'accueil temporaire ont permis d'accueillir, tout au long de l'année, des futurs travailleurs souhaitant être évalués dans leur compé-

tence de vie dans un logement au sein du FATH, des personnes du SAJ accueillies dans le cadre d'un droit au répit des aidants, des personnes externes.

5 résidents permanents du FASPHV ont été accompagnés en 2023. 60% des résidents accompagnés ont entre 60 et 74 ans. 40% ont entre 75 et 84 ans. 100% des résidents 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 (EMS / infirmières libérales...).

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

	FATH	FASPHV
Nombre de places agréées	21 + 2 ACCUEILS TEMPORAIRES	7
Nombre de places installées	22+2 ACCUEILS TEMPORAIRES	5
Nombre de personnes accompagnées en accueil temporaire	7	0
Nombre de sorties en 2023	1	0
Nombre d'admissions	2	0

Pour le FATH, en 2023, 1 résident est sorti des effectifs pour intégrer un logement ordinaire. 2 nouvelles personnes ont été admises provenant d'un

ESMS de jour. Le taux de rotation est 2.38%. La file active en 2023 est de 29 personnes.

Pour le FASPHV, une personne a été réorientée vers un EHPAD

médicalisé. 2 travailleurs retraités / invalide du FATH sont en attente de l'orientation FASPHV de la MDPH pour intégrer le FASPHV début 2024.

■ L'organisation interne

En 2023, fort de l'aval de la CeA pour expérimenter un fonctionnement en dispositif, l'organisation suivante a été mise en place :

- Le bâtiment FATH de 23 places regroupe les résidents à autonomie faible et moyenne nécessitant un accompagnement 24h/24h. Ce bâtiment regroupe les personnes bénéficiant d'une orientation FASPHV et les travailleurs FATH à temps partiel.
- Le bâtiment FASPHV de 7 places regroupe les résidents

à autonomie suffisante pour expérimenter la vie en logement dit « semi autonome ».

- 5 résidents y vivent et une personne est en cours d'essai pour intégrer les logements au cours du 1er trimestre 2024.
- 2 chambres d'accueil temporaire restent toujours disponibles (conformes à l'agrément), une située au sein des locaux du FATH et une située au sein des studios « semi autonome » diversifiant ainsi l'offre d'accueil temporaire.

— L'ÉQUIPE PSYCHO-ÉDUCATIVE DES 2 FOYERS EST COMPOSÉE DE :

5,54 ETP (FATH)

- Maitresses de maison : 1,25 ETP
- AMP : 2 ETP
- Psychologue : 0,29 ETP
- Veilleurs de nuit : 2 ETP

5,14 ETP (FASPHV)

- ES : 1 ETP
- AMP : 2 ETP
- Psychologue : 0,14 ETP
- Veilleur de nuit : 2 ETP

Des mouvements RH sont survenus au cours de l'année 2023. Suite au départ d'une aide-soignante du FASPHV, il y a eu la possibilité de répondre positivement à une attente exprimée lors des EBP/EP par une

salariée du FATH pour intégrer le FASPHV. Et un recrutement externe d'un AES ayant 10 ans d'expérience dans l'accompagnement a pu être réalisé sur le FATH.

Enfin, l'expérimentation du fonctionnement en dispositif EANM a permis aux équipes des 2 unités de ne plus travailler seules mais en doublet et plus de manière séparées.

■ La dynamique d'amélioration

La Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité (DACQ) est un objectif fixé par la Direction de Pôle qui se concrétisera par la création d'un nouveau Copil DACQ en 2024.

La cheffe de service participe au Comité de Vigilance organisé par la Direction du Développement et de la Qualité.

En 2023, les 2 unités :

- Ont fait l'objet d'un audit Interne de Sécurité dans une volonté de démarche d'amélioration continue.
- Ont bénéficié de la démarche

HACCP avec une formation des équipes à la fois par la cuisine centrale de Pfstatt et en interne par une formatrice spécialisée.

L'ensemble des points d'amélioration identifiés dans le rapport d'expertise du laboratoire en charge des contrôles a été mis en place.

La politique d'Entretien Bilan et Perspectives / Entretiens professionnels a été poursuivie et les objectifs de réalisation atteints.

L'appropriation et la mise en place de la nouvelle procédure de traitement des situations de

maltraitance avec Intégration de la définition de la maltraitance (CASF) ont été réalisées. L'ensemble des EI a été accompagné et traité avec remplissage des tableaux de bord sur l'Espace de Travail Collaboratif pour permettre au comité de vigilance de suivre les indicateurs.

Les perspectives de dynamique d'amélioration seront poursuivies : politique de formation adaptée, projet d'établissement, actualisation des livrets d'accueil et règlement de fonctionnement.

1.6

La participation des personnes accompagnées

— CVS :

En 2023, le CVS FATH/FASPHV s'est réuni à 4 reprises.

Il a été demandé au 1er janvier 2023, de mettre en pratique le nouveau décret n°2022-688 du 25 avril 2022. Ce décret reprend les nouvelles règles de fonctionnement des CVS. En outre, de nouveaux outils ont été élaborés en FALC avec des élus CVS et qui tiennent compte de ces évolutions :

- Un modèle de convocation et d'ordre du jour (01.F.095)
- Un modèle de compte-rendu (01.F.009)
- Un modèle de rapport d'activité de CVS (01.F.096).

Le Décret, ainsi que les deux nouveaux outils ont été présentés et expliqués lors du CVS.

Fin 2022, a été initié et poursuivi en 2023, un programme de formation à destination des personnes accompagnées, porté par ETAPES, sur le rôle de représentant élu au CVS : rôle, mission, préparation de l'ordre du jour, prise de parole. De surcroît, pour permettre une participation active des personnes, elles bénéficient d'outils visuels

préparés en amont pour leur permettre une facilité de compréhension, ainsi que l'expression lors des séances de CVS.

— L'AUTODÉTERMINATION :

L'information et la sensibilisation des familles FATH/FASPHV à l'autodétermination ont eu lieu en 2023. Ce temps de sensibilisation a été mutualisé avec les familles des personnes du SAJ et les familles des jeunes de l'IME.

12 familles étaient présentes.

En novembre 2023, l'équipe du FATH/FASPHV en présence de l'équipe du SAJ ont bénéficié d'un coaching à l'autodétermination qui a permis de créer un outil de sensibilisation pour toutes les familles, proches aidants et tuteurs pour présenter l'autodétermination. Cet outil, sous la forme d'un PPT, est coprésenté par une personne accompagnée et un membre de l'équipe éducative avant chaque projet personnel.

Chaque résident accompagné au FATH/FASPHV continue de bénéficier de l'outil MHA-VIE (Mesure des Habitudes de Vie) réalisé en triple expertise (Personne accompagnée/re-

présentant légal/Equipe éducative) permettant de relever les attentes des bénéficiaires et pouvoir ainsi identifier leurs besoins. Le projet personnalisé se base ainsi sur des choix autodéterminés pour déterminer les axes d'apprentissages et d'évolution.

— CITOYENNETÉ ET PARTICIPATION DES PSH :

Les résidents du FATH ont participé en mai 2023 à la journée écocitoyenneté en partenariat avec la Mairie de Dannemarie: participation volontaire à des ateliers d'entretien des lieux publics.

10 résidents accompagnés d'un salarié ont participé à cette journée citoyenne qui avait lieu sur un week-end.

— LE BÉNÉVOLAT :

Les résidents du FATH ont souhaité œuvrer activement en proposant leur service lors d'actions bénévoles. Aussi, ils ont tenu un stand de vente pour les PRIMEVERT au Leclerc de Hirsingue avec l'aide du KIWANIS. Ils ont par ailleurs, sur leur temps libre, aidé à la coupe, le transport et l'emballage des sapins à destination des particuliers dans le cadre de « l'action sapin » de la vie associative.

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Les activités d'accompagnement éducatifs et de professionnalisation

Le FATH et FASPHV ont poursuivi le travail d'accompagnement et se sont centrés essentiellement sur :

- Les accompagnements d'entretien personnel, de santé et de prévention
- Les accompagnements liés

aux actes de la vie quotidienne

- Les accompagnements pour accomplir les activités domestiques
- Les activités d'accompagnement à la Vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle.

Parmi toutes les prestations réalisées, un focus est réalisé sur les activités d'apprentissage les plus demandées.

La prestation d'accompagnement pour accomplir les activités domestiques déclinée en plusieurs axes

Apprendre à faire ses courses : l'équipe éducative accompagne, en fonction du besoin, les résidents dans la réalisation d'une liste de courses, d'un budget, du paiement en caisse, de la conservation des aliments etc.



Apprendre à gérer son linge : plusieurs possibilités s'offrent aux résidents, bénéficier d'une prestation linge pleinement prise en charge par la structure mais aussi apprendre à faire son linge en autonomie. Ainsi, un temps d'apprentissage est proposé pour : apprendre à trier son linge, choisir les bons programmes de lavage, mettre en route une machine à laver, doser les produits, étendre son linge ou utiliser un sèche-linge, entretenir la machine (filtre...), plier, repasser (si besoin), ranger et adapter ses vêtements en fonction des circonstances. Des créneaux identifiés avec emploi du temps sont réservés aux résidents.

Apprendre à faire ses repas: Les résidents ont, pour certains, accès à une kitchenette

personnelle ou à une cuisine commune. Ainsi, ils peuvent s'ils le souhaitent être accompagnés dans la réalisation de recettes adaptées à leur capacité. Compétences développées : acquérir du matériel, connaître les consignes de sécurité, choisir une recette, cuisiner, faire la vaisselle...

Apprendre à gérer son ménage : en nettoyant son intérieur, en utilisant les produits d'entretien, 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. Pour l'ensemble de ces prestations, l'équipe éducative réa-

lise une évaluation des compétences de chacun puis établit un programme d'accompagnement et d'apprentissage adapté, en lien avec le projet personnalisé.

Le FATH et le FASPHV permettent également aux résidents d'avoir accès à : de l'activité physique, des relations sociales intergénérationnelles, une activité cognitive régulière. Ainsi, 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 personnes vieillissantes sont accompagnés 1 fois par semaine par le service d'aide à la personne AMAELLES dans le cadre des activités de loisirs.

Les activités de soins et santé

Le FATH et FASPHV ont principalement deux grands partenaires :

1. Le Réseau Santé Sud Alsace (RSSA) devenu Pôle Accompagnement Prévention Santé Alsace (APSA) pour des actions de prévention autour de l'obésité, le diabète et les maladies cardio vasculaires.
2. L'Équipe Mobile de Soins (EMS) de l'AFAPEI de Bartenheim pour l'accès aux soins.



Les interventions E.M.S / A.P.S.A réalisées en 2023 sont les suivantes :

Date	Action	Par qui
09/01/2023	Vie relationnelle, affective et sexuelle – VRAS	EMS Psychologue
01/02/2023	Groupe Habilité Sociale	EMS Psychologue
06/02/2023	Vie relationnelle, affective et sexuelle – VRAS	EMS Psychologue
13/02/2023	Atelier Tabac	Pole APSA
06/03/2023	Vie relationnelle, affective et sexuelle – VRAS	EMS Psychologue
27/03/2023	Atelier Relaxation	Pole APSA
29/03/2023	Groupe Habilité Sociale	EMS Psychologue
03/04/2023	Sensibilisation à l'activité Physique	Pole APSA
12/04/2023	Groupe Habilité Sociale	EMS Psychologue
09/05/2023 et 23/05/2023	Sophrologie	Sophrologue libérale
26/05/2023	Groupe Habilité Sociale	EMS Psychologue
15/05/2023	Atelier Bobologie	EMS Infirmière
15/05/2023	Sensibilisation activité Physique	Pole APSA
22/05/2023	Groupe Habilité Sociale	EMS Psychologue
05/06/2023	Canicule	EMS Infirmière
22/05/2023 et 19/06/2023	Jouons avec l'Équilibre Alimentaire	Pole APSA
16/10/2023 et 23/10/2023	Les boissons énergétiques : alternative	Pole APSA
21/11/2023	Vaccination et gestes barrière contre la grippe	EMS

- Le partenariat avec le Pôle APSA et l'EMS continuera en 2024 avec d'ores et déjà des ateliers programmés comme: les escape nutri-game, la prévention / gestion de chute, le tabac, les collations saines, la nutrition en pleine conscience, le sommeil + les écrans...
- En outre, à partir de septembre 2023, un partenariat avec une sophrologue libérale a été mis en place pour les personnes du FASPHV et

FATH à raison d'une fois tous les 15 jours, financé par les résidents qui y participent.

- 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.
- En outre, dans la volonté de soutenir un parcours de soin/santé de qualité, sur un territoire considéré comme un désert médical, l'objectif a été

de créer des partenariats par l'organisation de manifestations et de rencontres avec la Maison de Santé Pluri professionnelle (MSP) de Dannemarie, les infirmières libérales, les services de psychiatrie, les professionnels paramédicaux ... Ainsi, une à deux fois par an, ces différents acteurs sont invités à Dannemarie pour une rencontre, suivi d'un temps convivial pour maintenir le lien partenarial.

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

La transformation de l'offre

L'EXPÉRIMENTATION DU DISPOSITIF E.A.N.M

Le travail d'expérimentation du fonctionnement en dispositif, intégrant le FATH et le FASPHV (et le SAJ) a poursuivi son expérimentation en 2023. Cette expérimentation a pour objectif de rassembler sur un même dispositif le FATH-FASPHV-SAJ qui accompagne 60 personnes avec 22 salariés afin de proposer des prestations mieux adaptées aux besoins grâce à la mutualisation des forces. Cette expérimentation permet un choix plus large de prestations au bénéfice des personnes accompagnées, d'augmenter la

qualité des prestations proposées en mutualisant les compétences de tous les salariés en créant un seul plateau technique et de favoriser l'autodétermination des personnes. Cette expérimentation a fait l'objet fin 2023 d'un bilan destiné à la CeA.

En termes de qualité de vie pour les résidents, le fonctionnement en dispositif a favorisé la mixité des populations de retraités et de travailleurs au sein du même bâtiment stimulant ainsi les plus anciens au contact des plus jeunes et leur donnant accès à des prestations dynamiques (soirées discothèques, prévention santé, sophrologie, activités physiques...) dont ils

bénéficiaient moins au FASPHV faute de «cloisonnement». Le « vivre ensemble » entre jeunes adultes et aînés est favorisé par le respect des règles de vie commune.

Le dispositif EANM nous a permis de diversifier les solutions d'accompagnement grâce au plateau technique unique. Ainsi, nous sommes en mesure de mieux répondre aux enjeux spécifiques provoqués par le vieillissement des personnes en situation de handicap.

Pour les prestations FATH et FASPHV, les catalogues de prestations des deux établissements sont dorénavant regroupés en un seul permettant ainsi d'y accéder plus facilement.

1.6

PERSPECTIVES 2024

FATH-FASPHV DANNEMARIE

- En 2024, il convient de poursuivre :
- > L'expression des attentes des personnes accompagnées via notamment la généralisation du MHAVIE, et de poursuivre la personnalisation de l'accompagnement
 - > L'accompagnement du dispositif dans son fonctionnement tant dans la logistique que dans la philosophie

- de l'accompagnement transverse proposée aux résidents
- > Le déploiement du FALC et toute communication alternative, visuelle et augmentative
- > La construction du projet d'établissement intégrant le volet fonctionnement en dispositif

- > L'accompagnement de l'équipe FATH et FASPHV dans la poursuite du processus autodétermination
- > L'accompagnement du CVS dans son évolution.



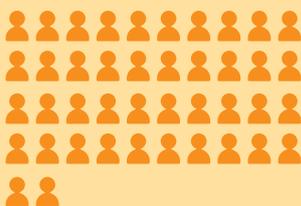
SAJ DANNEMARIE

L'année 2023 écoulée a été marquée par :

- La poursuite de la construction de l'offre SAJ pour se centrer sur des prestations d'apprentissage, choisies sur la base des besoins des PSH.
- La poursuite du partenariat avec le service à la personne, AMAELLES, afin d'externaliser l'offre de loisirs hors des temps d'accueil en SAJ avec l'ouverture vers d'autres ESMS du territoire.
- L'analyse et la rédaction du bilan du dispositif EANM au sein du SAJ-FATH-FASPHV.

42

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES



20 PLACES AUTORISÉES



7 ADMISSIONS



4 SORTIE

7

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE



5

PROFESSIONNELS
EN ETP



1.6

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

En 2023, le SAJ a accompagné 38 personnes (pour un agrément de 20 places). Le service a admis 7 personnes supplémentaires. Fort de ses 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 à l'autonomie de leur capacité résidentielle.

L'intégralité des personnes accompagnées continue à être accueillie à temps partiel en fonction de leurs attentes.

50% des bénéficiaires accompagnés ont moins de 30 ans (dont 32% ont entre 20 et 24 ans).

Pour cette partie du public jeune, certaines thématiques de vie sont plus essentielles: l'accès au numérique, la citoyenneté, l'exercice des droits et libertés, le logement et les activités domestiques, la Vie Affective Intime et Sexuelle.

55% des personnes accueillies vivent au domicile parental ou dans leur propre domicile ou habitat inclusif.

45% viennent d'un ESMS dont 81% sont en double orientation SAJ-ESAT.

On dénote une proportion importante de personnes accompagnées présentant des Troubles du Spectre Autistique 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 pour 38 personnes accompagnées en 2023. 100% des personnes accompagnées le sont à temps partiel. L'accueil séquentiel généralisé permet ainsi d'accompagner un plus grand nombre de personnes.

En 2023, le SAJ a ouvert 226

jours. Le taux de réalisation de l'activité est de 109.80%. Le taux d'occupation est de 91.50%.

4 personnes sont sorties des effectifs en raison de leur projet de déménagement ou d'augmentation du temps de travail au sein de l'ESAT.

7 nouvelles personnes ont été admises :

- 3 personnes en provenance de l'IME qui souhaitent construire en parallèle leur vie professionnelle et person-

nelle

- 2 personnes travaillant en ESAT qui souhaitent aujourd'hui accéder à un projet d'habitat plus autonome
- 1 personne venant de Colmar avec un projet d'apprentissage à l'autonomie sur les activités domestiques
- 1 personne venant de la région parisienne avec un projet professionnalisé.

La file active en 2023 est de 42 personnes.

L'organisation interne

Le SAJ est implanté au centre de Dannemarie et accueille des personnes en provenance d'un périmètre de 30 km, grâce aux lignes de transport SYNERGIHP, mutualisées avec l'IME de Dannemarie.

Même si à l'heure actuelle, nous avons réussi à trouver des solutions de transports pour tous, l'accueil séquentiel grandissant au sein des IME, ainsi que les

coûts de transport augmentant, une réflexion s'opère au sein des Pôles Enfance et Hébergement à ce sujet. Un impact financier, à moyens termes, pourrait apparaître.

L'équipe psycho-éducative du SAJ est identique à celle de 2022 : 5,63 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 2023, le SAJ a accueilli une Monitrice Educatrice en remplacement. Le service a intégré une nouvelle psychologue en 2023, partagée avec la Résidence Le Moulin.

L'ensemble des salariés du SAJ a bénéficié de formations sur les thématiques suivantes : Autodétermination, Communication Non Violente, sécurité incendie.

L'accueil séquentiel permet d'accueillir 38 personnes dans des locaux qui ont été pensés à la base pour 20 personnes. Aussi, en 2023, grâce à la dynamique du fonctionnement en dispositif, le SAJ a mutualisé des espaces avec l'IME et l'ESAT de Dannemarie. Les presta-

La dynamique d'amélioration

La Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité est un objectif fixé par la Direction de Pôle qui se concrétisera par la création d'un nouveau Copil DACQ en 2024.

La cheffe de service participe au Comité de Vigilance organisé par la Direction du Développement et de la Qualité.

En 2023, le SAJ a également fait l'objet d'un audit Interne de Sécurité dans une volonté de démarche d'amélioration continue.

La participation des personnes accompagnées

— CVS :

En 2023, le CVS s'est réuni à 4 reprises.

Il a été demandé au 1er janvier 2023, de mettre en pratique le nouveau décret n°2022-688 du 25 avril 2022. Ce décret reprend les nouvelles règles de fonctionnement des CVS. En outre, de nouveaux outils ont été élaborés en FALC avec des élus CVS qui tiennent compte de ces évolutions :

- Un modèle de convocation et d'ordre du jour (01.F.095)
- Un modèle de compte-rendu (01.F.009)
- Un modèle de rapport d'activité de CVS (01.F.096).

Le Décret, ainsi que les deux nouveaux outils ont été présentés et expliqués lors du CVS.

tions esthétiques, snoezelen, sport, nouvelles technologies se délocalisent en milieu ordinaire ou au sein de locaux de l'IME et la prestation cuisine au sein de l'ESAT.

Des petits travaux de cloisonnement ont été entrepris au SAJ pour permettre la création

En 2023, au SAJ :

- La politique d'Entretien Bilan et Perspectives / Entretiens professionnels a été poursuivie et les objectifs de réalisation atteints.
- Appropriation et mise en place de la nouvelle procédure de traitement des situations de maltraitance avec Intégration de la définition de la maltraitance (CASF).
- L'ensemble des EI a été accompagné et traité avec remplissage des tableaux de bord sur l'Espace de Travail Collaboratif pour permettre au comité de vigilance de suivre les indicateurs.

Fin 2022, a été initié et poursuivi en 2023, un programme de formation à destination des personnes accompagnées, porté par ETAPES, sur le rôle de représentant élu au CVS : rôle, mission, préparation de l'ordre du jour, prise de parole. De surcroît, pour permettre une participation active des personnes, elles bénéficient d'outils visuels préparés en amont pour leur permettre une facilité de compréhension, ainsi que l'expression lors des séances de CVS.

— L'AUTODÉTERMINATION :

Le SAJ, qui compte dans ses rangs 2 référentes autodétermination, est allé au bout de la démarche d'expérimentation du kit pédagogique de déploiement de l'autodétermination à destination des personnes accompagnées.

L'information et la sensibilisation des familles SAJ à l'auto-

de nouveaux espaces.

Enfin, le dispositif EANM (FAHT/FASPHV/SAJ) a ouvert les champs des possibles en termes d'espace ce qui a permis de diminuer le sentiment de trop grande promiscuité.

Les perspectives de dynamique d'amélioration seront poursuivies : politique de formation adaptée, projet de service, actualisation des livrets d'accueil et règlement de fonctionnement.

détermination ont eu lieu en 2023. Ce temps de sensibilisation a été mutualisé avec les familles des résidents des foyers et les familles des jeunes de l'IME : 12 familles étaient présentes.

L'équipe du SAJ et un représentant des personnes accompagnées ont bénéficié, par ailleurs, d'un coaching à l'autodétermination qui a permis de créer un outil de sensibilisation pour toutes les familles, proches aidants et tuteurs pour présenter l'autodétermination. Cet outil, sous la forme d'un PPT, est coprésenté par une personne accompagnée et un membre de l'équipe éducative avant chaque projet personnel.

Chaque personne accompagnée au SAJ continue à bénéficier de l'outil MHAVIE (Mesure des Habitudes de VIE réalisé en triple expertise (Personne ac-

(suite, page suivante)

compagnée/représentant légal / Equipe éducative) permettant de relever les attentes des bénéficiaires et pouvoir ainsi identifier leurs besoins. Le projet personnalisé se base ainsi sur des choix autodéterminés pour déterminer les axes d'apprentissages et d'évolution.

— CITOYENNETÉ ET PARTICIPATION DES PSH :

Plusieurs projets ont vu le jour en 2023 pour favoriser la citoyenneté des personnes accompagnées :

Rencontre avec le Maire, visite de la Mairie de Dannemarie, participation à un Conseil Municipal pour expliquer les besoins des personnes, invita-

tion au CVS d'un membre de la mairie et ajout d'une catégorie participation citoyenne, intervention du policier municipal de la Ville de Dannemarie et de la Maison de Confiance et de Protection des Familles (MCPF) sur des questions de liberté individuelle, voisinage, harcèlement et maltraitance, action citoyenne, action «rue propre» par trimestre dans les rues de Dannemarie ...

Par ailleurs, depuis début septembre 2023, les personnes accompagnées au sein du SAJ ont la possibilité d'apporter solidairement de leur temps et de leur savoir-faire au bénéfice des personnes dans le besoin

alimentaire. Aussi, chaque lundi matin, quatre bénéficiaires du SAJ se rendent de 9h30 à 12h à la Banque Alimentaire.

Dans le cadre de l'opération brioche qui permet de financer des projets éducatifs à destination des personnes accompagnées, les bénéficiaires du SAJ ont souhaité œuvrer activement en proposant leur service lors des actions bénévoles. Aussi, ils réceptionnent et organisent la distribution des brioches dans la commune de Dannemarie. Ils tiennent un stand au supermarché local et soutiennent les bénévoles lors de la distribution au diaconat.

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

Les activités d'accompagnement éducatifs et de professionnalisation

— La passerelle SAJ-ESAT

Cette prestation permet l'apprentissage à respecter des horaires, les consignes, les gestes de sécurité. Elle consiste également à apprendre les gestes professionnels de travail, l'organisation d'un poste de travail et gagner en productivité. Elle se déroule au sein du SAJ mais également en atelier de travail au sein de l'ESAT de Dannemarie avec l'appui d'un travailleur social du SAJ qui est ressource pour le moniteur d'ESAT.

Outre le jeudi matin, cette année en janvier 2023, la passerelle SAJ-ESAT s'est enrichie d'une journée d'accompagnement supplémentaire et de deux ateliers de préparations.

- Le mercredi matin de 9h30 à 11h30 : découverte des différents métiers au sein des ESAT, visite des ESAT68, immersion au sein des ateliers

de travail, création de fiche métier (référentiel RAE).

- Le mercredi de 13h30 à 15h30 : atelier de production délocalisé au sein du SAJ.

La passerelle SAJ-ESAT a permis, depuis sa mise en place, l'admission de plusieurs personnes : 6 personnes accompagnées au SAJ se verront proposer un contrat d'aide et de soutien par l'ESAT de Dannemarie pour être embauchées. Les compétences et savoir-être acquis en douceur, au rythme de la personne, s'inscrivent à long terme et permettent d'atteindre leur souhait qui est d'être « Travailleur ».

— La prestation transverse inter-établissement d'accompagnement pour accomplir les activités domestiques : 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 personnes en besoin d'autonomisation ont exprimé leur souhait d'y participer.

Ainsi cette prestation a été multipliée : 1 inter-établissement et 2 en intra au SAJ ont été mises en place.

Aujourd'hui sur 38 PSH, 17 personnes en bénéficient. Le programme est évolutif et travaille toutes les fonctions à maîtriser pour pouvoir cuisiner.

— Formation à destination des personnes accompagnées sur les gestes de 1er secours

19 personnes accompagnées ont bénéficié d'une formation aux gestes de 1er secours. Elles ont appris à :

- Alerter et faire alerter
- Identifier les bonnes pratiques pour soigner une coupure ou une brûlure
- Définir à quoi sert une trousse de soin + composition de celle-ci
- Mettre une personne en position latérale de sécurité
- Faire un massage cardiaque et utiliser le défibrillateur.

– **Les ambassadeurs de la sécurité**

Les bénéficiaires du SAJ et résidents des foyers ont pu bénéficier d'une formation «Sensibili-

sation et lutte contre le feu» qui a eu lieu sur site, avec pour objectifs pédagogiques : connaître les bases de lutte contre le feu et de mise en sécurité.

- Découverte des classes de feux, les différents types d'extincteurs, les causes de l'incendie, l'appel et l'accueil des secours extérieurs, la mise en sécurité des locaux et du personnel (évacuation, zone)
- Savoir manipuler un extincteur, utilisation de générateurs à flammes réelles, propres, sans pollution : ex-

inction d'un feu de bouteille de gaz, extinction d'un feu avec l'utilisation d'extincteurs à eau pulvérisée, au CO2.

Cette formation a été bénéfique pour les personnes car beaucoup d'entre elles avaient des craintes et ne savaient pas réagir face à un incendie. Nous remarquons les effets bénéfiques de cette formation lors du dernier exercice d'évacuation durant lequel les personnes étaient plus sereines.

Les activités de soins et santé

Le SAJ a initié fin 2022 un partenariat avec le RSSA (Réseau de Santé Sud Alsace) qui s'est poursuivi en 2023.

Les actions réalisées en 2023 sont les suivantes :

07/03/2023 (date validée)	14h-15h30	SAJ	Atelier	Bien manger, bien bouger
13/03/2023 (date validée)	14h-15h30	SAJ	Atelier	Bien manger, bien bouger
02/05/2023	14h-15h	SAJ	Atelier	Famille d'aliments
05/06/2023	13h30-14h30	SAJ	Atelier	Assiette équilibrée et quantités
05/06/2023	14h30-15h30	SAJ	Atelier	Assiette équilibrée et quantités
10/07/2023	14h-15h30	SAJ	Atelier	Atelier cuisine
12/09/2023	13h30-14h30	SAJ	Atelier	Activité physique
12/09/2023	14h30-15h30	SAJ	Atelier	Activité physique
17/10/2023	13h30-14h30	SAJ	Atelier	Grignotages et sucre
17/10/2023	14h30-15h30	SAJ	Atelier	Grignotages et sucre
13/11/2023	14h-15h30	SAJ	Atelier	Atelier cuisine
05/12/2023	13h30-14h30	SAJ	Atelier	Fruits et légumes
09/12/2023	14h30-15h30	SAJ	Atelier	Fruits et légumes
		SAJ PRO ?	Atelier	
		SAJ PRO ?	Atelier	

Une action de dépistage de l'hypertension/diabète/obésité en partenariat avec le Réseau Santé Sud Alsace (RSAA) a également eu lieu en 2023.

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

La transformation de l'offre

Les personnes au SAJ sont toutes accueillies en temps séquentiel (pour l'année 2023 à 10%, 20%, 30%, 70%, 80%, 90%). Ce panel de temps d'accueil n'est pas exhaustif et est déterminé en fonction du projet de la personne.

En parallèle, le partenariat avec AMAELLES permet de « privatiser » une offre de loisirs proposée aux personnes 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 personnes 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 est identifié et listé.

Le fonctionnement en groupes iso-besoins au sein du SAJ s'est poursuivi. Ce fonctionnement en matrice permet de constituer des groupes de niveau de personnes ayant le même besoin et de faciliter ainsi les apprentissages.

L'EXPÉRIMENTATION DU DISPOSITIF E.A.N.M

Le travail d'expérimentation du fonctionnement en dispositif, intégrant le SAJ, le FATH et le FASPHV, en un dispositif unique

a poursuivi son expérimentation en 2023.

Cette expérimentation a pour objectif de rassembler sur un même dispositif le SAJ et 2 établissements (FATH-FASPHV) qui accompagnent 60 personnes avec 22 salariés afin de proposer des prestations mieux adaptées aux besoins grâce à la mutualisation des forces.

Cette expérimentation permet un choix plus large de prestations au bénéfice des personnes accompagnées, d'augmenter la qualité des prestations proposées en mutualisant les compétences de tous les salariés en créant un seul plateau technique et de favoriser l'autodétermination des personnes.

Cette expérimentation a fait l'objet fin 2023 d'un bilan destiné à la CeA.

“ LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES AU SEIN DU SAJ ONT LA POSSIBILITÉ D'APPORTER SOLIDAIREMENT DE LEUR TEMPS ET DE LEUR SAVOIR-FAIRE AU BÉNÉFICIE DES PERSONNES DANS LE BESOIN ALIMENTAIRE ”

PERSPECTIVES 2024

SAJ DANNEMARIE

Il est essentiel de poursuivre en 2024 :

- L'expression des attentes des personnes accompagnées 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 : faire évoluer l'offre de

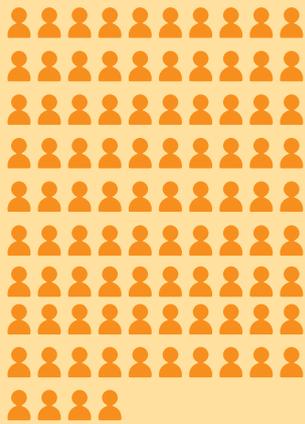
service en fonction des attentes exprimées. Rester dans une dynamique constante de changement et de professionnalisation

- L'accompagnement de l'équipe SAJ dans la mise en place de la fiche projet « autodétermination »
- Le démarche d'inclusion et de mutualisation territoriale qui reste

un enjeu majeur

- Le développement des prestations de soin et de santé au sein du SAJ par des partenariats extérieurs pour un meilleur accès à la prévention et à la santé des personnes
- L'accompagnement du CVS dans son évolution.

94

PERSONNES
ACCOMPAGNÉES

80 PLACES AUTORISÉES



11 ADMISSIONS



6 SORTIES

16

PROFESSIONNELS
EN PERSONNE PHYSIQUE

15

PROFESSIONNELS
EN ETP

ESAT KAEMMERLEN DANNEMARIE

L'année 2023 fut une année mouvementée. Le Directeur Adjoint a changé de mission en cours d'année (mai 2023) et de ce fait, le relais a été passé au Responsable de Production jusqu'en décembre 2023. A cela, s'est rajoutée l'absence de la Chargée du Parcours Professionnel les 3 derniers mois de l'année. L'organisation a, de ce fait, été bousculée. Il a fallu pour l'ensemble de l'équipe être agile et réactive pour maintenir la charge de travail, l'accompagnement et les résultats escomptés en termes de chiffre d'affaires pour le site.

1.6

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Concernant la pyramide des âges, on peut observer une bonne proportion de travailleurs entre 20 et 34 ans (42%). Il y a véritablement une équipe « jeune », un travail sur les admissions a été mené en lien avec les passerelles IMPRO et SAJ.

Ces passerelles permettent un lien entre les établissements en termes d'accueil, mais également de partage et de mutualisation des moyens (salle de cuisine pédagogique à l'ESAT, immersion des usagers SAJ et IMPRO à la « carte » à l'ESAT...).

Le public accompagné a principalement une déficience intellectuelle (44%), des TED (25%) ou des troubles psychiques (11%).

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

Les indicateurs administratifs de l'établissement

L'ESAT de KAEMMERLEN a un agrément de 80 ETP. Au 31/12/2023, 96 travailleurs ont été accueillis pour atteindre les objectifs en termes de taux d'occupation.

Il y a eu 6 sorties et 11 admissions dont 6 provenant du SAJ présents à 15% (séquentiel) afin de permettre une adaptation progressive et de pouvoir faire le lien avec les différentes

attentes de la personne en rapport ou non avec le travail.

Les admissions des travailleurs se font, en général, à temps partiel ou séquentiel pour permettre aux personnes de travailler sur les aptitudes sociales, l'autonomie, la partie administrative, etc... C'est en lien également avec la prestation de l'offre.

L'ESAT a été ouvert 206 jours sur l'année 2023. Les salariés comme les travailleurs travaillent sur un temps annualisé. Il y a une période hivernale (amplitude horaire sur 4 jours)

et une période estivale (amplitude horaire sur 4,5 jours). Cela permet de réduire les coûts de transport, mais également d'énergie.

Nous comptons 36 personnes à temps partiel soit 37% de l'effectif accompagné. Cela est stable par rapport à 2022. L'origine des personnes provient essentiellement des établissements comme l'IMPRO et le SAJ de Dannemarie.

42% des personnes accompagnées bénéficient d'une mesure de protection.

L'organisation interne

L'équipe encadrante se compose de 18 salariés :

- Direction : 2
- Services généraux (entretien et agent technique) : 2
- Service administratif : 1
- Responsable d'unité de restauration : 1
- Moniteurs et encadrements de travailleur : 10
- Psychologue : 1 (0,3 ETP)
- Commercial : 1 (0.2 ETP)

En 2023, l'équipe de l'ESAT a dû faire face à des tensions RH au niveau cadres et ETAM (mutation, évolution de poste et maladie).

Néanmoins, l'équipe, accompagnée par le Responsable de Production, a su rester soudée et mener à bien l'activité de production, ainsi que le maintien d'un accompagnement de proximité.

“ UNE CHARTE SUR LES OBJECTIFS ET VALEURS DE L'ESAT A ÉTÉ TRAVAILLÉE AVEC LES ENCADRANTS ET DES TRAVAILLEURS. ”

La dynamique d'amélioration

La dynamique, cette année 2023, fut surtout portée sur le maintien du cap pour tenir les objectifs fixés.

Il y a eu 3 événements indésirables et 1 signalement maltraitance de niveau rouge. On peut considérer que cela est peu, compte-tenu de la situation tendue.

La participation des personnes accompagnées

Les travailleurs sont dans une démarche de pair-aidance en ce qui concerne les stagiaires, mais également les collègues des autres ateliers venant prêter main forte.

La mise en place de la passerelle avec le SAJ sur de l'admission séquentielle a été mise en place en 2023. Elle a concerné 6 personnes.

Un nouvel ERP sur le suivi des dossiers des travailleurs a démarré. La formation des professionnels sur l'ESAT reste encore à réaliser sur 2024 (sauf pour la secrétaire et la DA).

La participation aux différentes instances reste un moment fort pour les travailleurs (CVS et CS).

Deux nouvelles instances verront le jour en 2024 dont les élections se sont déroulées en 2023 : Délégué des travailleurs et l'Instance mixte.

L'arrivée d'un nouveau Directeur de Pôle nous a permis d'enclencher un nouveau virage quant à une nouvelle organisation commune, efficiente et permettant de redresser le CA d'ici à 2026. Un focus sur les différentes charges dès octobre est entamé (sobriété énergétique, priorisation des achats...).

En termes de formation, voici celles qui ont été dispensées :

- Gestes et postures en atelier pour 8 personnes
- Gestes et postures en espaces verts pour 8 personnes
- Savoir-être au travail pour 20 personnes
- « Ils s'aiment et plus si affinités » pour 14 personnes

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT

A l'ESAT, l'accompagnement est travaillé sur deux axes de façon à développer l'autonomie professionnelle de chacun : le savoir-faire et le savoir-être.

En ce qui concerne les prestations sur la partici-

pation sociale, elles sont dispensées par le SAJ du Pôle Dannemarie. L'ESAT facilite la passerelle d'accès aux prestations d'accompagnement social en développant l'accueil séquentiel.

Les activités d'accompagnement éducatifs et de professionnalisation

Une charte sur les objectifs et valeurs de l'ESAT a été travaillée avec les encadrants et des travailleurs. Elle a été transcrite en FALC.

Les mises à disposition/inclusion :

- Au Centre de recyclage des déchets à Retzwiller : quatre

travailleurs, 2 jours/semaine en période basse et 5 jours/semaine en période haute.

- Résidence MARPA : un travailleur sur un poste d'agent d'entretien des espaces verts et petits travaux
- VMC : une travailleuse sur un poste de conditionnement d'hameçons
- A l'IME : un travailleur sur le poste d'accueil/secrétariat

L'accueil temporaire/logique de parcours :

- SAJ : immersion en séquentiel
- IMPRO : immersion en séquentiel et renfort lors de pic de charge à l'ESAT

1.6

Les activités de soins et santé

Les principales prestations réalisées au sein de l'ESAT en 2023 sont :

- Les prestations de psychologue : activité thérapeutique - écoute, soutien, accompagnement

- Actions ponctuelles de dépistage sur le diabète, la vue et la nutrition en lien avec le FATH/SAJ/IME

LES ACTIVITÉS DE PRODUCTION (SPÉCIFICITÉ ESAT - EA - ETAPES)

- Entretien Paysager d'espaces verts (1 équipe de 4,5 TH + 1 Moniteur)
- Des missions extérieures dans diverses entreprises (8 TH + 1 moniteur X 4)
- Des activités de découpe industrielle de textile
- Des activités de confection textile et d'échantillonnage
- Des activités de conditionnement divers (hameçons, chocolats, bouchons, kits à broder et kits de couture, produits asiatique...)
- Une activité de restauration collective, ainsi que de la confection de repas, de la li-

vraison en liaison froide

- Des mises à disposition de travailleurs en entreprise (secrétariat/accueil de public, conditionnement et espaces verts)

Pérenniser et accroître l'activité a été l'objectif tout au long de l'année. Cela s'est traduit avec nos partenaires de longue date, par le développement de plusieurs nouveaux produits, mais également par l'ouverture de nouveaux marchés.

Bien que le site de Dannemarie a une culture tournée vers l'extérieur, une belle réussite inclusive est à mettre en avant : la

mise à disposition de 4 travailleurs en mise à disposition au sein du centre de revalorisation des déchets (la Communauté des Communes Sud Alsace Lague).

De plus, et afin de développer l'activité de restauration, l'établissement est en train de passer l'agrément sanitaire. Pour répondre aux exigences, un nouveau véhicule a été acheté pour garantir les livraisons en liaison froide.

Malgré les tensions RH, le site a pu réaliser son chiffre d'affaires initialement prévu et dégager un résultat net positif.

“ PÉRENNISER ET ACCROÎTRE L'ACTIVITÉ A ÉTÉ L'OBJECTIF TOUT AU LONG DE L'ANNÉE. ”

DÉCLINAISON DES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

l'autodétermination

Une réunion d'informations sur l'Autodétermination des personnes en situation de handicap à destination des familles, prévue le 22 novembre 2023, a dû être annulée pour faute de participants.

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.

PERSPECTIVES 2024

ESAT KAEMMERLEN DANNEMARIE

En rejoignant l'APBA, l'ESAT de Dannemarie va fonctionner en pôle métier et de ce fait, changer son fonctionnement.

Néanmoins, les passerelles existantes avec les différents établissements de Dannemarie doivent être maintenues et développées.

Avec l'arrivée du nouveau Directeur du Pôle Travail, une nouvelle organisation s'est mise en place dès novembre 2023.

Plusieurs axes sont dégagés, dont voici les principaux :

> **Axe 1 : Commercial**

Etre support de l'équipe commerciale pour développer le chiffre d'affaires et trouver de nouveaux clients.

> **Axe 2 : Réaliser des économies sur nos frais**

Réduire de 20% la consommation en quantité d'énergie

Réduire de 10% les frais maitrisables

> **Axe 3 : Améliorer notre efficacité organisationnelle**

Cela impliquera une réelle gestion du changement, non seulement auprès des cadres qui vont devoir impulser cette dernière, mais également amener et accompagner les équipes et les travailleurs sur ce chemin qui doit nous conduire vers la réussite.







1.7

LE SIÈGE ADMINISTRATIF

LE MOT DE LA DIRECTRICE DU SIÈGE ADMINISTRATIF

Anne MINVILLE,
Directrice Générale Adjointe
Directrice Développement,
Qualité et Communication



L'année 2023 a été particulièrement intense pour les équipes du Siège !

Tout d'abord, des changements importants ont eu lieu au sein des Directions, avec l'arrivée d'un nouveau Directeur Général, ainsi que le départ de deux directeurs historiques, Mme Linda GOETZ, Directrice des Ressources Humaines, et M. David NAUROY, Directeur Financier.

Par ailleurs, des tensions RH importantes ont marqué cette année, avec notamment plusieurs postes vacants au sein de la Direction des Finances, qui a dû fonctionner en mode dégradé pendant de nombreux mois.

Cette situation, conjuguée aux difficultés rencontrées dans le déploiement des nouveaux logiciels de paie et de planning, ont conduit la Direction Générale à demander un audit sur le projet ERP mené depuis 2021. Conformément à ses conclusions, il a d'abord été décidé de reporter le déploiement du projet ISTYA Finance, puis de changer progressivement de logiciels RH et Finances afin de disposer d'un véritable ERP intégré.

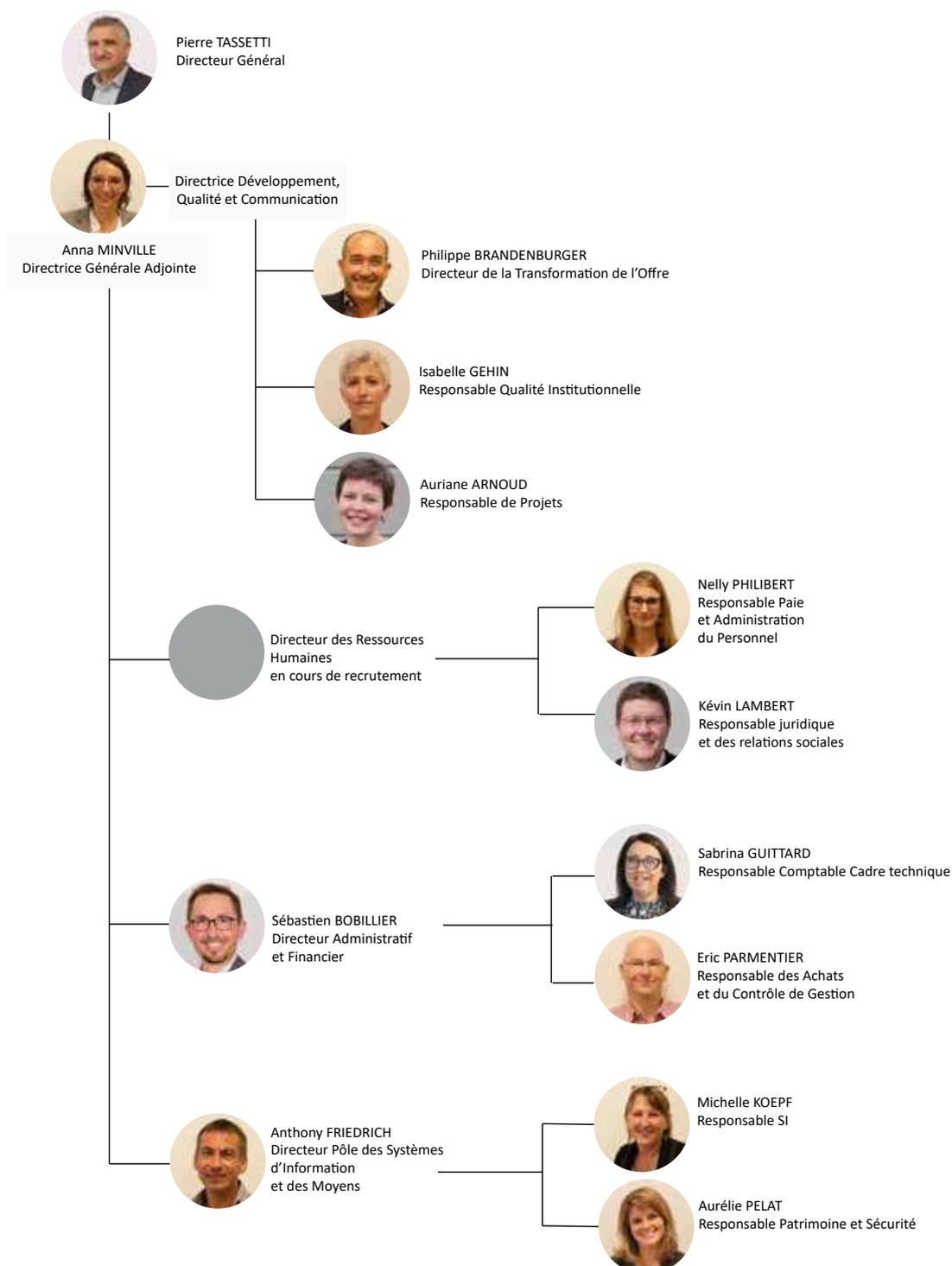
Outre leurs prestations habituelles à destination des établissements, les services du siège se sont fortement mobilisés sur les projets structurants qui doivent créer les bases solides pour le développement de l'association dans les prochaines années. Parmi ceux-ci, on peut noter le nouvel ERP, le déploiement généralisé du Dossier Informatisé de l'Usager (DIU), le lancement de la négociation du prochain Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM), la mise en œuvre du décret tertiaire, ainsi que le plan cybersécurité.

Nous retrouverons bien sûr tous ces projets dans la feuille de route 2024.

Un grand merci aux équipes du siège qui exercent leurs missions au service des établissements avec professionnalisme et engagement !

ORGANIGRAMME

AU 1ER MAI 2024



1.7



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES



La Direction des Ressources Humaines du Siège compte 16 professionnels, 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)
- **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,
- la veille sur l'évolution de la législation sociale et réglementaire,
- la diffusion et de la production de rapports, tableaux de bord et statistiques,
- la gestion des instances représentatives du personnel et des négociations sociales,
- la gestion des éventuels risques sociaux, des dossiers litigieux et des contentieux.

L'année 2023 a été marquée par le départ de la Directrice Générale Adjointe en charge des ressources humaines, Mme Linda GOETZ, et le processus de recrutement pour son remplacement. Par ailleurs, si l'année 2022 a été dédiée au déploiement du projet ERP (ISTYA) qui a concerné l'intégralité des services de la Direction des Ressources Humaines, l'année 2023 a été consacrée à la recherche d'amélioration de son fonctionnement. Il est à noter que tous les services ont également assuré leurs missions habituelles avec engagement et professionnalisme.

■ Recrutement

En 2023, le service RH a diffusé 308 appels à candidatures dont 52% de CDI (soit une baisse de 60 appels à candidatures par rapport à 2022). 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, au contrôle et à la diffusion des appels à candidatures (interne et/ou externe).

Le service RH et France Travail ont organisé conjointement des webinaires concernant les services proposés par France Travail. Ceux-ci étaient à destination des chefs de service pour les accompagner dans les recrutements. En 2023, plus de 550 candidatures spontanées ont été adressées au

Siège (soit une augmentation de 100 candidatures par rapport à 2022). Chaque candidature réceptionnée se voit obtenir une réponse adaptée. Une CVthèque a été mise à disposition des établissements sur un ETC « candidatures spontanées ».

Le service RH a participé au Salon Emploi Formation de Colmar afin de promouvoir l'Association et valoriser nos établissements qui recrutent.

Formation professionnelle

La formation des professionnels reste un levier important. En 2023, 86% du budget des Plans de Développement des Compétences (PDC) a été consommé (+3 points par rapport à 2022) soit 273 531 euros.

1 115 salariés (+2 points par rapport à 2022) ont été formés dans le cadre des PDC pour un total de 15 572 heures de formation (+42% par rapport à 2022).

7 913 heures de formations ont été réalisées sur le PIE 2023. Ce dispositif reste très utilisé au sein de l'Association. Une cinquantaine de sessions de formations ont été organisées, principalement en intra, sur des thématiques diverses. L'organisme de formation Etapes intervient

principalement sur ce plan de développement des compétences. 766 professionnels ont suivi une formation dans le cadre du PIE.

152 actions de formation ont été financées à partir du budget établissement, à hauteur de 58 238 euros, pour former 592 salariés pour un total de 6 363 heures de formation.

Au total, plus de 1881 salariés ont été formés pour un total de 23 485 heures de formation, soit une hausse de 20% par rapport à l'année précédente.

22 nouveaux alternants ont été accueillis en 2023 pour un total de 66 contrats en cours dont 19 qui ont terminé leur formation. 1 alternant a été embauché en CDD et 3 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, 31 salariés ont suivi le module 1 tuteur de proximité – les bases, 17 salariés ont suivi le module 2 spécifique maître d'apprentissage.

227 stagiaires ont été accueillis dans les filières d'aide-soignant, d'accompagnant éducatif et social, d'éducateur jeunes enfants, de moniteur éducateur, etc.

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.

Informatique et Libertés

Le Délégué à la Protection des Données (DPO) continue à accompagner les établissements dans le projet de mise en conformité au Règlement Général européen de Protection des Données (RGPD).

Le DPO a été consulté sur 8 thématiques telles que la gestion des données à caractère personnel des adhérents, la récupération des données à caractère personnel de nos fournisseurs dans le cadre d'un appel à mécénat, les pièces à conserver dans le dossier du personnel, la gestion

du recrutement, etc.

Ces consultations ont donné lieu à la rédaction d'une note de recommandation sur la conservation de la copie de la carte d'identité et de l'attestation de la sécurité sociale sur Istya Parcours.

PLUS DE 1881 SALARIÉS ONT ÉTÉ FORMÉS POUR UN TOTAL DE 23 485 HEURES DE FORMATION, SOIT UNE HAUSSE DE 20% PAR RAPPORT À L'ANNÉE PRÉCÉDENTE.

GPEC

308 Entretiens Bilan et Perspectives et Entretiens Professionnels (EBP EP) ont été réceptionnés courant 2023. Des sessions d'informations et des suivis réguliers ont été proposés aux cadres hiérarchiques. La trame de l'EBP EP a été modifiée et est, à présent, divisée en 3 trames ayant chacune une finalité distincte : EBP, EP et EP/bilan à 6 ans.

Médailles du Travail

95 personnes ont été médaillées en 2023 (54 dans le 67 et 41 dans le 68).

Rencontre des nouveaux embauchés

Deux rencontres des nouveaux embauchés (1/2 journée réalisée dans un établissement en central qui réunit tous les directeurs, ainsi que tous les nouveaux embauchés) ont pu être organisées permettant de réunir 143 nouveaux embauchés tous établissements confondus.

1.7

Aides 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 10 500 euros (8 000 euros de Pôle emploi, 2 500 euros de l'AGEFIPH). L'OETH a versé des subventions à hauteur de 6 015 euros permettant de financer une aide à la compensation à travers l'achat de matériel ergonomique, 2 bilans de reconversion professionnelle et 1 prime OETH versée directement au salarié.

Mise en œuvre de la nouvelle Convention collective de la métallurgie

Le service RH a accompagné les établissements de l'Entreprise Adaptée dans la mise en œuvre de la nouvelle convention collective de la métallurgie, en participant notamment à l'étude et à la cotation des postes. Par ailleurs, le service RH a organisé une formation sur la classification comprenant à la fois des représentants des salariés, la direction des établissements et des membres de l'équipe RH. Il s'agit d'un sujet fort qui modifie significativement la classification et impacte les pratiques de paie.

Gestion de la paie, suivi des temps et déclarations sociales

Le service paie a établi en 2023 près de 32 587 bulletins de paie (encadrants + travailleurs handicapés) pour une masse salariale de 50 884 150 €, avec 1690 CDD et 1 833 soldes de tout compte. Il a fallu faire face aux importants bouleversements tant sur

Dialogue social

En prévision de la nouvelle convention collective unique de la métallurgie, un accord relatif à l'harmonisation du statut de l'entreprise adaptée a été signé en décembre 2022 pour une mise en application en janvier 2023. La négociation du protocole d'accord préélectoral a été engagée en 2023 pour aboutir à une signature en décembre 2023, permettant ainsi de définir les modalités des élections des membres de la délégation du personnel du CSE.

Projet ERP

L'année 2023 a été consacrée à la recherche d'amélioration de nos outils de gestion. Les logiciels ISTYA Planning et ISTYA Paie ont montré des grandes difficultés d'opérabilité. L'adhésion des établissements à ISTYA Planning fut très compliquée provenant du manque de fiabilité de l'outil et des difficultés dans son appropriation. Un plan d'action a été mis en place pour accompagner les établissements dans l'utilisation de ces nouveaux outils, piloté par le service RH et Loïc FISCHER, affecté à cette mission pendant plusieurs mois.

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 et ISTYA Planning. Afin d'améliorer le processus de gestion paie et planning, un référent planning - temps de travail et un référent paramétrage paie ont été nommés en binôme des référents actuels. Le binôme de

Santé et Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Un référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes institutionnel a été désigné. Il est en charge de réaliser des actions de sensibilisation et de formation sur ce sujet et de mettre en place et en œuvre les procédures interne de signalement et de traitement des éventuelles situations de harcèlement. En soutien avec le référent Santé et Qualité de Vie et des Conditions de Travail, deux démarches d'évaluation des facteurs des risques psychosociaux ont pu être déployées au sein d'établissements du Pôle Hébergement et Accompagnement et du Pôle Travail.

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 5ème 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 2023 est de 94 / 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 2024

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'année 2024 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 Economiques de pôles et leur renouvellement (élections professionnelles prévues début 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

Le lancement de la démarche de négociation du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)

Le pôle assure la coordination technique de la démarche de

négociations du futur CPOM ; dans ce cadre, une méthodologie a été définie avec les autorités de tutelle et les diagnostics ont été réalisés avec chaque ESMS fin 2023 pour être remis début février 2024. Toute l'année 2024 sera consacrée à la négociation

du CPOM, en lien avec l'ensemble des pôles métiers et des directions du siège : définition des objectifs opérationnels, élaboration de fiches actions au regard des moyens alloués, définition d'indicateurs de suivi et de résultat...

Le développement des ESMS et dispositifs

Le pôle DDQC a appuyé le pôle Enfance et Education dans sa réponse à l'appel à candidature de l'ARS pour la création de deux Unités d'Enseignement Maternelle Autisme (UEMA)

dans le Haut-Rhin et une dans le Bas-Rhin.

Le pôle a également suivi l'installation et le déploiement de l'extension du Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés présentant des Troubles du Spectre Autistique (SAMSAH Autisme)

dans le Haut-Rhin.

Il a également appuyé le pôle Hébergement dans la mise en œuvre des projets d'habitats inclusifs retenus par la CeA en 2022, notamment sur Haguenau/Wissembourg et Soultz.

Le pilotage des projets

En 2023, le pôle DDQC a poursuivi le pilotage de projets structurants déjà engagés en 2022 :

- La démarche Autodétermination qui s'est poursuivie et qui s'est concrétisée dans les établissements et services (ESMS) par : la réalisation d'une journée de coaching pour 14 ESMS, l'organisation d'une journée réflexive pour les psychologues de l'association, la finalisation d'une boîte à outils pour travailler l'autodétermination avec les personnes accompagnées, la formation de nouveaux référents Autodétermination... Des réunions avec les familles ont également été organisées par les vice-présidents de territoires pour les sensibiliser au concept de l'autodétermination et les informer de la démarche. Cette démarche se poursuivra en 2024.

- Le projet HanDI Cancer, mené en partenariat avec le Réseau Cancérologie Néon, pour lequel le plan d'actions défini en 2022 a démarré à travers l'organisation de réunions d'informations à destination des personnes accompagnées, des familles et des professionnels sur l'importance du dépistage des cancers, co-animées avec le centre de dépistage (CRCDC). Des référents Handicap ont été identifiés dans les ESMS impliqués dans le projet. En 2024, des sessions de formation des professionnels de l'hôpital de Mulhouse sont programmées pour leur permettre de mieux accompagner les personnes en situation de handicap avec déficience intellectuelle et troubles du spectre de l'autisme (TSA). Des professionnels APBA bénéficieront également d'une formation pour

mieux appréhender le parcours de soins en cas de cancer.

- Le programme de formation « Représenter, ça s'apprend » pour les travailleurs d'ESAT et de résidents de foyers d'hébergement représentant les personnes accompagnées au sein des CVS s'est poursuivi pour leur permettre d'être à l'aise dans leurs missions. Des outils en FALC ont également été créés pour faciliter la communication sur les CVS (modèles de compte-rendu, de convocation/ordre du jour, de rapport d'activité)
- Une réflexion qui s'est engagée sur la mise en œuvre du nouveau décret relatif au fonctionnement des CVS.



L'utilisation de Viatrajectoire

L'outil Viatrajectoire a fait l'objet d'une attention particulière fin 2023 : le pôle a réalisé un état des lieux pour chaque ESMS. Des outils ont été élaborés et mis à disposition des ESMS pour les soutenir dans leur obligation de mise à jour des données administratives et de leurs tableaux de bord (mode opératoire, tutoriel, guide d'utilisation...) ; des formations ont été organisées avec Pulsy. Ce travail d'accompagnement se poursuivra en 2024, avec une réflexion à mener sur les bonnes pratiques pour une mise à jour régulière de l'outil.

La bientraitance

En 2023, le comité de Vigilance s'est réuni à 2 reprises : en février et en juin. Ces réunions ont permis de :

- Suivre la mise en œuvre de la nouvelle procédure de traitement des situations de maltraitance et notamment sa diffusion auprès des salariés, des personnes accompagnées et des familles ;
- Echanger autour de la notion de consentement avec l'Espace de réflexion éthique Grand Est (EREGE) ;
- Echanger sur un retour d'expérience d'un établissement ;
- Echanger sur la question de la juste distance professionnelle ;
- Présenter succinctement les RBPP sur l'accompagnement de la personne présentant une déficience intellectuelle parues fin 2022.

Parallèlement, le pôle a travaillé à la création de nouveaux outils :

- Un support vidéo de 3 minutes permettant de présenter simplement la procédure de traitement des situations de maltraitance ;
- La transcription FALC de cette même procédure avec des personnes résidentes au Moulin ; celle-ci sera validée début 2024.

Il a également organisé plusieurs sessions de formation à destination des ESMS autour de la mise en œuvre de la procédure de traitement des situations de maltraitance et de l'utilisation du tableau de suivi des événements indésirables.

En outre, l'APBA a poursuivi son investissement aux côtés d'autres organismes gestionnaires pour organiser une journée éthique en septembre 2023 sur la vie affective, relationnelle et sexuelle des personnes accompagnées par les ESMS. Une vingtaine de salariés de l'APBA a pu y participer.

La consolidation des partenariats

Dans le cadre de ses différentes missions et en lien avec les autres pôles, le pôle DDQC s'attache à développer des partenariats constructifs avec d'autres acteurs médico-sociaux, les professionnels du champ sanitaire, la MDPH, les autorités de tutelle, les acteurs du milieu ordinaire... Ce travail a abouti à la

formalisation de plusieurs conventions de partenariat en 2023 :

- Dans le cadre du projet Handi Cancer, la convention de partenariat a été signée en 2023 avec les Hôpitaux Universitaires de Strasbourg.
- Avec Familles Solidaires Alsace, acteur majeur de l'habitat inclusif en Alsace, une convention de partenariat était en cours de finalisation fin 2023.

- Dans le cadre du projet d'habitat inclusif de Soultz, une convention de partenariat a été signée avec la commune pour fixer le cadre d'utilisation de la salle commune.

Le pôle a également pu soutenir les pôles métiers dans l'élaboration de conventions de partenariat.

QUALITE INSTITUTIONNELLE

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

Le calendrier des évaluations réglementaires 2023-2028 des ESMS a été publié en début d'année par les autorités, et les établissements de l'APBA seront évalués en 2024 et 2025. L'année 2023 a été consacrée au début de la préparation des évaluations (sélection du cabinet prestataire

après mise en concurrence, formation de la référente qualité sur le nouveau référentiel HAS, mise à disposition des outils et des guides méthodologiques, etc...). Plusieurs sessions de formation à destination des ESMS, autour de la mise en œuvre de la procédure de traitement des situations de maltraitance et de l'utilisation du tableau de suivi des événements indésirables, ont été réalisées. La base documentaire sur l'intranet, gérée par le pôle DDQC,

héberge actuellement plus de 2500 documents utiles au fonctionnement quotidien des ESMS (procédures, modes opératoires et formulaires). En 2023, 200 dépôts ont été réalisés (mises à jour ou documents nouveaux). Le projet de création d'une nouvelle base sur l'intranet SharePoint a été lancé pour remplacer l'actuelle, qui est obsolète et techniquement insécure.

Animation de la démarche ISO

Le siège n'a plus de dispositif d'amélioration continue formalisée et tracée.

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. 12 audits ont ainsi été menés en 2023.

Le projet DIU

L'Association est engagée depuis plusieurs années dans le changement de logiciel de suivi des dossiers des personnes accompagnées, et a choisi de déployer progressivement la solution Vivality de l'éditeur CEGI au sein de ses établissements. Le projet Dossier Informatisé de l'Usager (DIU), dénommé en interne Projet

ISTYA Parcours, est entré dans la phase de déploiement en 2023, d'abord sur 6 sites pilotes, puis sur l'ensemble des établissements à partir du mois de juin (pour le volet administratif et à l'automne pour le volet éducatif). Une chargée de projet a été recrutée pour accompagner ce déploiement grâce au financement ARS - Stratégie numérique.



COMMUNICATION

La communication institutionnelle de l'APBA en 2023, c'est :

La Lettre

Le service Communication a réalisé et diffusé trois éditions de La LETTRE, envoyée par mail à tous les salariés de l'APBA. Elle dépasse à chaque fois les 40 % de taux d'ouverture. La newsletter envoyée en décembre 2023 comptabilise **plus de 50 % de taux d'ouverture**.

Journal APBA

En 2023, 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 2023, les trois numéros du Journal en ligne comptabilisaient près de **2 500 vues et 41 000 pages consultées**.

La revue de presse 2023

L'APBA apparaît dans **52 articles** dont :

- DNA/L'Alsace : 47
- Médias locaux : 3
- Hospimedia : 1
- Magazine Vivre Ensemble de l'Unapei : 1

L'Association compte 435 abonnés YouTube - Les vidéos ont enregistré 23 700 vues en 2023.

Réalizations

Au courant de l'année, le service Communication a également travaillé sur la mise en page d'**une quinzaine de documents Print (flyer, plaquette) et réalisé 8 vidéos**.

Le service communication a été sollicité pour travailler avec **AHA, Avenir Handicap Alsace**,

YouTube

L'Association compte 435 abonnés YouTube - Les vidéos ont enregistré **23 700 vues en 2023**.

Facebook

La page APBA continue d'augmenter et comptabilise 3300 abonnés soit **400 de plus qu'en 2022**. La publication qui a obtenu le plus de réactions concerne la MAS de Turckheim et la sortie au Club 1900 avec des résidents. Plus de 30 000 personnes ont été touchées. Cette publication a suscité 547 réactions (likes, commentaires, partages).

La vidéo la plus regardée concerne le Dispositif d'Auto-régulation à l'école élémentaire de Morschwiller-le-Bas. La vidéo comptabilise plus de 1 000 vues, elle a atteint plus de 6 000 utilisateurs.

LinkedIn

Le profil APBA compte 2338 abonnés soit **549 nouveaux abonnés**.

- La publication ayant obtenu le plus de vues concerne le départ de Ghislaine Rouge DIT GAILLARD, Directrice du Pôle Enfance, Linda GOETZ, Directrice Générale Adjointe en charge des Ressources Humaines et David NAUROY, Directeur Financier, qui comptabilise 2 616 vues.
- La vidéo qui a obtenu le plus de vues : L'école primaire de Morschwiller-le-bas accueille un Dispositif d'Auto-régulation: 2952 vues.

le fonds de dotation de l'APBA notamment pour la réalisation d'une plaquette de présentation, ainsi que pour la réalisation de livret pour le Gala des Mécènes. Le service communication a été en appui à la campagne de dons de fin d'année organisée par le fonds de dotation (newsletter, courrier, page Hello Asso).

PERSPECTIVES 2024

DIRECTION DU
DÉVELOPPEMENT,
DE LA QUALITÉ ET DE LA
COMMUNICATION

Pour 2024, la Direction Développement, Qualité et Communication s'est fixée les objectifs suivants :

QUALITÉ

- > Finaliser le déploiement de l'Istya Parcours sur l'ensemble des ESMS de l'association.
- > Mettre en place les interfaces avec les Pharmacie à usage internes du CH d'Erstein et du CDRS et le logiciel DIU
- > Accompagner les ESMS dans la préparation des évaluations réglementaires.
- > Piloter la révision des projets d'établissement
- > Aboutir le projet de changement de base documentaire

DÉVELOPPEMENT

- > Mener et réussir la négociation du CPOM
- > Poursuivre le déploiement du plan d'action Autodétermination
- > Piloter les élections CVS

TRANSFORMATION DE L'OFFRE

- > Mettre à jour les catalogues de prestations internes
- > Réaliser un annuaire territorial des partenaires
- > Consolider le service de coordination de parcours
- > Consolider la Communauté 360 Alsace
- > Revoir le processus PP

COMMUNICATION

- > Elaborer un plan de communication pour valoriser nos métiers
- > Communiquer sur le projet associatif et son plan d'action opérationnel



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

■ Cybersécurité

L'augmentation mondiale du nombre de cyberattaques est de plus en plus préoccupante. La question n'est plus «allons-nous devoir faire face à une cyberattaque ?» mais «quand allons-nous devoir y faire face». Dans ce contexte, la DSIM a réalisé un audit externe de son système d'information qui a été mené par un prestataire externe spécialisé dans le domaine de la cybersécurité. L'objectif de cet audit était de challenger à la fois les aspects techniques et organisationnels du SI, mais également de l'Association.

Ces objectifs nécessitent la réalisation d'un état des lieux des pratiques internes et externes (prestataires) relatives à la cybersécurité, la mise en évidence des faiblesses de notre infrastructure informatique et la définition d'un plan de sécurisation pluriannuel améliorant le niveau de sécurité.

Des ateliers d'audit métier ont été menés avec les membres du service informatique. En parallèle, des représentants des différents pôles ont également été sollicités pour des ateliers d'audit organisationnel qui ont permis de mettre en évidence les enjeux, les outils, les processus et les attentes de chacun des professionnels.

Un audit de vulnérabilité, ainsi

que des tests d'intrusion depuis et hors de notre réseau ont été menés pour définir un plan de sécurisation.

L'audit externe cybersécurité a fait l'objet d'une restitution en Comité de Direction, ce dernier ayant validé le plan d'action afférent. La mise en œuvre de ce dernier a été effectuée dès fin 2023 et se poursuivra jusqu'en 2026.

Sans attendre les résultats de l'audit cybersécurité, le service informatique a réalisé plusieurs actions tout au long de l'année 2023 :

- Remplacement de postes clients et des serveurs dont le système d'exploitation n'est plus maintenu par l'éditeur
- Mise à jour régulière de l'annuaire des utilisateurs (gestion des entrées/sorties)
- Rédaction d'une nouvelle charte informatique qui entrera dans un cursus de validation en 2024
- Mise à jour des documentations techniques et des procédures
- Remplacement du système de sécurité nous isolant du réseau internet (pare-feu)
- Remplacement de la solution de filtrage mail
- Evolution de notre système antivirus intégrant à présent un algorithme destiné à identifier les menaces avec davantage d'anticipation .

■ Communication

Des campagnes de communication sont régulièrement menées par le service informatique pour sensibiliser les utilisateurs aux risques informatiques, aux outils disponibles et aux bonnes pratiques.

Une variété de canaux de communication permet de susciter l'intérêt des utilisateurs et d'accroître la visibilité. Il s'agit notamment de la messagerie électronique par l'envoi de mails et de newsletters, des publications sur la page d'accueil de l'Intranet, ainsi que la mise à disposition d'affiches et de flyers.

Les principales thématiques abordées en 2023 sont :

- Politique mot de passe
- Campagne Cybersécurité et Cyber'mois
- Photos et Vidéos
- Nettoyage de la messagerie
- Calendrier de l'Avent du SI avec conseils, trucs et astuces et anecdotes.

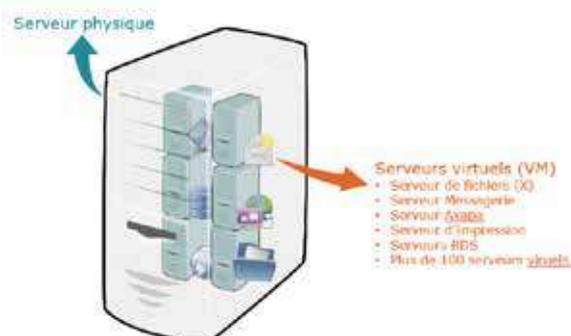
Aujourd'hui, la DSI est régulièrement sollicitée par les utilisateurs qui souhaitent vérifier la légitimité d'un message suspect ou d'une pièce jointe douteuse. La sensibilisation à la cybersécurité commence à montrer son efficacité.

Evolution de l'infrastructure système et réseau

La configuration des serveurs de l'infrastructure informatique APBA est en perpétuelle évolution au regard des nouvelles applications déployées, des nouveaux usages, du nombre croissant d'utilisateurs ou encore des annonces de fin de support émanant des éditeurs de logiciels. C'est ainsi que nous avons notamment procédé, en 2023, au remplacement de l'un de nos serveurs physiques par un modèle plus performant.

Les équipements des baies informatiques du Siège (cœur de réseau) et des sites distants (commutateurs réseau, câblage, onduleurs...) sont régulièrement

mis à jour ou remplacés afin de garantir le niveau de service attendu par les utilisateurs : amélioration des performances et de la fiabilité de notre infrastructure système et réseau.



Support utilisateurs

Depuis fin 2021, le support utilisateurs est en partie assuré par VIT'EA, une entreprise adaptée créée par l'APBA et le Groupe Acesi. L'équipe de VIT'EA gère la hotline de premier niveau sur la base de tickets d'incidents (dysfonctionnements ou problèmes d'utilisation) ou de demandes (remplacement de matériel par ex.) formalisés par les utilisateurs. Si le traitement du ticket ou de

la demande relève de son périmètre et peut se résoudre rapidement, l'équipe de VIT'EA prend en charge l'intégralité du processus dans l'intervention de l'équipe SI de l'APBA. En revanche, dès que le ticket ou la demande dépasse le périmètre de la hotline de premier niveau et/ou nécessite un passage sur site, c'est l'équipe SI APBA qui prend le relais.

Ce sont donc 15 tickets qui ont été quotidiennement ouverts cette

année. 58% des incidents ouverts par téléphone ont été clos en ligne lors du premier appel. 28% des incidents sur les postes de travail ont été clos dans la journée et 29% le lendemain de leur ouverture. 3891 appels décrochés par VIT'EA avec un délai d'attente moyen pour joindre un technicien VIT'EA de 38 secondes. En moyenne, chaque appel avait une durée de 6 minutes 30.

L'activité de support utilisateur a été la suivante en 2023 :

		RÉSOLUS PAR DSI APBA	RÉSOLUS PAR VIT'EA
Tickets d'incidents	1963	36%	64%
Tickets de demandes	1738	30%	70%
Total tickets	3701		

Gestion du parc informatique et campagne de renouvellement de matériel

Afin d'anticiper les failles de sécurité inhérentes à la fin de support des systèmes d'exploitation et

dans un objectif de maintien de la performance du parc informatique, le SI de l'APBA organise chaque année en lien avec les établissements et services une campagne de renouvellement partiel du parc de postes client. La mise en œuvre de la campagne d'achats globale a nécessité une

analyse détaillée du parc existant et des besoins exprimés par les directions de pôles, une planification rigoureuse et un travail itératif avec les fournisseurs qui ont été mis en concurrence (via les lauréats du marché Helpévia notamment).

SIÈGE ADMINISTRATIF

Il ressort de cette campagne :

- Le renouvellement du matériel suivant :
 - 119 PC portables
 - 43 PC fixes
 - 51 écrans 24 pouces
 - 45 clients légers
- Le choix du fournisseur lauréat du marché Helpévia est basé

sur des critères de qualité du matériel proposé, de service (accès à un extranet permettant de gérer en temps réel devis, commandes et livraisons) et de compétitivité tarifaire.

Une campagne d'achats globale ne se résume pas à une simple mise à jour du parc informatique.

Elle reflète également l'engagement de la DSI envers une gestion stratégique des achats liée au poste de travail informatisé en améliorant l'efficacité opérationnelle et en renforçant la sécurité des systèmes.

■ Formation des utilisateurs

Le service informatique propose régulièrement des actions de formation pour répondre aux besoins des utilisateurs, renforcer les compétences numériques et promouvoir les bonnes pratiques.

Les formations ont toutes été dispensées en présentiel et couvrent les thématiques suivantes :

- Atelier Informatique : découverte de l'environnement numérique de l'APBA
 - Espaces de Travail Collaboratif, niveau 1 et niveau 2
 - Excel
 - Initiation informatique
- Au cours de l'année 2023, le service informatique a formé un total de 160 utilisateurs sur l'ensemble des thématiques.

SÉCURITÉ ET PATRIMOINE

■ Formations

La coordination des formations effectuées par la DSIM en matière de sécurité consiste en une veille en matière d'obligations légales et de contenus pédagogiques des sessions. Les formations dispensées en 2023 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 initiale et recyclage habilitation électrique.

■ Contrôles réglementaires

Les Chargés de Sécurité ont en charge le suivi du bon déroulement des contrôles réglementaires. Ceux-ci couvrent les domaines ou équipements tels que 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.

“ UNE CAMPAGNE
D'ACHAT GLOBALE
REFLÈTE
L'ENGAGEMENT
DE LA DSI LIÉ
AU POSTE
DE TRAVAIL
INFORMATISÉ
EN AMÉLIORANT
L'EFFICACITÉ
OPÉRATIONNELLE
ET EN
RENFORÇANT LA
SÉCURITÉ DES
SYSTÈMES ”

■ Autres activités en lien avec la sécurité

- Préparation et accompagnement lors des Commissions de Sécurité des établissements,
- Participation à la mise à jour des DUERP, à la demande de certains établissements,
- 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 ou mise à jour des consignes d'évacuation en cas d'incendie à la demande de certains établissements,
- Préparation et réalisation de plusieurs exercices de confinement SEVESO à l'ESAT d'Illzach,
- Réalisation du PRAPRI Pact 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,
- Réalisation d'AUDIT Sécurité dans les établissements,
- Proposition de mise place d'un contrat de maintenance préventive et corrective des postes haute tension.

■ Suivi des projets et des contrats

Les Chargés de Sécurité ont accompagné les projets suivants sur l'année 2023 :

- Suivi du contrat cadre « vérifications réglementaires » avec accès à un portail informatisé,
- Préparation de la campagne d'analyse légionnelle,
- Suivi du contrat de maintenance des défibrillateurs,
- Organisation de la campagne de mesures préventives de la teneur en Radon sur les ERP situés en risque élevé (niveau 3) et intégration du risque aux DUERP.
- Réalisation d'une présentation pour le COMDIR concernant l'entretien des Ventilations Mécaniques Contrôlées (VMC) & des Centrales de Traitement d'Air (CTA) au titre de la veille réglementaire.

■ Décret tertiaire

Le Service Patrimoine & Sécurité a poursuivi en 2023 la mise en œuvre du Décret « Eco Energie Tertiaire » qui a pour but de faire diminuer la consommation d'énergie des bâtiments tertiaires en France, afin de lutter contre le changement climatique.

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 m². Les établissements de l'association sont

concernés dès lors que les activités listées dans le décret qui y sont réalisées occupent une superficie supérieure ou égale à 1000 m².

Le Décret Tertiaire pose des objectifs d'efficacité énergétique à atteindre. Ces objectifs sont établis par rapport à une année de référence qui est déterminée à partir des consommations énergétiques annuelles les plus élevées sur la période 2010/2019 pour chacun des établissements. Les objectifs à atteindre sont une diminution des consommations

énergétiques de 40% en 2030, de 50% en 2040, de 60% en 2050. Pour la 2ème année consécutive, les consommations énergétiques réelles des établissements concernés ont été renseignées sur la plateforme nationale en ligne « Observatoire de la Performance Energétique, de la Rénovation et des Actions du Tertiaire (OPERAT) ».

Un point d'étape sur ces travaux a été présenté en Commission Patrimoine en vue du démarrage des audits préalables à la formalisation d'un plan d'actions (cf. rapport d'activité de la Commission Patrimoine).

■ Suivi de la Sécurité Alimentaire

L'année 2023 a été marquée par la mise en place d'un Espace de Travail Collaboratif (ETC) spécifique à la Sécurité Alimentaire afin que les résultats des

analyses microbiologiques et des audits soient centralisés et accessibles. Cet ETC permet de gérer la Sécurité Alimentaire comme le demande la réglementation. Le suivi de la sécurité alimentaire s'appuie sur la réalisation périodique de prélèvements

de produits et surfaces afin de mesurer l'efficacité des actions de nettoyage et par des audits « Hygiène » pour évaluer le niveau de maîtrise de la démarche HACCP, par les équipes opérationnelles.

Le suivi de la Sécurité Alimentaire

est en place 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 en plus, d'un accompagnement externe par une consultante spécialisée en hygiène alimentaire.

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. En 2023, 33 cuisines (satellites et de production) ont été suivies et ont fait l'objet d'une évaluation :

- 8 cuisines dans le Pôle Accueil Spécialisé,
- 3 cuisines dans le Pôle Enfance-Education,
- 11 cuisines dans le Pôle Travail,
- 11 cuisines dans le Pôle Hébergement et Accompagnement.

■ 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, en particulier, lorsqu'il s'agit d'établissements classés « Etablissement 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 2023 sont listés dans le rapport d'activité de l'association (cf. rapport d'activité de la Commission Patrimoine).

■ Autres faits marquants de l'exercice 2023

- Réalisation de 2 audits internes ISO 9001 au sein de l'EA du Haut-Rhin.
- Coopération avec le Service Achats : 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).

PERSPECTIVES 2024 DIRECTION DES SERVICES D'INFORMATION ET DES MOYENS

Conformément à la feuille de route 2024, la DSIM s'est fixée les priorités suivantes :

- > Réactualiser le Schéma Directeur des Systèmes d'Information (SDSI)
- > Piloter les préconisations de l'audit ERP, et coordonner le déploiement d'ISTYA Compta
- > Mettre en œuvre le plan d'action cybersécurité
- > Engager les diagnostics dans le cadre de l'application du décret tertiaire

Suivre les volets immobiliers et travaux des projets relatifs à :

- > L'IMPro de Brunstatt-Didenheim et de Soultz-Haut-Rhin
- > Westpark

> photo : service Accueil



DIRECTION DES ACHATS

Cette deuxième année complète, depuis ma prise de fonction en juin 2021, me permet de faire un premier bilan du fonctionnement du service depuis cette date mais également pour l'année qui vient de s'écouler :

- La mise à plat et la « numérisation » de l'ensemble des contrats et documents utilisés facilitent le fonctionnement au quotidien,
- L'importance des achats groupés, déjà en place pour certains domaines, doit se développer pour trouver des économies d'échelles dans un contexte économique et budgétaire de plus en plus contraint,
- Les hausses de 2023 n'ont pas été aussi importantes qu'en 2022 et il y a également eu des baisses entre 2022 et 2023 (énergies, ouate, chimie, etc.) sans pour autant revenir aux prix d'avant le conflit en Ukraine,
- Le projet ERP mis en stand-by, puis relancé avec un autre éditeur, n'a pas permis de mettre en place un vrai suivi des commandes des établissements et encore moins un suivi détaillé des achats réalisés,
- L'axe RSE doit devenir incontournable dans le domaine des achats tant centralisés qu'au niveau de chaque établissement,
- Au regard de l'importance des attendus dans ces différents domaines, l'effectif du service comme je l'avais indiqué en 2022 doit être étoffé car depuis la création de ce dernier (1995), l'effectif est resté le même malgré les différentes créations d'établissements et les différentes fusions.

1.7

ASSURANCES

Sinistres

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

La répartition des déclarations de sinistres par contrat d'assurances en 2023 est la suivante :

- Flotte automobile : 77
- Responsabilité Civile : 35
- Multirisques : 20
- Auto-mission : 2

Le tableau, ci-après, détaille les principales causes des sinistres concernant **la flotte automobile** :

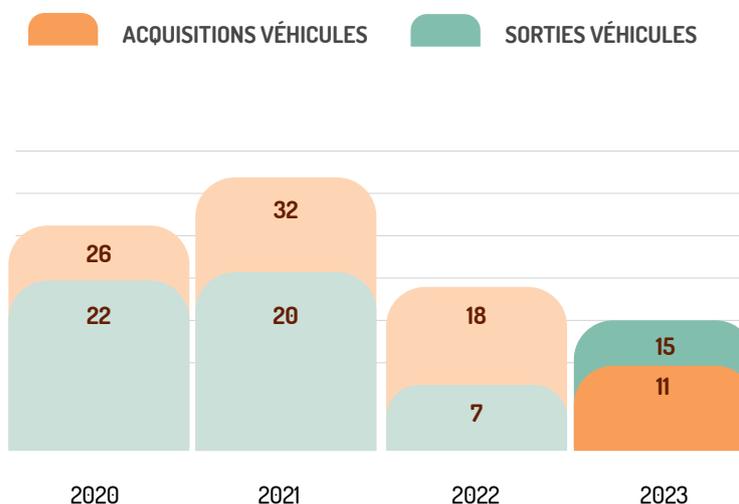
Famille de circonstances	Nb de sinistres 2023
Bris de glaces (RC 0%)	40
Choc contre chose inerte / animal Perte de contrôle (RC 100%)	15
Tiers en stationnement – Accident de parking (RC 100%)	8
Véhicule en stationnement (RC 0%)	5
Non-respect du code de la route (RC 100%)	4



LA FLOTTE AUTOMOBILE

La flotte automobile représente, avec plus de 3.6 millions de kilomètres parcourus, un domaine important au sein du service.

La tendance actuelle reste une augmentation annuelle du parc auto en lien avec la création des services nécessitant de plus en plus d'interventions à domicile ou sur le lieu d'activités des personnes accompagnées. Cette tendance est toutefois en décroissance depuis quelques années comme le présente le graphe ci-contre :



La loi LOM sur les déplacements va nécessiter l'électrification de notre parc ou la modification des modes de déplacements dans les années à venir. Mais la mise en place de bornes pour nos futures voitures électriques ne doit pas être la seule solution. L'autopartage doit également être mis en réflexion.

INVESTISSEMENTS

Comme je le décrivais dans mon rapport de l'année précédente, le service Achats est la chambre d'enregistrement de toutes les demandes d'investissements des établissements. En 2023, ce sont plus de 160 demandes qui ont été traitées pour un montant de plus de 1,3 millions d'euros.

PERSPECTIVES 2024

DIRECTION DES ACHATS

Les différents éléments impactant les achats sont nombreux : budget restreint, respect environnemental, développement durable, fluctuation des prix, nouveaux services, etc.

Le service doit mettre en œuvre pour les années à venir une politique dynamique et volontariste et devra

probablement passer par des changements de fonctionnement et pourquoi pas l'externalisation de certains services (flotte automobile, assurances, etc.) pour permettre d'en développer de nouveaux en interne.

La remise à plat du processus Achats sera le point de départ de ces évolutions avec, en point de mire, la mise en place du module Achats dans le futur ERP à l'horizon 2026.



1.7



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 également :

- > 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'Établissements, les relations avec les autorités de tarification
- > La communication interne et externe de l'information financière

Elle accompagne et conseille les Directeurs d'Établissements 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 dossiers comptables distincts, ainsi que la formalisation et le suivi de 81 budgets.

Malgré un fort engagement dans le projet de nouvel ERP initié en 2021, décision a été prise en 2023 de mettre fin au déploiement de la solution Sage X3 pour le service comptabilité. Cette décision découle de fortes difficultés dans la mise en œuvre du projet, la complexité des interfaces, et les tensions RH rencontrées au sein de l'équipe compta. Ainsi, l'ancienne solution AXAPA a été maintenue le temps de déployer la nouvelle solution proposée et retenue de l'éditeur CEGI. Ceci augure une nouvelle dynamique projet en 2024 avec notamment la décision d'être épaulé d'un partenaire tiers en guise de MOA.

Au niveau de la Direction Financière, ce changement d'ERP doit couvrir 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.

Sur le plan des ressources humaines, l'équipe a dû faire face à plusieurs difficultés dont des départs significatifs de professionnels en CDI (notamment le DAF fin 2023 et une comptable fin août 2023). S'ajoute à ces départs de titulaires, la décision de 2 CDD de mettre fin à leur contrat, l'un en avril et l'autre en août 2023.

La maladie a malheureusement frappé plusieurs collaborateurs et ont généré des arrêts longs, depuis novembre 2023 pour un membre de l'équipe et une absence significative de mai à septembre 2023, suivi d'un mi-temps thérapeutique pour un second.

En 2023, un contexte de pénurie de candidats a impacté les délais de recrutement de nou-

veaux collaborateurs, ce qui a mis l'équipe dans une situation précaire la faisant passer d'un quotidien maîtrisé, efficient et sous contrôle, à une gestion des urgences.

Suite à ces départs, la Direction Générale a entrepris des recherches de solutions et de candidats pour couvrir toutes les missions de la DAF.

Malgré ce contexte de fortes perturbations pour le service, l'ensemble des collaborateurs présents a assuré la continuité du service, avec pour objectif de maintenir le respect des délais et de la qualité aux sollicitations des différentes parties prenantes dont les autorités de tarification, la gouvernance associative, la Direction Générale et les Directions d'établissements.

PERSPECTIVES 2024 DIRECTION FINANCIÈRE

Les défis et objectifs de la Direction Financière pour la période à venir sont :

- > De renforcer l'équipe en recrutant les ressources nécessaires
- > D'accompagner le changement
- > La mise en place d'un mode projet pour faire de l'intégration du nouvel ERP une réussite
- > La participation active aux négociations du prochain CPOM APBA
- > L'anticipation des impacts liés aux évolutions de la réglementation avec notamment le passage en EPRD, le respect de la réglementation concernant la dématérialisation et les enjeux en termes de transformation de l'offre avec le modèle de tarification Serafin PH...
- > La définition, l'adaptation et la clarification de ses processus

- > La maîtrise et l'utilisation efficiente des nouveaux outils et nouvelles applications dont la solution Business Intelligence proposée par l'éditeur de l'ERP pour construire des tableaux de bord ergonomiques, lisibles et à jour
- > D'assurer une régularité dans les dates de clôtures mensuelles
- > D'améliorer les prévisions et les projections
- > De gagner en agilité pour suivre et arbitrer les flux de trésorerie
- > De définir des outils d'aide à la décision

Les facteurs clés de succès résident dans :

- > La cohésion et l'enthousiasme entre les collaborateurs et avec les parties prenantes
- > La qualité du pilotage des nombreux

projets

- > L'amélioration continue avec l'harmonisation des pratiques comptables
- > La transformation digitale pour plus d'efficience

Le challenge pour 2024 réside dans le recrutement de nouveaux collaborateurs, la réussite de leur intégration au sein du service afin de stabiliser l'équipe pour permettre le démarrage du nouvel ERP le 1er janvier 2025. Première brique qui permettra à l'équipe de répondre aux attentes des parties prenantes de manière optimum, qualitative et structurée.





SERVICE COORDINATION RENFORCÉE DE PARCOURS

DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT, DE LA QUALITÉ ET DE LA COMMUNICATION

C'est dans un contexte d'évolution et de transformation de l'offre médicosociale qui vise à répondre de façon personnalisée aux besoins de la personne en situation de handicap, qu'après un an d'expérimentation, le service de coordination renforcée de parcours est officiellement pérennisé le 1er juin 2023. L'enjeu est de venir en appui des professionnels des établissements et services de l'association dès lors que leur coordination usuelle ne constitue plus une réponse suffisante, que l'accompagnement relève de domaines de prestations et de partenaires nombreux, que le projet de la personne nécessite de mobiliser l'offre territoriale de manière accrue. Il s'agit, pour les professionnels du service, de tenir compte des aspirations des bénéficiaires, de leurs besoins et attentes pour promouvoir leurs capacités et leur participation, favoriser une vie en milieu ordinaire lorsque cela est conforme à leurs souhaits, au-delà de la demande de place en établissement.



LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

Le service intervient pour les situations dites complexes des personnes en situation de handicap, quel que soit leur âge ou leur handicap, accompagnées par un établissement, un service, un dispositif de l'Association ou en attente d'accompagnement (liste d'attente) répondant à au moins un des critères suivants :

- Mise en danger de la personne ou d'un tiers
- Risque de rupture de parcours de vie ou institutionnel
- Détresse des aidants
- Absence d'accompagnement

- Complexité de la situation (accumulation de difficultés sur le plan social, économique, environnemental et culturel...)
- Situations pouvant être difficiles pour la personne accompagnée, pour la famille et ses aidants et pour les professionnels

Le public accompagné se caractérise de la manière suivante : le service accompagne 84 personnes, dont 31 nouvelles situations en 2023 :

- 65% sont des hommes, 35%

des femmes

- 56% sont atteints de déficience intellectuelle, 20% de troubles du spectre autistique, 6% ayant des comorbidités
- 77% habitent dans le Haut-Rhin, 21% sur le Bas-Rhin (2% non communiqué)
- 33% ont entre 27 et 45 ans, 21% entre 21 et 26 ans, 17% entre 7 et 12 ans, 16% plus de 46 ans.

LE FONCTIONNEMENT DU SERVICE

Le service de coordination de parcours est rattaché au Pôle Développement Démarche Qualité Communication pour assurer ses missions transversales à l'Association.

L'équipe est constituée de 4 coordonnatrices de parcours qui rayonnent sur l'Alsace, 3 à temps plein, une à 80% et d'une cheffe de service à 0.3ETP. Depuis le 1er septembre 2023, elle est stabilisée et au complet. Chaque professionnel

dispose d'un bureau de rattachement mutualisé: au siège à Didenheim et à l'ESAT de Haguenau. Une des forces de cette équipe repose sur la volonté de co-construire, l'esprit de solidarité, d'entraide pour assurer la qualité de l'accompagnement.

En 2023, le travail s'est concentré, au-delà de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et des familles, sur la définition des bases du fonctionnement du service :

■ La spécificité du service dans le cadre de la coordination renforcée

Les professionnelles vont réaliser une prestation de coordination renforcée :

- pour la cohérence du parcours, elle s'impose ou prend le relais de la coordination usuelle mise en œuvre par les professionnels accompagnant des personnes en situation de handicap, lorsque cette dernière ne constitue plus une réponse suffisante

- elle consiste à construire un plan d'actions pour répondre à des situations complexes, du fait du projet de la personne et de l'offre territoriale à mobiliser pour répondre à ses besoins.
- elle peut aussi consister en un accompagnement complexe portant sur plusieurs domaines de prestations, relevant de partenaires nombreux et appartenant à des secteurs différents.

1.7

SIÈGE ADMINISTRATIF

■ L'émergence des attentes, l'autodétermination pour une prise en compte globale de la situation à travers les missions des coordonnateurs de parcours

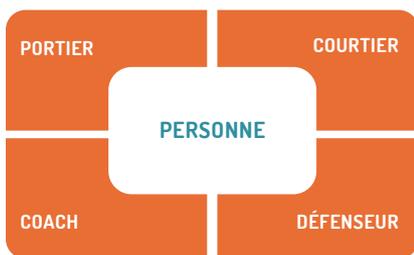
- Faire émerger les attentes et le projet de vie de la per-

sonne et valoriser son autodétermination

- Soutenir les différentes étapes qui tendent à la réalisation du projet de vie de la personne
- Organiser, ordonner, combiner et lier harmonieusement l'action des opérateurs du territoire, pour répondre aux

besoins de la personne.

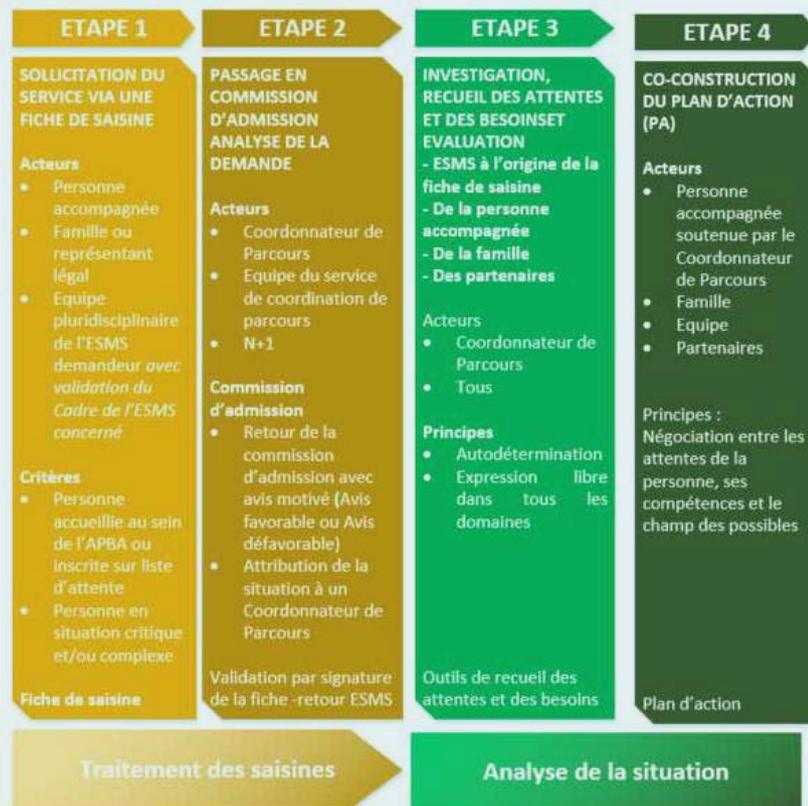
- Poser les attendus, définir les modalités d'évaluation et concevoir les indicateurs de prestations mobilisées.
- Soutenir les aidants et la famille
- Evaluer l'efficacité des actions menées et la satisfaction de l'utilisateur.



La finalisation du processus d'accompagnement et des outils, dans une dynamique d'amélioration continue

Création et adaptation des outils tout au long de l'année, mise en place d'une veille selon des critères précis, sont autant d'actions développées en 2023 pour améliorer la qualité de l'accompagnement.

DURÉE MAXIMALE : 1 AN



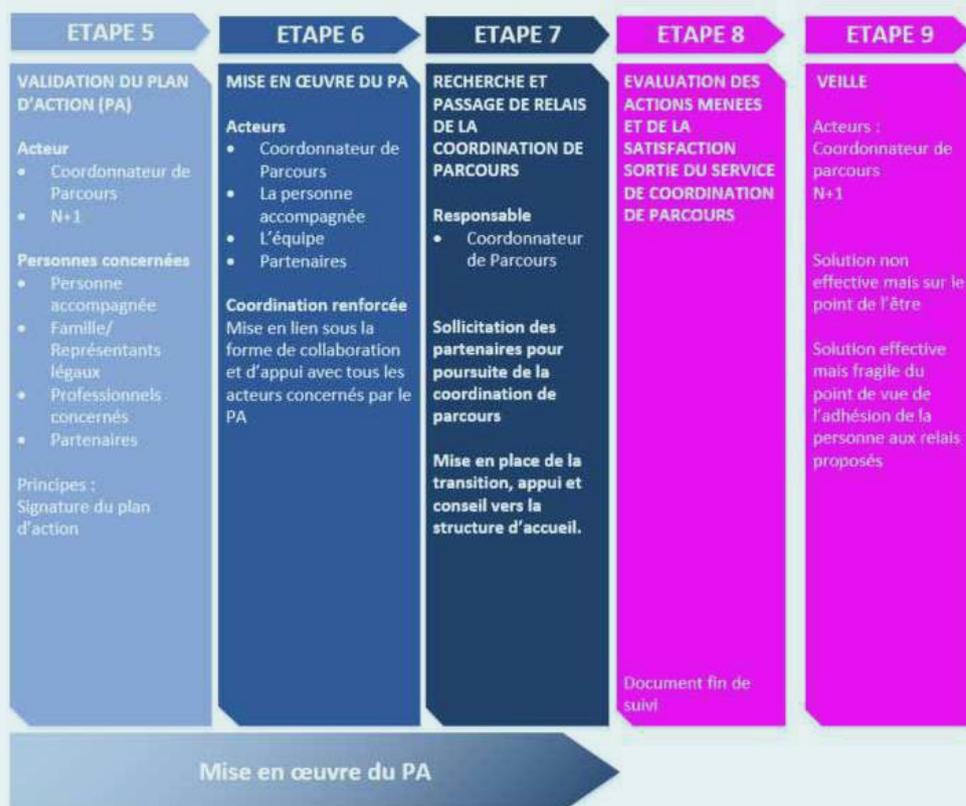
Un réseau vers l'extérieur développé qui fait la force du service

Les professionnels se concentrent sur les projets des personnes en situation de handicap, les aident à les concrétiser. Elles ont un regard à 360 sur la situation et répondent à la logique de parcours global. Pour pouvoir proposer une palette de

réponses modulables, tant dans le milieu ordinaire que spécialisé, elles se doivent de maîtriser l'environnement existant dans les différents bassins de vie. Elles sont ainsi constamment à l'affût pour identifier les nouvelles initiatives, solutions qui pourraient servir l'autonomie de la personne. Leur présence à différents forums, journées d'études organisées sur le terri-

toire alsacien est une plus-value pour se faire connaître et identifier ce qui existe (Webinaires MDPH Alsace, RIPA, Centre Ressources Autisme, Santé Mentale, IREPS, journée des coordonnateurs Alsace Equipes Relais Handicaps Rares...)

6 MOIS



1.7

LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ACCOMPAGNEMENT EN PHASE AVEC LES AXES STRATÉGIQUES DE L'ASSOCIATION

Complémentarité de la coordination renforcée avec la coordination usuelle

Si les coordonnateurs n'ont pas de baguette magique pour l'accès à une place en établissement, ils s'attachent à proposer des alternatives à la structure spécialisée, explorent les possibilités offertes par le milieu ordinaire. Les questions d'anticipation, de prévention et de gestion des ruptures de parcours mais également du passage de relai sont posées dès lors qu'un accompagnement débute.

Leur intervention apporte un appui aux professionnels de

l'Association en cas de situations critiques ou complexes : leur travail en complémentarité apporte de la cohérence aux parcours des bénéficiaires, au-delà de la coordination usuelle réalisée par l'établissement, le dispositif ou le service.

Le service de coordination de parcours est sollicité par les établissements, services et dispositifs APBA via une fiche de saisine.

Il est à noter que 23% des situations orientées vers le service sont issues des listes d'attente des établissements, 77% sont en cours d'accompagnement par le service orienteur. Ce dernier oriente la situation

pour les raisons suivantes :

- 24% des situations parce que le problème de place est la problématique phare
- 19% pour de la médiation (familiale ou avec la structure d'accueil)
- 12% pour une demande de coordination avec les partenaires extérieurs
- 13% pour un appui ressource
- 10% pour une rupture de parcours

Il est à noter que pour 52% des situations, les professionnels qui orientent vers le service de coordination renforcé cochent 3 critères de complexité.

Les 84 situations
accompagnées
depuis l'ouverture
du service
proviennent pour :
26% des ESAT,
19% des FHTH,
10% des SAJ

“ LES PROFESSIONNELS SONT AMENÉS
À INNOVER, PROPOSER DE NOUVELLES
FORMES D'ACCOMPAGNEMENT MIXANT
ÉTABLISSEMENT SPÉCIALISÉ ET DROIT
COMMUN ”

L'autodétermination et la transformation de l'offre au cœur du service

Les coordonnateurs de parcours se placent aux côtés de la personne en situation de handicap, l'aident à formuler ses projets, ses envies, à s'exprimer, à prendre des décisions, à être respectée dans ses choix, à avoir confiance en elle. Pour ce faire, elles adaptent leur accompagnement, les outils, sécurisent leurs parcours.

Elles s'appuient sur les professionnels et l'entourage pour analyser la situation, savoir de quoi la personne a besoin, est en capacité de faire, pour l'aider à construire son projet.

L'ensemble de ces éléments permet au professionnel référent d'organiser les accompagnements avec et autour d'elle, avec l'ensemble de son écosystème. Il s'agit d'un mode d'accompagnement coopératif ouvert vers l'extérieur avec l'ensemble des partenaires, faisant la force du service de coordination de parcours renforcé et suivant les axes stratégiques de l'Association.

En 2023, la durée d'accompagnement a été fixée à 1 an avec la possibilité d'inclure une veille de 6 mois selon des critères précis. Sur les 84 situations, la durée d'accompagnement est pour 25% des situations de 1 à 60j, 26% de 61 à 240 jours, 18% jusqu'à 365 jours. 11% des situations ont été mises en veille et 1% au-delà des 1.5 ans.

En 2023, les professionnels se sont appuyés sur différents outils d'émergence des besoins et des attentes (ELADEB, MARS, MHAVIE). Pour assurer la continuité et le suivi de l'accompagnement proposé, le choix s'est porté sur l'outil MARS comme

référence du plan d'actions. Ce dernier s'appuie ainsi sur l'investigation de 4 domaines d'activité :

- Mode de vie (Logement, Consommation, Loisirs, transports, développement personnel) investi pour 64% des situations
- Activité (Activité professionnelle, scolarité/formation, activité bénévole) investi pour 68% des situations
- Relations (Relations familiales, relations intimes, relations publiques) investi pour 58% des situations
- Santé (Etat psychologique, hygiène de vie, bien-être) investi pour 59% des situations

Pour 67% des situations, les coordonnateurs ont investi et mis en place des actions correspondant à au moins trois domaines d'activité.

Les professionnels sont amenés à innover, proposer de nouvelles formes d'accompagnement mixant établissement spécialisé et droit commun, en négociant, avec les tutelles la mise en place d'un crédit non reconductible (CNR).

En 2023, 4 CNR ont été déployés pour 5 familles, dont voici un exemple

Après un travail de plusieurs mois de deux coordonnatrices avec le pôle enfance et un service d'aide à domicile extérieur, 2 enfants sont entrés, jusqu'en juillet 2023, en immersion à l'IME de Bollwiller à raison de 2 matins par semaine et par enfant. Ces 2 enfants bénéficient de l'accompagnement d'une AVS pour les trajets et au sein de l'établissement grâce à un CNR qui a été négocié avec l'ARS.

PERSPECTIVES 2024

SERVICE COORDINATION RENFORCÉE DE PARCOURS - DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT, DE LA QUALITÉ ET DE LA COMMUNICATION

Le service de coordination renforcée de parcours a su asseoir son cadre d'intervention, poser les bases de son fonctionnement en 2023 et prouver son utilité. Si les équipes réalisent avec ténacité un travail de fourmi, de maillage, de tissage, qui porte ses fruits, leurs efforts sont récompensés par les retours des bénéficiaires.

« Oui vous m'avez compris ! Ça me fait plaisir », « Madame, nous sommes devenus des alliés ! », « Vous êtes venue à un moment crucial, grâce à vous, j'ai un appartement et une vie d'adulte ». « Quel soulagement d'avoir un interlocuteur unique », « Avec vous, je suis soulagée, je vois l'avenir de façon positive ».

Les enjeux pour 2024 seront d'être mieux identifiés par les professionnels de l'association, d'affiner le réseau par bassin de vie, de déployer un outil de recueil de la satisfaction des bénéficiaires dans une dynamique d'amélioration continue.

1.7

> photo : service Communauté 360 Alsace





COMMUNAUTÉ 360 ALSACE

DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT, DE LA QUALITÉ ET DE LA COMMUNICATION

La communauté 360 alsace, créée en 2023, au-delà de son rôle de réponse de proximité et de soutien à l'autodétermination à toute personne en situation de handicap, est la concrétisation, à travers ses 13 membres cœurs, de la capacité du secteur médicosocial à coopérer au bénéfice des personnes en situation de handicap.

LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

La communauté 360 Alsace est accessible pour toutes les questions liées au handicap (emploi, logement, scolarisation, répit...). Elle est ouverte **sans conditions préalables** à toute

personne en situation de handicap, quel que soit son handicap et son âge, aux proches aidants et aux familles confrontés à des difficultés particulières dans leur quotidien ou en recherche

de solution d'accompagnement, ainsi qu'aux professionnels ayant besoin d'un appui ressource.

LE FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT ET LES FAITS MARQUANTS

LE DISPOSITIF ALSACIEN SE CONSTRUIT AUTOUR DE PLUSIEURS ACTEURS :

Un porteur administratif

qui anime le dispositif via la mise à disposition d'une coordinatrice et qui contribue à son fonctionnement en intégrant un professionnel par département



De membres cœur contributeurs

qui mettent à disposition un temps de professionnel(s) à la Communauté 360 Alsace qui compose l'équipe dédiée :

Dans le 68



Dans le 67



1.7

Sur chaque département, dès la nomination du porteur du dispositif, les membres cœur contributeurs se sont réunis pour définir les priorités sur 2023 sur chaque département dont voici les faits marquants :

La réponse inconditionnelle au N° vert

Progressivement, entre début juin et le 15 octobre, les professionnels mis à disposition par les membres cœur contributeur ont rejoint l'équipe de

la Communauté 360 Alsace. Ce sont 16 professionnels, dépendants de 13 associations/structures différentes qui réalisent une mission de conseiller en parcours à hauteur de 0.2 ETP. Ainsi, depuis le 15 octobre, un professionnel sur chaque dé-

partement assure l'astreinte téléphonique du numéro vert pendant 7 heures, permettant ainsi aux sollicitants d'être en contact direct avec un acteur de proximité.

L'équipe dédiée

- Concentre ses actions vers la recherche de solutions concrètes au plus près des lieux de vie des personnes, en mobilisant en priorité les acteurs de droit commun,
- Active les réponses auprès des sollicitants,
- Soutient les appelants dans la définition de leurs besoins, attentes et dans le renforcement de leur pouvoir d'agir.

Une dynamique d'équipe, à l'échelle du territoire alsacien, a été impulsée dès le mois de mai pour permettre aux professionnels de faire corps autour de la question du handicap à travers la mise en place d'un coaching: interconnaissance des professionnels, présentation de la Communauté 360, du cadre de fonctionnement (principe de neutralité), des outils. Les premiers professionnels ont ainsi démarré l'astreinte téléphonique le 5 juin 2023. En paral-

lèle, la montée en compétences de l'équipe, à travers la mise en place de 4 comités techniques (COTECH), du coaching individuel de chaque professionnel et de l'appui ressource indispensable de l'équipe de la Communauté 360 APBA est gage de succès.

La mise en place de la gouvernance

Dès le 06 juin pour le 68 et le 07 septembre pour le 67, les membres cœur contributeurs, l'ARS et la MDPH valident, à l'instar des départements des Vosges et de la Meurthe et Moselle, de mettre en place un comité de pilotage ayant pour objectifs de suivre l'activité, identifier les blocages, définir la stratégie et les moyens à mettre en œuvre. Tant sur le 68 que sur le 67, deux COPIL sont organisés en 2023.

Le cahier des charges prévoit qu'un Comité Territorial (COTER) soit impulsé sur chaque département par le Préfet, l'ARS et la CeA. Dans ce cadre et à la demande de l'ARS 67 et 68, une rencontre a été organisée, d'une part avec Mme LEHEILLEIX, Secrétaire Générale Adjointe de la Préfecture du Bas-Rhin et d'autre part avec M. MAROT, Secrétaire Général de la Préfecture du 68, pour présenter la dynamique mise en place sur chaque département.

“ COOPÉRER
AU BÉNÉFICE
DES
PERSONNES
EN SITUATION
DE HANDICAP ”

Le déploiement des outils

Au-delà de la complémentarité et de la richesse des compétences et des ressources des professionnels mis à disposition, différentes méthodes d'étayage ont été travaillées, approfondies, expérimentées pour les accompagner dans l'analyse de

la situation à 360°, ce qui fait la particularité et l'enjeu de la Communauté 360.

De manière plus élargie, différents outils ont été mis en place pour répondre aux besoins de l'équipe et aux exigences du cahier des charges (suivi d'activité, suivi de la situation, convention d'adhésion partenaire...). C'est ainsi que l'engagement de

chaque membre cœur contributeur a été formalisé dans une convention rédigée à cet effet.

Enfin, dans un principe de neutralité vis-à-vis de sa propre structure, un kit de communication a été créé pour être mis à disposition des professionnels : un logo, un flyer, un mail dédié à la Communauté 360, une signature commune.

L'articulation avec la MDPH

Pré-requis indispensable, qui est inscrit dans le cahier des charges, cette articulation sur le terrain s'est faite rapidement sur le Haut-Rhin où en 2022/2023 la RAPT n'existe pas en tant que telle : sollicitation de la Communauté 360 pour apporter un regard à 360 sur la situation et l'ouverture droit commun, chercher à trouver un « entre place » en attendant qu'une place en établissement s'ouvre et pour permettre que la situation tienne. Dans ce contexte et pour définir une méthode de travail sur l'Alsace, un premier groupe de travail est impulsé avec les équipes de la RAPT 67 et future RAPT 68, la directrice de la MDPH et une partie de l'équipe de la Communauté 360 pour s'accorder sur les missions suivantes: étayage de cette dernière à la mise en œuvre d'un plan d'accompagnement global, appui ressource au titre de la connaissance du réseau, appui si nécessaire sur l'accompagnement dans la recherche de solutions et participation aux commissions « situations critiques » sur le 68.

“ UN ESPACE D'ÉCHANGES DYNAMIQUES AUTOUR DE LA CO-CONSTRUCTION ”

L'articulation avec les partenaires pour une démarche en coresponsabilité

Afin de construire des réponses concrètes et de s'inscrire en complémentarité des acteurs territoriaux, différentes rencontres ont été organisées, au-delà des membres cœur contributeurs, avec le dispositif d'appui à la coordination, la plateforme de répit des aidants 68, les services de l'aide sociale à l'enfance, le comité paralympique et sportif du Grand Est, des CPTS du 67, la CAF et les centres ressources du 67. En parallèle, la Communauté 360 fait partie de différents réseaux partenariaux impulsés par l'équipe relais Handicaps rares, le centre de ressources autisme de Rouffach par exemple, pour une meilleure articulation et identification des acteurs, des enjeux du territoire.

Le déploiement des assistants projets et parcours de vie (APPV)

Le déploiement de cet outil émergent, au service du soutien à l'autodétermination des personnes en situation de handicap participe au mouvement de transformation de l'offre et d'évolution du droit commun. Il s'agit, à travers les APPV, appelés aussi « facilitateurs de choix de vie » de renforcer leur demande et leur pouvoir d'action. Ces professionnels sont rattachés à la Communauté 360 et identifiés comme un levier supplémentaire pour étayer la personne. Comme toute construction d'un nouveau projet, ce déploiement en 2023 passe inévitablement par l'appropriation des référentiels dans un environnement mouvant où s'entremêlent les difficultés liées à la stratégie, aux positions des acteurs. Face à cela, les professionnels se sont concentrés sur leur mission pour la personne en situation de handicap afin de poser leur cadre d'intervention et dans l'attente d'une formation, déjà reportée à plusieurs reprises par le CNAM de Strasbourg, qui viendra adapter les pratiques.

Un réseau des communautés 360 Grand Est dynamique

Les communautés 360 du Grand Est ont créé naturellement un espace d'échanges dynamiques autour de la co-construction, du partage des difficultés et des leviers, des actualités à travers des rencontres et des visios. Ces temps de travail sont précieux pour s'aligner et travailler sur la compréhension et la mise en œuvre des missions.

La création du poste de conseiller en parcours pour les situations de niveau 3

Les situations de niveau 3 représentent, en 2023, 7% de la file active selon l'activité présentée ci-dessous. Elles nécessitent un travail intense de recherche de solutions, de négociations, de travail partenarial avec la MDPH, l'ARS, l'ASE, l'Éducation Nationale, les dispositifs de coordination et les partenaires de proximité pour construire un assemblage de solutions qui permette de faire tenir la situation dans l'urgence en attendant qu'une place se libère, voire dans la pérennité selon les situations. Pour répondre à ce besoin identifié, le porteur administratif (qui est l'association) a fait le choix stratégique, avec la validation des ARS, d'ouvrir ce poste à mi-temps à moyen constant. En parallèle, la coordinatrice a diminué son temps de travail à 0.7 ETP.

Une fin d'année marquée par l'annonce de rénovation et de nouvelles orientations au niveau national

Après une période de bilan menée avec des ARS et s'appuyant sur des retours de terrain, la CNSA a annoncé une refonte du cahier des charges des communautés 360, le questionnaire quant au portage et notamment de la bascule vers la MDPH, l'arrêt de la plateforme téléphonique qui permet une ouverture des communautés 360 de 8h à 20h.

Si ces annonces révèlent une période mouvante jusqu'à fin 2024, la Communauté 360 Alsace continue, à travers les professionnels de proximité, à œuvrer pour répondre aux demandes des personnes en situation de handicap, leurs aidants, les professionnels qui ont besoin d'un appui ressource dès lors que la question du handicap est une difficulté ou un frein dans la vie courante.

LES ACTIVITÉS

En 2023, 218 dossiers ont été ouverts par l'équipe de la Communauté 360, dont 69 sont toujours en cours à la mi-février 2024, pour une durée moyenne de coordination de 90 jours.

Les appels proviennent pour :

- 48% de la plateforme nationale qui prend le relai des professionnels de proximité au-delà de leur temps de travail et qui permet une ouverture du service de 8h à 20h
- 21% d'un appel direct
- 17% via une sollicitation directe d'un professionnel
- 13% d'un partenaire

Les sollicitants sont pour 36% d'entre eux des personnes en situation de handicap, 30% un proche aidant et 29% un

professionnel. Ces appelants contactent la Communauté 360 pour une situation précise qui concerne :

- pour 72% une personne majeure, pour 21% une personne mineure
- pour 56% un homme, 36% une femme
- pour 15% une personne ayant un autisme, 14% des troubles psychiques, 11% une déficience intellectuelle

Les appels sont qualifiés selon plusieurs niveaux :

- le niveau 1 = une réponse est apportée en direct à l'appelant ou une recherche rapide est nécessaire pour répondre au sollicitant
- le niveau 2 = la situation nécessite d'être approfondie et

évaluée dans sa globalité. Des recherches auprès des partenaires sont nécessaires, en première intention dans le droit commun

- Le niveau 3 = aucune solution n'est identifiée, la situation nécessite un accompagnement sur le long court, un engagement important d'une multitude d'acteurs. Dès lors que le milieu spécialisé est concerné, la situation est co-construite avec la RAPT. La Communauté 360 recherche des solutions dans le droit commun en priorité, soit en attendant « la place ». La solution peut également nécessiter une dérogation.

Les motifs d'appel les plus représentatifs sont pour 29% pour une demande d'informations administratives, 11% pour de l'aide aux aidants, 11% pour un besoin d'accompagnement en établissement, 9% pour un besoin d'accompagnement à domicile.

Les professionnels interviennent majoritairement pour 43% pour du renseignement/information, 20% pour de l'orientation vers les partenaires, 14% pour de la coordination de parcours et de projet et enfin 10% pour un appui ressource auprès des professionnels sur la question du handicap.

La Communauté 360 se place à **61%** sur l'accompagnement des situations de **niveau 1**, **31%** de niveau 2, **7%** de niveau 3

PERSPECTIVES 2024

COMMUNAUTÉ 360 ALSACE
DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT,
DE LA QUALITÉ ET DE LA COMMUNICATION

Poser les bases

Tel a été l'objectif principal de cette année 2023 pour la Communauté 360.

2024 permettra, outre les interrogations sur l'évolution du cahier des charges, d'avancer avec tous les membres cœur contributeurs, les partenaires et les instances, d'œuvrer à la communication pour identifier l'offre existante et de mieux faire connaître les missions de

la communauté 360. A termes, l'objectif est de susciter une coopération renforcée au plus près des personnes en situation de handicap, avec le concours, dans les bassins de vie, de l'ensemble des organismes gestionnaires, des établissements et services médico-sociaux, des partenaires de droit commun, des collectivités locales, de la MDPH et des associations.

L'enjeu est de repérer les personnes sans solution, d'éviter et d'anticiper les ruptures de parcours par une meilleure concertation et coopération de tous les acteurs autour d'une situation repérée et déterminée en complément ou pour la mise en œuvre des orientations MDPH.

1.7





2

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023
DE LA VIE
ASSOCIATIVE

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

6 réunions ont eu lieu sur l'année 2023 :

28 février 2023

- Présentation du nouveau Directeur Général, M. Pierre TASSETTI
- Prise d'une délibération sur la validation des propositions budgétaires 2023 et du plan d'investissements prévisionnel 2023
- Point d'étape du diagnostic interne du pôle Travail
- Prise d'une délibération sur la vente d'une maison à Enzheim

20 avril 2023

- Prise d'une délibération sur l'arrêté des comptes 2022
- Prise d'une délibération relative au choix du (ou des) constructeur(s) retenu(s) pour les IMPros de Brunstatt-Didenheim et de Soultz
- Prise d'une délibération sur les conclusions présentées par la Commission Stratégique

- Choix des nouveaux administrateurs référents pour les ESAT de Duttlenheim, Rothau, du FHTH de Strasbourg et du SAVS de Strasbourg

29 juin 2023

- Présentation de M. Bruno VILAIN, nouveau Directeur du Pôle Travail
- Election des membres du Bureau
- Cooptation des candidatures au poste d'administrateur de Mmes Juliane LECLERC, Claire SCROFANI et de M. Damien ROEHRIG
- Présentation des conclusions de l'audit ISTYA
- Présentation des thématiques retenues pour l'appel aux dons du fonds de dotation AHA.
- Accord sur le projet du championnat de E-Sport adapté

7 septembre 2023

- Présentation des nouveaux administrateurs
- Prise d'une délibération sur le Plan Pluriannuel d'Investissements des futurs IMPros de Soultz et Didenheim
- Information sur la mise en place de délégués TH et sur l'élection d'un délégué des travailleurs
- Prise d'une délibération sur le financement de projets AHA par APBA
- Validation du legs de Madame BRINGEL
- Validation des orientations prioritaires proposées sur « l'accompagnement futur entre ambition et réalité »

24 octobre 2023

- Présentation du plan de retour à l'équilibre du Pôle Travail
- Prise d'une délibération sur le budget de gestion contrôlée
- Validation de la stratégie d'accompagnement concer-

nant la triple expertise et la personne de confiance

- Validation de la signature du plaidoyer sur l'accessibilité en région mulhousienne
- Prise d'une délibération sur le versement des subventions aux associations «filles» ASCETH, CASCAD, ACS MONTJOYE et MALICES

14 décembre 2023

- Prise d'une délibération sur la démarche de négociations sur le CPOM
- Prise d'une délibération sur l'adoption du Projet d'Entreprise
- Prise d'une délibération sur la rémunération des travailleurs handicapés des ESAT
- Prise d'une délibération sur l'augmentation du tarif des repas pour les travailleurs handicapés des ESAT
- Prise d'une délibération sur l'augmentation du tarif des transports pour les travailleurs handicapés des ESAT
- Prise d'une délibération sur l'évolution de la solution ERP
- Prise d'une délibération sur la mise en vente de l'appartement sis 2 rue des Ménétriers à Ribeauvillé
- Prise d'une délibération sur la souscription de 2 emprunts pour financer les IMPros de Brunstatt-Didenheim et de Soultz
- Prise d'une délibération sur l'affectation de l'appartement sis 100 rue de la Ziegelau à Strasbourg (67100) au Pôle Hébergement et Accompagnement (legs PUNCH)

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 de gestion et des comptes annuels 2023.

— Activités réalisées

- 7 réunions de la Commission Financière
- 8 rencontres avec nos 6 partenaires bancaires
- 15 séances de revue de situation des placements avec le cabinet KARA
- 10 séances de travail avec le Directeur Financier, M. David NAUROY (Budgets, Résultats GP, Trésorerie, ...)
- 1 séance de travail avec le comptable M. Vincent WIEST (Budget +dons)
- 6 séances de travail avec Mme Sabrina GUITTARD suite au départ de M. David NAUROY fin septembre 2023

— 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 IMPros Didenheim et Soultz avec nos banques partenaires
- Réflexion sur les relations à structurer entre le fonds de dotations AHA et les Finances APBA
- 2 CA AHA
- Suite au contexte Covid 19 et à la situation économique

difficile, suivi prospectif de la trésorerie fonctionnelle à trois mois.

- 16 séances de signatures diverses.
- Etude et point des différents placements avec une forte activité en fin d'année avec le cabinet KARA Finances pour faire face aux besoins urgents de trésorerie d'exploitation (après le départ de M. David NAUROY).

RAPPORT DE LA COMMISSION STRATÉGIQUE



Pilote de la commission : **M. Paul BAJARD**

La Commission Stratégique a pour objet de décliner le Projet Associatif en actions concrètes, en fonction des évolutions imposées par les choix des personnes accompagnées et de leurs familles, des contraintes liées au fonctionnement de l'association - notamment les contraintes économiques ou de personnel - et bien sûr également des contraintes qui nous sont imposées par les autorités de tarification.

Mais décliner le Projet Associatif n'est pas son seul objet : elle a aussi pour mission de définir le consensus qui permettra tant aux administrateurs - représentants des familles - qu'aux professionnels d'adhérer à la démarche du projet pour le mettre en œuvre le plus efficacement possible pour répondre aux besoins des bénéficiaires. C'est pour cette raison qu'elle est composée à la fois d'administrateurs

et de personnels de l'APBA. Dans cette démarche, l'innovation est une option intéressante, sans pour autant devenir un but, mais bien en restant un moyen d'apporter une réponse pertinente aux enjeux de notre action.

Au cours de l'année 2023, la Commission Stratégique s'est proposée de traiter trois thèmes liés à l'actualité :

- La situation du Pôle Travail au regard de la transformation de l'offre et de la démarche inclusive,
- Faire évoluer l'accompagnement,
- Habiter autrement.

Ces thèmes n'ont pas été choisis au hasard. Tout d'abord, après avoir finalisé notre Pro-

jet Associatif, il était nécessaire d'en adapter rapidement les nouveaux enjeux, notamment à travers sa déclinaison dans le projet d'entreprise, mais aussi, 2024 étant l'année de la négociation du CPOM avec nos autorités de tarification, il était important que nous soyons en « ordre de bataille » pour entreprendre cette négociation.

Pour chaque thème, deux réunions plénières de la Commission Stratégique se sont tenues, entrecoupées chaque fois par quatre réunions de travail en sous-commission chargée de traiter une question spécifique liée au thème. Aux termes de la seconde réunion plénière, les propositions faites par la

commission ont été adoptées en Conseil d'Administration. C'est donc un total de dix-huit réunions de commission qui se sont tenues en 2023, ce qui explique que les réflexions sur le dernier thème n'ont abouti qu'en début 2024.

Concernant le Pôle Travail, la transformation de l'offre et la démarche inclusive, les travaux de la commission ont abouti entre autres à la formulation de onze propositions :

- Revoir le modèle économique des ESAT pour permettre l'inclusion des TH
- Développer les 4 formes d'inclusion (détachement individuel avec la mise à disposition, ESAT hors les murs avec un détachement collectif, job coaching, accueil dans nos murs d'une entreprise avec ses salariés et compléter les effectifs avec nos travailleurs handicapés), tout en garantissant du travail et de l'accompagnement pour tous (ne pas faire d'élitisme dans le recrutement)
- Intégrer une composante travail dès l'IMPRO et jusqu'au SAJ/FAS
- Permettre la fluidité des parcours entre IMPRO – ESAT – EA – SAJ – FAS (y compris pour les TH vieillissants)
- Renforcer l'accompagnement social des TH (transport, ressources financières, santé)
- Chercher des financements pour assurer la coordination de parcours des TH inclus en milieu ordinaire (sur le budget social)
- Adapter les compétences des salariés aux enjeux d'inclusion (culture entreprise + accueil nouveaux publics + nouveaux métiers)
- Développer la formation des TH (RAE, VAE, formations qualifiantes)
- Identifier par territoire les

offres de services manquantes pour sécuriser les parcours des TH (SAMSAH, etc...)

- Développer le réseau d'entreprises et renforcer les liens avec le Service Public pour l'Emploi (Mission locale, CAP Emploi, etc...)
- Recenser les expérimentations déjà menées et les capitaliser.

Ces propositions, accompagnées d'un SWOT (forces, faiblesses, opportunités, menaces), ont été adoptées dans leur ensemble par le Conseil d'Administration et intégrées dans le projet d'entreprise.

Concernant l'évolution de l'accompagnement, la commission a essentiellement travaillé sur les notions de triple expertise et de personne de confiance. Ses travaux ont abouti à trois propositions concernant la triple expertise, et quatre propositions concernant la personne de confiance :

— Triple expertise

- Veiller à ce que la triple expertise soit respectée dans le cadre du projet personnalisé. Celui-ci doit être accessible et amendable à tout moment par chaque composante de la triple expertise,
- Organiser l'échange d'informations entre les différentes composantes de la triple expertise,
- S'appuyer sur le questionnaire MHAVIE rempli par chaque composante de la triple expertise chaque fois que nécessaire.

— Personne de confiance

- Veiller à ce que la personne de confiance soit systématiquement et régulièrement

proposée à chaque personne en situation de handicap adulte,

- Former les personnes de confiance,
- Éditer un livret en FALC (Facile à Lire et à Comprendre) sur la personne de confiance,
- Rédiger et mettre en œuvre une charte de la personne de confiance (charte soumise au Conseil d'Administration pour validation, voir élaborée dans le cadre de la commission autodétermination).

Ces propositions ont été adoptées, dans leur ensemble, par le Conseil d'Administration et intégrées dans le projet d'entreprise. Il a cependant été apporté la précision que d'autres outils que MHAVIE pourraient également être étudiés.

Les travaux concernant le thème « Habiter autrement » ont débuté. Ils traitent notamment de la recherche de solutions satisfaisantes pour le Foyer du Graethof et la MAS de Turckheim, deux établissements dont le fonctionnement actuel pose question (problèmes de taux d'occupation et de locaux pour l'un, problème d'équilibre financier et de locaux pour l'autre).

L'année 2024 verra l'achèvement des travaux sur le thème « Habiter autrement ». Deux nouveaux thèmes seront également travaillés : les personnes handicapées vieillissantes et les Creton, cela afin de pouvoir adapter au mieux l'accompagnement aux besoins des personnes accompagnées ou à accompagner.

RAPPORT DE LA COMMISSION PATRIMOINE



Pilote de la commission : **M. 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.

Pour chaque nouveau projet, un COPIL (Comité de Pilotage) est mis en place avec une représentation de tous les acteurs concernés, afin de le conduire jusqu'à son achèvement.

La Commission Patrimoine s'est réunie deux fois au cours de l'année 2023 : le 18 avril, puis le 30 novembre. Elle a examiné les dossiers suivants :

— Projets IMPros à Brunstatt-Didenheim et Soultz-Haut-Rhin

L'association souhaite intégrer sur deux de ses sites localisés avenue de Bruxelles à Brunstatt-Didenheim pour le premier et rue de l'Industrie à Soultz-Haut-Rhin pour le second, deux nouveaux bâtiments qui abriteront chacun une antenne de l'IMPro (Institut Médico Professionnel) qui dépend du Pôle Enfance et Education.

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.

Les objectifs principaux des projets sont de mutualiser les moyens, d'améliorer la qualité d'accueil des usagers tout en faisant évoluer l'offre de service (transformation de l'offre).

Sur le site de Didenheim : le projet porte sur la construction d'un ouvrage d'environ 1 000 m² de surface de plancher, d'une capacité de 30 usagers.

Sur le site de Soultz-Haut-Rhin: le projet porte sur la construction d'un ouvrage d'environ 1 100 m² de surface de plancher, d'une capacité de 40 usagers.

L'appel d'offre a été lancé en début d'année sur la base de deux programmes techniques détaillés qui avaient été réalisés en 2022. A noter que le siège de l'APBA dispose depuis 2019 d'une compétence d'assistance à maîtrise d'ouvrage ce qui a permis de réaliser la totalité des études de faisabilité en interne.

Le Conseil d'Administration a décidé de réaliser les deux projets sous le modèle de la conception-réalisation ; l'appel d'offre n'étant de ce fait adressé qu'à des constructeurs.

Le budget prévisionnel des deux opérations, validé par le Conseil d'Administration, est de 6 000 000 € TTC (toutes dépenses confondues). A noter que l'ARS Grand-Est (tarificateur des deux établissements) nous a octroyé une subvention d'investissement de 1 500 000 €.

Les constructeurs devaient remettre leur offre fin février. S'en est suivi un certain nombre de séances de travail réunissant les directions du Pôle Enfance et Education et du service Patrimoine et chaque candidat. L'objectif était de vérifier que chacune des offres réceptionnées respectait le programme technique détaillé concerné. A l'issue de ce travail itératif, chaque candidat a eu la possibilité de retravailler son offre en vue des auditions qui se sont déroulées lors de la Commission Patrimoine du 18 avril 2023.

Les candidats auditionnés ont été les suivants : Les Constructeurs Réunis (LCR), CREATIO (KS Groupe) et ARCO. Chaque candidat s'est positionné sur les deux sites. A l'issue des auditions, un débat entre les administrateurs et les professionnels a permis de proposer deux lauréats au Conseil d'Administration : la société ARCO pour le site de Brunstatt-Didenheim et la société LCR pour le site de Soultz-Haut-Rhin.

Le Conseil d'Administration s'est réuni le 20 avril 2023 et s'est fondé sur l'avis de la Commission Patrimoine en désignant via une libération les deux sociétés précitées.

Faisant suite à la délibération du Conseil d'Administration, les contrats de construction ont été signés fin juin 2023. Les permis de construire (PC) ont été déposés dans la foulée dans la mesure où les études avaient déjà été en grande partie me-

nées durant le processus d'appel d'offre.

Le PC de Soultz-Haut-Rhin a été accordé en fin d'année, ce qui a permis un démarrage de chantier fin février 2024. La durée des travaux sera comprise entre 10 et 12 mois.

S'agissant du PC du site de Brunstatt-Didenheim, différentes demandes de pièces complémentaires émanant du service instructeur de la commune ont engendré un allongement de la période d'instruction. En théorie, ce PC devrait nous être accordé au courant du mois de mars 2024, avec un démarrage de chantier envisagé pour le mois de juin 2024. La durée prévisionnelle du chantier sera identique à celle du projet de Soultz-Haut-Rhin.

— Mise en conformité du bâtiment West Park à Brunstatt-Didenheim

Le réaménagement partiel du rez-de-chaussée et du premier étage de ce bâtiment accueillant déjà les services administratifs de l'APBA, vise à permettre l'accueil du SAMSAH/SAVS de Mulhouse, du Pôle de compétences et de prestations externalisées (PCPE), de l'Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation (EMAS), du Dispositif d'Appui aux Professionnels de la Protection de l'Enfance (DAPPE), du SESSAD Pro, du service de coordination de parcours et de la Communauté 360.

Cette réaffectation des lieux nécessite une mise en conformité ERP (Etablissement Recevant du Public).

Outre la mise en conformité ERP, la direction du patrimoine a organisé plusieurs séances de travail avec chaque pôle mé-

tier afin de recueillir les besoins en matière d'agencement des locaux. A l'issue de ces réunions, un cahier des charges a pu être formalisé et envoyé à des constructeurs dans le cadre d'une consultation.

Le budget affecté à l'opération est de 726 000 € TTC intégrant, outre les travaux de mise en conformité et d'agencement interne, une extension du parking de 25 places, la mise en œuvre d'un abri à vélos et de bornes de recharge pour véhicules électriques.

Le lauréat de la consultation a été la société LCR pour les travaux relatifs au bâtiment; la consultation concernant l'extension du parking est, quant à elle, toujours en cours.

— 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 (CHE) 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 programme technique détaillé (PTD), fruit d'un travail collectif APBA/CHE, a été finalisé en lien avec l'AMO (Assistant Maître d'Ouvrage) mandaté par

le Centre Hospitalier d'Erstein (Sareipp).

Une réévaluation budgétaire consécutive à la finalisation du PTD actualise le coût global du projet à hauteur de 6 610 000 € HT (valeur 2023). Ce dernier sera réparti moyennant le ratio suivant : 58% pour l'APBA et 42% pour le CHE.

Le terrain d'assise du bâtiment appartenant au CHE, c'est ce dernier qui financera la totalité du coût de la construction et refacturera ensuite un loyer à l'APBA pour les surfaces occupées par cette dernière.

La prise en compte de l'incidence budgétaire de cette charge nouvelle sera négociée avec l'ARS dans le cadre de la contractualisation budgétaire (CPOM).

— Mise en œuvre du décret tertiaire

Les bâtiments ou ensemble de bâtiments avec de l'activité tertiaire de plus de 1000 m² sont visés par le décret. L'APBA gère 55 bâtiments ou ensemble de bâtiments dont 28 sont concernés, soit 51% du parc immobilier de l'association. Cela représente une surface totale de 100 108 m².

L'objectif du décret est une diminution de la consommation énergétique de 40% en 2030, 50% en 2040 et 60% en 2050.

La Commission Patrimoine valide le principe de procéder à l'audit des bâtiments ou ensemble de bâtiments consommant plus de 150 kW/h par m² et par an (bâtiments désignés comme prioritaires) sous réserve de respecter une enveloppe budgétaire maximale de 150 000 € TTC.

Afin de faire vivre la démarche, il est proposé par la Commission Patrimoine de nommer un « référent énergie » par établissement qui aura notamment pour mission de faire appliquer les bons gestes en matière d'économies d'énergie.

A termes, elle propose que l'ensemble des bâtiments de l'association soit intégré dans cette démarche dès que la situation financière de l'APBA le permettra.

— FATH de Guebwiller

La Commission Patrimoine est sollicitée pour émettre un avis sur des propositions d'orientations en vue de la négociation du prochain CPOM et ce, en cohérence avec les travaux de la Commission Stratégique.

Concernant le FATH de Guebwiller, la capacité actuelle est de 23 chambres dont 3 condamnées (trop petites et sans sanitaires) et un appartement inoccupé pouvant être converti en lieu d'apprentissage à l'autonomie (des travaux de rénovation sont nécessaires). La résidence est idéalement située en cœur de ville mais sa configuration ne répond plus aux standards actuels de confort, d'accessibilité et de sécurité.

Une première approche des besoins a fait émerger les éléments suivants : 18 logements de type T1 (dont 2 logements dédiés à l'accueil temporaire) sans cuisine équipée, 5 appartements de type T2 avec cuisine équipée et des locaux communs (administratifs, salons, cuisine). Il sera par ailleurs envisagé de localiser, dans ces futurs locaux, les bureaux du SAVS (actuellement en location

sur Guebwiller).

Pour mémoire, la Résidence «Le Canal», louée à Habitats de Haute-Alsace (HHA), dispose de 12 logements, ce qui porte l'offre globale d'hébergement à Guebwiller à 35 logements.

La principale piste de réflexion consiste à entrer en discussion avec un promoteur ayant obtenu un permis de construire sur une parcelle située en proximité immédiate du site actuel. Si cette piste se confirme, il s'agira de revisiter le cadre bâti tel qu'il a été envisagé afin de l'adapter aux besoins précités. Une fois le projet chiffré, il serait demandé à un bailleur social d'acquiescer le bâtiment pour ensuite le louer à l'APBA.

La Commission Patrimoine a pris note de l'orientation proposée et de la nécessité de travailler en lien avec la Commission Stratégique.

— MAS de Turckheim

La capacité actuelle est de 36 places réparties sur trois pavillons (12 places par pavillon). Des travaux de rénovation énergétique ont été effectués en 2018 (isolation + changement du mode de production de chauffage/clim). 3 autres bâtiments du site sont également utilisés par la MAS :

- L'ancienne conciergerie : bureaux administratifs et paramédicaux,
- L'ancienne blanchisserie affectée aux services logistiques du site,
- L'ancien restaurant de l'ESAT: activités de jour, manifestations et stockage froid des repas livrés par l'ESAT de Pfatt.

Deux autres bâtiments du site

sont désaffectés : la maison de maître et l'ancien ESAT.

La configuration des locaux ne répond plus aux standards actuels de confort (ex. : chambres doubles, sanitaires partagés) et de conditions de travail pour les professionnels (ex. : impossibilité de mettre en œuvre des rails de transfert). De plus, la répartition de l'activité sur 3 pavillons suppose une organisation des équipes complexe, génère des coûts d'exploitation importants et une complexité technique pénalisante (ascenseurs, organisation de la veille de nuit, réseau informatique (fibre), système SSI...).

Un groupe de travail sera constitué en lien avec la Commission Stratégique afin de définir des propositions visant à améliorer d'une part les conditions de vie des résidents et d'autre part les conditions de travail des professionnels.

Après les années précédentes au cours desquelles nous avons mis en œuvre, construit et renouvelé de nombreux établissements, cette année 2023 a encore été une année bien chargée et a vu de nombreux dossiers (anciens et nouveaux) progresser significativement.

L'année 2023 a continué à être marquée par le 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 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 AUTODÉTERMINATION



Pilote de la commission : **M. Claude MATHIS**

Développer l'autodétermination des personnes accompagnées est une priorité inscrite dans le projet associatif de l'APBA. Des actions importantes de sensibilisation et de formation sont déployées sur l'ensemble du périmètre de l'association. Elles concernent toutes les composantes de la « triple expertise » : les personnes accompagnées, les professionnels et les parents.

Jusqu'en 2022, l'autodétermination était traitée dans le cadre d'une sous-commission de la Commission Stratégique. Cette dernière a souhaité fonctionner sans sous-commissions à partir de 2023. Compte tenu de la place primordiale que tient l'autodétermination dans le projet associatif de l'APBA, le Conseil d'Administration a décidé de mettre en place une Commission Autodétermination bien qu'elle ne soit pas prévue par les statuts.

Pour des raisons d'efficacité, le pilotage de l'autodétermination a été réorganisé en ajoutant à la commission un COPIL technique.

La répartition des rôles et la composition de ces deux instances sont définies comme suit.

— Commission

Objectifs/Missions : Suivre le déploiement de la démarche, en lien avec le projet associatif et arbitrer les décisions d'ordre stratégique et/ou politique.

Composition : Président, Président Adjoint, Vice-présidents des territoires et administrateurs volontaires, représentants des personnes accompagnées, Directeur Général, Directions de pôle, Direction du Développement et de la Qualité (DDQ).

Fréquence de réunion : 1 à 2 fois par an (1 fois en 2023).

— COPIL technique

Objectifs/Missions : Suivre le déploiement de la démarche, en lien avec le plan d'action du projet associatif et arbitrer les décisions d'ordre technique/opérationnel.

Composition : Directions de pôle (ou représentants), Pilote de la commission, représentants des personnes accompagnées, DDQ

Fréquence de réunion : 2 à 3 fois par an (2 réunions en 2023)
Il est important de noter que des représentants des personnes accompagnées siègent dans ces deux instances.

— Déploiement des actions concernant l'autodétermination des personnes accompagnées en 2023

Tous les rapports d'activité des établissements et services font mention des activités, liées à l'autodétermination, réalisées dans leur périmètre. **La démarche est cependant globale et elle est conduite par la DDQC et le Centre de formation ETAPES, par Mme Auriane ARNOUD et Mme Laura WALDHEIM.**

Les diverses actions menées en 2023 sur l'ensemble de l'association, en fonction de l'objectif recherché ou du public concerné, sont résumées ci-dessous.

— Déploiement du E-learning autodétermination

Ce module de sensibilisation, destiné à l'ensemble des salariés de l'APBA, a été réalisé en 2021 par ETAPES en collaboration avec la Professeure Manon MASSE de la Haute Ecole de Travail Social de Genève. Durant l'année 2023, le nombre de professionnels ayant suivi cette formation a notablement progressé pour passer de 40% à 60%. Tout nouveau salarié doit prendre connaissance de la Charte Autodétermination, ainsi que de ce E-learning à sa prise de fonction à l'APBA.

— Formations des référents autodétermination

Afin de développer l'autodétermination des personnes accompagnées de manière cohérente dans l'ensemble des établissements et services, des « référents autodétermination » ont été identifiés et formés. L'objectif étant que chaque établissement puisse compter sur un ou deux référents chargés de veiller au déploiement de l'autodétermination des PA et de jouer le rôle de personne ressource pour les collègues professionnels. Les premiers référents ont été formés en 2021 grâce à des outils préparés conjointement entre ETAPES et Mme Manon MASSE de l'HETS de Genève. Depuis, l'APBA est devenue indépendante et les formations

sont assurées par Mme Laura WALDHEIM d'ETAPES. Si au début, il était parfois un peu difficile de trouver des candidats à cette fonction, des volontaires se manifestent maintenant dans toutes les structures; preuve que le projet « autodétermination » emporte l'adhésion du plus grand nombre. En 2023, deux sessions de formation ont été organisées et 18 nouveaux référents ont été formés, portant leur nombre total à 83. Depuis fin 2022, les formations des référents Autodétermination sont co-animées par des personnes accompagnées. Il s'agit de « co-formations » lors desquelles des personnes accompagnées partagent leurs expériences aux côtés de la formatrice. Il est envisagé que ces co-formateurs puissent être considérés comme des personnes-ressources au même titre que les professionnels et jouer un rôle de pair-aidant.

– Animation du réseau des référents

Pour développer une véritable dynamique autour de l'autodétermination, il est important que les référents puissent avoir des espaces d'échanges sur les bonnes pratiques et sur les retours d'expériences. En 2023, 2 réunions par pôle ont été organisées. Ces rencontres, animées par Mme WALDHEIM, ont porté essentiellement sur la préparation des réunions de sensibilisation des familles à l'autodétermination, ainsi que sur la présentation et l'appropriation du kit pédagogique à destination des personnes accompagnées. Pour l'année à venir, il est prévu d'élargir ces rencontres à des réunions thématiques inter pôles sur des sujets précis (communication alternative, consentement éclairé, les droits des per-

sonnes en situation de handicap etc.) remontés par les référents. Il est aussi envisagé que des personnes accompagnées, intéressées par la thématique et/ou qui ont une expérience à partager, puissent être invitées.

– Sensibilisation des familles

Cette sensibilisation a pour objectif d'informer les familles et aidants proches de la démarche « autodétermination » entreprise par l'association. De leur faire prendre conscience des évolutions positives attendues pour la qualité de vie des personnes accompagnées. Mais aussi de les rendre attentifs aux adaptations dans l'accompagnement que va induire l'accès progressif à plus d'autodétermination.

Un outil spécifique a été développé sous la forme de vidéos de sensibilisation à destination des familles. Ce webinar est accessible sur le site de l'APBA et toutes les familles et aidants sont vivement invités à le visionner. En 2023 des réunions de parents/proches ont été organisées par les Vice-Présidents des 4 territoires avec l'aide des administrateurs référents, de référents autodétermination des établissements et services, avec le soutien de Mme WALDHEIM. Ces réunions ont concerné 31 établissements et permis de réunir près de 250 personnes. Les aidants ont pu discuter des leviers pour faire avancer l'autodétermination des personnes accompagnées, mais aussi pour identifier les freins et exprimer leurs craintes. Une enquête de satisfaction a montré que 99% des participants ont trouvé la réunion utile et le sujet de l'autodétermination pertinent. D'une manière plus générale, les familles ont apprécié de

pouvoir échanger entre elles et avec les professionnels. Elles ont exprimé leur intérêt pour la reconduction de telles rencontres. Si dans l'année à venir, il n'est pas prévu de refaire des réunions spécifiques « autodétermination », les Vice-Présidents proposent d'organiser des réunions de familles sur des thèmes porteurs et d'y inclure à chaque fois un rappel sur l'autodétermination.

– Déploiement du kit pédagogique pour les personnes accompagnées

Une « boîte à outils », basée essentiellement sur des vidéos en FALC (Facile à Lire et à Comprendre), a été développée par ETAPES afin d'aider les personnes accompagnées à développer leur autodétermination. Cette formation aborde les aspects « théoriques » (c'est quoi l'autodétermination, les droits et devoirs etc.) de manière compréhensible, présente des témoignages et des exemples concrets. Elle est conçue de manière modulaire afin de pouvoir être adaptée à toutes les personnes accompagnées. Quatre niveaux de formation ont été développés afin de répondre aux besoins et niveaux de compréhension des personnes.

La formation des travailleurs en ESAT a démarré en 2023 et 115 travailleurs ont été formés. Une telle formation est en accord avec les exigences de la réforme des ESAT. L'objectif, que nous nous sommes fixés, est que 50% des travailleurs en ESAT bénéficient de la sensibilisation d'ici fin 2024.

Le déploiement vers les personnes du Pôle Hébergement et Accompagnement ne travaillant pas dans un ESAT de l'APBA, ainsi que vers les personnes accueillies au sein du Pôle Accueil *(suite, page suivante)*

Spécialisé se fera progressivement dans les années à venir.

— Coaching des établissements / services

Le coaching des ESSMS a comme objectifs de renforcer la cohésion des équipes autour de la démarche associative, faire un état des lieux des pratiques existantes, puis d'élaborer un projet concret qui favorise l'autodétermination des personnes accompagnées. Ce coaching est réalisé par Mme WALDHEIM et s'adresse à un groupe de professionnels pluridisciplinaires (incluant les référents autodétermination et les cadres de proximité).

Des représentants des personnes accompagnées, ainsi que des familles sont progressivement intégrés dans ces journées de coaching, en prenant en compte les attentes et besoins des ESSMS, ainsi que du public accueilli.

L'organisation du coaching a été revue courant 2023, suite aux premiers retours d'expérience, puis validée par le COPIL Auto-détermination le 22/09/2023. Initialement, deux journées de coaching, avec un temps d'intersession pour la mise en œuvre du projet ont été prévues. La deuxième journée devait servir à l'analyse collaborative des facteurs de réussite, ainsi que des obstacles rencontrés. Afin d'optimiser le temps de travail avec les équipes du terrain et de pouvoir répondre à leur demande de suivi des projets, en fonction des besoins et éventuelles difficultés rencontrées, cette deuxième journée a été supprimée. A la place, un suivi est organisé par Mme WALDHEIM en lien avec les référents autodétermination et les cadres de proximité. Celui-ci permet d'ajuster les projets en fonction des leviers et freins rencontrés et répond

ainsi à une visée d'amélioration continue.

Les coachings sont très bien reçus par les professionnels des différents ESSMS puisqu'ils permettent :

- « D'individualiser » la démarche par établissement, en prenant en compte les spécificités du public accueilli,
- De porter la démarche à plusieurs, grâce à une équipe pluridisciplinaire constituée pour le coaching,
- D'approfondir et mieux comprendre le concept de l'autodétermination au regard des spécificités des personnes accompagnées.

14 coachings ont été réalisés en 2023. Le planning des coachings de l'ensemble des structures restantes a été établi et s'étendra jusqu'en 2026.

— Suivi du budget

La création des outils et le déploiement de l'ensemble des actions en faveur du développement de l'autodétermination des PA représentent un budget important. Des financements extérieurs conséquents ont pu être obtenus, ce qui allège la part portée par l'APBA. Trouver des financements extérieurs pour les années à venir (2025/2026) reste un objectif important.

— Evaluation de la démarche

L'objectif initial fixé par le Conseil d'Administration était que, d'ici la fin du projet associatif, 80% des personnes accompagnées par l'APBA aient été évaluées pour mesurer leur degré d'autodétermination. Ce projet s'est révélé trop ambitieux, compte tenu de l'impos-

sibilité de trouver des échelles d'évaluation validées scientifiquement, pouvant s'adapter aux profils hétérogènes des personnes accompagnées. De plus, l'évaluation individuelle représenterait une charge de travail trop importante pour les professionnels. La commission a donc choisi, dans un premier temps, d'évaluer l'impact de la démarche sur les pratiques au sein de l'APBA. Dans ce but, une étude qualitative et un tableau de bord avec des indicateurs de suivi seront réalisés, en veillant à impliquer des professionnels, des familles et des personnes accompagnées. Un groupe de travail, constitué de professionnels, sera mis en place en 2024 afin de définir la méthodologie et les ressources nécessaires.

— Perspectives

Tout mettre en œuvre pour permettre aux personnes accompagnées par l'APBA de développer leur autodétermination est un projet à long terme. Déjà identifiée comme une priorité dans le projet associatif précédent (2016-2020), cette démarche doit continuer et s'amplifier dans les années à venir. En plus de la continuité des actions présentées ci-dessus, plusieurs autres sont programmées pour 2024. Parmi celles-ci, on peut citer la supervision des référents autodétermination, ainsi que l'organisation d'une Journée des cadres et administrateurs.



LES TERRITOIRES



TERRITOIRE DU SUNDGAU



Vice-Président : M. Frédéric AIAT

– 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, les 2 Directeurs Adjoints (ESAT et EANM) et la Cheffe de service de l'IME. 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 :

- Suivi des actualités des établissements
- Le point sur les réunions de rentrée
- Les bilans des CVS
- L'organisation opérationnelle de la campagne brioches 2023
- L'organisation de la vente des sapins en décembre 2023
- Le suivi du budget du territoire et les choix de projets à financer à destination des

personnes accueillies dans les établissements

- L'organisation des transports et les difficultés rencontrées
- L'intégration du pôle de Dannemarie dans les pôles métiers d'APBA

– La Commission Vie Associative

Instance chargée de représenter, coordonner et faire vivre les actions engagées dans le secteur de Dannemarie, elle s'est réunie une seule fois en 2023, le mercredi 25 octobre.

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

- Sortie Europa Park : 50 places offertes dans le cadre des «Journées cœurs heureux» le mardi 02 mai 2023 pour le SAJ, le jeudi 11 mai 2023 pour l'IME.
- Visite de Radio QUETSCH le mardi 26 septembre dans le cadre d'une émission en direct sur 89.1 FM.

Plusieurs thématiques ont jalonné l'émission pour mettre en valeur le travail fait au quotidien dans les établissements à travers des sujets très intéressants et instructifs commentés par les professionnels et surtout par les usagers eux-mêmes, très à l'aise dans l'exercice.

- Participation à une séance d'informations du CPTS Sundgau Sud et Pays de la Largue le mercredi 18 octobre 2023 à 20h en salle de réunion de la mairie d'Altkirch.

Présentation de la lettre d'intention du CPTS (Comité de Pilotage Territoire Santé) Sundgau Sud Alsace- Pays de la Largue à destination de l'ARS.

La présentation du contexte de raréfaction de l'offre de soins dans le territoire, due aux départs à la retraite non remplacés des médecins et associée à la désertification médicale, provoque indubitablement un allongement du délai des soins.

Notre présence à cette réunion était de s'assurer que le monde du handicap mental ne serait pas oublié par le

(suite, page suivante)

COPIL TS.

- Visite d'une délégation de représentants de l'entreprise ABTEY à l'ESAT le 05 décembre 2023.
- Réunion des acteurs extérieurs (dans les domaines des loisirs, sports et soins) qui interviennent au foyer pour partager un moment convivial le vendredi 08 décembre.

— Rencontre avec les familles

Mercredi 10 Mai 2023 :

Réunion d'information sur l'autodétermination

30 personnes étaient présentes (familles de personnes accueillies à l'IME et à l'EANM).

Nicolas GALMAN (Directeur par intérim du pôle), Virginie RENNANE (Cheffe de service de l'EANM), Cécile PIERROT (salariée à l'EANM et à la résidence MALRAUX), Fanny OHL (salariée à l'EANM) étaient présents pour répondre aux questions liées aux divers établissements dans le cadre de la mise en pratique de l'autodétermination.

Marie-Claude PUCHE était présente en qualité d'administratrice référente à l'EANM.

Beaucoup d'intérêt pour les familles qui désiraient des exemples précis d'autodétermination pour pouvoir se projeter.

Lundi 25 Septembre 2023 :

réunion de rentrée à l'IME
15 familles présentes en présence des salariés, professeurs des écoles spécialisés, de la cheffe de service et du VP du territoire.

1. Rencontre des parents avec

les éducateurs et professeurs

2. Présentation de la réunion et des objectifs associatifs par le VP
3. Présentation de l'organisation de l'IME et des prises en charge multiforme
4. Echanges avec les familles

Vendredi 28 Octobre 2022 :

réunion de rentrée à l'EANM

1. Présentation de l'organisation de l'EANM
2. Présentation des activités proposées
3. Les échanges avec les familles et autres points divers

Point sur le bénévolat

Le bénévolat sur Dannemarie se présente sous plusieurs formes ; Sur des opérations solidaires comme l'opération brioches qui draine près de 60 bénévoles -référénts des 48 villages sundgauviens qui intègrent 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 brioches, une institution de l'UNAPEI à l'échelle du territoire du Sundgau,

qui a pu dégager en 2023 la somme de 31 157,05 €.

- L'opération vente de sapins de Noël, qui s'est déroulée en décembre 2023, a permis d'écouler 150 sapins pour un résultat de 5000 €.

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 1 200€ de l'association « Les zinzins du bricolage » de Ruederbach (68560) pour l'IME de Dannemarie en cette année 2023 qui vient s'ajouter aux dons des années précédentes qui dépassent les 16 200 € cumulés.

- Remise de chèque de 1 300 € par un membre du comité de la Vie Associative suite au décès d'un parent proche.

- Participation des bénévoles du territoire pour renforcer la vente des primevères organisée par le KIWANIS d'Altkirch (association qui œuvre pour le bien-être des enfants), le samedi 11 mars 2023.

Le KIWANIS a pu faire un don de 2500 € à l'IME de Dannemarie lors de la cérémonie du 05 juillet 2023.

Nous tenons, à travers ce rapport d'activité, à les remercier chaleureusement pour leur fidélité à nos valeurs et engagements au service des personnes accueillies dans nos établissements.

TERRITOIRE SUD



Vice-Président : **M. Prinio FRARE**

Le Territoire Sud a connu quelques changements notables en 2023.

Le Vice-président, M. Francis SCHALLER, a souhaité passer le relais pour raisons personnelles à M. Prinio FRARE. Il a gardé toutefois des actions, notamment dans le domaine de l'accessibilité et la participation à des commissions de la Ville de Mulhouse et de son agglomération m2a liées au handicap.

Il convient de saluer sa disponibilité et son engagement comme Vice-président et de le remercier, car le rôle d'un Vice-président est primordial pour la vie associative d'un territoire de l'APBA.

Après les années COVID 19, il est utile de remettre en route la commission de coordination et de gestion, ainsi que celle de la vie associative pour le territoire Sud.

En premier lieu, il s'agit de reconstituer le binôme Vice-président / Directeur de pôle, pour dynamiser et coordonner ces deux commissions. C'est chose faite depuis peu : Mme Linda LEDUC, Directrice du Pôle Enfance et Education et le Vice-Président, M. Prinio FRARE sont les heureux élus.

Si 2023 a été une année de transition, cela provient aussi des départs à la retraite de Mme Ghislaine ROUGE-DIT-GAILLARD, Directrice du Pôle Enfance et Education et de M. Pascal LAPP, Directeur de l'ensemble du Pôle travail de l'APBA.

Mme Linda LEDUC succède à Mme Ghislaine ROUGE-DIT-GAILLARD et M. Bruno VILAIN succède à M. Pascal LAPP. La situation étant redevenue normale, la mission du Vice-Président sera de poursuivre l'œuvre de son prédécesseur avec l'appui des administrateurs référents dédiés à chaque établissement et les autres acteurs, les familles, les bénévoles, les personnes accueillies et des professionnels. Toutes les bonnes volontés seront les bienvenues.

— Les établissements

Les CVS : (Conseils de la Vie Sociale)

Les réunions des CVS se sont tenues dans tous les établissements, avec une implication des élus de notre association qui sont des personnes accueillies, des élus des familles, des administrateurs référents, mais aussi des membres des Conseils Municipaux des communes d'implantation.

Toutes ces personnes font preuve d'une forte implication dans l'intérêt des personnes accueillies, de leurs familles et de notre association APBA.

L'accueil des nouveaux arrivants, familles et nouvel usager, est systématiquement assuré par le Vice-président ou un administrateur référent, qui portent l'image politique du mouvement parental UNAPEI dont l'APBA est adhérente, d'où le message d'adhésion dès l'arrivée.

L'année 2023 a aussi permis d'informer les familles sur l'Autodétermination de nos enfants. Notre Projet Associatif a pris l'engagement de promouvoir l'autodétermination à l'ensemble de la population accueillie dans nos structures. Si vous ne l'avez pas encore fait, nous vous invitons à aller sur le site internet de notre association, APBA Alsace et de visionner le message (petits films).

— Les fêtes en établissement

Dans les établissements du Territoire Sud, des fêtes sont organisées par les professionnels,

qui agrémentent tout au long de l'année, la prise en charge de nos proches, porteurs d'un handicap ou une déficience. Ces fêtes, toujours très cordiales, permettent non seulement de garantir la cohésion au sein de l'établissement, mais également entre les familles et les professionnels. Parmi ces fêtes, on peut citer celles de l'été, de l'automne, de Noël, ainsi que le carnaval, etc.

— L'Accessibilité

L'accessibilité est un domaine essentiel pour nos personnes accueillies qui sont en mesure de se déplacer. Elle doit leur permettre d'utiliser les transports en commun, en particulier dans les grandes agglomérations comme la m2a, notamment pour les travailleurs des ESAT, ainsi que pour les loisirs. M. Francis SCHALLER s'investit activement dans ce sujet d'accessibilité en participant à la commission Extra-municipale des personnes handicapées de la ville de Mulhouse (CEM PH). Sa participation à la cellule de concertation Voirie-accessibilité garantit un partenariat solide avec le monde du handicap (tous types de handicaps) en amont des grands projets de la Ville de Mulhouse et de la m2A, avec pour objectif la certification des instances municipales au S3A.

Le pictogramme S3A positionne l'établissement recevant du public qui l'affiche comme un acteur engagé en matière d'accueil et d'accessibilité pour les personnes handicapées intellectuelles.

La sensibilisation au handicap

(suite, page suivante)

se fait aussi par notre implication dans la manifestation annuelle du « Mois du Cerveau », initiée en 2008 par un collectif d'associations en collaboration avec la ville de Mulhouse.

– Loisirs, fêtes et manifestations du territoire Sud

- Ciné-relax a programmé 5 séances en 2023 en partenariat avec le cinéma BEL AIR
- Les soirées discothèque «White Butterfly», en partenariat avec le Club 1900, ont rassemblé en moyenne 200 personnes en situation de handicap par soirée. Cependant, la fermeture définitive du Club 1900 a contraint cette activité à être transférée en 2024 à la discothèque « Le Phare » à Altkirch.
- La grande Fête de Noël de l'APBA s'est tenue aux Tanzmatten à Sélestat, avec la

participation de 600 personnes au repas et à la danse, animée par la musique.

– Actions solidaires et bénévolat

La Campagne Cartes de Vœux, initiée depuis de très nombreuses années par l'UNAPEI, a été assurée sur le territoire du Haut-Rhin par les familles FRARE et CAPDET. La campagne 2023 a été plus difficile que d'habitude car le réseau s'est réduit au fil des années. Malheureusement, en 2024, la campagne n'aura pas lieu en raison de la liquidation judiciaire des éditions IVOIRE. Nous regrettons cette fin car elle constituait à la fois un moyen de collecter des fonds pour nos associations et un moyen de sensibiliser les familles et les bienfaiteurs à la déficience mentale.

– Le sport et les loisirs

L'ASCETH a presque retrouvé son niveau d'avant le Covid 19 pour les sorties sportives et culturelles tout au long de l'année, avec de nombreux bénévoles qu'il ne faut pas oublier de remercier.

Sans les bénévoles, nos sportifs ne pourraient pas se distinguer dans les compétitions. Nous tenons à mettre à l'honneur les plus performants mais aussi tous les autres qui méritent nos félicitations.

Conclusion

Le bénévolat joue un rôle essentiel dans l'accompagnement de nos personnes accueillies au sein de l'APBA, quel que soit leur niveau d'incapacité. Avec l'aide des bénévoles, chacun peut pleinement profiter des moments heureux en fonction de ses capacités. Ce sont ces moments de bonheur qu'il faut savoir donner gracieusement.



TERRITOIRE DU CENTRE



Vice-Président : **M. Joël STIHLÉ**

Le Territoire Centre a été très actif, abordant de nombreux dossiers.

Nous avons participé aux réunions de la Commission Accessibilité de la Ville de Colmar.

Le 27 septembre, une déambulation dans les rues de Colmar a été organisée, permettant aux personnes de tous types de handicap de donner leur avis sur l'accessibilité des lieux. Cette initiative concernait les rues, les trottoirs, les commerces, etc... Une analyse fine des retours sera effectuée afin d'améliorer l'accessibilité.

La CeA a également organisé une réunion le 17 Avril, plus spécifiquement destinée à l'habitat inclusif. Notre association était représentée lors de la table ronde concernant ce sujet de l'habitat des personnes en situation de handicap.

La ville de Sultz a également travaillé sur cette thématique. Grâce au concours d'un bailleur social, plusieurs appartements d'un ensemble immobilier à loyer modéré sont aujourd'hui occupés par des personnes en situation de handicap.

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 11 Juin à la base nautique de Colmar-Houssen et a permis de dégager un bénéfice partagé entre diverses associations. L'ADAPEI Papillons Blancs d'Alsace était présente en qualité de bénévoles. En 2024, cette manifestation sera étendue à Mulhouse.

La remise des médailles du travail est toujours un point fort pour nos travailleurs en ESAT, fiers à juste titre de la reconnaissance de leur travail.

Nous enregistrons également de nombreuses admissions dans nos différents ESAT du Territoire Centre mais, malgré ces entrées, nous ne sommes pas encore au niveau de l'agrément.

Enfin, le travail conséquent de sensibilisation des familles à l'autodétermination des personnes en situation de handicap s'est poursuivi tout au long de l'année et tous les établissements ont organisé des réunions à l'attention des parents et des familles.

— Les commissions

La Commission Vie Associative (CVA)

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 : journée bien-être, carnaval, fêtes d'été, fête des vendanges et fête de Noël ont été autant de moments de rencontres et d'échanges avec les travailleurs, les résidents et leurs familles, mais aussi avec les professionnels qui les accompagnent.

CVS :

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 parties concernées. 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. Pour rappel, en 2024, les élections des CVS auront lieu d'ici la fin

d'année et nous avons besoin de parents motivés pour intégrer cette instance importante, au plus près des personnes accueillies.

CVS Transverse du 27 Novembre 2023 :

Contrairement au 67, c'est pour la première fois dans le département du Haut-Rhin que s'est tenu un CVS transverse de l'ensemble des ESAT. Cette réunion a permis à l'ensemble des acteurs du pôle Travail du 68 de s'exprimer. Un après-midi riche d'enseignements et d'échanges.

— Les établissements

ESAT Colmar :

Nous sommes enfin arrivés à concrétiser la réalisation des fresques dans les ateliers de l'ESAT de Colmar. Cette réalisation avait été demandée par les travailleurs de l'ESAT afin d'égayer leur environnement de travail. Après plusieurs tentatives infructueuses, nous avons enfin trouvé un partenaire fiable avec l'ESAT Evasion de Sélestat, spécialisé dans les arts ; C'est leur atelier de peinture qui a réalisé les fresques pour le plus grand plaisir des yeux et des travailleurs. Ces fresques ont pu être réalisées grâce aux 3 000 € de subvention perçus à la suite d'un appel à projet et aux 500 € de don de l'un de nos partenaires.

ESAT Sélestat Benfeld :

Une rencontre avec les élus du canton de Benfeld a été organisée le 19 Septembre. Neuf Maires du secteur étaient pré-

(suite, page suivante)

sents, ainsi que les services de la Communauté des Communes et les services sociaux. La visite des ateliers a suscité de nombreuses questions et il y avait un réel intérêt des élus pour nos travailleurs. Le buffet, qui a suivi, a permis de poursuivre les échanges et des contacts ont, dès à présent, été pris pour prolonger et augmenter notre collaboration.

Territoire Centre :

Après plusieurs changements de direction, le Foyer du Graethof à Guebwiller a enfin trouvé une stabilité, ce qui n'a pas été le cas de la résidence Henner à Colmar qui a accueilli un nouveau Directeur Adjoint. Concernant les ESAT, là aussi les Directeurs Adjointes ont changé à l'ESAT de Colmar et en fin d'année à celui de Soultz. Tous ces changements ne sont pas faits pour rassurer les personnes accueillies et les parents, mais

tout est néanmoins fait pour faciliter l'intégration des professionnels lors de leurs prises de fonction et ainsi de perturber le moins possible les personnes en situation de handicap.

– Bénévolat

Même si les bénévoles qui interviennent dans nos établissements ne sont pas en nombre suffisant, c'est grâce à eux que nos résidents et nos travailleurs ont pu accéder au sport, aux loisirs et à la culture. Ces moments de convivialité et de divertissement sont une parenthèse indispensable et sont très appréciés de nos résidents.

– Association Culturelle et Sportive Montjoie (A.C.S.M.)

Grâce à l'ensemble des bénévoles, l'A.C.S.M. a pu proposer de nombreuses activités aux adhérents et usagers de nos établissements.

Les activités de tir à l'arc et de tennis de table se sont poursuivies avec leurs entraîneurs habituels, merci à eux.

L'Assemblée Générale de l'A.C.S.M. s'est tenue le 18 Octobre et le nombre de personnes présentes nous permet de voir l'avenir avec une certaine sérénité. Je profite de l'occasion pour remercier tous les bénévoles qui assurent les entraînements et les sorties.



TERRITOIRE NORD



Vice-Président : **M. Jean-Pierre SERBONT**

Dans la continuité des années précédentes, l'année 2023 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'Adapei Papillons Blancs d'Alsace (APBA).

— Les commissions

La commission de Coordination et de Gestion (CCG)

La Commission de Coordination et de Gestion ne s'est pas réunie en 2023. Néanmoins, les administrateurs référents ont été tenus régulièrement informés des activités des établissements par le biais des Conseils de la Vie Sociale (CVS).

La Commission Vie Associative (CVA)

La Commission Vie Associative ne s'est pas réunie en 2023. Les travaux se sont cependant poursuivis et focalisés sur les actions prioritaires à mener sur le court et moyen terme en liaison avec les 4 grandes orientations du projet associatif :

- Orientation 1 : Placer le choix de vie et le pouvoir de la personne au cœur de son accompagnement, tout au long de sa vie ;
- Orientation 2 : Tout mettre en œuvre pour ouvrir à la personne un accès universel aux droits et à la liberté de choix ;
- Orientation 3 : Innover dans l'accompagnement de la personne ;
- Orientation 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 : réunions avec les familles

La première réunion a été organisée le 8 décembre 2022 à la MAS de Lingolsheim. Quatre autres réunions se sont déroulées au cours du premier trimestre 2023, par bassin de vie et par type de public accueilli.

- Le 10 mars au FAM de Hœnheim ;
- Le 17 mars au FAS/FAM de Duttlenheim ;
- Le 14 avril à l'ESAT de Haguenau-Wissembourg pour les familles des personnes accueillies au FHTH et à l'ESAT de Haguenau et de Wissembourg ;
- Le 21 avril à l'ESAT de Duttlenheim-Rothau pour les personnes accueillies à l'ESAT de Duttlenheim et de Rothau ainsi qu'aux FHTH de Strasbourg, Lingolsheim et Mutzig.

Le bilan global de ces réunions est très positif. Les interventions étaient de grande qualité ; les familles très réceptives. L'atelier collectif autour des freins, leviers et craintes a été particulièrement révélateur du questionnement des familles devant cette nouvelle approche de l'accompagnement de leurs enfants. La triple expertise, ciment de l'autodétermination, prend forme. De beaux projets se sont déjà concrétisés comme « la liberté d'aller et venir » dans nos résidences.

La gestion et le suivi des adhérents

Le mouvement parental est l'ADN de notre association. Les familles en sont le socle. Plus nous serons nombreux, plus notre voix portera loin et mieux nous serons entendus. Aussi, il était important que l'association se dote d'un outil spécifique pour une bonne gestion de nos adhérents. Ce qui fut fait dès 2021 avec la mise en place de l'outil «Assoconnect». Un groupe de travail, composé d'administrateurs et de professionnels, a poursuivi les travaux en 2023 afin de rendre cette gestion encore plus efficace.

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 notre reconnaissance pour leur engagement, leur disponibilité et leur soutien. Un travail d'identification du besoin des établissements en bénévoles est en cours.

— La vie du territoire

Manifestations, événements festifs, réunions d'information
De nombreux événements festifs, manifestations, réunions d'informations thématiques ont égayé et animé la vie de nos établissements tout au long de l'année. Ce serait trop long ici de les énumérer tous. C'était à chaque fois l'occasion pour

(suite, page suivante)

les familles de se rencontrer, d'échanger avec les professionnels, de s'informer, de passer un agréable moment dans une ambiance détendue et conviviale. C'était aussi l'occasion pour les personnes accompagnées de sortir du «train-train» quotidien et de s'épanouir dans des activités ludiques et de découvertes. Un grand merci aux professionnels, initiateurs et organisateurs de ces manifestations, pour leur engagement, la qualité de leur travail, leur sens de l'accueil et leur dévouement au quotidien.

Relation avec les élus locaux

Quelques exemples non exhaustifs

Forum des Associations à Haguenau

Le forum des associations s'est déroulé les 9 et 10 septembre au centre-ville de Haguenau. L'APBA y était représentée avec un stand joliment décoré, animé par deux administrateurs. Ce furent deux journées riches en rencontres avec des personnes sensibles à notre cause, souvent touchées par le handicap ou tout simplement curieuses. Un grand nombre de visiteurs a été surpris par la taille de notre association, son implantation sur toute l'Alsace et la diversité des offres d'accompagnement. Beaucoup d'entre elles ignoraient que nous étions une association gestionnaire issue du mouvement parentale et gérée par des bénévoles. Certaines personnes se sont d'ailleurs spontanément proposées pour faire du bénévolat dans nos établissements. Le restaurant de notre ESAT de Haguenau «l'Initiative» est très connu. Il fait l'unanimité pour son accueil chaleureux, ses bons petits plats, son cadre agréable, lumineux et coloré et son ambiance familiale. Le forum des associations est

une excellente occasion pour faire connaître notre association et son action au profit des personnes en situation de handicap.

Amélioration du transport et de la sécurité des déplacements pour les travailleurs

Haguenau

La direction de l'ESAT et l'administrateur référent ont sollicité les élus, par l'intermédiaire de la représentante de la Mairie de Haguenau au CVS, pour améliorer la desserte de notre ESAT tant du point de vue du transport et de la sécurisation de l'arrêt de bus devant l'ESAT que du cheminement pédestre entre l'arrêt de bus le plus proche et l'ESAT. C'était déjà sur une demande de la direction de l'ESAT appuyée par l'administrateur référent, membre de la Commission intercommunale d'accessibilité pour les personnes handicapées (CIAPH) de Haguenau, qu'un passage protégé avait été aménagé pour permettre la traversée en sécurité de la route très fréquentée se trouvant sur l'itinéraire menant de l'arrêt de bus à l'ESAT.

Wissembourg

La direction de l'ESAT a sollicité des élus de Wissembourg pour aménager et sécuriser le trottoir de la rue de l'industrie (itinéraire d'accès à l'ESAT à partir du FHTH Le Patio).

— Projet de création à Oberhoffen sur Moder d'un lieu de rencontres pour des personnes déficientes intellectuelles, disposant d'une certaine autonomie.

Ce projet a été initié et voulu par Madame la Maire d'Oberhoffen sur Moder, Mme Cathy KOESSLER. Il a réellement pris corps à la suite de sa rencontre, au restaurant l'Initiative de l'ESAT de Haguenau, avec Mme Julie

GERBER, cadre en charge de l'accompagnement à l'ESAT. Notre association a été sollicitée pour participer au groupe de travail et de réflexion.

Le groupe de travail est constitué de Madame la Maire, de son adjointe en charge de l'enfance/handicap et des aînés, d'une personne diplômée en procédure civile, du Président de la CSF et pour l'APBA, de Mme Julie GERBER accompagnée de M. Jean-Pierre SERBONT, Administrateur.

Ce projet est porté par la CSF (Confédération sociale et familiale).

Le lieu d'accueil se nommera OBER'K'FEE. Il sera situé dans un bâtiment communal d'Oberhoffen sur Moder (bâtiment de la couronne) au 1er étage. Sa capacité d'accueil est de 15 personnes. Des travailleurs de l'ESAT pourraient être intéressés.

L'ouverture est prévue en septembre 2024.

Remises des médailles du travail

En fin d'année se sont déroulées les remises des médailles du travail dans les établissements en présence des familles, des professionnels et des administrateurs. Chaque récipiendaire a été mis à l'honneur au cours de très belles cérémonies.

Actions solidaires

La traditionnelle Opération «Vente de chocolats et de thés» de fin d'année a dégagé un bénéfice de 6 781,47 €. Cet argent sera intégralement investi au profit des personnes accueillies dans les structures du territoire nord. Un grand merci aux bénévoles qui se sont investis dans l'organisation de cette opération.

La non moins traditionnelle «Campagne de Noël» de l'UNAPEI, organisée par les rési-

dentes et résidents du FHTH Haguenau-Wissembourg, soutenue par des parents bénévoles et les salariés de l'établissement a permis de réaliser un bénéfice de 950 €. Cet argent sera utilisé au profit des actions menées par le CVS.

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, familles, proches et amis de se retrouver autour d'un bon repas et de passer une très agréable journée. Les CR d'activité de ces associations figurent dans ce document.

Un grand merci à l'APBA pour le soutien apporté à ces deux associations.

— Représentations

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 Communal 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....



LES RELATIONS EXTERNES



PARTICIPATION À LA VIE DU MOUVEMENT ET AUX INSTANCES

Le mouvement Parental Gestionnaire

UNAPEI NATIONALE :

L'Assemblée Générale de 2023 a eu lieu à Nantes. 5 administrateurs, dont notre Président M. Serge MOSER, ont assisté à cette manifestation. L'APBA est représentée dans 2 commissions : la Commission Santé et la Commission Affaires européennes et internationales.

UNAPEI GRAND EST :

La présidence de l'UNAPEI Grand Est est assurée par M. Jean-Jacques BURTIN. 2 administrateurs l'APBA sont membres du Conseil d'Administration de l'UNAPEI Grand Est.

UNAPEI ALSACE

A la suite de la création de la CeA, l'UNAPEI Alsace a été réactivée en 2021 ; M. Serge MOSER en est devenu le président.

UNAPEI 67 et 68 :

L'UNAPEI 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 2023.

M. Prinio FRARE est le Président de l'UNAPEI 68.

L'UNAPEI 67 a été dissoute en 2023 avec le transfert de son capital à l'UNAPEI ALSACE.

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 de Handicap. 2 administrateurs sont suppléants en ce qui concerne le handicap mental.

ARS GRAND EST (Agence Régionale 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'UNAPEI 68 et représente l'APBA.

La 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

Un administrateur de l'APBA 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 dans des hôpitaux du 67 et 68.

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.

LES ASSOCIATIONS FILLES



Rapport d'activité de CASCAD

(Club d'Animation Sportive et Culturelle d'Accueil de Duttlenheim)

Président : M. François WUNDERLICH

L'association compte à ce jour 144 membres : 92 sportifs dont 41 personnes sont licenciées et participent aux différents championnats.

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 89 personnes sont inscrites aux différentes activités de CASCAD. 37 personnes ont pris une licence pour pouvoir participer aux différents championnats.

Football : 12 licenciés

• Futsal

Championnat du Bas-Rhin à Strasbourg

L'équipe 1 s'est classée 4ème et l'équipe 2 s'est classée 2ème .

Championnat Régional

L'équipe 1 était au pied du podium, à la 4ème place et l'équipe 2 a décroché la 2ème place.

• Football

Championnat départemental à Strasbourg

L'équipe 1 de CASCAD s'est classée 4ème.

Tennis de table : 26 licenciés dont 5 de Haguenau

Championnat régional à Schiltigheim,

16 participants, 5 médailles d'or, 3 médailles d'argent et 1 médaille de bronze.

Pétanque : 15 licenciés et 3 loisirs

Championnat régional à Illzach

10 participants, 2 médailles de bronze.

Natation : 5 licenciés et 9 loisirs

Championnat départemental à Dachstein, piscine du Triangle, Toutes divisions, 6 participants, 10 médailles d'or et 2 médailles d'argent.

Championnat régional à Sélestat,

Toutes divisions, 6 participants, 14 médailles d'or et 7 médailles d'argent.

Championnat de France, Le Comité bi-Départemental du Sport Adapté a organisé le championnat de France à Vichy du 13 au 16 avril 2023.

Plus de 250 sportifs en situation de handicap mental et/ou psychique, 80 accompagnateurs, ainsi qu'une cinquantaine de bénévoles et officiels étaient présents sur les installations sportives du Stade Aquatique de Vichy Communauté.

L'année 2023 ne nous a pas vraiment porté chance. En effet avec une météo désagréable, pluie, vent et froid 7°, et l'abandon forcé d'un compétiteur (Gilles) pour cause de grippe. Un autre compétiteur (Bruno) s'est fait un claquage 2 semaines avant de partir, malgré la douleur il a décidé de faire au moins une nage.

Matthieu : 50 m dos, 4ème au pied du podium et 6ème au 100 m dos.

Olivier : 200 m dos, 3ème et 400 m nage libre 3ème.

Bruno : 100 m brasse 2ème.

LE PÔLE CULTUREL :

• Danse : 9 personnes

• Randonnée et culture : 13 personnes

Soit un total de 22 personnes.

Randonnée :

1 sortie randonnée a été faite, le 18 mars à Ribeauvillé. Les randonnées suivantes ont dû être annulées en raison de l'absence du bénévole pour maladie.

A l'année, ce sont 2 bénévoles qui s'occupent d'organiser et de proposer les différentes randonnées ou visites.

Danse :

9 personnes ont montré leur savoir-faire lors de l'Assemblée Générale du 10 mars 2024.

Au total pour toutes les disciplines : 2 coupes pour le Foot, 29 médailles d'or, 13 médailles d'argent et 5 médailles de bronze pour les autres disciplines.

Donc pour l'année sportive 2023, un total de 47 médailles et 2 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 et ils ont également beaucoup de mérite. Nous félicitons également les personnes qui font la danse et de la randonnée pour leur implication et leur dynamisme, et un grand merci également aux bénévoles.

Les projets de 2023 ont en partie été réalisés.

Le terrain de pétanque a été refait par les espaces vert de Duttlenheim pour une somme de 2 600 euros.

L'achat des nouvelles tables de ping-pong n'a pas pu être effectué.

Rapport d'activité de MALICES

Président : M. André BROCKER

Le Conseil d'Administration

Notre Conseil d'Administration, composé de 10 membres, a siégé 3 fois :

- Le 16 septembre 2022 ;
- Le 22 octobre 2022 (élection du bureau) ;
- Le 13 mars 2023.

Les activités organisées

Le sport adapté

La saison sportive a débuté le 8 septembre 2022 et s'est achevée le 22 juin dernier autour du verre de l'amitié à l'Espace Sébastien Loeb de Haguenau.

18 sportives et sportifs ont participé aux 38 séances animées par Charlyne, de la société Activ' Sport.

Toujours aussi dynamiques et appréciées, ces heures de détente se déroulaient tous les jeudis de 17 h 30 à 18 h 30. Une subvention de l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace a permis de réduire le coût de la séance par personne : 2,15 euros au lieu de 2,50 euros.

Un grand merci à la Ville de Haguenau qui met à la disposition de notre Association une très belle salle, vaste et lumineuse.

La saison 2023-2024 a repris le 9 septembre dans les mêmes conditions qu'en 2022-2023.

13 sportifs (sportives) sont inscrits (tes).

Pour remercier Charlyne, nos sportives et sportifs lui ont offert une corbeille de spécialités alsaciennes.

Les sorties

Deux journées détente et découverte ont été organisées : la traditionnelle journée récréative à Reichshoffen à l'occasion de l'Assemblée Générale le 22 octobre 2022 ;

une double sortie découverte ; à Allenwiller au Musée du Patrimoine agricole d'antan et à Marmoutier à l'Atelier de l'orgue.

L'Assemblée Générale du 23 octobre 2023 à Reichshoffen et la journée récréative qui a suivi ont été comme à l'accoutumée une pleine réussite. Le buffet froid était excellent, l'ambiance festive et familiale.

Le 29 avril, nous étions une cinquantaine de curieux à participer à la journée découverte du Musée du Patrimoine Agricole d'Antan à Allenwiller, puis de l'Atelier de l'orgue à Marmoutier.

Nous avons été accueillis au Musée du Patrimoine Agricole d'Antan par les bénévoles de l'association du musée.

Après une visite guidée des plus passionnantes où chacun a pu se replonger dans l'ambiance d'autrefois, découvrir ou redécouvrir des machines extraordinaires d'ingéniosité,

Nous avons prolongé notre plaisir dans ce cadre magnifique en dégustant d'excellentes tartes flambées cuites et servies par nos hôtes.

Le repas terminé, la journée découverte s'est poursuivie au Musée de l'Atelier de l'orgue à Marmoutier.

2 visites, 2 thèmes totalement différents mais tout aussi passionnants l'un que l'autre.

Bien plus qu'un musée, l'Atelier de l'orgue est un lieu interactif qui invite à la découverte de l'orgue, à la valorisation d'un patrimoine et du territoire.

Monsieur Jean-Pierre Waldner, passionné d'orgues, a eu la gentillesse de nous faire profiter de ses grandes connaissances sur le sujet lors de la visite.

La visite de l'Atelier de l'orgue terminée, nous sommes rentrés la tête encore remplie de tout ce que nous avons vu et découvert tout au long de cette très belle journée.

Vivement la prochaine sortie !

Petit mot de la fin

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 !





Jeux d'adresse et expression corporelle (de quel animal s'agit-il ?)



Photo du groupe saison 2022-223

L'Assemblée Générale du 23 octobre 2023 à Reichshoffen et la journée récréative qui a suivi ont été comme à l'accoutumée une pleine réussite. Le buffet froid était excellent, l'ambiance festive et familiale.



Les bonnes volontés s'activent au buffet...



...pendant que nos invités patientent !



ou encore que d'autres s'essayent à la valse.
Il semblerait que Jean-Jacques ait perdu sa partenaire !



Une belle chenille avec un meneur très inspiré !

Le 29 avril, nous étions une cinquantaine de curieux à participer à la journée découverte du Musée du Patrimoine Agricole d'Antan à Allenwiller, puis de l'Atelier de l'orgue à Marmoutier.

Nous avons été accueillis au Musée du Patrimoine Agricole d'Antan par les bénévoles de l'association du musée.



Après une visite guidée des plus passionnantes où chacun a pu se replonger dans l'ambiance d'autrefois, découvrir ou redécouvrir des machines extraordinaires d'ingéniosité,



Nous avons prolongé notre plaisir dans ce cadre magnifique en dégustant d'excellentes tartes flambées cuites et servies par nos hôtes.

Le repas terminé, la journée découverte s'est poursuivie au Musée de l'Atelier de l'orgue à Marmoutier.

2 visites, 2 thèmes totalement différents mais tout aussi passionnants l'un que l'autre.

Bien plus qu'un musée, l'Atelier de l'orgue est un lieu interactif qui invite à la découverte de l'orgue, à la valorisation d'un patrimoine et du territoire.

Monsieur Jean-Pierre Waldner, passionné d'orgues, a eu la gentillesse de nous faire profiter de ses grandes connaissances sur le sujet lors de la visite.



Des vocations seraient-elles en train de naître ?



Auditoire particulièrement attentif aux explications et commentaires de M. Waldner



Rapport d'activité de l'ACS Montjoye Présidente Mme Dominique TRANZER

La vie de l'ACS Montjoye ne serait pas possible sans l'implication de tous nos bénévoles, fidèles depuis de nombreuses années mais aussi « vieillissants » pour beaucoup d'entre nous (une pensée pour Nicole H), et à la recherche de familles ou d'amis qui souhaitent s'investir pour partager avec nous les activités sportives, culturelles et/ou festives.

Notre programme s'étale sur les 12 mois de l'année et chaque trimestre voit fleurir son lot de propositions en fonction de la saison :

- Les sorties à la neige se transforment en marche, et après l'effort, le réconfort en ferme-auberge sur les cimes (2 cet hiver vu la météo).
- Les sorties printanières ont connu un franc succès avec 1 atelier chocolaterie Stoffel,

la nuit du handicap à Munster, 1 ballade vélorail, toutes plébiscitées.

- Notre sortie annuelle de juillet nous a emmené dans le Haut Doubs, en bus LK Tour, avec un repas servi à bord du wagon de l'Orient Express et des dégustations locales très appréciées.
- Cet automne, visites culturelles et activités sportives : Parc de Wesserling, piscine et fête de Noël autour d'un brunch.

Il est important de ne pas oublier nos activités sportives et de féliciter tous les sportifs, fidèles à leurs entraînements et entourés de bénévoles eux-mêmes pratiquants à savoir le tir à l'arc (avec le club de Munster) pour 8 sportifs, tous travailleurs en ESAT et le tennis de table pour 7 participants.

Le championnat de France de tir à l'arc du Puy en Velay a permis à Robert de rapporter la médaille de bronze, et le tennis de table de Rosheim a ravi Paul qui a rapporté la médaille d'argent pour sa première participation.

Un grand merci également, aux établissements APBA, qui nous prêtent aussi bien les locaux que les véhicules, et surtout qui favorisent le bon déroulement de nos activités. La subvention reçue de l'association mère est essentielle pour permettre à tous de profiter pleinement de ces moments partagés pour une vie sociale diversifiée.



Rapport d'activité de l'ASCETH**Présidente Mme Marie-Paule HEITZ****Les sorties réalisées :**

28/03 : Renaud à l'EDEN de SAUSHEIM : 34 participants
 14/04 : Chansons de Jean FER-RAT- Didenheim : proposé au Moulin : 17 participants
 03/04 : Couscous à Battenheim : 69 participants
 14/06 : Franck Mickaël à Sausheim – 34 participants
 17/06 : Paëlla à Battenheim – annulée par l'organisateur
 26/08 : Barbecue : 112 participants
 09/09 : Sortie bateau + citadelle à Besançon : 54 participants
 16/12 : Sortie Ecomusée et repas au restaurant Niemerich à Pulversheim - : 67 participants
 29/12 : Sortie au parc de Weserling (parc et repas) pour les personnes de Guebwiller qui n'avaient pas pu venir à l'Ecomusée : 13 participants

Les activités sportives :

Para pétanque :
 9/02 : interdépartemental Ill-zach
 04/03 Grand Est Luneville
 • 3° FREY Renaud et HEITZ Sébastien
 12/10 : départemental à Rose-nau 12 octobre
 • 3° FREY Renaud et HEITZ Sébastien CAT BC
 • 2° ISSNER Albert – OTT Anthony – CAT CD

Para tennis de table :
 Champ interdépartemental à Schiltigheim : 26/01
 • 1° COMBET Nathalie
 • 1° HEITZ Sébastien
 • 1° LEAP Laura

Champ GD EST à Luneville : 11/02
 • 2° HEITZ Sébastien

Champ France à Brie Compté Robert du 6 au 9 avril
 • 26 ° sur 47 : HEITZ Sébastien

Para athlétisme :
 CF jeunes à Moirans du 23 au 25 mai : participation de TEXIER Emma
 Cf Chalon en Champagne du 22 au 24 juin
 - 2 ° au 100 m et 200 m : TEXIER Emma
 - 3° au 100 m, 2° au 200 m : DIONE Abdoulatif

PARA TIR ARC
 Cf du 31 mars au 2 avril au Puy en Velay
 - 2° BRINGOUX Eloise





3

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023
LES MEMBRES
DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION

LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 1ER MAI 2024



Frédéric AIAT
Vice-Président territoire du Sundgau



Patrice DUPUY



Paul BAJARD
Pilote de la Commission Stratégique



Prinio FRARE
Vice-Président Territoire Sud



Christophe BENOIT



Juliane LECLERC



Marie-Josée BICH-STRAUB
Secrétaire Adjointe



Jean-Luc LEMOINE



Dominique BONVALLOT



Patrick LEONET
Trésorier
Pilote de la Commission Financière



Jean-Paul COLESSE
Pilote de la Commission Patrimoine



Jean-Marie MARSEILLE



Claire SCROFANI



Claude MATHIS
Président Adjoint
Pilote de la commission
Autodétermination



Francis SCHALLER



Serge MOSER
Président



Jean-Pierre SERBONT
Vice-Président Territoire Nord



Marie-Claude PUCHE
Secrétaire



Joël STIHLE
Vice-Président Territoire Centre



Damien ROHRIG



François WUNDERLICH



Maria ROYON





RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023
RAPPORT MORAL
ET D'ORIENTATION

RAPPORT MORAL du Président

PRÉAMBULE :

L'année 2023 a été dans la continuité de 2022. Nous ne voyons pas la fin de cette crise à la fois économique, sociale, sociétale et environnementale.

Les conséquences sont alarmantes tant pour les individus que pour les organisations comme la nôtre :

- Baisse du pouvoir d'achat des personnes accompagnées et de nos salariés
- Augmentation colossale du prix du gaz et de l'électricité, avec des augmentations de 300 %
- Des injonctions budgétaires de nos tutelles (faire plus avec moins)
- Des difficultés majeures à recruter des professionnels en partie en raison du niveau de rémunération imposé par nos tutelles
- Des établissements, des équipes mises sous tensions, des places gelées
- Des associations œuvrant dans le secteur du handicap ou de la personne âgée en difficulté, voire en cessation d'activité

La mise en œuvre opérationnelle du Projet associatif en 2023 :

Cette mise en œuvre s'organise autour du plan opérationnel 2023-2026 du Projet Associatif qui a été élaboré tout au long de l'année 2023 tant par la gouvernance que par la dirigeance. Il comporte des objectifs professionnels et associatifs.

Le plan de retour à l'équilibre du budget propre du Pôle Travail a été validé par le conseil d'administration.

L'IMPro de l'APBA va construire un modèle d'accompagnement plus inclusif et plus transversal. Le service de coordination de parcours interne accompagne 84 personnes.

L'APBA s'engagera dans une démarche de plaidoyer en faveur des personnes concernées par l'amendement Creton que l'URAPEI ALSACE organisera. Afin d'optimiser cette démarche de plaidoyer, un diagnostic des

représentations actuelles a été réalisé. Nous avons, d'autre part, défini une stratégie afin de prioriser nos représentations.

La Communauté 360 en 2023 :

Depuis 2023, l'APBA a en charge l'animation de la Communauté 360, outil de coopération territoriale et de coordination à l'initiative de l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace.

Il s'agit d'un réseau d'acteurs du champ du handicap actuellement composé de 11 associations du médico-social. Ces associations ont créé une équipe de conseillers en parcours et de facilitateurs de choix de vie qui travaillent ensemble pour trouver des solutions en donnant la priorité au droit commun.

C'est également le premier acteur Alsacien de soutien à l'autodétermination des personnes à travers l'action des facilitateurs de choix de vie.

L'APBA a été impactée comme tout le secteur médico-social avec des conséquences économiques graves; la gestion propre accumule en 3 ans un déficit de 12 millions d'euros !

Nos ressources humaines sont tout autant en difficulté. Le recrutement des nouveaux DAF et DRH et le recours important à l'intérim en sont les meilleurs exemples.

Malgré ces circonstances difficiles, nous avons maintenu notre engagement envers notre mission fondamentale : accompagner et soutenir les personnes en situation de handicap et leurs familles, afin d'améliorer leur qualité de vie et leur permettre de faire des choix autodéterminés.

La communauté s'adresse à toutes les personnes en situation de handicap ainsi qu'à leurs proches aidants, quels que soient leur handicap, leur âge, leurs demandes et les difficultés rencontrées.

Initiée en 2020 lors de la crise COVID, elle a rencontré son public en passant de 55 personnes accompagnées en 2020 à une projection de plus de 600 personnes en 2024 !

La démarche « Autodétermination » en 2023 :

Nous continuons à implémenter la démarche qui a été initiée dès 2019 en collaboration avec la Haute Ecole du Travail Social de Genève (HETS), représentée par le Pr Manon MASSE.

En 2023, le nombre total de référents formés est passé à 83 et 14 établissements et services ont bénéficié d'un coaching. Un kit pédagogique pour les personnes accompagnées a été finalisé et son déploiement



dans les ESAT a commencé. Un e-learning est mis à disposition de l'ensemble des familles et des formations à l'auto-détermination leur ont été proposées en présentiel sur l'ensemble des territoires.

Le mouvement parental en 2023:

L'APBA assume son double positionnement, à la fois d'opérateur et de militant.

Notre légitimité vient de ce double positionnement et est

renforcée par notre appartenance au mouvement parental. Nos actions ont toujours été en accord avec les principes fondamentaux de cette union nationale et notre Projet Associatif est en parfaite adéquation avec les orientations de l'Unapei.

Nous nous investissons activement dans les travaux de l'Unapei en participant aux commissions, séminaires, webinaires et tables rondes de l'Unapei. Un administrateur de notre association est membre du Conseil d'Administration de l'Unapei.

Remerciements

Tout cela a été possible uniquement grâce à la communauté que nous formons, la communauté de destins qui nous unit, nous les personnes en situation de handicap et nous les familles, ainsi que 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 (également pilote de la sous-commission Autodétermination), les quatre Vice-présidents de territoire, M. Jean-Pierre SERBONT pour le Nord, M. Joël STIHLE pour le Centre, M. Prinio FRARE 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, M. Paul BAJARD et notre Secrétaire, Mme Marie-Claude PUCHE.

- Tous les salariés, les équipes éducatives et paramédicales, les services généraux et administratifs, tout l'encadrement ainsi que le personnel de l'Education Nationale qui ont fait preuve d'une détermination exceptionnelle et d'un dévouement sans faille. Leur engagement et leur solidarité ont été essentiels pour assurer la continuité de nos actions et le bien-être des personnes que nous accompagnons.

Je tiens à remercier tout le pôle Travail, encadrants, salariés de l'EA, travailleurs en ESAT. Les projections de commandes ne peuvent dépasser les deux semaines, avec pour conséquence la recherche de nouveaux marchés en

flux tendu. Le bilan financier reste certes négatif, mais le serait bien plus sans l'engagement de tout le pôle Travail.

- Les parents, les familles qui sans relâche se battent pour leurs enfants, leurs frères et sœurs
 - Les amis, sympathisants à notre cause et surtout l'ensemble des bénévoles
 - 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, Urapei Alsace UDAPEI 67 et 68 et NEXEM
 - Nos quatre associations filles, CASCAD, ASCETH, ACS Montjoie et MALICES, notamment leurs présidents respectifs, M. François WUNDERLICH, Mme Marie-Paule HEITZ, 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.

RAPPORT D'ORIENTATION

La crise sociétale et sociale, que nous traversons, a mis en lumière les inégalités et les vulnérabilités auxquelles sont confrontées les personnes en situation de handicap. La condamnation de la France par l'Europe en décembre 2022 montre bien la non prise en compte des besoins, ni de l'effectivité des droits des personnes en situation de handicap en France.

Dans ce contexte, la communauté APBA a poursuivi ses efforts pour répondre aux besoins émergents des personnes en situation de handicap et de leurs familles, comme elle le fait depuis bientôt 70 ans.

Face à des défis croissants, nous allons renforcer notre engagement en faveur de l'autodétermination et de l'autonomie des personnes, en adaptant nos orientations stratégiques et nos actions. En réponse à ces enjeux, notre association a intensifié ses efforts pour offrir des services innovants, visant à renforcer l'autodétermination et l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap. Notre service de coordination de parcours interne et notre participation active à la Communauté 360 en sont les meilleurs exemples.

Ces initiatives sont le fruit d'une collaboration étroite avec les personnes handicapées elles-mêmes, ainsi qu'avec leurs familles et les professionnels du secteur; une mise en pratique de la triple expertise.

Cette démarche garantit une approche centrée sur les besoins et les aspirations individuelles. Nous allons la généraliser sur l'ensemble de nos accompagnements.

Nous militons pour une société solidaire et inclusive ; mais pour une inclusion choisie, adaptée et construite par les personnes en situation de handicap.

Nous réaffirmons encore et toujours notre ambition à développer des réponses médico-sociales adaptées à l'accompagnement des personnes qui présentent une déficience intellectuelle, de l'autisme, un handicap psychique ou un polyhandicap.

Nous allons également renforcer nos actions de plaidoyer et de sensibilisation pour promouvoir l'accès aux droits et à la citoyenneté des personnes handicapées.

Nous faisons nôtre la devise de l'Unapei :

« Liberté des choix, égalité des voix, respect des droits »

La feuille de route 2024 :

Elle doit répondre à tous les défis que nous vivons actuellement. Elle doit assurer la pérennité de notre association et permettre la mise en œuvre de notre projet associatif.

Elle est construite autour de 4 objectifs :

- Assurer la pérennité de l'APBA et de son projet associatif : Comme tout le secteur médico-social, notre situation est préoccupante tant dans le domaine de la gestion propre que depuis 1 an dans la gestion contrôlée. Cet axe est primordial. Il est essentiel pour la mise en œuvre de notre projet associatif mais

surtout à la pérennité de notre association.

Cette stratégie d'équilibre se déclinera en trois points ; le retour à l'équilibre du pôle travail, la négociation du CPOM et l'optimisation des moyens à l'échelle de chaque pôle.

- Accompagner et progresser : Il s'agit à la fois d'être proactif, innovateur, transversal. Nous allons faire un état des lieux de la situation actuelle et future des personnes handicapées vieillissantes ainsi que des personnes en aménagement creton. Nous allons continuer à déve-

opper l'autodétermination et la triple expertise.

Nous allons développer les passerelles internes et externes avec un accompagnement en séquence.

Certains projets seront clarifiés (MAS de Turckheim, FATH du Graethof...)

- Anticiper et innover : Les troubles du comportement constituent un vrai défi ; nous développerons une prise en charge spécifique. Ceci nécessitera une formation des équipes et la création de fonction d'appui ressource.

Un dépistage systématique des troubles du spectre de l'autisme va être initialisé.

Une réflexion quant au développement du bénévolat sera entamée.

La communauté APBA existe déjà mais elle doit s'épanouir. Il nous faut pour cela créer des espaces d'échange et de lien.

- S'engager et militer :

Nous prônons une société inclusive et solidaire à travers une inclusion choisie, autodéterminée.

Nous avons une responsabilité morale de permettre à la personne en situation de handicap de construire

dans la société son parcours de vie, qu'elle aura choisie.

Un état des lieux des processus d'inclusion va être organisé sur l'ensemble de l'association.

Des services et des outils seront consolidés (service de coordination de parcours, communauté 360, catalogues de prestation de nos services et établissement...).

La militance est notre ADN.

Il s'agit d'un combat de tous les jours. Il s'agit de défendre les droits de la personne, comme tout citoyen, avec les compensations nécessaires à son handicap.

Notre association s'engage dans les différents plaidoyers de l'Unapei. Le plaidoyer quant à la condamnation de la France par l'Europe ou le plaidoyer concernant la future réforme des ESAT en sont les meilleurs exemples

Le mouvement parental alsacien va, sous l'impulsion de l'APBA, initier un plaidoyer quant aux personnes aux amendements Creton qui sont dans l'attente d'un accompagnement adapté. Nous sommes des parents engagés partageant une même histoire, celle de nos enfants porteurs d'un handicap.

En conclusion, malgré les défis rencontrés, l'APBA demeure résolument engagée dans sa mission d'accompagnement et de défense des droits des personnes en situation de handicap. Nous continuerons à œuvrer pour développer de nouvelles solutions, pour favoriser l'autodétermination et la pleine participation à la vie sociale des personnes en situation de handicap, dans un esprit de solidarité et de respect de la diversité.

Ensemble, plus loin plus fort !

Serge MOSER,
Président

LEXIQUE DES SIGLES

A

AASBR	Association Action Sociale Bas Rhin
ABA	Analysis Behavior Applied (analyse du comportement appliqué)
ACSM	Association Culturelle et Sportive Montjoye
ADEME	Agence de l'Environnement et de la Maitrise de l'Energie
ADJ	Accueil de Jour
ADMR	Association Aide à Domicile en Milieu Rural
AEA	Alsace Entreprise Adaptée
AED	Action Educative à Domicile
AEMO	Action Educative en Milieu Ouvert
AES	Allocation d'Education Spéciale
AES	Accompagnant Educatif et Social
AESH	Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap
AG	Assemblée Générale
AGEFIPH	Association de Gestion de Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
AHA	Avenir Handicap Alsace
AMI	Appel à Manifestation d'Intérêt
AMP	Aide Médico-Psychologique
ANESM	Agence Nationale de l'évaluation et de la qualité des Etablissements et Services sociaux et Médico-sociaux
APAMAD	Association Pour l'Accompagnement et le Maintien A Domicile
APBA	Adapei Papillons Blancs d'Alsace
APSA	Accompagnement Prévention Santé Alsace
ARS	Agence Régionale de Santé
ARSEA	Association Régionale Spécialisée d'action sociale d'Education et d'Animation
AS	Aide soignant(e)
ASCETH	Association Sportive et Culturelle des Etablissements pour Travailleurs Handicapés
ASE	Aide Social à l'Enfance
ASFAM	Assistante Familiale
ASI	Agent de Service Intérieur
ASL	Association Syndicale Libre
ASS	Assistant de Service Social
ASSP	Accompagnement, Soins et Service à la Personne
ASSR	Attestation Scolaire de Sécurité Routière

AT	Accueil Temporaire
ATA	Association Tutélaire d'Alsace
C		
CA	Conseil d'Administration
CA	Chiffre d'affaire
CACES	Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
CAMSP	Centre d'Action Médico-Sociale Précoce
CAPE	Contrat d'Accompagnement Parents-Enfants
CAPEAP	Centre d'Accueil pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés et Plurihandicapés
CASCAD	Club d'Animation Sportive et Culturelle d'Accueil de Duttlenheim
CASF	Code de l'Action Sociale et des Familles
CCAS	Centre Communal d'Action Sociale
CCG	Commission de Coordination de Gestion
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDDT	Contrat à Durée Déterminée Tremplin
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CDRS	Centre Départemental de Repos et de Soins
CDSA	Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie
CEA	Communauté Européenne d'Alsace
CEE	Certificat d'Economie d'Energie
CEMPH	Commission Extra-Municipale des Personnes Handicapées
CESF	Conseiller en Economie Sociale et Familiale
CHE	Centre Hospitalier d'Erstein
CMP	Centre Médico-Psychologique
CODIR	Comité de Direction
COFEPS	Collectif des Organismes de Formation Experts en Pédagogie Spécialisée
COMDIR	Comité de Direction
COFIL	Comité de pilotage
CPIAS	Centre d'Appui pour la Prévention des Infections Associées aux Soins
CPOM	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CPP	Chargé de Parcours Professionnel
CPT	Communauté Psychiatrique Territoriale
CRA	Centre de Ressources Autisme
CRCDC	Centre Régional de Coordination des Dépistages des Cancers
CRSA	Conférence Régionale de la Santé et de l'Autonomie
CS	Comité Social
CSE	Comité Social et Economique
CSSCT	Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail
CTS	Conférence de Territoire de Santé
CUI	Contrat Unique d'Insertion
CVS	Conseil de la Vie Sociale
D		
DACQ	Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité
DAME	Dispositif d'Accompagnement Médico-social
DAMRI	Document d'Analyse et de Maîtrise du Risque Infectieux
DAPPE	Dispositif d'Appui aux Professionnels de la Protection de l'Enfance

LEXIQUE DES SIGLES

DAR	Dispositif d'Auto Régulation
DDQC	Direction du Développement, de la Qualité et de la Communication
DI	Déficiência Intellectuelle
DIME	Dispositif Médico-Educatif
DIPC	Document Individuel de Prise en Charges
DIU	Dossier Informatique de l'Usager
DNP	Dynamique Naturelle de Parole
DPO	Délégué à la Protection des Données
DRH	Direction des Ressources Humaines
DSIM	Direction des Systèmes d'Information et des Moyens
DUERP	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

E

EAJE	Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant
EANM	Etablissement d'Accueil Non Médicalisé
EBP EP	Entretiens Bilan et Perspectives et Entretiens Professionnels
EHPAD	Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
EI	Evènement Indésirable
EI/EP	Entretien Individuel / Entretien Professionnel
EJE	Educateur(trice) de Jeunes Enfants
EMAS	Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation
EMH	Equipe Mobile d'Hygiène
EMIHAN	Equipe Mobile d'intervention Handicap Alsace Nord
EMR	Equipe Mobile Ressource
EMS	Equipe Mobile de Soins
EN	Education Nationale
EPSAN	Etablissement Public de Santé Alsace Nord
ERP	Etablissement Recevant du Public
ERP	Entreprise Ressource Planning (RH)
ES	Educateur(trice) Spécialisé(e)
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
ESEIS	Ecole Supérieure Européenne de l'Intervention Sociale
ESMS	Etablissement et Service Médico-Social
ESS	Equipe de Suivi de Scolarisation
ETC	Espaces de Travail Collaboratif
ETP	Equivalents Temps Plein
EV	Espace Vert

F

FALC	Facile A Lire et à Comprendre
FAM	Foyer d'Accueil Médicalisé
FAQ	Foire Aux Questions
FAS	Foyer d'Accueil Spécialisé pour adultes handicapés non travailleurs
FASPHV	Foyer d'Accueil Spécialisé pour Personnes Handicapées Vieillissantes
FATH	Foyer d'Accueil des Travailleurs Handicapés
FHTH	Foyer d'Hébergement pour Travailleurs Handicapés
FTTH	Fiber To The Home (Fibre optique jusqu'au domicile)

G

GAP	Groupe d'Analyse des Pratiques
GEP	Gastrostomie Percutanée Endoscopique
GHRMSA	Groupe Hospitalier de la Région de Mulhouse et Sud-Alsace
GCS	Groupement de Coopération Sanitaire
GCSMS	Groupement de Coopération Sociale ou Médico-Sociale

H

HACCP	Hazard Analysis Critical Control Point
HAS	Haute Autorité de Santé
HUS	Hopitaux Universitaires de Strasbourg

I

ICANS	Institut de Cancérologie Strasbourg Europe
IDE	Infirmier Diplômé d'Etat
IDEL	Infirmier Diplômé d'Etat Libéral
IME	Institut-Médico-Educatif
IMP	Institut-Médico-Pédagogique
IMPJE	Institut-Médico-Pédagogique pour Jeunes Enfants
IMPPro	Institut-Médico-Professionnel
ICANS	Institut de CANcérologie Strasbourg europe
ISO	Organisation Internationale de Normalisation
ITEP	Instituts Thérapeutiques Educatifs et Pédagogiques

L

LA	Logement Autonome
LSF	Langue des Signes Française

M

M2A	Mulhouse Alsace Agglomération
MALICES	Mouvement Animation Loisirs Insertion Culture et Sports
MAS	Maison d'Accueil Spécialisé
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
ME	Moniteur(trice) Educateur(trice)
MECS	Maisons d'Enfants à Caractère Social
MHaVie	Mesure des Habitudes de Vie
MJC	Maison des Jeunes et de la Culture

N

NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

O

OPCO	OPérateurs de COmpétences
------	-------	---------------------------

P

PAG	Plan d'Accompagnement Global
PAI	Protocole d'Accueil Individualisé
PAP	Plan d'Accompagnement Personnalisé
PAQ	Plan d'Amélioration de la Qualité

LEXIQUE DES SIGLES

PCPE	Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées
PDA	Préparation des Doses à Administrer
PDC	Plan de Développement des Compétences
PEC	Parcours Emploi Compétences
PECS	Picture Exchange Communication System
PHA	Pôle Hébergement et Accompagnement
PIA	Projet Individualisé d'Accompagnement
PIE	Plan Inter-Etablissement
PMI	Protection Maternelle et Infantile
PMO	Prestation en Milieu Ordinaire
PMSMP	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
PODD	Pragmatic Organisation Dynamic Display
PP	Projet Personnalisé
PPI	Plan Prévisionnel d'Investissement
PPRT	Plan de Prévention des Risques Technologiques
PRAPRI Pact	Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail
PSH	Personne en Situation de Handicap
PSP	Plan Stratégique du Patrimoine
PTD	Programme Technique Détaillé
PTSM	Projet Territorial de Santé Mentale
PUI	Pharmacie à Usage Intérieur
Q		
QVT	Qualité de Vie au Travail
R		
RAE	Reconnaissance des Acquis de l'Expérience
RBPP	Recommandation des Bonnes Pratiques Professionnelles
RETEX	Retour d'Expérience
RGPD	Règlement Général sur la Protection des Données
RH	Ressources Humaines
RPS	Risques PSychosociaux
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
RSSA	Réseau de Santé Sud Alsace
S		
S3A	Symbole d'Accueil, d'Accompagnement et d'Accessibilité
SAAD	Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile
SAHJ	Structure d'Activités de Jour et d'Hébergement
SAJ	Service d'Accueil de Jour
SAMSAH	Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes en situation de Handicap
SAS	Service des Affaires Sociales
SAVE	Service d'Accompagnement Vers l'Emploi
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SDEA	Syndicat Des Eaux et de l'Assainissement
SDI	Sans Déficience Intellectuelle
SERAFIN PH	Services et Etablissements Réforme pour Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées
SESSAD	Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile

SMIC	Salaire Minimum de Croissance
SQVT	Semaine pour la Qualité de Vie au Travail
SST	Sauveteur Secouriste du Travail
SWOT	Strengths - Weaknesses - Opportunities - Threats (outils menace, opportunités, forces et faiblesses)

T

TDAH	Trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité
TEACCH	Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped Children
TED	Troubles Envahissants du Développement
TH	Travailleur Handicapé
TMS	Troubles Musculosquelettiques
TSA	Trouble du Spectre de l'Autisme

U

UCP	Unité Centrale de Production
UCP	Union des Chauffeurs Professionnels
UDAF	Union Départementale des Associations Familiales
UDAPEI	Union Départementale des Associations de Parents et Amis des Personnes Handicapées Mentales
UEA	Unités d'Enseignement Autisme
UEE	Unités d'Enseignement Élémentaire
UEMA	Unités d'Enseignement Maternelle Autisme
ULIS	Unités Localisées d'Inclusion Scolaire
UNAPEI	Union Nationale des Associations de Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales
URAPEI	Union Régionale des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés

V

VAD	Visite à Domicile
VAE	Validation des Acquis par l'Expérience
VAIS	Vie Affective, Intime et Sexuelle
VARS	Vie Affective Relationnelle et Sexuelle
VRAIS	Vie Relationnelle Affective Intime et Sexuelle



Direction Générale
2 avenue de Strasbourg
68350 BRUNSTATT-DIDENHEIM
Tél. 03 89 32 74 40

ENFANCE ET ÉDUCATION

IME Marie Jeanne Sirlin
PMO/SESSAD
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
SESSAD Pro – Mulhouse
3 Avenue du Château
68540 BOLLWILLER
Tél. 03 69 58 70 20

IMPRO Mulhouse
Les Glycines
15 rue de Mulhouse
Tél. 03 69 58 70 14
68110 ILLZACH

Micro-crèche «La Colline aux
Papillons»
15 Avenue de Bruxelles
68350 BRUNSTATT- DIDENHEIM
Tél. 03 89 27 93 30

PCPE – Pôle de Compétences
et de Prestations Externalisées
2 avenue de Strasbourg
68350 BRUNSTATT-DIDENHEIM
Tél. 03.69.58.70.34

EMAS - Equipe Mobile d'Appui
à la scolarisation
Tél. 06 26 54 60 45

DAPPE - Dispositif d'Appui aux
Professionnels de la Protection de
l'Enfance
Tel : 06 26 54 60 45

SESSAD 68 - Plateforme TSA
Saint-Louis / Altkirch
15 Avenue de Bruxelles
68350 BRUNSTATT- DIDENHEIM
Tél. 03 89 36 24 10

SESSAD TSA 67
DAR (Dispositif d'Autorégulation)
Collège Schiltigheim
Plateforme Autisme 3
UEA Molsheim
UEMA Scherwiller et Cronembourg
ULIS Huttenheim
21 avenue du Gral De Gaulle
67190 MUTZIG
Tél. 03 88 97 78 77

SESSAD Autisme Mulhouse -Thann
UEEA / DAR (Dispositif d'Autorégulation)
à l'école de Morschwiller-le-Bas
UEMA Mulhouse École des Hauts
Poiriers à Mulhouse
14 Avenue de Bruxelles
68350 BRUNSTATT-DIDENHEIM
Tél. 03 89 32 74 74

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 à Dom
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 ACCOMPAGNEMENT

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. 06.86.18.11.92

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. 06 86 18 12 32

Résidence Le Moulin
(FATH - FASPHV)
40 rue Marcel Maire
68200 MULHOUSE
Tél. 03 89 32 74 61

Résidence le Patio (FHTH)
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
2 avenue de Strasbourg
68350 BRUNSTATT-DIDENHEIM
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
2 avenue de Strasbourg
68350 BRUNSTATT-DIDENHEIM
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 58 18 00

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