



70

ans

Édito de Serge MOSER

Président



APBA : Dire, agir, tenir

L'année 2025 aura été une année de vérité.

Dans un contexte instable et de fortes contraintes budgétaires, où les priorités budgétaires se déplacent vers les enjeux de défense, les politiques sociales sont sous pression. Le secteur médico-social n'y échappe pas : financements contraints, inflation persistante, besoins en forte hausse.

Mais derrière ces tensions, il y a une réalité brutale : **des personnes sans solution, des familles en attente.**

Nous ne pouvons pas nous y habituer.

Refuser le silence

Face à cette situation, l'APBA assume pleinement sa double responsabilité :

- Gestionnaire, en garantissant la qualité et la pérennité,
- Militante, en défendant les droits et en interpellant.

Car une chose est claire, **nous ne sommes pas là pour gérer la pénurie en silence.**

Lorsque les moyens manquent, il ne s'agit pas seulement d'optimiser. Il faut aussi Dire, Alerter, Porter le débat.

Agir malgré les contraintes

Et pourtant, 2025 a aussi été une année d'engagement: Accompagnement quotidien des personnes, ouverture de nouveaux dispositifs, innovation, progression de l'autodétermination, modernisation de l'organisation : les équipes ont été au rendez-vous.

Ces réalisations démontrent une chose essentielle : **le secteur sait évoluer** mais il ne pourra pas le faire durablement sans des moyens à la hauteur.

Un choix de société

Le débat actuel sur l'avenir du secteur ne peut pas être réduit à des oppositions simplistes.

Inclusion ou spécialisé ? Ce n'est pas la bonne question. La seule question qui vaille est : **quelle réponse pour chaque personne ?**

Imposer un modèle unique, c'est prendre le risque de nouvelles exclusions.

Nous défendons une approche fondée sur les parcours de vie, les choix et les droits.

Car l'autodétermination n'est pas un slogan :

c'est un droit.

Tenir une ligne

L'éthique se révèle quand le système ne répond plus :

- > quand une personne reste sans solution,
- > quand une famille attend,
- > quand les professionnels n'ont plus les moyens.

Dans ces moments, une ligne s'impose : **s'adapter... ou résister.**

L'APBA a fait son choix : **jamais s'adapter à l'inacceptable.**

Une conviction

Plus que jamais, nous affirmons que la place des personnes en situation de handicap n'est pas une variable d'ajustement budgétaire.

C'est une question de dignité, de droits, de société.

Et c'est un combat que nous continuerons à mener.

Le mot de **Pierre TASSETTI**

Directeur Général

“ Ce n'est pas le vent qui décide de votre destination, mais l'orientation que vous donnez à vos voiles. ”

Jim Rohn



“ Notre mission nous ancre dans la réalité, et cette même réalité nous oblige à construire un avenir différent. ”

Nous sommes une réalité en devenir...

La réalité, c'est ce qu'a accompli l'association depuis 70 ans. Comme nous sommes dans un rapport d'activité annuel, prenons simplement la liste des principales réalisations de 2025 !

Tout d'abord, avoir accompagné, dans nos établissements et services, 3169 personnes en situation de handicap avec professionnalisme et engagement, dans les bons moments comme dans les plus difficiles. Au quotidien, avec les moyens existants et sans ceux qui nous manquent, 365 jours par an, le jour et la nuit pour certains. Une fierté. Bravo à toutes et tous !

Et puis aussi...

- Les résultats positifs des 18 évaluations réglementaires des établissements,
- L'écriture et l'adoption des nouveaux projets d'établissement, réalisés en mobilisant largement les personnes accompagnées, les familles et les professionnels,
- L'élection des nouveaux membres des Conseils de la Vie Sociale au sein de tous les établissements,
- L'écriture d'une Charte de la bientraitance,
- La poursuite de notre ambitieux plan d'actions en matière d'autodétermination,
- L'installation dans de nouveaux bâtiments à Soultz et Didenheim de nos IMPRO,
- L'ouverture d'une nouvelle activité de conserverie au sein de l'ESAT de Sélestat,

- L'obtention, dans le cadre de différents appels à projets, de nouveaux agréments pour développer des Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS), une équipe mobile dédiée à l'accompagnement de personnes en situation de handicap vieillissantes, une MAS à domicile, l'augmentation de capacité du SESSAD Autisme et le déploiement de nouvelles classes ULIS (Kingersheim et Huttenheim). Ces différents projets permettront d'améliorer l'accompagnement de près de 140 personnes, dont 60 enfants et adolescents,
- L'obtention, dans le cadre d'un projet partagé avec l'association Adèle de Glaubitz et le CDRS de Colmar, de la gestion de la future unité résidentielle pour adultes présentant des troubles sévères du spectre autistique (URTSA Alsace).
- La poursuite des travaux sur la future MAS d'Erstein, des réflexions sur l'avenir de celle de Turckheim, ainsi que sur le foyer de Guebwiller.
- La mise en œuvre du plan Nouvel Horizon (Pôle Travail) avec la mise en œuvre de l'annualisation du temps de travail, le transfert des activités des sites de Wittenheim et Bischheim et une nouvelle amélioration des résultats économiques. Ces derniers étant également nourris par d'importants efforts de gestion, désormais réalisés à l'échelle de toute l'association.
- L'adoption d'une Politique Ressources Humaines ambitieuse et moderne.
- Le déploiement progressif, notamment à travers des actions de formation conséquentes, des valeurs managériales de l'APBA (courage, enthousiasme, excellence, confiance).





- Les moments de rencontre, à l'occasion notamment des 20 ans de la MAS de Lingolsheim, de la fête de Noël de l'association ou encore la mobilisation dans le cadre de l'Opération brioche, désormais déployée à partir de tous nos établissements.
- La progression du chantier de remplacement et de modernisation de nos logiciels métiers et la mise en œuvre d'actions de cybersécurité
- La réalisation du premier lot d'audits de notre patrimoine, dans le cadre du décret tertiaire.
- La modernisation de notre fonctionnement institutionnel et opérationnel avec l'adoption de nouveaux statuts, d'un règlement intérieur et le démarrage du chantier des délégations.
- La réalisation, à l'occasion du 70ème anniversaire de l'association, d'un film retraçant l'histoire de l'association, ses valeurs, ses combats, ainsi que l'organisation d'une conférence exceptionnelle de Maître AURIOL sur la question de la gestion du risque.
- Et puis une attention particulière à l'élargissement de la participation des personnes en situation de handicap et de leurs familles, mobilisées sur de nombreux chantiers, comme l'écriture des projets d'établissements, le développement d'outils au service du fonctionnement des Conseils de la Vie Sociale ou encore dans le cadre des travaux sur l'accompagnement de personnes en situation de handicap vieillissantes, menés par la Commission Stratégique de l'association.

Impressionnant !

Cette liste n'est pour autant pas exhaustive et la liste des chantiers que nous voyons se profiler à l'horizon est loin d'être négligeable.

La situation de l'association, l'évolution des besoins des personnes en situation de handicap et de leurs familles, ainsi que les réglementations nous y obligent.

Nous sommes donc une réalité en devenir ; notre mission nous ancre dans la réalité, et cette même réalité nous oblige à construire un avenir différent. Cela induit d'être en mouvement, de se remettre en question, d'évoluer.

Ce que nous faisons, depuis 2024, avec une navigation désormais bien engagée. Pour continuer avec cette image du bateau, nous sommes sortis du port, en pleine mer. L'intensité des vagues nous bouscule, dans un contexte marqué, plus que jamais, par les

incertitudes et la complexité, voire les contradictions; piloter sans visibilité alors même que les discussions CPOM inscrivent des moyens figés pour 5 ans, renforcer nos bases et nos fondamentaux, tout en inscrivant nos métiers et notre organisation dans une transformation profonde...

Notre horizon est fixé ; nous sommes donc au milieu des flots, une étape délicate car, si les efforts sont bien fournis, ils ne produisent pas encore tous leurs fruits. Le port de départ n'est plus visible et la destination pas encore à l'horizon.

Le doute, qui émerge quelquefois dans cette période de grands vents, ne doit pas nous faire changer de cap : les efforts de qualification et d'excellence sont indispensables afin d'assurer des prestations de qualité, la transformation de l'offre est une condition pour proposer des projets personnalisés inscrits dans une logique de parcours et le redressement économique, le seul moyen de poursuivre notre mission et d'investir dans l'avenir.

Les réalisations citées en début de texte nous ont permis de vérifier que l'équipage et la coque sont solides ! Et, les valeurs défendues par l'association : le droit pour chaque personne en situation de handicap d'être acteur de sa vie, le respect de la différence, la solidarité, ainsi que les valeurs managériales (courage, enthousiasme, excellence et confiance) sont nos boussoles !

Fort de cela, l'association ajuste son cap pour 2026. Nous poursuivrons nos efforts pour compléter et faire évoluer notre offre de services, plus inclusive et agile, au service de chaque personne accompagnée, et capable de faire face aux tempêtes à venir. La maîtrise économique assurera notre ligne de flottaison, en diversifiant les ressources et en tenant le cap de l'équilibre. Enfin, l'équipage sera au cœur du voyage : aux côtés des personnes en situation de handicap et de leurs familles, des équipes bénévoles et salariées, soutenues et outillées, pour avancer ensemble !

En 2025, nous nous sommes rappelé que tout est né de la conviction et du combat de familles, il y a 70 ans ! Je veux croire que, comme moi, à la lecture de ce rapport d'activité, vous pourrez vous dire que, tous ensemble, nous avons été à la hauteur de l'ambition de nos fondateurs.

Encore merci et bravo à toutes celles et ceux qui y ont contribué.

Belle traversée !

Sommaire

p. 1

- Édito du Président
- Le mot du Directeur Général

p. 6

L'APBA en 1 regard !

p. 8

- Les Membres du Conseil d'Administration et le Bureau
- Les membres du Comité de Direction
- Organigramme général

p. 12 1. La Vie Associative

p. 14

L'Association

p. 15

Les Commissions

p. 21

Les Territoires

p. 26

Les Associations "Filles"

p. 29

Partenaires, relations externes et représentations

p. 30 2. Les établissements et Services

p. 32

Pôle Enfance Éducation

p. 44

Pôle Accueil Spécialisé et Hébergement & Accompagnement

p. 62

Pôle Travail

p. 74

Centre de Formation ETAPES
Pôle Travail

p. 80

- Service de Coordination
- Renforcée des Parcours

p. 81

Communauté 360 d'Alsace

p. 82 3. Les services du Siège

p. 90

Les Satellites de l'APBA

- > KS Solutions
- > VIT'EA
- > UP'INTERIM

p. 92 4. Rapport Moral et d'Orientation

p. 96

Lexique des sigles

Dos de couverture
Les adresses



L'Adapei Papillons Blancs d'Alsace en 1 regard !

Mission et ambition

L'Adapei Papillons Blancs d'Alsace est une association parentale à but non lucratif créée il y a 70 ans.

Elle accompagne tout au long de leur vie des personnes en situation de handicap, principalement porteuses de déficiences intellectuelles, autisme, polyhandicap et troubles psychologiques, ainsi que leurs familles.

L'APBA œuvre pour un monde plus solidaire en changeant les regards et les représentations afin que la personne en situation de handicap soit considérée comme un citoyen à part entière, riche de sa différence et de sa spécificité.

Les valeurs défendues

Le droit

pour chaque personne en situation de handicap d'être **acteur de sa vie**

Le respect

de la **différence**

La solidarité

Les principes mis en œuvre

Les projets personnalisés des personnes accompagnées s'appuient sur :

- **L'autodétermination**
- **La triple expertise** (usagers, familles, professionnels)
- **L'inclusion**

Les domaines d'accompagnement

- > **Enfance et Éducation**
- > **Accueil médicalisé et spécialisé**
- > **Hébergement**
- > **Accompagnement à domicile**
- > **Travail et Insertion Professionnelle**

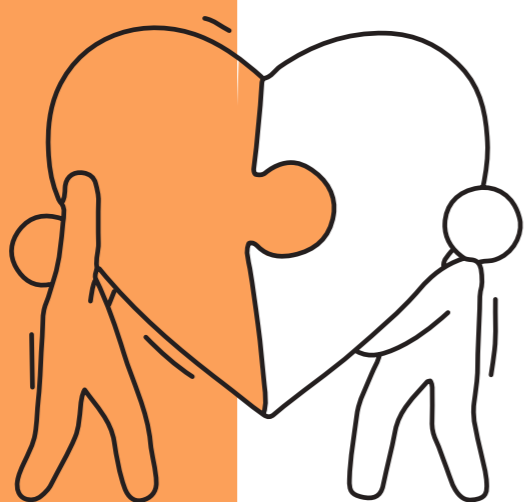
3 169 personnes en situation de handicap accompagnées

1 326 stagiaires formés ou accompagnés par le centre de formation ETAPES de l'association

1 315 salariés

100 bénévoles

60 établissements et services en Alsace



Les membres du Conseil d'Administration et le Bureau

* les membres du Bureau sont indiqués en orange

- | | |
|---|---|
|  AIAT Frédéric, Vice-président Territoire du Sundgau |  MATHIS Claude, Président Adjoint et Pilote de la Commission Autodétermination |
|  BAJARD Paul, Pilote de la Commission Stratégique |  METZGER Jean-Paul |
|  BENOIT Christophe |  MOSER Serge, Président |
|  BICH-STRAUB Marie-José |  PUCHE Marie-Claude, Secrétaire associative |
|  BONVALLOT Dominique |  ROEHRIG Damien |
|  COLESSE Jean-Paul, Pilote de la Commission Patrimoine |  ROYON Maria |
|  DUPUY Patrice |  SCHALLER Francis |
|  FRARE Prinio, Vice-président Territoire Sud |  SCROFANI Claire |
|  LECLERC Juliane |  SERBONT Jean-Pierre, Vice-président Territoire Nord |
|  LEMDINE Jean-Luc |  STIHLÉ Joël, Vice-président Territoire Centre |
|  LEONET Patrick, Trésorier et Pilote de la Commission Financière |  WUNDERLICH François |

Les membres du Comité de Direction

“ 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. ”



Organigramme général

ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

GOVERNANCE

Pierre TASSETTI
Directeur Général

Mécénat
et Vie Associative
Tania MEYER

Anna MINVILLE
Directrice Générale Adjointe

Communication
Kathia POUÉY

SUPPORTS

DIRECTION DES SYSTÈMES D'INFORMATION ET DES MOYENS

Anthony FRIEDRICH
Directeur

Aurélié PELAT
Responsable Patrimoine-Sécurité

Michelle KOEPF
Responsable SI

DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT ET DE LA QUALITÉ

Anna MINVILLE
Directrice

Auriane ARNOUD
Responsable Projet

Isabelle GEHIN
Responsable Qualité

DIRECTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

Sébastien BOBILLIER
Directeur

Éric PARMENTIER
Responsable Achats et Contrôle de gestion

Sabrina GUITTARD
Responsable Service Comptabilité

Sylvie RUIS
Responsable Projet

RESSOURCES HUMAINES

Mathilde KHASSER
Directrice

NELLY PHILIBERT
Responsable paie et RH

Laetitia PARISOT
Responsable RH

Annabelle GORNIK
Responsable RH

TRANSFORMATION DE L'OFFRE

Philippe BRANDENBURGER
Directeur

Céline SPITZER
Coordinatrice
Communauté 360

Anne WERTENBERG
Responsable
Service coordination
parcours complexes

PÔLE ENFANCE ÉDUCATION

Linda LEDUC
Directrice

Michaël BIBER
Directeur Délégué

IMPJE
IME Dannemarie
IMP Bollwiller
IMPro - SESSAD Pro
Micro Crèche

Damien SCHEUER
Directeur Délégué

SESSAD Autisme 67
SESSAD Autisme 68
SESSAD Didenheim
PCPE
DAPPE-EMAS-PAS
3 UEMA - 2 DAR- 1 UEEA

PÔLE ACCUEIL SPÉCIALISÉ

Véronique GIOT
Directrice

Isabelle MOSCHLER
Directrice Déléguée

FAM Hoenheim
FAM Duttlenheim
FAS Duttlenheim

Julie VOINSON
Directrice Déléguée

MAS Turckheim
MAS Bollwiller
MAS à Dom 68
CAPEAP

Myriam ACKERMANN
Directrice Déléguée

MAS Lingolsheim
FAM MAS à Dom 67 (2026)
Équipe Mobile PHV 67 (2026)

Corinne SOUHAIT
Directrice des Soins

PÔLE HÉBERGEMENT ET ACCOMPAGNEMENT

Véronique GIOT
Directrice

Anne-Marie SCHUBNEL
Directrice Déléguée

SAVS 68
SAMSAH Autisme
FATH Guebwiller
FATH - FASPHV Mulhouse
SAJ Soultz
EANM Dannemarie

Tarik OFATAH
Directeur Délégué

FATH Colmar
FATH - FASPHV - FAM
- SAJ Mulhouse

Stéphanie MAEHR
Directrice Déléguée

SAVS 67
FHTH Haguenau
FHTH Wissembourg
FHTH Eurométropole

PÔLE TRAVAIL ET FORMATION

Bruno VILAIN
Directeur

Faycel GHAZI
Directeur Délégué 68

ESAT Colmar
ESAT Dannemarie
ESAT Illzach
ESAT Pfstatt
ESAT Soultz
EA Sud et Centre

Freddy FLIEDNER
Directeur Délégué 67

ESAT Duttlenheim
ESAT Haguenau
ESAT Sélestat
EA Nord

Direction
Service ETAPES

Elodie AUBERT
Responsable Projet Accompagnement

Fonctions Qualité - Commercial - Méthodes

1

La Vie Associative



L'Association

Travaux du Conseil d'Administration et du Bureau



Les principales décisions prises lors des Conseils d'Administration et des Bureaux en 2025 ont été :

Validations budgétaires

- Validation des propositions budgétaires 2025 de gestion propre
- Arrêté des comptes APBA 2024
- PPI 2025 et plan de financement (PGFP)
- Montant de la cotisation 2026
- Financement du projet « Le Séchoir »
- Plan de financement de la Conserverie des Papillons
- Validation des budgets prévisionnels 2026
- Demande de subventions des associations sportives « filles » (ASCETH, CASCAD, ACS Montjoye, MALICES)

Transactions immobilières

- Autorisation d'engagement du premier lot d'audits sur le patrimoine immobilier
- Mise en vente des locaux de l'atelier Jeuser de l'EA à Bischheim
- Autorisation d'achat du terrain pour l'URTSA
- Autorisation d'engagement de la seconde phase des audits du patrimoine immobilier pour 2026

Plan stratégique et développement

- Projet futur du Foyer de Guebwiller (Graethof)
- Projet futur de la MAS de Turckheim
- Proposition de la Commission Stratégie sur la triple expertise collective
- Validation du règlement de fonctionnement du pôle Travail
- Projet de Convention de coopération APBA / CH Erstein
- Adoption de nouveaux Statuts et du Règlement Intérieur
- Adoption des projets d'établissements
- Prolongation du projet associatif APBA 2021-2025 jusqu'en 2028
- Délégation au Directeur Général pour le regroupement des agréments des établissements de Dannemarie

Gestion interne

- Bilan AHA 2024
- Validation de la charte déontologique de l'administrateur APBA
- Ordre du jour de l'AG 2025
- Délibération relative aux délégations de pouvoirs et subdélégations
- Élection des membres du Bureau après l'AG
- Information sur les élections CVS
- Informations sur les AG de UP' INTERIM et VIT'EA
- Validation des postes d'administrateurs référents et constitution des commissions associatives
- Présentation d'un nouvel administrateur
- Mutuelle des travailleurs en situation de handicap

- **6 réunions de Bureau** dédiées au suivi de la gestion quotidienne de l'association et à la préparation des Conseils d'Administration
- **7 réunions du Conseil d'Administration** consacrées à l'adoption des décisions stratégiques à l'échelle des territoires, de la vie associative et du fonctionnement opérationnel de l'association



Commission **Stratégique**



Pilote de la commission : **Paul BAJARD**

En 2025, la Commission Stratégique a travaillé sur un sujet phare du projet associatif de l'APBA, celui de la **triple expertise**. Ce sujet avait déjà été abordé précédemment, mais il concernait la triple expertise au niveau de la personne. Cette fois-ci, c'est le niveau collectif qui a été abordé, en s'interrogeant sur la manière d'associer ses trois composantes – les personnes en situation de handicap, les familles et les professionnels – à ses décisions.

Il ne s'agissait pas de modifier les structures de décision de l'APBA, et notamment les rôles de la gouvernance et de la dirigeance, mais de donner la parole à chacune des composantes de la triple expertise afin de nourrir et de fixer les grandes orientations de notre association.

Triple expertise : nourrir et fixer les grandes orientations de l'association

- Faire un état des lieux de l'existant en matière de « triple expertise collective ». Les Conseils de la Vie Sociale ont bien sûr été cités. Il existe par ailleurs de nombreuses initiatives intéressantes, mises en place, généralement à l'échelle des établissements et services.
- Donner la parole à chacun ne consiste pas simplement à assurer leur présence : l'expérience démontre que la parole des uns n'a pas la même portée que la parole des autres, et qu'il n'est pas naturel pour certains de prendre la parole face aux « sachants ».
- Constat des positions présupposées des uns et des autres, mais pas systématiquement étayées par une expression claire. Or il est important que chaque groupe puisse exprimer ses attentes, ses craintes et ses réflexions.
- Réflexion sur les sujets à aborder dans le cadre de cette triple expertise.

Orientations

La commission constituera désormais **un nouvel espace de mise en œuvre de la triple expertise**. Les sujets abordés le seront dans ce cadre.

En conséquence, les réunions intégreront des représentants de chaque composante de la triple expertise, avec des réunions préparatoires organisées entre pairs.

Ces réunions préparatoires seront composées de personnes volontaires (12 maximum) pour les personnes en situation de handicap, à raison d'un groupe par département, accompagné par un animateur professionnel (en attendant que l'animation puisse être faite par une PSH formée et accompagnée par un professionnel sur le modèle des co-formateurs).

Le groupe des familles sera composé de volontaires (12 maximum) issus des élus des CVS, à raison d'un groupe par département, et animé par des administrateurs de l'APBA.

La dirigeance organisera les réunions préparatoires des professionnels.

Le Conseil d'Administration ayant validé ces propositions, la Commission Stratégique, qui a mis en œuvre cette organisation sur son sujet suivant, qui est celui du vieillissement des personnes en situation de handicap (PHV). Des réunions ont été organisées pour chaque composante de la triple expertise, ce qui a induit un temps plus long que celui initialement prévu et le fait que la commission n'ait pas pu achever ses travaux en 2025. Pour autant, la triple expertise a bien été mise en œuvre, et avant même la fin des travaux, nous pouvons mesurer tout le bénéfice de cette pratique.



Commission **Autodétermination**



Pilote de la commission : **Claude MATHIS**

Le déploiement de la démarche Autodétermination, centrale pour l'Association et l'ensemble des établissements et services, s'est poursuivi en 2025, notamment grâce au soutien financier de l'Agence Régionale de Santé Grand Est. L'implication d'autoreprésentants dans la démarche s'est amplifiée, non seulement à travers les instances de pilotage mais aussi au sein de groupes de travail.

Les faits marquants

Projet de formation des nouveaux élus CVS et la création d'outils

Mobilisant 25 personnes accompagnées, il a abouti à la finalisation de 6 fiches FALC et 6 vidéos pédagogiques et humoristiques. L'année 2026 sera désormais consacrée à la formation des 293 nouveaux élus par le centre de formation ETAPES.

Le déploiement du e-learning autodétermination

Suivi en individuel ou en collectif, par tous les salariés de l'association.

Formation de 5 nouveaux référents autodétermination personnes accompagnées

Portant à 14 le nombre de référents personnes accompagnées dans les établissements.

Animation du réseau des référents Autodétermination

3 réunions thématiques et la diffusion d'une newsletter. En 2026, deux réunions sont prévues et quatre journées territoriales vont être organisées.

Formation de nouveaux référents autodétermination professionnels

L'APBA compte actuellement 103 « référents autodétermination professionnels ».

Journée de réflexion sur « le droit de prendre des risques et la responsabilité partagée »

qui a permis aux cadres, à des référents autodétermination et à des administrateurs, d'échanger avec un juriste et un sociologue sur leurs pratiques et les évolutions à apporter.

Organisation d'une journée éthique

En partenariat avec d'autres organismes gestionnaires, sur le thème de « liberté, droits et gestion du risque »

Les coachings des établissements et services

7 coachings ont été réalisés dans les Pôles Enfance Éducation, Hébergement & Accompagnement, Accueil spécialisé et Travail/Formation, permettant aux équipes et à des personnes accompagnées d'élaborer ensemble un projet en lien avec l'autodétermination.

Pour 2026

- Formation de tous les représentants au sein des CVS. Les personnes accompagnées seront formées en présentiel par le centre de formation ETAPES (20 sessions organisées) et les autres représentants (familles, professionnels, bénévoles) seront formés via un e-learning.

- Formation de personnes accompagnées volontaires en tant que référents autodétermination (2 sessions sont prévues).
- Formation des cadres sur le thème « Jouer mon rôle de manager dans une organisation qui favorise l'autodétermination des personnes en situation de handicap »

- Organisation de 2 visioconférences sur la gestion des risques
- Poursuite des coachings (7 en 2026) et suivi des projets élaborés dans les coachings déjà réalisés en 2023, 2024 et 2025.



Commission Patrimoine



Pilote de la commission : **Jean-Paul COLESSE**

Une année d'achèvement et de mise en service de projets majeurs

Projets IMPros à Brunstatt-Didenheim et Soultz-Haut-Rhin

En 2024, l'APBA avait lancé la construction de deux bâtiments pour accueillir des adolescents en situation de handicap. La Commission Patrimoine a pris acte avec satisfaction de la livraison des deux sites aux dates prévues et de leur mise en service pour la rentrée de

septembre 2025. Les deux projets ont été réalisés dans le strict respect des budgets alloués. Les utilisateurs des deux structures témoignent au quotidien de la bonne adéquation de ces équipements avec leurs besoins.

La Conserverie des Papillons

La Commission Patrimoine a suivi ce projet innovant de l'ESAT de Sélestat de sa conception à sa réception au mois de septembre.

Ce nouvel outil de production représente un investissement de près de 340K€ qui a été financé en grande partie par des aides et subventions issues de nos partenaires locaux, départementaux, régionaux et européens. L'inauguration de la Conserverie des Papillons a eu lieu fin novembre 2025.



La Conserverie des Papillons

Des réflexions qui se poursuivent, des projets qui se précisent

Maison d'Accueil Spécialisée (MAS) / Unité Psychiatrique de Relais et d'Appui au Médico-Social (UPRAMS) d'Erstein : un projet en commun avec le Centre Hospitalier d'Erstein (CHE)

La Commission Patrimoine assure un suivi régulier de l'évolution du projet MAS / UPRAMS d'Erstein que l'APBA et le CHE conduisent en commun. Les capacités d'accueil sont respectivement de 26 places pour la MAS et de 12 lits pour l'UPRAMS. L'année 2025 a vu la poursuite des travaux d'ingénierie financière, juridique et administrative préalables



Projet de la MAS d'Erstein

au lancement opérationnel du projet dont la livraison est programmée pour fin 2028.

La Commission Patrimoine du mois de décembre a été l'occasion de découvrir, sur plan d'architecte, ce que sera concrètement le nouveau bâtiment dans son environnement foncier.

Une nouvelle implantation pour la résidence du Graethof de Guebwiller

La Commission Patrimoine a validé, à la suite des réflexions menées par la Commission Stratégique, d'insérer le projet de résidence pour travailleurs de l'APBA dans un nouvel ensemble immobilier porté par Habitat Haute Alsace (HHA) sur la commune d'Issenheim. Cette localisation, qui reste dans l'environnement urbain proche de Guebwiller, a été jugée comme étant le meilleur compromis permettant aux résidents de conserver une proximité de leur lieu de travail et de la ville de Guebwiller. De surcroît, la nouvelle implantation de la résidence s'inscrit dans un environnement de services facilement accessibles. L'association est désormais dans l'attente de la position de la CeA pour faire aboutir ce projet.

Maison d'Accueil Spécialisée (MAS) de Turckheim

La Commission Patrimoine, toujours sur la base des réflexions et recommandations de la Commission Stratégique, a été amenée à se prononcer sur le projet de relocalisation de la MAS de Turckheim sur le site du Centre Départemental de Repos et de Soins (CDRS) de Colmar, sur la base d'un projet d'accompagnement et de soin commun. L'année 2026 sera mise à profit pour affiner et sécuriser l'aspect financier de ce projet majeur pour l'association.

Un patrimoine à maintenir et faire évoluer

Mise en œuvre des audits

La Commission Patrimoine a pris acte en 2025 de l'engagement concret de la première phase des audits énergétiques, de vétusté et réglementaires. Le budget alloué pour le premier lot d'établissements audités (implantés de Duttlenheim à Sélestat inclus) d'un montant de 150 K€ a été respecté.

La Commission Patrimoine du mois de décembre a permis d'appréhender le montant des divers travaux d'aménagement et de mise aux normes techniques et énergétiques qu'il faudra engager dans le cadre des budgets des années à venir (4 M€ d'investissement à prévoir).

Optimisation du patrimoine

L'APBA poursuit des transactions immobilières pour alléger son empreinte foncière en se séparant d'un certain nombre de bâtiments non essentiels pour son activité. Le contexte du marché immobilier actuel rend le processus de vente plus long et plus complexe.



Commission Financière



Pilote de la commission : **Patrick LEONET**



Sujets traités

- Comptes annuels + processus budgétaire (exploitation et investissements)
- Suivi des résultats Gestion Propre et Gestion Contrôlée (trimestriel)
- Contacts avec nos partenaires bancaires pour différents emprunts pour nos futurs Projets.
- Réflexion sur les relations à structurer entre le fonds de dotations AHA et les Finances APBA, ainsi que sur le fonctionnement AHA.
- Revue du plan pluriannuel d'investissement
- Suivi du projet Nouvel Horizon



Activités réalisées

- 6 réunions de la Commission Financière (COMFI)
- 21 rencontres avec nos différents partenaires financiers
Des arbitrages fréquents ont été nécessaires suite aux retards de paiement des aides au postes EA/ESAT de la part de l'état.
- De nombreuses séances de travail avec le directeur financier (budgets, résultats GP, Trésorerie, ...) ou dédiées au suivi du Plan Nouvel Horizon

AHA



Créé en janvier 2021 par l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace, le Fonds de Dotation Avenir Handicap Alsace (AHA) a pour mission de collecter et de gérer des ressources

financières destinées à soutenir des actions et projets complémentaires en faveur des personnes en situation de handicap et de leurs familles.

L'année 2025 a été principalement consacrée à la gestion et à la valorisation du patrimoine du Fonds, dans une logique de consolidation et de sécurisation des ressources existantes. Cette orientation a permis de poursuivre une stratégie financière prudente et durable,

au service des projets accompagnés par l'APBA.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration du Fonds de Dotation a décidé d'inscrire l'organisation du Gala des Mécènes d'Alsace dans une périodicité biennale. Après le succès des précédentes éditions, le prochain Gala se tiendra ainsi en 2026.

Une partie des fonds collectés a été fléchée vers un grand projet de « Dépistage Autisme ». Le projet soutenu par le Gala 2024 a pour objectif le dépistage systématique de l'autisme pour les adultes présentant une déficience intellectuelle. Des stratégies d'accompagnement personnalisé pourront être mises en œuvre, visant à développer leur autonomie et à réduire les troubles du comportement.



Territoire du Sundgau



Vice-Président :
Frédéric AIAT



Le Comité de pilotage (COPIL territoire)

Le COPIL territoire s'est réuni 8 fois en 2025 (08/01, 12/02, 12/03, 14/05, 11/06, 17/09, 19/11 et 10/12). Il permet de gérer les actualités des établissements et de la vie associative.

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 2025, le mercredi 12 novembre.

Les faits marquants

L'Opération Brioches Septembre 2025

a permis de récolter la somme de 28 252,50 € (9 384 brioches vendues).



Le club KIWANIS

a fait un don de 2 000 € à l'IME de Dannemarie pour l'édition 2025 de la vente des primevères.



L'Opération Vente de sapins de Noël Décembre 2025

a permis d'écouler 80 sapins pour un résultat de 2 710 €.



L'association LES ZINZINS DU BRICOLAGE de Ruederbach (68) Septembre 2025

a fait un don de 1 000€ à l'IME de Dannemarie.



Nous tenons, à travers ce rapport d'activité, à remercier chaleureusement les bénévoles qui se sont tant investis cette année et les donateurs pour leur fidélité à nos valeurs et engagements au service des personnes accueillies dans nos établissements.

Territoire Sud



Vice-Président :
Prinio FRARE



Tous nos remerciements vont aux acteurs, sans distinction, qui font vivre notre association.

Les faits marquants

En 2025, le territoire Sud a poursuivi les actions engagées les années précédentes dans les domaines de l'« Autodétermination » qui est un facteur important pour les personnes accueillies, de même que les actions sur « l'accessibilité » en interne comme en externe à l'APBA.

Mais l'action phare, qui est désormais bien structurée pour toute notre association, est une action de solidarité, « L'Opération Brioches ». Cette action s'effectue sur tout le territoire alsacien depuis 2024, où sont implantés nos établissements et services. Elle se déroule en principe pendant les mois d'automne et est portée par les professionnels, les personnes accueillies et leurs familles. Cela représente pour le territoire Sud plus de cinquante bénévoles, dont certains viennent d'entreprises partenaires. Nous tenons à les remercier. Nous retrouvons des personnes sur différents points de vente, comme les marchés, les grandes surfaces, les hôpitaux ou cliniques mulhousiennes.

Les fonds récoltés sont destinés

à financer des projets pour nos structures. Une partie des résultats est également affectée à la vie associative de l'APBA.

Autre particularité, l'année 2025 a permis la réactivation de la Commission de Coordination et de Gestion, ainsi que de la Commission Vie Associative propre à chaque territoire. Ces deux commissions trouvent leur réussite grâce à la mixité de leurs participants : élus des familles au CVS, familles, usagers ou professionnels. Ce sont des moments de cohésion et d'échanges qui favorisent l'esprit associatif de l'APBA, comme le prône notre projet associatif.

Pour mémoire, ces deux commissions pour notre territoire, sont sous la responsabilité de Mme Linda LEDUC, Directrice du Pôle Enfance Education et de M. Prinio FRARE, Vice-président de territoire, mais les administrateurs référents sont des acteurs indispensables pour porter les actions et les messages.

Différentes collaborations

Le développement de l'accessibilité pour les personnes porteuses de troubles du neurodéveloppement (TND) se concrétise en appliquant la



méthode S3A. En 2025, la Ville de Mulhouse a obtenu le label S3A, remis lors d'une cérémonie avec Mme Michèle LUTZ, Maire de la Ville et M. Serge MOSER, notre Président.

Ce label a également été décerné à la m2A, sur l'ensemble des sites accueillant du public (comme par exemple la piscine de l'Illberg de Mulhouse).

La collaboration avec SOLEA se poursuit afin de faciliter l'utilisation des transports en commun sur la communauté m2A, ainsi que la négociation d'une réduction importante du coût de l'abonnement de transport pour les personnes en situation de handicap.

C'est le fruit d'un travail important de M. Francis SCHALLER, qui continue à œuvrer en permanence avec d'autres associations.

Les établissements

Les CVS

Les CVS se tiennent dans toutes nos structures. Chaque CVS fait l'objet d'un compte-rendu qui remonte jusqu'à la Direction Générale et au Président, ce qui est un gage de transparence et de réactivité si besoin.

Fêtes en établissement

Dans tous les établissements de l'APBA, des moments de convivialité et de festivités sont organisés par le personnel et des bénévoles, avec la participation de nos personnes accueillies. Ces manifestations sont gages de cohésion et du maintien d'une ambiance conviviale.

Le sport et les loisirs

Pour le Territoire SUD, l'ASCETH est l'association fille de l'APBA qui assure des activités et sorties sportives et culturelles pour le plus grand plaisir de nos résidents et travailleurs de notre association.

La participation au Forum des associations EXPLOR'ASSO, organisée par la Ville de Mulhouse a eu lieu sur une journée, le 7 septembre, au Parc des expositions. Cette journée permet au grand public de connaître les associations mulhousiennes dont la nôtre fait partie.

Le renouveau pour les familles du CAPEAP et MAS de jour de Bollwiller s'est concrétisé avec un « Café des parents » qui a eu lieu le 10 décembre. Un moment d'échanges et de convivialité important, organisé par Mme Dominique BONVALLOT, administratrice référente de ces deux structures.



Territoire Centre



Vice-Président :
Joël STIHLE

L'activité sur le territoire Centre comme pour le reste de l'association a été très soutenue en 2025. Avec les Administrateurs Référents d'établissement, nous avons participé à 29 réunions de CVS, un lieu où les échanges avec les familles sont toujours très enrichissants. En vue des élections de fin d'année et du renouvellement éventuel des élus représentant les parents, nous avons invité plusieurs personnes à nous rejoindre lors des CVS de 2024 et 2025 afin qu'elles se fassent une idée du CVS. Nous enregistrons également de nombreuses admissions dans nos différents ESAT du territoire Centre et la capacité d'accueil n'est pas loin d'être atteint. De nombreux dossiers ont été entamés, et l'autodétermination ainsi que le sujet des personnes handicapées vieillissantes (PHV) sont parmi les priorités de l'association.

Les faits marquants

Dans l'année

Les évaluations externes, diligentées par la Haute Autorité de Santé (HAS), de plusieurs établissements du territoire centre ont eu lieu au cours de 2025 et les résultats sont plutôt très satisfaisants tout en laissant des marges de progrès dans l'accompagnement des personnes.

A la suite du projet associatif et des projets d'entreprise et de pôle, chaque établissement a procédé à la réécriture de son projet d'établissement, ces projets ont été analysés en CVS et en commissions de coordination et de gestion puis approuvés en Conseil d'Administration.

21 Mai et 26 Novembre

Deux réunions de la commission de coordination et de gestion. Cette commission est composée de professionnels et des administrateurs du territoire. L'objectif est de discuter du fonctionnement du territoire et d'échanger sur les dossiers en cours.

20 et 22 Mai

Journées portes ouvertes à l'ESAT de Sélestat, Colmar et Soultz, moments fort appréciés par les travailleurs des ESAT qui permettent aux parents et amis de visiter les locaux et de parler de leurs métiers. Il est à noter que certains élus ont profité de l'occasion pour venir rendre visite à nos ESAT, merci à eux.

14 Juin

Participation, avec plusieurs établissements de l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace, à la nuit du handicap organisée à Munster comme dans une quarantaine de villes en France.

Le 15 Juin

Organisation de la SoliRun's, une course à la base nautique de Colmar exclusivement réservée aux personnes en situation de handicap, un grand moment de partage entre les participants et les bénévoles.

9 Juillet

Suivi de l'avancée du projet d'habitat porté par l'association «Coeurs partagés» pour lequel l'APBA assure l'assistance aux projets et parcours de vie. Dans ce cadre, nous avons assisté à la pose de la première pierre du bâtiment à laquelle nous étions invités par Pôle Habitat Colmar.

17 Juillet

La MAS de Turckheim a été visitée par Mmes Brigitte KLINKERT et Nathalie PRUNIER, cette rencontre a donné l'occasion d'échanges intéressants et de mieux cerner les problèmes de nos structures et en particulier des MAS.

Du 6 au 12 octobre

Semaine de vente de brioches

14 Novembre

La municipalité de Colmar a organisé une réunion de restitution de toutes les actions menées en faveur de l'accessibilité. Cette réunion regroupe tout type de handicap et permet de débattre des actions d'amélioration en termes d'accessibilité à Colmar et aux environs.

21 Novembre

Inauguration et lancement de la production de la Conserverie des Papillons de l'ESAT de Sélestat.

Du 1er au 7 décembre

Participation de l'ESAT au marché de Noël de Colmar. Un stand a été mis en place et les professionnels, les bénévoles et les personnes en situation de handicap se sont mobilisés pour vendre les productions de nos ESAT.

Territoire Nord



Vice-Président :
Jean-Pierre SERBONT

L'année 2025 a été particulièrement dense et structurante pour notre association. Elle a été marquée à la fois par d'importants travaux internes — réécriture des projets d'établissement, évaluations externes, évolution des statuts, du règlement intérieur — auxquels se sont ajoutées de nombreuses actions menées sur notre territoire. Je souhaite ici mettre en lumière les temps forts qui témoignent du dynamisme de nos bassins de vie et de l'engagement de toutes et tous : personnes accompagnées, proches et professionnels.

Les faits marquants

Vie associative

Plusieurs opérations de solidarité ont rythmé la vie associative. L'opération brioches a permis la vente de 3 770 unités sur notre territoire, générant 13 700 € de bénéfice dont les deux tiers seront reversés à nos établissements et services. La vente de chocolats et de thés, organisée à Duttlenheim, a également connu une belle mobilisation avec 5 226 € de bénéfices. La campagne de soutien via la boutique solidaire de l'Unapei, menée également en fin d'année a offert une belle opportunité de soutien à notre Association avec 25 % du montant des achats reversés à l'APBA. Par ailleurs, les cafés-rencontres de l'ESAT de Haguenau ont constitué des espaces conviviaux favorisant les échanges entre les familles.



Je remercie chaleureusement les personnes accompagnées, leurs proches ainsi que l'ensemble des professionnels pour leur engagement et leur investissement tout au long de l'année 2025. C'est ensemble que nous construirons un avenir toujours plus inclusif et porteur d'espoir.

Relations avec l'extérieur

L'association a poursuivi et renforcé ses partenariats avec les acteurs du territoire.

Elle a notamment participé à la journée mondiale de la trisomie 21, organisée le 21 mars par le club de tennis de table de Haguenau-Wissembourg, placée sous le thème de l'inclusion par le sport. Le 13 juin, l'ESAT de Haguenau a accueilli Monsieur THIEBAUT, député de la 9ème circonscription. L'année a également été marquée par la participation en juillet à la CIAPH (Commission Intercommunale d'Accessibilité pour les Personnes Handicapées), par le renouvellement du mandat d'un administrateur au Conseil de surveillance de l'EPSAN, ainsi que par notre présence à l'Assemblée Générale de l'APEDI Alsace (Association de parents, de personnes handicapées intellectuelles et de leurs amis) le 28 juin.

Établissements et services

Les réunions des Conseils de la Vie Sociale (CVS) ont constitué des temps essentiels d'échanges entre familles, professionnels et personnes accompagnées. Des réunions d'information thématiques ont également été proposées aux familles, favorisant une meilleure compréhension des dispositifs et des évolutions en cours.

De nombreux événements ont rythmé l'année : les portes ouvertes dans les ESAT en mai, la célébration des 20 ans de la MAS de Lingolsheim en septembre, le Trophée Alioth (grand concours culinaire) au Dôme de Mutzig en novembre, la participation au marché de Pâques, la tenue de chalets solidaires sur les marchés de Noël et les fêtes de Noël dans les établissements avec remise des médailles du travail.

La reconnaissance internationale du livre de recettes publié fin octobre par le restaurant l'initiative de l'ESAT de Haguenau a été un moment de grande fierté. Cet ouvrage a été récompensé à Riyad en Arabie Saoudite du prix *Gourmand World Cookbook Awards* dans deux catégories; *Meilleur livre d'équipe au monde* et *Meilleur livre caritatif*.



Les Associations "Filles"



M.A.L.I.C.E.S.

Président : **André BROCKER**
Mouvement Animation Loisirs
Insertion par la Culture et le Sport

76
adhérents



L'exercice 2024 2025 a été marqué à la fois par la continuité des activités de l'association et par des moments plus difficiles. Notre association a en effet eu l'immense tristesse de perdre trois de ses plus fidèles membres au cours de l'année 2025.

Sport adapté

La saison sportive s'est déroulée du 12 septembre 2024 au 26 juin 2025. Elle a permis à 11 sportives et sportifs de participer à 33 séances de gymnastique adaptée, animées par Charlyne, de la société Activ' Sport.

Une subvention de l'APBA a permis de réduire le coût de ces séances, rendant ainsi l'activité plus accessible aux adhérents. Ces séances ont contribué au bien être physique et au maintien du lien social entre les participants.

Événement marquant de l'année

La journée festive organisée à l'occasion de l'Assemblée Générale Ordinaire, au Hall des Pêcheurs à Reichshoffen, a rencontré un franc succès.

Dans une ambiance chaleureuse et conviviale, bonne humeur et plaisirs de la table étaient au rendez-vous. Les talents cachés des participantes et participants ont pu s'exprimer sur la piste de danse, portés par une ambiance musicale variée et entraînante.

Les heureux gagnants du jeu « Les dés en folie » sont repartis avec des lots surprises, contribuant à la réussite de cette journée appréciée de tous.



Le Conseil d'Administration adresse ses sincères remerciements à l'ensemble des personnes ayant contribué au bon fonctionnement de l'association, ainsi qu'à l'APBA, pour son soutien financier et à la Ville de Haguenau, pour la mise à disposition d'une salle de sport à "La Maison des Sports".

A.S.C.E.T.H.

Présidente : **Marie-Paule HEITZ**
Association Sportive et Culturelle de l'Entreprise
pour Travailleurs Handicapés

259
adhérents dont 29 licenciés sportifs

17
bénévoles
réguliers



Félicitations aux sportifs et merci aux bénévoles pour leurs engagements !

Pôle Sportif

Nous avons continué à proposer des activités sportives : foot, pétanque, tennis de table et avons participé à de nombreux championnats tant départementaux, qu'interdépartementaux, régionaux et nationaux nécessitant de nombreux déplacements.

Pôle Cultures et Loisirs

11 sorties diverses – concerts, diners dansants – pour les personnes accueillies en foyer ou vivants en autonomie ou en famille.

Chaque sortie comptait une moyenne de 49 participants. Le 30 août 2025, M. FREY (bénévole) a organisé un repas paëlla au bord de l'étang de Morschwiller le Bas : 103 gourmands se sont régalés.

Compétitions

Quelques sportifs ont eu la chance de monter sur le podium :

- Championnat départemental de pétanque :**
- la doublette FREY Renaud – Jean Philippe GENSBEITEL : 3°
 - la triplète OTT Anthony – ISSNER Albert et SALINAS Consuelo : 2°

- Championnat Grand Est :**
- Une des équipes de foot s'est classée 2ème
 - HEITZ Sébastien 2ème et VIALLET Jonathan 3° au tennis de table

- Championnat de France :**
- BRINGOUX Héloïse : 3ème en tir à l'arc.

les Associations "Filles"



CASCAD

Président : **François WUNDERLICH**
Club d'Animation Sportive et Culturelle d'Accueil de Duttlenheim

175
membres

Pôle Sportif
98
membres

parmi lesquels 35 sont licenciés et participent aux différents championnats.

Pôle Culturel
77
membres

Danse : 11 personnes
Randonnée et culture : 15 personnes

Pôle Sportif

Au total, pour la saison sportive 2024-2025, CASCAD comptabilise 54 médailles et 2 coupes, toutes disciplines confondues.

RÉCAPITULATIF DES RÉSULTATS SPORTIFS 2024-2025				
DISCIPLINE	NIVEAU	PARTICIPANTS	RÉSULTATS	RÉCOMPENSES
Football / Futsal	Départemental / Régional	10	Classements 3e et 4e	2 coupes
Tennis de table	Régional	26	Rosheim	2 or, 4 argent, 1 bronze
Pétanque	Départemental / Régional	18	Illzach / Département	4 argent, 3 bronze
Natation	Départemental / Régional	17	Dachstein / Sélestat	30 or, 2 argent, 3 bronze
Natation	Championnat de France	3	Montluçon	2 or, 2 argent, 1 bronze

A.C.S.M.

Présidente : **Dominique TRANZER**
Association Culturelle et Sportive Montjoye

Un premier rappel semble important : l'ACS Montjoye ne fonctionne que grâce à l'implication réelle de bénévoles, engagés pour certain(es) depuis de nombreuses années, et donc vieillissants pour quelques-uns mais qui restent disponibles et sur lesquels nous pouvons compter. Le partenariat constructif avec l'ESAT de Colmar, la Résidence Henner, et la MAS de Turckheim permet à l'ACS Montjoye d'organiser un programme actuel diversifié, en réponse à chacun des besoins ou désirs exprimés par nos cotisants membre et/ou sportifs, à savoir :

- Un calendrier trimestriel ponctué d'événements festifs, culturels ou sportifs (inscrits à la F.F. de sport Adapté) et enrichis par notre participation à des fêtes locales
- Une participation toujours plébiscitée à la Nuit du Handicap à Munster
- Des sorties montagne qui se déclinent autour de thèmes précis : visite de la ferme aux Rennes à Gérardmer, la confiserie Bressaude à la Bresse...

- Des marches qui se terminent après l'effort, à la table de fermes auberges toujours accueillantes
- Une participation aux différents championnats de Tir à l'Arc, avec 2 médailles rapportées (argent et bronze) aux championnats de France et 6 au championnat régional
- Et notre sortie annuelle en autocar LK Tours, appréciée par tous et toutes et qui nous a amenés en 2025 en Forêt Noire, à Triberg.



Nous tenons à remercier l'Association Adapei Papillons Blancs d'Alsace, de nous soutenir pleinement, et de nous octroyer une subvention annuelle depuis plusieurs années, ce qui permet à l'ACS Montjoye d'accueillir chacun selon ses moyens et de continuer de porter des projets diversifiés. N'hésitez pas à nous rejoindre, nous comptons sur vous.

Partenaires, relations externes et représentations

L'Adapei Papillons Blancs d'Alsace s'attache à améliorer et à développer des services permettant de répondre aux besoins des personnes en situation de handicap et leurs familles mais également aux pouvoirs publics et aux entreprises.

L'association s'implique dans de nombreuses instances et réflexions afin de défendre l'accès aux droits et à la liberté de choix de la personne en situation de handicap.

Ses réalisations ont pu se concrétiser en 2025 grâce à l'implication et au soutien de nombreux partenaires qui, par leur fidélité et leur engagement, permettent à l'association de poursuivre sereinement sa mission.

À ce titre elle échange, est soutenue et / ou représentée dans de nombreux organismes ou instances tels que :

Des administrations et des services publics :

L'Agence Régionale de Santé Grand Est (ARS GE) et ses délégations territoriales du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, la CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie), la CRSA (au titre de l'Unapei Grand Est) les Préfectures et les Sous-Préfectures d'Alsace, les Centres hospitaliers alsaciens, le CDRS, les CTS 68 (Conseils Territoriaux de Santé), les CPT 68 et 67 (Communautés Psychiatriques Territoriales du Haut-Rhin et du Bas-Rhin), les PTSM 68 et 67 (Projets Territoriaux en Santé Mentale du Haut-Rhin et du Bas-Rhin), France Travail, Cap emploi, l'Éducation Nationale, Pulsy, etc.

L'ensemble des services de la Collectivité Européenne d'Alsace,

du Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie (CDCA), de la Commission exécutive de la MDPH, etc.

Des associations et acteurs du secteur social et médico-social:

l'Unapei (Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis), l'Urapei Grand Est, Alsace et Haut-Rhin, NEXEM, l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées), l'ESEIS, PRAXIS, Intégrance (au titre de l'Unapei), le CREAL, UNEA, Gen'Inclusive, le CRA Alsace (Centre Ressource Autisme), le CRPGE (Centre de Ressources Polyhandicap Grand Est), le RAPH 68 (Réseau pour l'Autonomie des Personnes en situation de Handicap du Haut-Rhin).

Des communes et collectivités locales :

L'association participe aux travaux des CCAS de différentes villes du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ainsi qu'à la Commission accessibilité de la ville de Mulhouse, celle de la Communauté d'Agglomération m2A, et de la Communauté d'Agglomération de Haguenau. En 2025, les communes de Bantzenheim, Blodelsheim, Buhl, Dannemarie, Entzheim, Fessenheim, Habsheim, Ingersheim, Petit Landau, Pulversheim, Wahlbach ont soutenu l'association par le versement de subventions.

Des associations et des entreprises locales :

Les associations membres du réseau Unapei, Adèle de Glau-bitz, l'ARSEA, Sinclair, Alister, APF, Arahm, Le Phare, les PEPS, Tournesols, l'UDAF 68, l'Association Tutélaire d'Alsace, Centrapro, l'ASCETH, CASCAD, l'ACS MONTJOYE et MALICES, l'association Tennis de table de Haguenau Wissembourg, la CCI, le MEDEF, le Groupe KS, ACESI, LCR, Tous Compétents Alsace.

- Et avec le concours précieux, le plus souvent financier, de fondations de clubs services (Lions, Rotary, Kiwanis) et de nombreux donateurs.



Cette liste n'est pas exhaustive mais illustre la richesse et la variété des partenariats qui nourrissent la vie de l'association. Que les chevilles ouvrières de ces collaborations, toujours plus nombreuses, en soient vivement remerciées et que les partenaires trouvent ici l'expression de notre chaleureuse reconnaissance.

2

Les Établissements et Services





Pôle Enfance Éducation

Le mot de **Linda LEDUC**

Directrice du Pôle Enfance Éducation



“ Cette année dense, faite de défis et de belles réussites, témoigne d'un pôle mobilisé qui sait répondre avec agilité ”

L'année 2025 a été une année exceptionnelle pour le Pôle Enfance Éducation avec la concrétisation de nombreux projets structurants.

L'obtention de 62 places supplémentaires dans le cadre de l'AMI 50 000 solutions a permis de répondre à l'augmentation constante des besoins, tout en renforçant nos missions. Cette extension s'est accompagnée d'une campagne de recrutement indispensable pour la mise en œuvre de ces nouveaux projets.

Le pôle a poursuivi sa stratégie d'inclusion, en consolidant son rôle d'appui ressources auprès des professionnels de droit commun. L'obtention des Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS) portés par l'EMAS, illustre notre volonté d'élargir l'accompagnement proposé et de renforcer les coopérations avec l'Éducation Nationale, ainsi qu'avec nos partenaires des ITEP. Par ailleurs, une nouvelle offre inclusive a vu le jour avec l'ouverture d'une Unité d'Enseignement Externalisée (UEE) en lycée, permettant à des jeunes de l'IMPRO d'accéder à de nouvelles perspectives de formation et de découvertes professionnelles.

Les nouvelles antennes IMPRO de Didenheim et Soultz s'inscrivent dans cette même logique : proposer des environnements modernes, adaptés, et tournés vers l'autonomie, la citoyenneté des jeunes et l'exercice de leur autodétermination.

L'année 2025 a aussi été celle de l'écriture des projets d'établissements et de services, qui renouvellent notre cadre et affirment nos orientations. Elle a également été celle de la finalisation des évaluations externes, avec des résultats positifs soulignant la qualité de

nos accompagnements et le respect des droits des personnes.

En avril et mai, l'ensemble du pôle s'est mobilisé dans le cadre de la Coupe Serafin, un enjeu fort pour nos futures dotations budgétaires.

Durant l'année, le pôle a également dû faire face à une crise dans le domaine du transport. La fermeture simultanée de deux prestataires a obligé les équipes à identifier en urgence de nouvelles solutions. Cette situation, associée malheureusement à une hausse notable des tarifs, a été gérée avec une grande réactivité afin d'assurer la continuité des accompagnements.

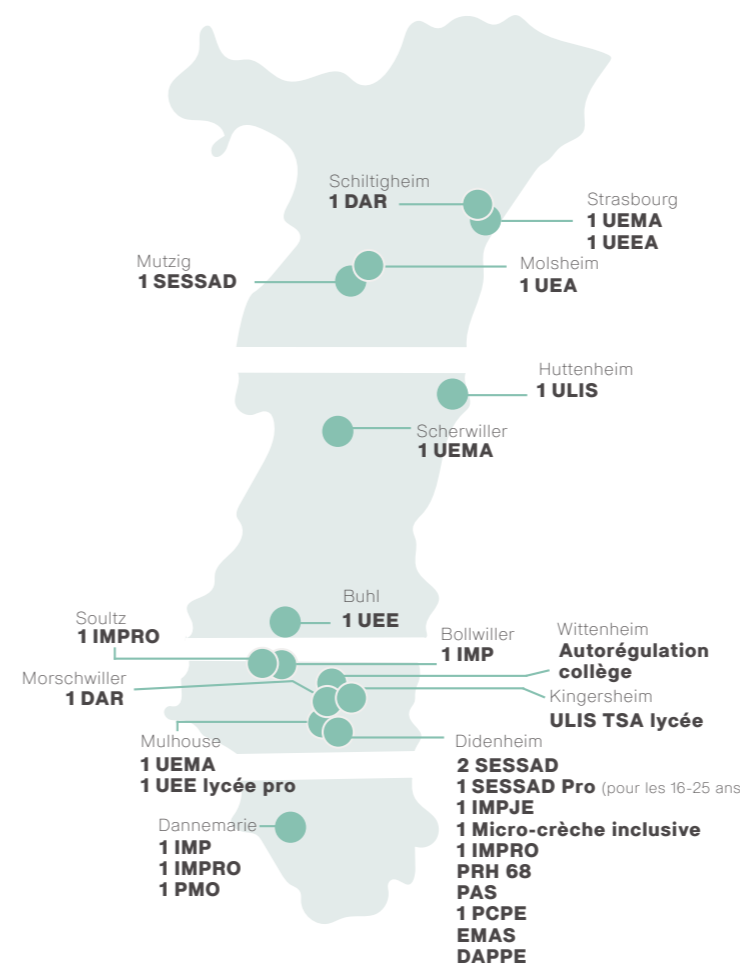
Sur le plan stratégique, l'obtention de financements dédiés au déploiement des Dispositifs Intégrés engage le pôle dans une transformation profonde. Cette évolution majeure, qui s'étendra jusqu'en 2028, nous invite à repenser nos pratiques, à accompagner les équipes dans le travail de conduite du changement et à réinventer notre manière de coopérer à l'échelle territoriale.

Cette année dense, faite de défis et de belles réussites, témoigne d'un pôle mobilisé qui sait répondre avec agilité aux besoins sur les deux départements.

Je souhaite remercier l'ensemble des professionnels pour leur engagement quotidien, qui nous permet de porter avec force notre mission et de construire des parcours plus fluides, plus inclusifs et mieux adaptés aux besoins des enfants et des familles que nous accompagnons.

Présentation & Chiffres clés

Le pôle Enfance Éducation regroupe, dans le Bas-Rhin et le Haut-Rhin, 30 établissements, services et dispositifs visant à accueillir, soutenir et accompagner des enfants, adolescents et jeunes adultes avec troubles neurodéveloppementaux et plus particulièrement avec une déficience intellectuelle, un polyhandicap et/ou des troubles du spectre de l'autisme.



738

ENFANTS, ADOLESCENTS ET JEUNES ADULTES ACCOMPAGNÉS



511 PLACES AUTORISÉES dont 1 en place d'accueil temporaire



294 ADMISSIONS



188 SORTIES



248 PROFESSIONNELS EN PERSONNE PHYSIQUE

212 PROFESSIONNELS EN ETP



- + 2 plateformes pour enfants porteurs de TSA (1 dans le 68 et 1 dans le 67)
- + 1 pôle de compétences et de prestations externalisées pour le 68 (PCPE)
- + 1 Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation pour le 68
- + 1 Dispositif d'Appui aux Professionnels de la Protection de l'Enfance (DAPPE) pour le 68

En 2025, nous constatons un taux moyen d'inclusion à l'école en milieu ordinaire de 58% des enfants accueillis sur l'ensemble des établissements et services du pôle, soit une augmentation de 20,6% par rapport à 2024. D'autre part, le pôle s'est inscrit de façon significative en 2025 en apportant des réponses aux situations complexes à la demande de la MDPH et de l'ARS dans le cadre de la démarche Réponses Accompagnées Pour Tous (RAPT) au sein des IME et en collaborant avec la MDPH pour des situations faisant l'objet d'un Plan d'Accompagnement Global (PAG).

Les faits marquants

Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) et Appel à Candidature (AAC)

En 2025, le Pôle Enfance-Education a répondu à 9 Appels à Manifestation d'Intérêt (AMI) lancé par l'ARS Grand Est dans le cadre du plan 50 000 solutions. L'ensemble des projets retenus représente une étape stratégique importante et confirme la place du Pôle Enfance Éducation comme acteur structurant de l'accompagnement des publics en situation de handicap en Alsace.

- Le **DAPPE 68** a obtenu l'autorisation d'ouvrir 10 places supplémentaires, renforçant son action auprès des enfants confiés à la protection de l'enfance.
- Le **SESSAD Autisme 68** bénéficie de deux extensions : 10 places supplémentaires, ainsi que la création de 10 places dédiées à l'autorégulation au collège.
- Le **SESSAD 67** voit ses moyens renforcés via trois projets obtenus : un soutien financier à l'ULIS d'Uttenheim, 10 places supplémentaires et l'ouverture d'une Unité d'Enseignement Élémentaire Autisme (UEEA) sur le secteur de l'Elsau.
- **L'IMP de Bollwiller** obtient la création d'une ULIS TSA renforcée (10 places), contribuant à diversifier les parcours inclusifs.
- **L'Équipe Mobile d'Appui à la Scolarité (EMAS)** voit son rôle consolidé grâce à l'obtention de 13 Pôles d'Appui à la Scolarisation (PAS), une avancée forte pour l'appui aux établissements scolaires.

Au total, 8 projets sur 9 ont été retenus, aboutissant à la création de **62 places supplémentaires pour un budget global de 2 516 000 €**.

Au-delà de ces chiffres, c'est surtout l'opportunité et la fierté de proposer des projets adaptés aux besoins des enfants, centrés sur la dimension inclusive et le développement de l'appui-ressources qui sont ici soutenus et reconnus par notre financeur. Ces nouveaux services ont entraîné le recrutement

d'une trentaine de professionnels et permis l'accueil de plus de **60 enfants supplémentaires**.

- Le **DAPPE** : augmentation du nombre de situations accompagnées simultanément à destination des professionnels de la protection de l'enfance : 10 places supplémentaires
- Le **SESSAD Autisme 68** : l'ouverture de l'Autorégulation au collège de Wittenheim avec l'accompagnement de 8 adolescents par une équipe de 5 professionnels recrutés courant de l'été. De plus, les 10 places supplémentaires pour le SESSAD ont été accompagnées d'une réorganisation du SESSAD ABA en SESSAD Autisme. Le service ne pratique plus uniquement la méthode ABA. Il se diversifie afin d'accompagner des profils d'enfants plus déficitaires sur une tranche d'âge plus élargie.
- Le **Dispositif SESSAD TSA 67** : au regard de sa liste d'attente de plus de 200 enfants s'est vu augmenter son agrément. Par ailleurs, un ajustement financier octroyé pour l'ULIS d'Uttenheim permet enfin de financer le poste d'éducatrice spécialisée en place depuis l'été.
- **L'EMAS** : a ouvert 6 PAS en septembre. 11 autres ont été ouverts par nos partenaires des Equipes Mobiles Ressources (EMR), St Jacques et La Forge. Le recrutement de 6 éducateurs spécialisés constituant un binôme avec un coordonnateur de l'Education Nationale a été réalisé avant les vacances d'été. Le chef de service a également contribué au recrutement des enseignants coordonnateurs. Par ailleurs, le recrutement de l'équipe du plateau technique, composée de professionnels paramédicaux et d'un assistant de service social se poursuit encore.

Le partenariat avec l'Education Nationale et les partenaires médico-sociaux est de grande qualité. Les enjeux autour de ce projet sont à la hauteur du budget investi par l'ARS et l'Education Nationale. L'IMP de Bollwiller ouvrira l'ULIS TSA renforcée à Kingersheim en avril 2026.

Coupe Serafin

Du 24 mars au 4 avril 2025, l'ensemble des établissements et services du pôle ont participé à une phase préparatoire au déploiement de SERAFIN-PH. Cette réforme structurelle vise à moderniser le financement du médico-social, en passant d'une logique fondée sur les dotations historiques à une logique centrée sur les besoins et parcours des personnes en situation de handicap.

Les objectifs de la CNSA pour cette réforme sont :

- Rendre les **financements plus équitables**, en les reliant réellement aux besoins des personnes accompagnées et aux modalités d'accompagnement des ESMS.
- **Soutenir les parcours de vie**, en favorisant des réponses plus souples, inclusives et adaptées aux besoins réels.
- Rendre le **système plus lisible** pour tous : professionnels, familles, financeurs.

“ Cette réforme structurelle vise à moderniser le financement du médico-social [...] centrée sur les besoins et parcours des personnes en situation de handicap ”



Un changement des prestataires de transport

Au cours de l'année 2025, les deux prestataires qui assuraient les transports pour les établissements du pôle Enfance ont connu des défaillances financières majeures entraînant la liquidation de leurs sociétés respectives. L'IME de Dannemarie, Les IMPROs de Sultz et Didenheim, l'IMP pour jeunes enfants de Didenheim, ainsi que l'IMP de Bollwiller ont ainsi dû gérer des crises de transports afin de maintenir l'accompagnement au sein des structures avant que de nouveaux prestataires ne soient trouvés à l'issue des appels d'offres.



IME (Dannemarie)

Les faits marquants

Développement de l'offre de scolarité inclusive

Le Pôle Enfance Education travaille activement au développement de la scolarité Inclusive, sous toutes ses formes, pour toutes les tranches d'âge et sur tout le territoire. Afin de le rendre efficient et concret, **de nombreux contacts sont mis en œuvre avec l'Education Nationale, l'ARS, la MDPH et certaines communes pour développer la scolarité partagée**, ouvrir de nouvelles unités d'enseignement externalisées, voire créer un « IME à l'école ». C'est ainsi qu'une UEE rattachée à

l'IMPro de Didenheim a vu le jour au lycée professionnel du Rebberg à Mulhouse à la rentrée de septembre 2025. Un projet de scolarité inclusive ambitieux est également en cours de réflexion sur le territoire sundgauvien : ce dernier va débiter par l'ouverture de deux UEE en école élémentaire et en collège à la rentrée 2026. L'établissement étudie également l'opportunité d'ouvrir un « IME à l'école », ainsi qu'une UEE en lycée dans les années qui viennent.



IME (Dannemarie)



IME (Dannemarie)

Le Pôle Ressources Handicap 68 (PRH 68)

À la suite d'un appel à projet remporté avec les associations SINCLAIR et AU FIL DE LA VIE, le pôle Enfance a participé à la création du PRH 68. **Trois professionnels, dont une éducatrice de jeunes enfants de l'APBA, interviennent auprès des professionnels de l'enfance dans le milieu ordinaire** (établissements d'accueil de jeunes enfants, assistantes maternelles, périscolaires et accueils de loisirs...) afin de les accompagner lorsqu'un handicap est suspecté ou avéré. Des temps d'observations sont alors organisés au sein des structures afin d'émettre des préconisations d'accompagnement et peuvent être complétés par des temps de sensibilisations des équipes, ainsi que des immersions au sein de notre micro-crèche *La colline aux papillons*. Cette première année de fonctionnement fût riche et au-delà des ambitions posées puisque plus de 500 professionnels de 53 structures réparties dans l'ensemble du Haut-Rhin ont pu bénéficier d'un accompagnement, au profit de 87 situations d'enfants.



PRH 68, outils



IMPJE



Zoom sur l'ouverture des IMPros de Didenheim et Soultz

L'année 2025 a été marquée par l'aboutissement d'un projet initié il y a plusieurs années avec l'inauguration des IMPros de Didenheim et Soultz le 6 octobre 2025. À l'issue du déménagement réalisé durant la période de fermeture estivale, les jeunes ont ainsi pu réaliser leur rentrée dans des nouveaux locaux disposant de champs d'accompagnement spécifiquement dédiés.



IMPro Didenheim

Le site de Didenheim est dédié à la préprofessionnalisation et a développé une offre d'accompagnement composée de temps d'apprentissage métier au sein de l'IMPRO et complété par des temps d'immersion en ESAT et en milieu ordinaire.

IMPro Soultz

Le site de Soultz est dédié à un public qui sera ensuite orienté en Service d'Accueil de jour ou en Maison d'Accueil Spécialisée et articule également son accompagnement autour de temps d'immersion en foyer ou en accueil de jour, ainsi que sur le champ de l'autonomie.

La réorganisation de l'accompagnement au sein de ces deux antennes s'avère efficace puisque de nombreux jeunes, dont certains maintenus au titre de l'amendement CRETON, ont pu trouver une orientation pour poursuivre leur parcours dans le secteur adulte.



IMPro Didenheim



IMPro Soultz

Zoom sur les Pôles d'Appui à la Scolarité

Dans le cadre de l'Appel à Manifestation d'Intérêt 50 000 solutions, porté conjointement par l'ARS et l'Éducation Nationale, le Haut-Rhin sera doté de **29 Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS) d'ici septembre 2026**.

L'ARS a confié la mise en œuvre du projet à l'APBA, via l'EMAS, en coordination avec les Équipes Mobiles Ressources des ITEP. Une répartition territoriale des PAS a été établie en partenariat avec l'ITEP Saint-Jacques et CARITAS l'ITEP La Forge.



Les Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS)

Les PAS constituent un service de proximité visant à soutenir les élèves, leurs familles et les professionnels. Ils proposent : accueil des familles, appui aux professionnels, coopération École/Famille/Médico-social, des réponses rapides, coordination des AESH.

L'équipe du PAS est composée d'un coordonnateur PAS (Éducation Nationale), un éducateur spécialisé (médico-social), une AESH référente (selon besoins)

Par ailleurs, chaque PAS sera complété par 3 plateaux techniques (1 par organisme gestionnaire) médico-social : une équipe pluridisciplinaire composée selon les besoins répertoriés sur les territoires d'ergothérapeute, assistante sociale, psychologue etc...

Le financement est fixé à 120 000 € par PAS, soit un montant total d'environ 3,5 M€, réparti entre les opérateurs selon le nombre de PAS portés soit :

- Le DITEP Saint-Jacques : 8 PAS (secteur Sud + couronne mulhousienne) dont 3 en 2025
- Le DITEP La Forge : 8 PAS (secteur Nord) tous ouverts en 2025
- L'EMAS : 13 PAS (centre-ouest et Mulhouse) dont 6 en 2025 et 7 en 2026.



IME (Dannemarie)



Pour 2026

PÔLE ENFANCE ÉDUCATION

La poursuite de l'ouverture des Pôles d'Appui à la Scolarité pour la rentrée 2026

À la rentrée de septembre, l'EMAS, sous couvert de l'obtention des financements prévus dans l'enveloppe des AMI 50000 solutions, finalisera l'ouverture de 7 PAS supplémentaires sur la couronne Mulhousienne. Nos partenaires du DITEP St Jacques devraient également en ouvrir 5. Au total, ces 12 PAS finaliseraient l'objectif des 29 à ouvrir sur le département Haut-Rhinois.



UEMA Mulhouse à Cigoland

Ingénierie et Préparation du Dispositif Intégré Handicap

Fin 2025, le pôle a obtenu un financement supplémentaire de l'ARS pour préparer le déploiement des Dispositifs Intégrés. Cette nouvelle organisation doit favoriser la continuité des parcours des personnes en situation de handicap en renforçant la coordination entre acteurs, sociaux, éducatifs et droits communs. Le décret du 5 juillet 2024 précise les modalités de fonctionnement des ESMS enfance en dispositif intégré, afin de fluidifier les transitions entre les accompagnements et d'améliorer la qualité de prise en charge. Ce projet implique une réflexion de fond, une conduite du changement importante pour les équipes et une mise en œuvre progressive avec une ouverture prévue en 2028.

Serafin-PH suite

Dans l'objectif d'une convergence tarifaire nationale des établissements et services accompagnant des enfants, le projet Serafin-PH se poursuivra en 2026. Une enquête courant du mois de mai devrait conduire à définir le budget que percevra chaque établissement d'ici 2027/2030.



IME (Dannemarie)



DAR (Schiltigheim)



IME (Dannemarie)



Séance éducative au collège (Wittenheim)



SESSAD Autisme



IME (Dannemarie)



Pôles Accueil Spécialisé et Hébergement & Accompagnement

Le mot de **Véronique GIOT**

Directrice des Pôles Accueil Spécialisé et Hébergement & Accompagnement



“ L’année 2025 confirme la volonté de garantir un environnement toujours plus adapté et épanouissant ”

Incontestablement, l’année 2025 aura été marquée à la fois par les évaluations HAS et par la réécriture des projets d’établissements et de services. Ces étapes obligatoires dans le fonctionnement des ESMS ont créé une mobilisation remarquable des directions, des équipes, des personnes accompagnées et des familles. Les évaluations HAS ont souligné la qualité de notre accompagnement, mettant en avant l’engagement des professionnels, ainsi que l’importance de l’accompagnement individualisé proposé au sein des établissements et services des Pôles. La réécriture des projets d’établissements et de services a permis à l’ensemble des parties prenantes associées à cet exercice de poser l’organisation et l’accompagnement actuels et de se projeter à cinq ans en prenant en compte les nouveaux projets associés à la transformation de l’offre.

En effet, la transformation de l’offre et la projection vers de nouveaux types d’accompagnement ont aussi été le fil directeur de cette année 2025. Entre vision stratégique et prospective, de nombreux projets d’importance ont été déposés auprès de nos financeurs et certains ont été retenus. Ainsi, en ce qui concerne le Pôle Hébergement & Accompagnement, cinq notes d’opportunité ont été déposées auprès de la CeA. Ces projets ont pour objectif d’enrichir l’offre pour un public plus large tel que les Jeunes Creton, les personnes handicapées vieillissantes et les travailleurs encore en activité. En parallèle, le Pôle Accueil Spécialisé a obtenu trois réponses positives aux projets AMI déposés en décembre 2024. Ces nouveaux projets proposent une nouvelle offre mobile sur le Bas-Rhin à destination de

personnes TSA, vieillissantes ou dépendantes n’ayant pas de solution ou pour lesquelles la solution est devenue inadaptée.

Résolument orientés vers l’inclusion et l’ouverture, les établissements et services des Pôles ont poursuivi le développement de partenariats de proximité et en milieu ordinaire, aussi bien pour les jeunes travailleurs, les personnes accompagnées lourdement dépendantes que pour les plus vieillissantes, en nombre important sur nos différents foyers et services.

Les établissements et services des Pôles ont poursuivi leur engagement auprès des personnes accompagnées, dans un contexte marqué par de fortes tensions en ressources humaines. Alors que ces dernières années, ces fortes tensions RH étaient limitées à quelques établissements en zone urbaine. Désormais, l’ensemble des secteurs géographiques est touché par le manque de candidats.

Enfin, l’année a également été rythmée par la poursuite de l’accompagnement à l’autodétermination pour les personnes accompagnées et par le déploiement harmonisé de notre logiciel métier Istya Parcours.

Par les évaluations, la réécriture des projets d’établissements et de services et les nombreux projets déposés, l’année 2025 confirme la volonté des Pôles d’améliorer l’accompagnement, afin de garantir un environnement toujours plus adapté et épanouissant pour les personnes accompagnées.



MAS Turckheim



Présentation

Accueil spécialisé

Avec 5 établissements d'internat et 5 services d'accueil de jour sur le territoire alsacien, le Pôle propose au total :

- 186 places au titre des internats, dont 5 en accueil temporaire
- 92 places en service d'accueil de jour, dont 2 en accueil temporaire.

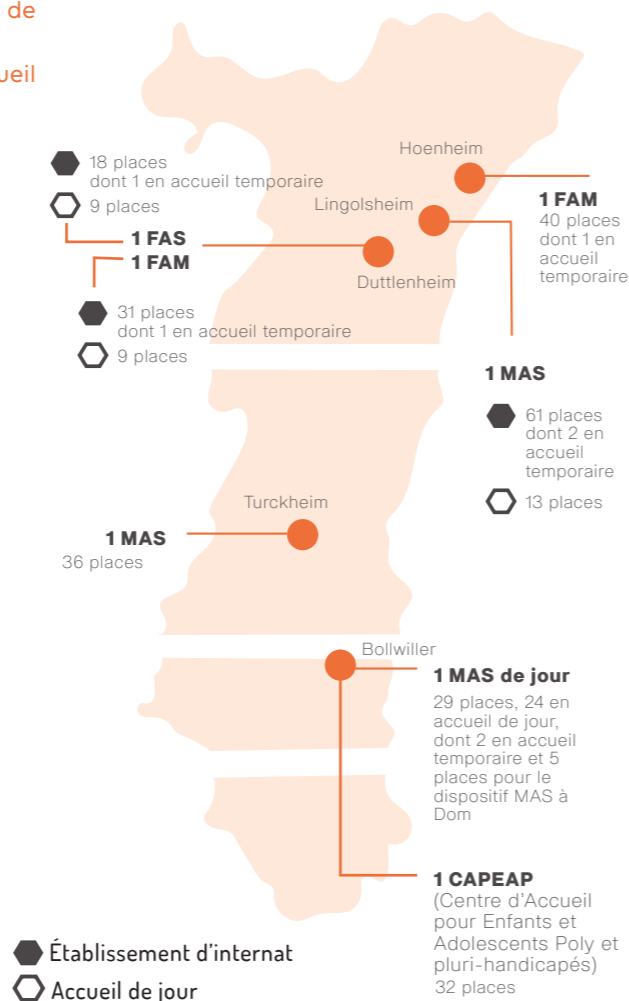
L'objectif du Pôle est de proposer un accompagnement sécurisé au travers de :

- l'harmonisation des pratiques professionnelles conformes aux normes réglementaires ; la stratégie du circuit du médicament est définie et évaluée, de nombreuses procédures liées aux soins sont mises en place et suivies
- l'accompagnement à la santé : pour cela une attention particulière est portée aux activités de soins préventifs. Les nombreux suivis médicaux, les dépistages « cancer », la prise en compte de la douleur en sont l'illustration.

Enfin, malgré l'état de dépendance et les difficultés de communication, l'objectif du Pôle est de proposer aux personnes accueillies un accompagnement permettant une vie épanouissante qui passe par la prise en compte de la parole des personnes accueillies. Pour cela, l'accompagnement à l'autodétermination et la triple expertises usager / famille / professionnels sont déterminants pour accueillir, définir les besoins et attentes des personnes accompagnées et de leurs familles.

Public accompagné

Pour la majorité des personnes, l'accompagnement est permanent et demande une attention particulière en raison de la dépendance physique persistante voire évolutive et de l'altération complexe de l'état général. Il nécessite des compétences et des techniques spécialisées pour garantir une prise en charge adaptée et individualisée aux besoins. Le Pôle propose à la fois un accompagnement éducatif au quotidien combiné à une prise en charge soignante et médicalisée. Ainsi les équipes sont pluridisciplinaires et composées d'éducateurs spécialisés et d'accompagnants éducatifs et sociaux, complétées par la présence renforcée d'aides-soignants, d'infirmiers, de médecins, de kinésithérapeutes, voire d'ergothérapeutes



et de psychomotriciens selon les établissements. Le Pôle compte une équipe de direction composée de 3 directrices déléguées de Pôle et d'1 directrice de soins qui intervient également au sein du Pôle Hébergement & Accompagnement.

Seul le CAPEAP accompagne des enfants et adolescents polyhandicapés. Le reste des établissements prend en charge des adultes de tous âges porteurs de handicap mental, poly pluri-handicapés ou présentant des troubles du spectre autistique.

Chiffres clés

Accueil spécialisé

• Entre 2024 et 2025, le nombre de personnes accompagnées progresse de 5,3% contre 4,5 % en 2024. Cette augmentation s'explique par la hausse du nombre de personnes ayant bénéficié d'un accueil temporaire qui a progressé de façon significative entre 2024 et 2025 passant de 31 à 43 bénéficiaires (+38%) et de 730 jours à 868 jours (+19%). En revanche, le séjour moyen d'un accueil temporaire diminue passant de 23 jours en 2024 à 20 jours en 2025.

• Le nombre de places est stable. Les admissions pour accueil temporaire ont doublé d'une année sur l'autre, passant de 15 à 36 personnes ayant bénéficié au moins une fois d'une période d'accueil temporaire.

• Les sorties ont progressé de 33%. Elles s'expliquent essentiellement par des réorientations en foyers médicalisés renforcés (de FAM en MAS) et par des décès au sein de nos foyers médicalisés.

• Le nombre de professionnels a diminué de 3,8 % entre 2024 et 2025, passant de 314 professionnels à 302 à fin décembre 2025. Cette diminution s'explique essentiellement par la baisse du nombre de CDD auxquels les établissements ont eu recours, pour remplacer les professionnels titulaires absents ou pour des postes vacants non pourvus.

337

PERSONNES ACCOMPAGNÉES



278 PLACES AUTORISÉES
dont 7 en place d'accueil temporaire



36 ADMISSIONS



24 SORTIES



302

PROFESSIONNELS EN PERSONNE PHYSIQUE

280

PROFESSIONNELS EN ETP

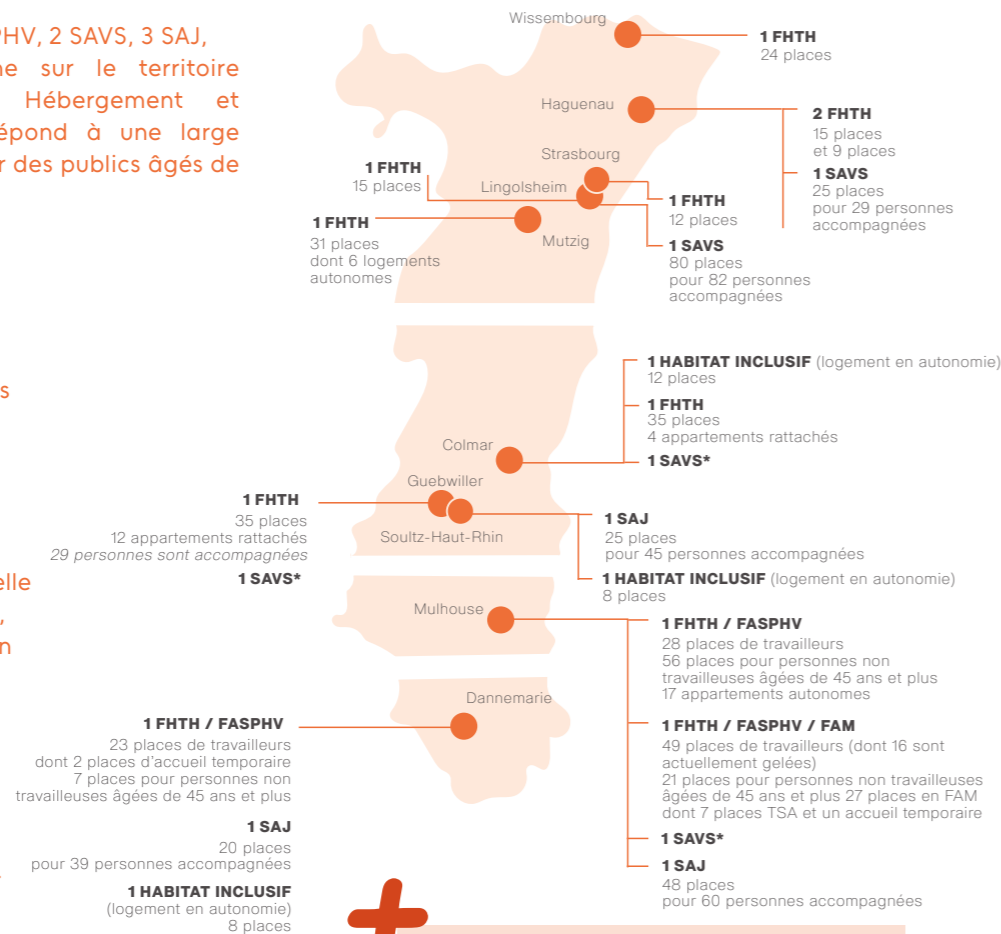


Présentation

Hébergement et Accompagnement

Avec 11 FHTH, 3 FASPHV, 2 SAVS, 3 SAJ, un SAMSAH autisme sur le territoire alsacien, le Pôle Hébergement et Accompagnement répond à une large offre de services pour des publics âgés de 20 à 70 et plus.

L'objectif du Pôle est de proposer un hébergement et un accompagnement adaptés à travers des actions de soutien et d'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne, la promotion de l'autonomie individuelle et responsabilisation, la santé, la promotion de la vie sociale et citoyenne, l'accès à la culture et au sport, ainsi que la sensibilisation à la démarche d'autodétermination.



* Le SAVS Colmar, Guebwiller et Mulhouse dispose d'un agrément de 85 places, pour 127 personnes accompagnées.

Le SAMSAH autisme du Haut-Rhin qui dispose d'un agrément de 40 places, pour une file active de 72 personnes accompagnées cette année. Parmi ces personnes, 60 sont porteuses de TSA sans déficiences intellectuelles, 19 avec déficiences.

Public accompagné

La pluralité du public implique de s'adapter aux besoins spécifiques de chacun, avec une réponse aussi personnalisée que possible.

Le Pôle Hébergement et Accompagnement doit s'adapter aux exigences et aux attentes nouvelles d'un jeune public (nés entre 1980 et 2010) dont la seule valeur travail ne suffit plus à les motiver. Leurs modes de communication impliquent une plus grande utilisation du numérique afin de mieux interagir avec eux.

Il doit faire face au vieillissement de la population et orienter ses accompagnements vers des gestes plus spécialisés de la vie quotidienne. Cela implique le déploiement d'un réseau de partenaires spécialisés dans la prise en compte de la spécificité d'un public porteur de troubles du

neurodéveloppement et vieillissant, aussi bien en milieu urbain que rural ; s'adapter à la désertification médicale et enfin œuvrer à la création et au développement de partenariats avec des établissements médicalisés de type EHPAD.

Enfin, son offre de services s'ouvre vers le domicile autour de différents axes tels que l'accompagnement vers l'emploi, le logement, la parentalité, la santé, l'aide dans les démarches administratives en toile de fond pour l'ensemble des interventions. La spécificité d'un public TSA, avec ou sans déficience intellectuelle, verbal ou non verbal implique de spécialiser les professionnels afin de les former à de nouveaux outils et à de nouvelles modalités d'accompagnement.

Chiffres clés

Hébergement et Accompagnement

• En 2025, la file active a augmenté de 3,9 % entre 2024 et 2025

• Le nombre de personnes accueillies en accueil temporaire baisse de façon significative passant de 71 à 37 personnes. Néanmoins, le temps de séjour moyen augmente et passe de 22 jours en 2024 à 33 jours en 2025.

• L'accueil temporaire au sein du FHTH de Dannemarie (1 chambre au FATH et 1 chambre dans la partie logements autonomes) a permis d'accueillir pendant 260 jours 10 personnes, contre 216 en 2024. La baisse des accueils temporaires est notamment due aux travaux du Moulin où les chambres dédiées aux accueils temporaires ont été utilisées comme chambres tampons pour accueillir les usagers déménagés. Néanmoins des AT ont pu être maintenus pour le droit au répit ; cependant les durées en nombre de jours (10 jours / AT) sont inférieures pour un accueil de découverte ou stage (de 1 à 2 mois).

• Au Graethof, la diminution est due au fait que 2 chambres partagent une même salle de bain, ce qui limite les accueils mixtes hommes/femmes.

• Pour le FAM Cap Cornely, la chambre d'accueil temporaire du FAM a été indisponible pendant près de 3 mois pour traitement des nuisibles (punaise de lit).

• Le nombre de places autorisées a évolué de 3,3 %. Cette augmentation tient compte notamment de l'ouverture du nouvel habitat inclusif à Sultz. Le nombre de nouvelles admissions a baissé du fait de la baisse des accueils temporaires, comme expliqué ci-dessus.

• Les sorties ont progressé de 2 %. Elles s'expliquent essentiellement par des réorientations en foyers médicalisés ou EHPAD pour les travailleurs vieillissants à la retraite dans nos foyers non médicalisés et pour

884

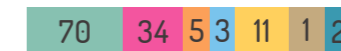
PERSONNES ACCOMPAGNÉES



783 PLACES AUTORISÉES
dont 7 en place d'accueil temporaire



126 ADMISSIONS



92 SORTIES



270

PROFESSIONNELS EN PERSONNE PHYSIQUE

237

PROFESSIONNELS EN ETP



lesquels le niveau d'accompagnement et de soin n'est plus adapté. Plusieurs décès sont également à noter dans les foyers pour travailleurs, FASPHV ou au FAM de Cap Cornely.

• On note une stabilité des professionnels en CDI et CDD d'une année sur l'autre.

Les faits marquants

La transformation de l'offre

Vers un changement progressif de modèle

En 2025, sous l'impulsion de la Direction Développement et Qualité, le Pôle poursuit une transformation de son offre afin de répondre à l'évolution des besoins des personnes accompagnées et de leurs familles, dans une logique d'inclusion, de souplesse et de personnalisation. La décision de réviser le processus PP est actée – Projet de vie et Coordination de parcours deviennent le fil conducteur du dispositif : ils garantissent une approche centrée sur la personne, structurée autour de

ses aspirations, de ses compétences et de ses besoins spécifiques. Ce processus permet une coordination renforcée entre les différents acteurs internes et externes, fluidifiant les transitions, évitant les ruptures de parcours, et sécurisant l'accompagnement dans toutes les dimensions de la vie quotidienne.



SAJ

Pôle Accueil Spécialisé : obtention de trois réponses AMI

Dans cette même dynamique, le Pôle va **développer deux équipes mobiles**, véritables leviers d'adaptation et de proximité :

- **L'Équipe Mobile PHV** (Personne Handicapée Vieillesse) interviendra en appui des établissements mais aussi directement au domicile, afin de soutenir les situations complexes, prévenir les pertes d'autonomie et proposer des ajustements personnalisés.
- **L'Équipe Mobile FAM MAS à Dom 67** accompagnera, quant à elle, les familles et les personnes accueillies avec une orientation en FAM ou en MAS, sans solution ou en rupture, avec une expertise spécifique sur l'intervention à domicile, la guidance familiale et la prévention des ruptures.

De plus, le Pôle a obtenu le complément de financement pour la **MAS d'Erstein**, ce qui a permis de lancer le concours d'architectes et, avec notre partenaire le Centre Hospitalier d'Erstein, de retenir le projet immobilier. Pour rappel, cette future MAS accueillera des personnes avec troubles psychiatriques ou TSA, nécessitant une prise en charge adaptée, en lien étroit avec la psychiatrie.

Enfin, la réflexion sur l'avenir de la **MAS de Turckheim** se poursuit avec une proposition plus adaptée et moderne afin de créer un pôle d'excellence sur le site du Centre Départemental de Repos et de Soins de Colmar (CDRS) en complément de la création de la future unité URTSA et l'offre existante du CDRS.



MAS Turckheim



MAS Turckheim

Pôle Hébergement et Accompagnement

La transformation de l'offre de service au sein du Pôle s'est traduite par le dépôt de nombreuses notes d'opportunité, auprès de la CeA :

- Reconfiguration et déménagement du **FHTH de Guebwiller**
- Extension du **SAJ de Soultz** et d'une annexe à l'ESAT de Colmar
- Création d'un **SAJ au sein des FHTH** à Lingolsheim et Haguenau
- Création de places d'internat **FAS du FHTH de Lingolsheim**

- Passage à une veille debout dans les **FHTH 67** et création de places d'internat supplémentaires
- Dégel de places à **Cap Cornely**.

La volonté est de diversifier et de compléter nos prestations et d'offrir des solutions soit à des jeunes en Amendement Creton ou issus de l'ASE, soit à des personnes vieillissantes dont l'accompagnement en FHTH devient problématique.



CAP Cornely

Les faits marquants

Les résultats des évaluations HAS

Un niveau de conformité solide, à renforcer par la mise en œuvre des actions correctives prévues dans les plans d'action



Les évaluations HAS ont mis en évidence la qualité et la maturité des démarches engagées au sein des Pôles Accueil Spécialisé et Hébergement & Accompagnement. **Les deux pôles se distinguent par une culture professionnelle solide, fondée sur le respect de la personne, la posture bienveillante et la cohérence des pratiques.** Les évaluateurs ont souligné la qualité de l'accompagnement individualisé, la pertinence des projets personnalisés et l'implication active des professionnels dans la dynamique d'amélioration continue. Les évaluations HAS ont également relevé la fiabilité

des outils institutionnels : procédures actualisées, protocoles maîtrisés, dispositifs de signalement opérationnels et COPIL DACQ (Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité) opérants. L'organisation des équipes et leur capacité à travailler en pluridisciplinarité contribuent à la qualité globale perçue. Par ailleurs, la présence de dispositifs innovants, tels que le service de coordination de parcours renforce la capacité des pôles à répondre aux situations complexes et à prévenir les ruptures.

Cependant, des axes d'amélioration ont été identifiés, principalement liés à davantage de formalisation de l'accompagnement dans Istya Parcours, la formalisation du plan de prévention et au renforcement de la participation des personnes accompagnées à l'évaluation de leur propre parcours. Ces points font déjà l'objet d'actions engagées dans les plans d'amélioration. Les établissements de Dannemarie et la MAS de Bollwiller s'organisent pour une évaluation HAS prévue en 2026.



MAS Turckheim

Un accompagnement à la santé structuré et partenarial

En 2025, la sécurisation du circuit du médicament est renforcée grâce à l'utilisation du logiciel ISTYA Parcours et une organisation infirmière optimisée, validée par les audits internes et l'évaluation HAS. Le suivi de la santé inclut prévention, dépistages, vaccinations, accompagnements aux consultations, examens et hospitalisations, tandis que la mise à jour régulière des procédures et la démarche DAMRI renforcent la maîtrise des risques et la qualité des soins.

L'année est marquée par un développement important de l'accompagnement à la santé et des partenariats hospitaliers, notamment via la signature de la **charte Romain Jacob** et la préparation du futur service **Handi Access**. La coordination du parcours santé, appuyée par les outils informatisés et de nouvelles procédures de soins, contribue à harmoniser les pratiques et à adapter l'offre à un public vieillissant. L'intensification des actions de prévention, la mobilisation pluridisciplinaire et les nombreuses consultations externes illustrent une dynamique forte et structurée, complétée par les COPIL Douleur et l'élaboration d'une trame de bilan santé.



MAS de Jour Bollwiller

“ L'intensification des actions de prévention, la mobilisation pluridisciplinaire et les nombreuses consultations externes illustrent une dynamique forte et structurée ”

L'autodétermination

L'autre socle fondamental de l'accompagnement

En 2025, l'autodétermination s'est affirmée comme un axe central de l'accompagnement au sein des deux pôles. Les équipes ont renforcé leurs pratiques afin de soutenir le pouvoir d'agir, le choix et l'expression des personnes, en cohérence avec les orientations institutionnelles et les attendus de la HAS.

L'expression des choix est renforcée par le recueil des préférences dans le cadre du processus PP et l'utilisation d'outils de communication alternative (pictogrammes, supports visuels, objets signifiants).

La promotion du pouvoir d'agir passe par des actions spécifiques autour de la prise de décision (choix vestimentaires, organisation de la journée, participation aux repas) et un accompagnement renforcé aux

transitions, en laissant place aux préférences et au consentement (possibilité de dire non, de choisir son habitat).

La montée en compétence des professionnels (formations, analyses de pratiques) et leur changement de posture sont indispensables pour permettre à la personne accompagnée de pouvoir s'exprimer. Le principe de l'accompagnement éducatif par l'autodétermination est propice aux initiatives personnelles et contribue à une meilleure prise en compte des aspirations dans le processus PP. Enfin, l'autodétermination est étroitement liée à la promotion de la bienveillance et à la prévention de la maltraitance et favorise la libération de la parole des personnes accompagnées.

Les faits marquants

Promotion de la bienveillance et prévention de la maltraitance

Les fondements de la qualité d'accompagnement

La bienveillance constitue un principe fondamental visant à garantir un accompagnement respectueux, sécurisant, individualisé et fondé sur les droits, les besoins et les préférences des personnes accompagnées.

La prévention de la maltraitance en est le corollaire : elle repose sur l'identification proactive des risques, la vigilance collective et la mise en place de dispositifs organisationnels protecteurs. Ces deux dimensions forment un socle de culture professionnelle, structurant la qualité des pratiques, la posture des professionnels et la gouvernance des établissements et services.

En 2025, la promotion de la bienveillance et de la prévention de la maltraitance a été au cœur de nos préoccupations en complétant nos outils. Ainsi, la procédure interne de prévention et de traitement des situations de maltraitance, une charte d'incitation au signalement ont été complétées par une charte Bienveillance. Ces documents de référence guident les pratiques, facilitent l'identification des situations à risque et garantissent une démarche commune. Leur utilisation est complétée par des temps d'analyse des pratiques, des formations continues centrées sur la posture professionnelle et la qualité du lien.

Chaque établissement et service a également formalisé le plan de prévention des risques de maltraitance, un outil opérationnel permettant d'identifier les zones de vulnérabilité au sein des établissements, d'analyser les facteurs organisationnels et de prioriser les actions de prévention. Cet outil facilite une vigilance collective et alimente le plan d'amélioration continue. Enfin, les cadres participent au Comité de vigilance et partagent les RETEX concernant les Plaintes et Réclamations (PR) ou les Evénements Indésirables Graves (EIG).

L'ensemble de ces outils et l'organisation posée doivent permettre de consolider une culture commune et réflexive. L'année 2026 sera consacrée à l'évaluation et au contrôle de l'utilisation des process, ainsi qu'à la mise en application des plans d'actions notamment à la suite d'une plainte, d'une réclamation ou d'un EIG par exemple. Leur vérification nécessite une démarche plurielle mêlant observations, recueils d'expression, audits, analyses de risques et pilotage structuré.



Olympiades (MAS Galilée)



CAP Cornely



Résidence Le Moulin (Mulhouse)



MAS Turckheim



CAP Cornely



CAPEAP

Des tensions RH structurelles et leurs incidences économiques

L'année 2025 confirme et accentue les tensions fortes et durables en ressources humaines qui touchent de plus en plus d'établissements, quels que soient les territoires. Les difficultés de recrutement (tant sur les métiers éducatifs que de soin), conjuguées à l'augmentation de l'absentéisme et à la concurrence accrue entre établissements, ont nécessité un recours plus important à l'intérim et aux contrats à durée déterminée afin de garantir la continuité de service et la sécurité des accompagnements. Cette situation fragilise la stabilité des équipes, pèse sur les organisations internes et mobilise fortement les professionnels et les cadres dans un contexte déjà tendu.

Sur le plan financier, ces tensions RH ont un impact direct sur les coûts d'exploitation, en particulier du fait des surcoûts liés à l'intérim et aux CDD. Elles s'inscrivent

dans un environnement économique globalement dégradé, marqué notamment par la hausse durable du coût de l'énergie, des consommables et par l'évolution des profils des personnes accompagnées tant sur le Pôle Accueil Spécialisé que sur le Pôle Hébergement et Accompagnement. Le vieillissement des publics et la complexification des situations entraînent une augmentation significative des besoins en soins, en accompagnement médicalisé et en dépenses de médicaments, contribuant mécaniquement à l'augmentation des charges de fonctionnement des établissements. Dans ce contexte, la maîtrise de l'équilibre économique des établissements est un enjeu majeur, nécessitant des arbitrages permanents tout en maintenant un niveau d'accompagnement de qualité conforme aux attentes des autorités et aux besoins des personnes accompagnées.

Accueil spécialisé

Zoom sur Les deux futures Équipes Mobiles

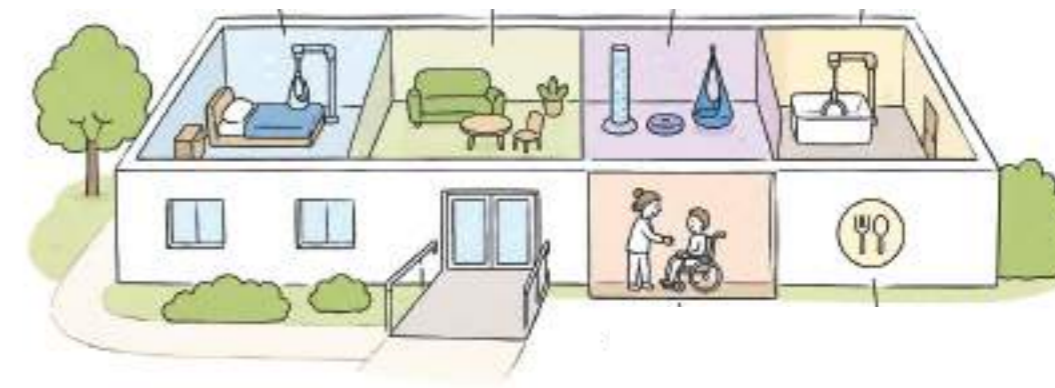
PHV 67 et Fam Mas à Dom 67



Ces équipes mobiles apportent une réponse flexible, réactive et inclusive, permettant d'**aller vers les personnes là où elles vivent et de proposer des solutions adaptées lorsque les ressources habituelles ne suffisent plus**. Ces accompagnements innovants et diversifiés s'inscrivent dans une logique de parcours, permettant des solutions ajustables, évolutives et mieux coordonnées. Les deux services seront rattachés au Pôle Accueil Spécialisé, à la direction déléguée de la MAS de Lingolsheim. L'objectif est d'ouvrir le service en septembre 2026.

Hébergement et Accompagnement

Zoom sur Le futur projet du Graethof



Le projet de reconstruction du Graethof, porté par l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace, répond à la nécessité de **transformer l'offre actuelle du FATH de Guebwiller** du fait de la vétusté des locaux et du vieillissement du public accompagné.

Sa mise en œuvre demeure conditionnée aux échanges, aux validations et aux éventuels ajustements demandés par la CeA. Ainsi, les orientations architecturales, le calibrage des places (FAS, FATH, AT) et l'organisation des parcours pourront être adaptés ou redimensionnés en fonction des retours, des scénarios étudiés et des options retenues lors des aller-retours techniques et financiers menés avec l'autorité tarifcatrice.

Le déménagement du foyer est prévu à l'horizon 2028 vers un bâtiment neuf à Issenheim et la transformation d'environ 30 places existantes en une nouvelle organisation mêlant des places FAS, FATH et deux places d'accueil temporaire, et des appartements "autonomes" permettant d'accompagner une file active d'environ 44 personnes par an.

Cette approche dynamique avec notre financeur garantit que le projet final, tout en conservant ses ambitions de modernisation, d'inclusion et de fluidité des parcours, restera aligné sur les contraintes réglementaires, budgétaires et stratégiques définies avec la CeA et l'APBA assurant ainsi un déploiement cohérent et soutenable à l'horizon 2028.

Le projet s'inscrit dans la dynamique de transformation de l'offre médico-sociale, en proposant une structure moderne, accessible et modulable, entre hébergement collectif à Issenheim et hébergements semi-collectifs à proximité (Le Canal à Guebwiller). Cette diversification permet de répondre à un public élargi : travailleurs handicapés, personnes handicapées vieillissantes, jeunes sortant d'IMPro ou de l'ASE, jeunes relevant de l'amendement Creton, ainsi que des personnes en transition ou nécessitant un répit familial.

Le futur site d'Issenheim offre un environnement qualitatif, accessible, proche des commerces, services, structures médico-sociales et partenaires sanitaires. Le projet intègre également la création d'espaces professionnels adaptés, la mutualisation avec le SAVS, et une articulation avec une future résidence seniors voisine, où se trouveront une partie des logements autonomes.

L'évolution du public, marqué par une perte d'autonomie croissante et des besoins accrus en santé (20 % du temps éducatif), justifie une adaptation des accompagnements : aide à la vie quotidienne, prévention et suivi médical, maintien des capacités fonctionnelles et soutien au vieillissement. Le projet vise également la continuité des parcours par un travail coordonné avec le SAJ, le SAVS, l'ESAT et l'IMPro de Soultz, dans une logique de dispositif territorial intégré favorisant l'inclusion et limitant les ruptures.

Une ambition : la modernisation de l'offre

	PHV 67	FAM / MAS à Dom 67
PUBLIC CIBLE	Personnes handicapées vieillissantes à partir de 45 ans TND, DI, polyhandicap, PHV en foyers ou Esat	Adultes plus de 20 ans avec orientation MAS/FAM porteurs de polyhandicap, TSA sévères, en situations Creton, sans solution
FILE ACTIVE	40 personnes en simultanée et 80 en file active sur l'année	6 places par extension non importante et 30 personnes en file active sur l'année
OBJECTIF PRINCIPAL	Éviter les ruptures de parcours liées au vieillissement, appui ressource, coordination médicale	Construire des parcours individualisés à domicile, inclusion, maintien de la personne dans son lieu de vie
MODALITÉS D'INTERVENTION	Mobile dans ESMS, EHPAD, domicile, diagnostic sensoriel, plan d'action personnalisé	Prestations à domicile, accompagnements en milieu ordinaire, évaluations cliniques, accueils temporaires
SPÉCIFICITÉS	Expertise vieillissement + handicap, articulation gériatrie ; partenariats DAC (Dispositif d'Appui à la Coordination) / SSIAD/EHPAD	Dispositif hors les murs, forte modularité entre prestataires
ÉQUIPES	5 ETP : IDE, psychologue, assistant social, ergothérapeute, ME, secrétaire	6,5 ETP : coordonnateurs de parcours, IDE, psychologue, ASS, experts ressources, secrétaire
PARTENARIATS	EHPAD, ESMS PH/PA, DAC, SSIAD, équipes gériatriques	IME, UPRAMS, prestataires libéraux, SAMSAH, SAAD
TYPES D'ACCOMPAGNEMENTS	Santé, repérage des fragilités, coordination soins, transitions domicile/établissement	Santé, autonomie, participation sociale, coordination administrative, répit
PLACE DU DOMICILE	Contribue aux transitions et adaptations	Pivot du dispositif, base de construction du parcours
IMPACTS ATTENDUS	Prévention hospitalisations, transitions sécurisées, soutien aidants	Inclusion, maintien domicile, réduction des ruptures ou des sans solution

Pour 2026

PÔLES ACCUEIL SPÉCIALISÉ ET HÉBERGEMENT & ACCOMPAGNEMENT

Les perspectives pour 2026 seront nombreuses et variées. Il s'agira :

- D'**impulser un nouveau process PP**
- De **continuer l'inclusion en milieu ordinaire**, notamment par le développement des prestations en milieu ordinaire : vacances, sorties culturelles, activités au sein d'associations, bénévolat des personnes accompagnées, etc.
- De **développer les partenariats du réseau en Santé**, la télémédecine, afin d'améliorer la prévention, et l'accès à la santé
- D'**adapter l'accompagnement aux nouveaux profils et nouveaux besoins** : comportements problèmes, handicap psychique, TSA non diagnostiqués, jeunes sortant de l'ASE et futurs travailleurs, etc.
- De **poursuivre la transformation des places d'hébergement permanent en hébergement temporaire** afin d'augmenter notre offre de droit au répit, pour favoriser la fluidité des parcours et permettre aux personnes accueillies de mieux s'autodéterminer sur leur choix de résidence.

Pôle Accueil Spécialisé

De poursuivre le projet de la MAS-UPRAMS, en partenariat avec le CH d'Erstein avec le dépôt du permis de construire et le suivi du chantier

De poursuivre le projet de la MAS de Turckheim visant à une restructuration architecturale en partenariat avec les CDRS de Colmar

De réussir l'ouverture de l'équipe mobile PHV 67 et de l'équipe mobile FAM MAS à Dom 67

Pôle Hébergement & Accompagnement

- De finaliser avec la CeA le projet du FHTH du Graethof à Guebwiller
- De mettre en œuvre, certaines notes d'opportunité déposées fin 2025 et retenues par la CeA



FAM Hoenheim



Résidence Le Moulin (Mulhouse)



Résidence Le Moulin (Mulhouse)



CAPEAP Bollwiller



Baskin



MAS de Jour Bollwiller



MAS de Jour Bollwiller



MAS Turckheim

“ Favoriser la fluidité des parcours et permettre aux personnes accueillies de **mieux s'autodéterminer sur leur choix de résidence** “



CAPEAP Bollwiller



FHTH Les Hespérides



MAS Turckheim



Pôle Travail

ESAT Sultz

Le mot de **Bruno VILAIN**

Directeur du Pôle Travail



“ Grâce à la diversification de nos activités et au dynamisme de nos équipes, nous avons amélioré les résultats économiques de nos établissements et maintenu une trajectoire positive de croissance ”

L'année 2025 s'inscrit pleinement dans la trajectoire engagée dans le cadre du projet Nouvel Horizon, qui vise à renforcer la cohérence de l'accompagnement, moderniser et professionnaliser nos pratiques et préparer durablement l'avenir du Pôle Travail.

À la suite des évaluations externes HAS, nous avons travaillé sur les projets personnalisés, enjeu central de la qualité d'accompagnement. La responsabilisation progressive des moniteurs, pleinement intégrés au cœur du dispositif, la montée en puissance des Chargés d'Insertion Professionnelle et la complète prise en main par les professionnels de la nouvelle organisation de l'accompagnement ont renforcé notre dynamique. La formation et le déploiement de notre outil de référence, ISTYA PARCOURS, viennent compléter la structuration: il est désormais la pierre angulaire du suivi, de la traçabilité et du travail pluridisciplinaire.

Parallèlement, 2025 a été marquée par une transformation organisationnelle importante au sein du territoire, avec le rapprochement de l'Entreprise Adaptée et de l'ESAT. Cette évolution favorise la mutualisation des compétences, fluidifie les passerelles de parcours et rend notre offre plus lisible pour les entreprises et partenaires économiques. Elles ouvrent également de nouvelles perspectives d'inclusion et de développement des compétences pour les travailleurs.

L'année a aussi confirmé la pertinence de notre engagement dans une démarche d'amélioration continue, notamment grâce aux chantiers LEAN déployés sur plusieurs ateliers. Au-delà des projets et des outils,

2025 restera également comme une année de cohésion renforcée. Malgré les tensions de recrutement, les ajustements organisationnels et les aléas d'activité, les équipes ont fait preuve d'une solidarité exemplaire.

Cette résilience s'est exprimée face à une conjoncture économique instable dans un contexte marqué par une baisse notable des commandes de certains clients historiques. Grâce à la diversification de nos activités, au dynamisme de nos équipes, nous avons non seulement amélioré les résultats économiques de nos établissements (qui restent cependant déficitaires, l'objectif d'équilibre étant fixé à 2027), mais également maintenu une trajectoire positive de croissance du chiffre d'affaires.

L'année 2026 s'ouvre désormais comme une année de consolidation, d'appropriation et de montée en puissance, avec des ambitions claires :

- Renforcer la qualité et la continuité de l'accompagnement,
- Développer l'inclusion par le travail et les passerelles vers le milieu ordinaire,
- Inscrire nos établissements dans une dynamique durable d'innovation, de responsabilité et de performance collective.

Je tiens à saluer l'engagement, la solidarité et la détermination de l'ensemble des professionnels, dont l'action quotidienne rend possibles les avancées que nous connaissons aujourd'hui.

Ensemble, poursuivons cette dynamique au service des travailleurs et du territoire.

Présentation

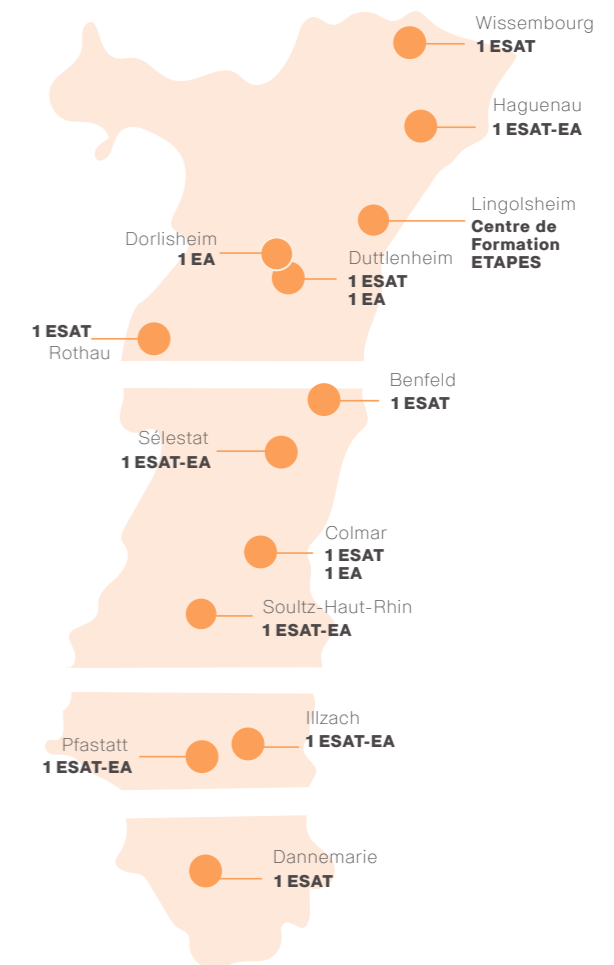
Le pôle Travail rassemble deux types de structures :

11 Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)

Ce sont des structures médico-sociales qui assurent le développement en adéquation avec les besoins et les projets personnalisés des personnes reconnues travailleurs handicapés. Les activités des ESAT sont exercées dans une perspective d'épanouissement global et d'insertion sociale de la personne. Elles permettent également aux travailleurs handicapés, qui ont acquis des capacités suffisantes, de quitter l'établissement et d'accéder au milieu ordinaire de travail.

3 Entreprises Adaptées (EA)

Ce sont des entreprises à part entière, qui permettent à des personnes reconnues travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle salariée, dans des conditions adaptées à leurs besoins. La vocation des EA est de soutenir et d'accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel du salarié handicapé à efficience réduite, en vue de sa valorisation, sa promotion et sa mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.



Public accompagné

L'essentiel du public accompagné est constitué de personnes présentant une déficience intellectuelle légère ou moyenne. Les évolutions constatées depuis plusieurs années se poursuivent, avec une légère augmentation du nombre de personnes présentant des troubles du spectre de l'autisme (TSA), ainsi que des personnes présentant un handicap psychique, notamment en raison d'un meilleur repérage et d'un diagnostic plus précis.

L'évolution du public accueilli, nécessite un accompagnement plus individualisé. Ces profils peuvent entraîner davantage d'instabilité au poste et de troubles du comportement, ce qui impose une adaptation continue des

pratiques : rythmes modulés, communication adaptée et coordination pluridisciplinaire.

La proportion de personnes accompagnées sans mesure de protection juridique représente toujours environ la moitié de l'effectif. Cette situation se retrouve dans les deux départements, avec une tendance plus marquée dans le Haut-Rhin. Cela peut témoigner soit d'une bonne autonomie des travailleurs, soit, à l'inverse, d'un besoin de protection juridique non encore mobilisé ou identifié.

Chiffres clés

ESAT

ESAT 68 ■ ESAT 67 ■

1 210 PERSONNES ACCOMPAGNÉES

666 ■ 544 ■

1 082 PLACES AUTORISÉES

605 ■ 477 ■

63 ADMISSIONS

34 ■ 29 ■

59 SORTIES

30 ■ 29 ■

215 PROFESSIONNELS EN PERSONNE PHYSIQUE

207.18 PROFESSIONNELS EN ETP

Nous avons enregistré **59 sorties**, soit un volume globalement stable par rapport à l'année précédente. On observe toutefois une hausse des démissions, reflet d'un phénomène déjà repéré les années précédentes, lié notamment à des difficultés d'adaptation, à une moindre stabilité dans les parcours ou à des attentes professionnelles différentes.

Nous avons enregistré **63 admissions**, provenant majoritairement des IMPros. D'autres orientations proviennent également de la MISPE, de mutations d'ESAT ou encore du milieu ordinaire. Cette diversité de parcours confirme le rôle de l'ESAT dans la continuité des accompagnements. Nous restons toutefois particulièrement vigilants car il devient parfois difficile de réaliser des admissions. Cette situation interroge notre capacité à sécuriser le renouvellement des effectifs et nécessite une attention renforcée sur la collaboration avec les établissements prescripteurs et partenaires du territoire.

Nous observons, par ailleurs, un renouvellement générationnel significatif, porté par l'arrivée de jeunes adultes. Toutefois, une vigilance particulière reste de mise sur certains sites où ce renouvellement n'est pas encore engagé. Pour ces établissements, il sera nécessaire d'envisager des admissions plus nombreuses afin d'assurer la continuité des activités et l'équilibre des effectifs.

Nous avons poursuivi la mise en place des stages collectifs accompagnés et des stages individuels, afin de permettre au plus grand nombre de découvrir les activités de l'ESAT et de travailler les prérequis attendus, en collaboration étroite avec nos partenaires, notamment les IMPro. Au delà de la découverte professionnelle, ces stages constituent désormais un levier stratégique pour préparer et sécuriser les futures admissions.

EA

140 PROFESSIONNELS EN ETP

Intégrant **120** PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'année 2025 a marqué une étape déterminante pour les EA, avec leur regroupement stratégique sur les sites des ESAT, notamment à Illzach et Duttlenheim, renforçant ainsi les synergies opérationnelles. Ce rapprochement a permis de mutualiser les compétences, les ateliers et les environnements de travail, facilitant des coopérations plus fluides entre équipes. Enfin, leur intégration au cœur des dispositifs ESAT a renforcé les passerelles d'inclusion professionnelle, offrant aux travailleurs des ESAT des parcours plus évolutifs et cohérents. Grâce aux efforts de tous et à ces regroupements, nous avons pu diminuer les charges d'exploitation (Charges d'exploitation 2025 : 4,141M€ - vs 4,872M€ en 2024).

Les EA ont également développé de nouveaux secteurs, notamment une équipe Hygiène & Propreté à Illzach, portée par une montée en compétences structurée. L'activité économique des EA s'est consolidée, avec un chiffre d'affaires en régression (Chiffre d'Affaires 2025 : 3,539M€ - vs 3,749M€ en 2024). La baisse importante de STELLANTIS a été compensée partiellement par l'arrivée de nouveaux marchés et par l'implication croissante des équipes dans le développement de prestations externes.

Nous avons pu faire un grand pas en avant vers notre objectif d'équilibre financier. L'absentéisme (en dégradation : 16,23% vs 15,52% en 2024) et les accidents du travail (en amélioration : 10 vs 12 en 2024) sont deux axes majeurs de travail pour 2026. En plus de leur impact important sur la qualité de vie au travail et sur la santé de nos salariés, ils ont un effet majeur sur les résultats économiques de l'entreprise adaptée.

ESAT : L'évolution des activités de production



Globalement, les ESAT ont su s'adapter aux défis et innover pour maintenir ou améliorer leurs performances dans chaque secteur d'activité.



Blanchisserie

Une croissance importante par le gain d'un gros marché avec la Communauté de Communes de Colmar.



Menuiserie

Nous avons réussi à faire inscrire nos produits dans un catalogue régional et un national.



Restauration

Les restaurants se sont bien développés avec une reconnaissance de notre travail en hausse.



Hygiène et Propreté

De nouvelles activités ont été développées en lien avec les capacités des travailleurs.



Espaces Verts

Nous avons réorganisé et développé les équipes.



Ateliers Numériques

De nouvelles vidéos ont permis de mieux présenter nos activités et nos métiers.



Conditionnement et Montage

La baisse de charge se poursuit. Nous diversifions nos activités et nos clients.



Détachements Extérieurs

Les détachements ont permis une immersion dans le milieu ordinaire, avec des partenariats renforcés et une augmentation des prestations externes.

Les faits marquants

Enquête qualité de vie au travail (Travailleurs) et des risques psychosociaux (Salariés)

Les enquêtes Qualité de Vie au Travail (QVT) et Risques Psychosociaux (RPS) ont été menées auprès des travailleurs et des salariés, permettant d'identifier clairement les attentes et points de vigilance des équipes. Leurs résultats ont fait l'objet de restitutions collectives et aux instances représentatives, ouvrant des échanges transparents sur les conditions de travail et les améliorations attendues. Un travail de priorisation a ensuite permis de définir des actions concrètes, déclinées par site, autour du savoir-être, de l'environnement de travail et de la formation.

Ces enquêtes visent à améliorer la participation des personnes en situation de handicap pour renforcer le bien-être au travail et limiter les conflits.



ESAT Colmar



ESAT Colmar



ESAT Sélestat

Formation des Moniteurs et développement de Istya Parcours

L'outil a été généralisé dans l'ensemble des ESAT pour assurer une traçabilité conforme aux exigences HAS.

Il a permis d'harmoniser les pratiques des équipes et de renforcer la cohérence du suivi des projets personnalisés.

Les moniteurs ont été repositionnés au cœur de l'accompagnement, grâce à des formations dédiées.

Ce déploiement marque un tournant dans la professionnalisation et la lisibilité des parcours.

Montée en puissance de l'amélioration continue et reconnaissance externe

Les chantiers LEAN se sont multipliés, améliorant l'organisation et l'efficacité des ateliers. L'objectif premier des chantiers est d'abord d'améliorer l'environnement de travail des travailleurs, la Qualité de Vie au travail et de sécuriser nos ateliers afin de limiter les accidents de travail.

L'année 2025 a permis de finaliser l'évaluation HAS des ESAT 67. L'évaluation HAS s'est conclue par une note élevée (Niveau global de qualité B, moyenne de 3,64 sur 4) et une forte culture qualité dans les établissements. Des plans d'actions correctifs ont été engagés, avec un suivi rigoureux et des autoévaluations croisées programmées jusqu'en 2029. Cette dynamique ancre durablement les ESAT dans une logique de qualité structurée et partagée.



LEAN Dannemarie

Engagement accru des travailleurs et déploiement massif de l'autodétermination

Un taux exceptionnel de participation aux formations « Autodétermination » a été atteint sur tous les sites. Les travailleurs se sont impliqués dans les CVS, Comités sociaux, Instances mixtes et groupes de travail. **Ils ont contribué à l'écriture des projets d'établissement et participé activement à la vie démocratique interne.**

Cette évolution renforce leur pouvoir d'agir, leur participation et leur place dans la gouvernance.

Déménagement des EAs sur les mêmes sites que les ESATs



Le déménagement des équipes des Entreprises Adaptées vers les sites des ESAT a concrétisé un projet majeur de réorganisation territoriale. Transfert du site de Bischheim sur les sites de Duttlenheim et de Dorsheim ; Transfert du site de Wittenheim sur les sites de Illzach, Pfastatt et Soultz. Cette opération a permis de mutualiser les moyens humains et techniques, tout en optimisant l'utilisation des espaces de travail. Nous avons réussi à libérer intégralement deux bâtiments. Cela a également renforcé la continuité des parcours grâce à des passerelles plus fluides entre EA et ESAT, facilitant l'inclusion et la montée en compétence des travailleurs.

Zoom sur L'Initiative : un restaurant inclusif qui transforme le regard sur le handicap

Projet reconnaissance du travail des équipes dans le restaurant l'Initiative (ESAT de Haguenau)

En 2025, L'Initiative continue d'affirmer son identité : un restaurant ouvert sur l'extérieur, mais aussi un véritable lieu de vie, où le travail devient un formidable levier d'épanouissement, de reconnaissance et d'inclusion.

Chaque jour, une équipe engagée, dynamique et pleinement actrice de son projet professionnel fait vivre l'établissement. Les clients ne viennent pas simplement déjeuner : ils viennent vivre une expérience, une rencontre, une émotion.

Cette activité conjugue professionnalisme, qualité gastronomique, avec du « fait maison » et des produits locaux ainsi qu'une **inclusion concrète**. En apportant la preuve qu'exigence culinaire et handicap ne sont pas incompatibles, le restaurant contribue jour après jour à changer le regard du grand public.

Cette **excellence** a été reconnue, avec de nombreux labels, prix et retombées médiatiques qui témoignent de la valeur du projet et du travail accompli.



Distinctions, labels et reconnaissance en 2025

- Prix international du Meilleur livre d'équipe au monde et caritatif aux **Gourmand World Cookbook Awards** pour l'ouvrage *L'Initiative – Recettes et Histoires de Vie*.
- 2^{ème} restaurant inclusif de France à obtenir le label **Tables & Auberges de France**, et premier dans le Grand Est.
- Adhésion à la « Marque Alsace », gage d'ancrage territorial et d'excellence régionale.
- Labellisation **Tourisme & Handicap**, confirmant l'accessibilité du lieu.
- Reportage France 3 dans l'émission **Enquêtes de régions – Grand Est**, offrant une visibilité nationale au projet.
- Nombreux articles dans la **presse régionale** (DNA, MaxiFlash...).
- Mises en avant par des **influenceurs gastronomiques** totalisant plusieurs dizaines de milliers de followers : Gigi & Toto (40K), Claire Meder (38K), Mon Assiette Gourmande (24K).
- Note de **4,8/5 sur Google**, basée sur 499 avis, illustrant la satisfaction exceptionnelle des clients.



L'Initiative attire, rassemble et inspire. La preuve : la communauté qui suit la vie du restaurant et de ses équipes ne cesse de grandir.

En 2025, la page Facebook a franchi un cap symbolique avec plus de 4 000 abonnés, témoignant de l'attachement du public et de l'impact positif du projet. L'Initiative s'impose aujourd'hui comme un acteur incontournable de l'inclusion par le travail, un restaurant où la gastronomie rime avec solidarité, et un lieu où chacun peut révéler son potentiel.



Pour 2026

PÔLE TRAVAIL

Améliorer la prévention santé, la sécurité et les conditions de travail

L'une des priorités de 2026 sera la réduction drastique des accidents du travail grâce au déploiement des plans RPS/QVT et à une organisation sécurité mieux structurée. Les ateliers bénéficieront d'améliorations ergonomiques via les 5S (d'origine japonaise, la méthode 5S est une démarche d'organisation du travail visant à améliorer la qualité, l'efficacité et la sécurité dans les ateliers. Elle repose sur cinq principes simples et visuels commençant par la lettre « S ») et les chantiers LEAN, avec un engagement clair : un chantier par moniteur.

Les restrictions médicales seront intégrées dans ISTYA afin de garantir leur respect grâce à une connaissance précise par le management lors de la répartition des tâches ou de la définition de nouvelles activités. Ce travail d'ensemble contribuera à instaurer un climat de travail plus sûr, plus sain et, ainsi, des équipes enthousiastes.

Renforcer l'inclusion et développer les parcours vers le milieu ordinaire

L'année 2026 ambitionne de renforcer significativement l'ouverture vers le milieu ordinaire grâce à une hausse des prestations externes, avec un objectif de nouvelles mises en situation pour un équivalent de 4 personnes à temps plein par CIP. Cette dynamique passera par le développement de nouveaux partenariats économiques, la structuration des passerelles ESAT-EA et la mobilisation des dispositifs territoriaux.

Les compétences des travailleurs seront développées grâce à l'Enseignement des Métiers par les Compétences et au centre de formation ETAPES, afin de soutenir l'autonomie et l'employabilité. L'ensemble doit permettre à davantage de personnes en situation de handicap de vivre des expériences professionnelles plus variées et évolutives.

Consolider les organisations et renforcer la maîtrise des pratiques

En 2026, l'objectif est de consolider les organisations mises en place et de permettre à chaque professionnel — moniteurs, RAP (Référént Accompagnement Professionnel) / CAS (Chargé d'Accompagnement Social) / CIP (Conseiller en Insertion Professionnelle) — de maîtriser pleinement la nouvelle démarche du Projet Personnalisé en accord avec le décret du mois d'août 2025 et l'outil ISTYA Parcours. Cette stabilisation implique un accompagnement managérial at-

tentif, un véritable « service après-vente » organisationnel et un temps long assumé pour ancrer les nouvelles pratiques. Les GAP et les processus ISO seront réinstallés pour garantir un cadre méthodologique solide et des équipes confiantes dans la qualité de leurs services.

L'ensemble vise à offrir des repères clairs et un fonctionnement serein pour les équipes et les personnes en situation de handicap.

Monter en puissance sur la qualité, la traçabilité et l'exigence HAS

2026 sera une année décisive pour renforcer la qualité, avec la poursuite du plan d'actions HAS, dont la prévention de la maltraitance et la poursuite des enquêtes QVT auprès des travailleurs. La traçabilité devra gagner en rigueur grâce à une utilisation plus systématique d'ISTYA Parcours (y compris en EA) et au suivi des indicateurs associés. La

démarche ISO va intégrer le processus Accompagnement sur l'intégralité du territoire alsacien garantissant un service de qualité et homogène sur tous nos sites.

La démarche Groupe d'Analyse de la Pratique permettra de poursuivre notre professionnalisation et notre recherche d'excellence dans l'accompagnement.

Diversifier les activités et moderniser l'outil de production

En 2026, le pôle travail poursuivra la structuration des nouveaux domaines stratégiques : logistique, maintenance, espaces verts, hygiène/propreté et des productions propres. L'organisation de la production devra gagner en performance pour absorber la charge croissante sans hausse d'effectifs. Le courage de nos équipes sera déter-

minant pour la réussite de ces défis. Le développement des activités traiteur et des restaurants (le Felsbourg et « le 40 ») seront aussi un levier majeur de croissance. L'objectif est de sécuriser l'avenir économique tout en proposant un panel d'activités plus riche aux travailleurs.



ESAT Benfeld



ESAT Soultz



ESAT Soultz



ESAT Colmar



ESAT Colmar



ESAT Colmar





**Centre de
formation
ETAPES**
Pôle Travail

Réunion co-formateurs ETAPES

Présentation & Chiffres clés



Les faits marquants

L'activité d'ETAPES se décline en 3 axes de travail :

- **Formation & accompagnement des personnes en situation de handicap**
- **Conseil & accompagnement des entreprises** qui accueillent les personnes en situation de handicap
- **Innovation & développement**

Public accompagné

Le centre de formation s'adresse :

- Aux travailleurs d'ESAT, aux salariés d'EA, aux apprentis ayant une reconnaissance RQTH, aux salariés d'entreprises ordinaires reconnus travailleurs handicapés, aux demandeurs d'emploi en situation de handicap, etc.,
- Aux professionnels *valides* amenés à accompagner des personnes en situation de handicap (professionnels de la formation, du médico-social, de l'aide à la personne...).

L'équipe de notre centre de formation est composée d'une vingtaine de professionnels répartis sur deux sites principaux, dans le Bas-Rhin (Lingolsheim) et le Haut-Rhin (Colmar) afin de couvrir au mieux le secteur géographique alsacien.

ETAPES fonctionne, par ailleurs, en partenariat avec de nombreux organismes ordinaires, de formation, médico-sociaux et pour l'emploi.

1 326
STAGIAIRES FORMÉS / ACCOMPAGNÉS

942 SALARIÉS FINANCÉS PAR L'EMPLOYEUR

170 APPRENTIS

98 DEMANDEURS D'EMPLOI

1 380 AUTRES STAGIAIRES (TRAVAILLEURS ESAT, RÉSIDENTS FOYERS, ETC.)

15 051 HEURES DE FORMATION
Forte évolution de la composition du public suite à la baisse des financements Agefiph

17 PROFESSIONNELS EN PERSONNE PHYSIQUE
20 en 2024

dont **12** salariés formés à l'Intelligence Artificielle
Maintien de la formation QUALIOPI

Cette évolution, qui interroge la pérennité du centre, a amené la direction à proposer un plan d'actions avec pour objectif un résultat équilibré en 2024.

Une année de transition marquée par la baisse des financements

La diminution importante des financements Agefiph a reconfiguré l'activité : arrêt des formations collectives pour demandeurs d'emploi, recentrage sur les publics associatifs et sur les professionnels, baisse globale des volumes de formation et réorganisation des priorités.

Développement de partenariats et diversification des activités

ETAPES a intensifié ses coopérations : plateforme pour l'emploi accompagné, Appuis Spécifiques, contacts avec GETP67 et Entreprises Adaptées. Les premières bases pour de nouveaux marchés et projets innovants ont été posées.

Réorganisation interne et rapprochement stratégique avec le Pôle Travail

Le changement de direction a permis une meilleure cohérence institutionnelle. L'équipe a été restructurée (de 20 à 17 salariés), les tableaux de bord renouvelés et des entretiens individuels réguliers ont renforcé le pilotage de l'activité.

Accessibilité et participation : montée en puissance de la coformation et du FALC

Les personnes en situation de handicap ont participé activement à la coanimation de formations, aux ateliers de relecture FALC et à la validation des supports. Leur expertise d'usage a été valorisée, renforçant autodétermination et citoyenneté.

Renforcement de la dynamique d'amélioration continue

Le maintien de QUALIOPI, la structuration documentaire, les groupes d'analyse de pratique et la formation à l'usage de l'IA ont consolidé la qualité pédagogique et modernisé les pratiques.

PODIUMS des formations

(en heures formateurs et par thématique)



Zoom sur l'Escape Game pédagogique Handicap

Un outil innovant au service de l'inclusion

En 2025, l'Escape Game pédagogique conçu par ETAPES a poursuivi sa diffusion et s'est imposé comme un outil important d'innovation inclusive. Cette action illustre parfaitement la capacité d'Etapes à développer des solutions créatives au service des entreprises, des professionnels et des personnes en situation de handicap.



Escape Game pédagogique Handicap ETAPES

Objectifs

- Sensibiliser autrement aux enjeux du handicap.
- Vivre une expérience immersive pour comprendre les obstacles rencontrés par les personnes.
- Favoriser le changement des pratiques professionnelles.

Impact

L'Escape Game a permis :

- une appropriation plus rapide et plus concrète des concepts d'accessibilité,
- une prise de conscience renforcée du vécu des personnes accompagnées,
- une dynamique collaborative forte entre participants, favorisant l'évolution des postures professionnelles.



Pour 2026

CENTRE DE FORMATION ETAPES PÔLE TRAVAIL

- Poursuite de la stratégie de réorganisation du pôle dans un objectif de retour à l'équilibre économique pour 2027.
- Déploiement de bilans de compétences adaptés aux travailleurs d'ESAT, éligibles au CPF, pour mieux identifier leurs acquis, aspirations et potentiels d'évolution.
- Développement du nouveau service EMC (Enseignement des Métiers par les Compétences), avec des formations techniques financées par les OPCO.
- Renforcement des actions d'accessibilité, notamment via des supports FALC enrichis et une participation accrue des personnes accompagnées à leur conception.
- Montée en puissance de l'innovation pédagogique, intégrant davantage l'IA, les outils numériques et de nouvelles méthodes immersives comme l'Escape Game.



Escape Game pédagogique Handicap ETAPES

Service de Coordination renforcée des parcours

Les Chiffres clés

- Une file active de **81 personnes accompagnées**, correspondant aux objectifs
- Près de 60% des demandes sont situées sur le Bas-Rhin
- Une liste d'attente qui atteint 15 personnes en 2025
- Le profil du public accompagné atteint de troubles psychiques évolue de 9% à 19%

Les faits marquants

- Un accès au service dorénavant direct pour les personnes en situation de handicap et leurs familles
- Des outils de présentation du service en FALC accessibles dans les ESMS
- Une collaboration active avec les facilitateurs de choix de vie
- Le recrutement d'un coordonnateur sur le 67 permettant d'équilibrer les RH sur chaque département
- Un renouvellement de l'accompagnement possible, selon critères
- 17% des saisines concernent une demande de place. Le service n'a cependant pas de baguette magique sur les listes d'attente
- 47% de solutions trouvées sont un mix de droit commun/milieu spécialisé, voire droit commun uniquement



Ses forces

- Un appui pour la personne dans l'expression de ses choix, ses décisions, la défense de ses droits
- Un soutien aux familles
- Un appui sur un réseau de partenaires
- Un interlocuteur unique pour la personne, la famille et les partenaires,
- Un appui ressource pour certains professionnels
- Des solutions recherchées et trouvées dans le milieu spécialisé et le milieu ordinaire
- La dynamique d'équipe et sa force dans la co-construction du service

Ses axes de progrès

- Service méconnu des personnes accompagnées, des familles, des professionnels de terrain, le nombre de saisines est inférieur au nombre de personnes en situation complexe,
- Les attentes de la personne souvent totalement différentes des demandes des professionnels,
- Le positionnement unique sur les situations critiques et complexes est usant pour les coordonnateurs.

Pour 2026

- La rédaction d'un projet de service pour poser les bases de fonctionnement
- L'ouverture aux listes d'attentes
- L'implémentation d'Istya pour une meilleure traçabilité



La Communauté 360 d'Alsace



La Communauté 360 d'Alsace est un réseau d'acteurs du handicap qui s'adresse à toutes les personnes, ainsi qu'à leurs proches aidants, quel que soit leur handicap, leur âge, leurs demandes ou les difficultés rencontrées.

La Communauté 360 est composée de conseillers en parcours pour la recherche de solutions et de **facilitateurs de choix de vie pour soutenir les projets en autodétermination des personnes.**

Les Chiffres clés

10 conseillers en parcours pour 2 ETP :

- 750 appels entrants
- 700 appels sortants
- Un rôle affirmé de conseil et de recherche de solutions

5 Facilitateurs de choix de vie pour 4.5 ETP :

- 150 personnes en file active
- 230 personnes rencontrées
- Une utilité sociale plébiscitée par les bénéficiaires

Les faits marquants

- L'implantation des facilitateurs de choix de vie sur l'ensemble du territoire alsacien
- L'obtention de 2 postes supplémentaires suite à l'appel à candidature de l'ARS
- La poursuite du travail du guide de la coordination Handicap (29 dispositifs recensés)
- **153 actions d'aller-vers** →
- Un ancrage territorial et une visibilité renforcés
- Une prédominance des troubles du neurodéveloppement et psychique dans les profils des personnes accompagnées
- Une expertise dans le droit commun plus que dans le milieu spécialisé

Pour 2026

Pour les conseillers en parcours :

- L'expérimentation d'un projet de permanence sur les antennes de la MDPH, pour accompagner les personnes dans la rédaction du projet de vie,

Pour les facilitateurs de choix de vie :

- L'intégration des facilitateurs de choix de vie dans un Dispositif de soutien à l'Autodétermination.



BUS M la Santé (août 2025)



Zoom sur l'aller-vers

153 actions d'aller-vers: Rencontres auprès de partenaires du milieu ordinaire (Centre d'Action Communale, Centre Socio-culturel), le milieu spécialisé (SAMSAH, SESSAD), présence lors d'instances (Conseil Locaux de Santé Mentale,...) et tenue de stand lors de journées spécifiques (Journée de l'autisme, forum de la parentalité,...)

3

Les services du Siège



Direction des Ressources Humaines

L'équipe Ressources Humaines (RH) met en place une politique attractive afin que les établissements et services disposent de professionnels formés et engagés au service d'un accompagnement de qualité des personnes en situation de handicap.

La politique des ressources humaines de l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace, adoptée en 2025, s'inscrit dans une logique stratégique et opérationnelle et concilie performance sociale, qualité de service et bien-être des professionnels. Cette politique triennale répond aux exigences du référentiel de la Haute Autorité de Santé en matière de gouvernance et de gestion des ressources humaines dans le secteur médico-social. Elle est pensée pour accompagner les évolutions du secteur, tout en s'appuyant sur les valeurs managériales partagées: Confiance, Courage, Enthousiasme et Excellence.

L'amélioration des conditions de travail, la prévention de l'usure et des risques professionnels, l'équilibre vie privée/vie professionnelle ainsi que l'amélioration de la qualité de vie au travail sont au cœur des préoccupations de l'association et font l'objet d'une attention particulière des équipes.

Dans ce cadre, les équipes RH travaillent sur les 6 axes suivants :

- L'attractivité et la fidélisation des professionnels
- La modernisation de nos processus d'accueil et d'intégration des nouveaux professionnels
- La mise en place d'une Gestion des emplois et des parcours professionnels dynamique (GEPP) (2026-2028)
- La sécurité, la prévention et l'amélioration des conditions de travail (2026-2028)
- La qualité de vie au travail et l'équilibre vie privée / vie professionnelle
- Un pilotage RH territorialisé et un soutien fort aux encadrants.

Réalisations marquantes

En 2025, nous avons réalisé un plan de formation ambitieux avec :
15 200 heures de formation
1 560 salariés formés

- Participation au Salon Formation Emploi de Colmar et à 3 job dating cette année avec l'ESEIS, PRAXIS et le Village des Recruteurs nous ont permis d'accroître notre visibilité et de mieux présenter nos établissements.
- Formalisation d'une procédure de signalement des faits relatifs au harcèlement moral et plusieurs démarches de prévention des risques psycho-sociaux au sein du Pôle travail, pour la Résidence du Moulin et la MAS de Lingolsheim.

- 73 récipiendaires d'une médaille d'honneur du travail
- 42 salariés ont participé à 2 sessions de préparation à la retraite
- 2 journées d'accueil et d'échanges avec 43 nouveaux embauchés.
- 50 000 € d'aides à l'embauche :
 - 30 000 € d'aides versées par France Travail pour l'embauche de demandeurs d'emplois en contrat de professionnalisation
 - 20 000 € d'aides versées par l'OETH (2 000 € de prime OETH, 15 000 € apprentis avec RQTH et 2 883 € pour du matériel ergonomique)



Index égalité professionnelle femmes-hommes

L'APBA est par ailleurs fière d'avoir obtenu le score de **94/100** pour l'année 2025 (+ 1 point par rapport à 2024) à l'index égalité professionnelle femmes-hommes.



Direction Administrative et Financière

La Direction Administrative et Financière (DAF) assure le pilotage des fonctions financières, comptables et achats de l'Association, au service de la sécurisation des équilibres économiques et de l'accompagnement de la stratégie de développement, le tout dans une logique d'amélioration continue et de professionnalisation des pratiques.

Ses missions s'articulent autour de :

- La gestion budgétaire et financière,
- Arrêtés de comptes et du suivi infra-annuel,
- Contrôle de gestion et du pilotage de la performance,
- La gestion de trésorerie et des financements,
- La politique achats et fournisseurs,
- La maîtrise des coûts,
- La veille réglementaire, juridique et technique

Organisation :

Stabilisation de l'organisation et des équipes après la création de nouvelles fonctions structurantes (coordination comptable, chefferie projets comptables, contrôle de gestion).

Effectifs :

Nombre d'ETP : 18,8 (DAF et Service Achats)

Poursuite de la consolidation des compétences internes, avec une attention particulière portée à la montée en autonomie et à la transversalité.

Périmètre géré :

+ de 32 comptabilités distinctes, + de 54 budgets et sections budgétaires suivis annuellement, 1 pilotage différencié entre gestion contrôlée et gestion propre.

Achats & assurances :

- **Assurances** : Gestion de 132 sinistres dont : 74 Auto (hausse 25% mais 44 concernent des pare-brises) / 41 RC (baisse 15%) / 17 Bâtiments (stable)
- **Flotte Auto** : Gestion de 21 entrées et 13 sorties

Réalisations marquantes

• Déploiement du nouvel ERP financier "Compta First – CEGI", avec une première année d'exploitation complète, marquant une étape structurante dans la **modernisation des outils financiers**.

• **Poursuite de la réorganisation des fonctions comptables, contrôle de gestion et achats**, placées sous une gouvernance unifiée, favorisant la cohérence des pratiques et la lisibilité des processus.

• **Travaux structurants sur le Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI 2026-2030) et élaboration du Plan Global de Financement Prévisionnel (PGFP)**, intégrant les contraintes de trésorerie, de

capacité d'autofinancement et de soutenabilité financière.

• **Gestion active de la trésorerie**, dans un contexte de retards de versement de certaines recettes (notamment aides au poste), nécessitant des arbitrages temporaires afin de renforcer la trésorerie d'exploitation.

• Dans le cadre de la définition du CPOM, la DAF a participé activement aux **travaux de cotation financières des fiches actions et des notes d'opportunité**. Un travail important a également été mené dans le cadre de la définition du BBZ « Budget Base Zéro » afin de préparer les discussions budgétaires avec nos Autorités de Tarification.



Pour 2026

- Poursuivre l'harmonisation des pratiques comptables et financières, dans un contexte de changement d'outil et d'évolution des organisations.
- Poursuivre le déploiement de l'ERP avec notamment l'intégration des modules liés à la dématérialisation des factures, au traitement des factures usagers, au processus budgétaire.
- Renforcer le pilotage par la donnée, avec le déploiement progressif d'outils de reporting, de tableaux de bord, ainsi que du Business Intelligence de notre éditeur ERP.

• Structurer la politique et la stratégie achats, en lien avec les enjeux de maîtrise des coûts, de performance et de responsabilité.

• Piloter rigoureusement le PPI et son financement, en veillant à la préservation des équilibres financiers et de la trésorerie.

• Accompagner les directions opérationnelles dans la maîtrise budgétaire et les plans de retour à l'équilibre.

• Poursuivre la préparation des enjeux contractuels et financiers à venir, notamment dans le cadre des échanges avec les financeurs pour le CPOM 2026 - 2030.

Direction du Développement et de la Qualité

L'année 2025 a été celle d'une progression structurante, marquée par des financements majeurs, une dynamique d'innovation et une mobilisation forte des équipes et des personnes accompagnées.

Pôle Développement

Une dynamique d'expansion et d'innovation

L'année 2025 a été marquée par une forte accélération de nos projets, soutenue par des financements significatifs et une mobilisation collective remarquable.

Des projets ambitieux soutenus par l'ARS Grand Est

Dans le cadre de l'AMI 50 000 solutions, six projets déposés fin 2024 ont été retenus, représentant plus d'un million d'euros d'investissement. Ils permettront d'améliorer l'accompagnement de près de 140 personnes, dont 60 enfants et adolescents :

- Extension des SESSAD Autisme dans le Bas-Rhin et le Haut-Rhin
- Création d'une ULIS TSA école à Kingersheim et renforcement de l'ULIS TSA de Huttenheim
- Renforcement du Dispositif d'Appui aux Professionnels de la Protection de l'Enfance
- Création d'une équipe mobile Personnes Handicapées Vieillissantes dans le Bas-Rhin

Un dernier projet, portant sur un FAM/MAS à domicile dans le Bas-Rhin, sera instruit en 2026.

Nouvelles réponses pour les adultes TSA

Le projet de création d'une unité résidentielle pour adultes avec troubles sévères du spectre autistique, mené avec l'association Adèle de Glaubitz et le CDRS, a été retenu par l'ARS. Cette structure URTSA innovante ouvrira en 2028 et accompagnera six personnes présentant des TSA sévères, souvent associés à d'autres troubles neurodéveloppementaux.

Modernisation de l'offre pour les jeunes adultes

Six projets ont été transmis à la CeA pour moderniser et développer notre offre d'accompagnement principalement en direction des jeunes adultes maintenus en IME au titre de l'amendement CRETON ; ces projets représentent un budget de près de 1,4 millions d'euros.



CPOM : une structuration renforcée

La négociation du CPOM s'est poursuivie avec notamment l'élaboration de 30 fiches actions et la finalisation du dossier de demande d'autorisation des frais de siège, qui sera instruit en 2026.

Vie institutionnelle et autodétermination

Nous avons accompagné les établissements dans l'organisation des élections des nouveaux représentants des CVS, dont le mandat débutera en janvier 2026.

Le déploiement de la démarche Autodétermination, centrale pour l'Association et l'ensemble des établissements et services, s'est poursuivi en 2025, notamment grâce au soutien financier de l'Agence Régionale de Santé Grand Est. L'implication d'autoreprésentants dans la démarche s'est amplifiée, non seulement à travers les instances de pilotage mais aussi au sein de groupes de travail.

Plusieurs temps forts ont marqué cette année :

- Le projet de formation des nouveaux élus CVS et la création d'outils qui a mobilisé 25 personnes accompagnées et qui a abouti à la finalisation de 6 fiches FALC et 6 vidéos pédagogiques et humoristiques. L'année 2026 sera désormais consacrée à la formation, par le centre de formation ETAPES, des 293 nouveaux élus.
- La formation de 5 nouveaux référents Autodétermination personnes accompagnées, qui a permis de porter à 14 le nombre de référents personnes accompagnées dans les établissements.
- L'organisation d'une journée de réflexion sur « le droit de prendre des risques et la responsabilité partagée » qui a permis aux cadres, à des référents autodétermination et à des administrateurs, d'échanger avec un juriste et un sociologue sur leurs pratiques et les évolutions à apporter.
- L'organisation d'une journée éthique, en partenariat avec d'autres organismes gestionnaires, sur le thème de « liberté, droits et gestion du risque ».

Pôle Qualité

Consolidation, professionnalisation et modernisation

Révision des projets d'établissement

L'ensemble des projets d'établissement et de service a été réactualisé en 2025, mobilisant largement professionnels, personnes accompagnées et familles. Une version FALC sera produite en 2026 pour renforcer l'accessibilité.

Évaluations réglementaires : des résultats très positifs

Les 18 évaluations réglementaires menées par le cabinet Oulad ont attribué une note moyenne de 3,57/4, soulignant la qualité de l'accompagnement. Des plans d'actions ont été transmis aux financeurs pour les critères impératifs.

Renforcement documentaire et amélioration continue

Plus de 330 documents ont été mis à jour ou ajoutés dans la base documentaire.

114 documents institutionnels ont été créés ou révisés, dont 3 nouvelles procédures (évaluation, sécurité alimentaire, appropriation RBPP et organisation autour du logiciel de gestion du dossier informatisé de l'utilisateur).

Déploiement du Dossier Informatisé de l'Usager

Le DIU poursuit sa montée en puissance avec la mise en place d'une organisation pour maintenir et développer le logiciel et ses usages, d'une campagne de formation pour une centaine de formateurs en établissement, du suivi des indicateurs d'usage du logiciel. Les commandes de médicaments avec les pharmacies du Centre Départemental de Repos et de Soins (CDRS) et du Centre Hospitalier d'Erstein sont enfin opérationnelles sur 3 des 4 ESMS concernés. Le dernier établissement sera déployé au cours du printemps 2026.

Pôle Transformation de l'offre

Préparer l'avenir

En 2025, l'APBA s'est fixée des engagements ambitieux en matière de transformation de l'offre, qui se mettront progressivement en place à partir de 2026 :

- Un nouveau processus de co-construction des projets personnalisés renforçant l'autodétermination des personnes, qui tient davantage compte de leur projet de vie et de la triple expertise.
- Le développement de la coordination des parcours usuelle et renforcée
- De nouveaux catalogues de prestations nous permettant une mesure de l'activité sur le logiciel ISTYA parcours

Le pôle a également obtenu un financement de 50 000 € pour accompagner la transformation du pôle enfance vers un dispositif intégré.



Direction des Systèmes d'information et des Moyens

Systèmes d'Information

Gouvernance & Pilotage SI

L'année 2025 a été marquée par un pilotage renforcé de la stratégie numérique de l'APBA. Une gouvernance active, via notamment le Comité de pilotage SI, a permis une meilleure visibilité, une priorisation plus fine des sujets et un alignement constant entre les équipes SI, la direction, les établissements et les partenaires.

Projets numériques majeurs

En 2025, les projets de modernisation ont fortement progressé : passage à Microsoft 365, déploiement de Teams (visio et messagerie instantanée), Copilot (IA générative), et d'applications développées sous SharePoint. L'équipe SI a, par ailleurs, coordonné le déploiement des logiciels métiers (dont l'ERP), géré la reprise des données et accompagné les utilisateurs dans les phases de transition.

Parc matériel

L'équipe SI a accompagné l'ouverture de deux nouveaux IMPros en déployant les infrastructures systèmes, réseaux et les contrôles d'accès des bâtiments. Elle a également procédé au déploiement de 150 ordinateurs afin de remplacer les postes fonctionnant sous Windows 10 en application du plan cybersécurité. Enfin, le réseau Wi-Fi a été modernisé via l'installation de 137 bornes de nouvelle génération, garantissant une meilleure couverture et une sécurité renforcée.



Zoom sur la Cybersécurité

En 2025, l'association a renforcé sa maturité en cybersécurité grâce à plusieurs actions structurantes.

Un exercice de gestion de crise a permis de tester et d'améliorer les mécanismes de réponse aux incidents. Un accompagnement personnalisé a été déployé auprès des pôles et établissements pour la réalisation des Bilans d'Impact sur l'Activité (BIA), en appui des Plans de Continuité d'Activité (PCA), avec la MAS de Lingolsheim comme site pilote.

Par ailleurs, les actions de sensibilisation se sont poursuivies avec le module interactif *Jack le Hacker*, déjà suivi par 50 % des utilisateurs, ainsi qu'une première campagne de test de phishing confirmant la nécessité de maintenir les efforts de prévention. Enfin, la nouvelle Charte Informatique a été officiellement adoptée et mise à disposition sur l'intranet de l'association.

Sécurité et Patrimoine

Evaluation des risques professionnels

Les chargés de sécurité ont réalisé des **analyses d'accidentologie, des mesures sonores et lumineuses, ainsi qu'une évaluation de la pénibilité.** Ils ont aussi accompagné les chefs de service dans la mise à jour des Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP, 58 mis à jour en 2025) et permis une harmonisation des pratiques au travers d'une liste unique et harmonisée de 28 risques.

Formations

Le service assure une veille sur les obligations légales et les contenus pédagogiques. Cette année, il a notamment coordonné les actions de formations Certibiocide, risques chimiques, sécurité, habilitations, Sauveteur et Secouriste du Travail, ainsi que l'accueil des nouveaux arrivants et la formation des responsables de site.



Contrôles réglementaires

Les chargés de sécurité assurent la coordination des contrôles réglementaires des installations électriques, incendie, de lavage, de chauffage et des circuits d'eau. Des contrôles thermographiques des tableaux électriques ont en outre été engagés sur 45 sites. Enfin, un nouveau contrat de maintenance relatif au désenfumage dans les Etablissements Recevant du Public avec locaux à sommeil a été mis en œuvre.

Prévention risque incendie

Les chargés de sécurité ont accompagné les établissements lors des commissions de sécurité, participé aux exercices d'évacuation, mis à jour les consignes incendie et réalisé 10 audits sécurité. Ils ont également suivi des dossiers de travaux afin d'en garantir la conformité. Enfin, les équipes des nouveaux IMPros ont bénéficié d'un accompagnement spécifique en matière de sécurité incendie.

Suivi de la Sécurité Alimentaire

Le suivi de la sécurité alimentaire est déployé dans toutes les cuisines de production et satellites. Des audits annuels permettent d'identifier les besoins en plans d'actions et de formation.

Suivi du patrimoine

Les projets menés en 2025 sont présentés dans le rapport d'activité de l'association. Par ailleurs, l'équipe a lancé l'instruction d'un projet visant à mettre en œuvre un logiciel de gestion du patrimoine destiné à centraliser les données d'audits, recenser les équipements, gérer les sinistres et améliorer le suivi de la maintenance et des contrôles réglementaires.

Service Communication

En s'appuyant sur la dynamique de 2024, l'année a été marquée par un rayonnement numérique accru et un accompagnement de proximité lors des temps forts de l'association.

Rayonnement Numérique et Engagement

Notre présence sur les réseaux sociaux s'est intensifiée, touchant des audiences variées avec une pertinence croissante :

Facebook & LinkedIn : Avec plus de **8 200 abonnés** cumulés, nos publications ont généré près de **1 million d'affichages**. La vidéo *Je suis facilitateur de choix de vie et la présentation du livre L'initiative* ont été particulièrement appréciées par nos communautés et ont suscité de nombreuses interactions.

YouTube : Un véritable levier de sensibilisation avec plus de **54 000 vues**. Le témoignage *Je suis infirmière (5 345 vues)* illustre l'intérêt du public pour la mise en lumière de nos métiers.

Dynamique Interne et Relations Presse

Lancement de la newsletter mensuelle *Les Brèves*, renforçant la circulation de l'information et la cohésion interne.

40 articles de presse ont été consacrés à l'APBA.



Production Audiovisuelle et Événementiel

L'année a été rythmée par des projets structurants mettant à l'honneur l'humain. Le service a notamment réalisé un **film institutionnel pour les 70 ans de l'APBA**, unissant les voix des personnes accompagnées, des salariés et des administrateurs. Cette dynamique s'est poursuivie avec l'accompagnement médiatique des inaugurations de l'IMPRO à Sultz et Didenheim (incluant un film dédié au projet), ainsi que de la conserverie des Papillons (ESAT de Sélestat).



Les satellites de l'APBA



KS Solutions est une *joint venture sociale* créée conjointement en 2022 par l'**Adapei Papillons Blancs d'Alsace et KS Groupe**. KS Solutions, qui bénéficie d'un agrément Entreprise Adaptée, est spécialisée dans les métiers du bâtiment et, plus précisément, dans les travaux de services.

Le marché de la maintenance des bâtiments présente un fort potentiel pour KS Solutions, porté par l'externalisation croissante des services, les enjeux environnementaux et les démarches RSE. La capacité de KS Solutions à proposer un prestataire unique grâce à une équipe pluridisciplinaire constitue un atout différenciant.

Les clients recherchent un partenaire local, agile et polyvalent, capable d'intervenir en tous corps d'état, en prestations récurrentes ou en sous-traitance. L'évolution des attentes a conduit KS Solutions à adapter sa stratégie en matière d'effectifs, de profils recrutés et de modèle économique.

KS Solutions accompagne une quinzaine de clients issus de secteurs variés tels que l'automobile, la logistique, l'immobilier, la construction, ainsi que le secteur associatif, social et médico-social. Cette pluralité de partenaires reflète la capacité de KS Solutions à proposer des solutions adaptées à des environnements aux enjeux techniques, humains et opérationnels spécifiques, avec pour objectif constant d'assurer des bâtiments performants, sûrs et durables au service de leur activité. Le travail de prospection se poursuit, avec des opportunités qui permettront à KS Solutions de poursuivre son développement et de créer de nouveaux emplois.

S'agissant des parcours d'évolution des salariés de KS Solutions, outre l'obtention par notre alternant de son titre professionnel à l'AFPA, 2025 a connu une première sortie positive pour création d'entreprise d'un ouvrier qualifié qui avait été recruté mi-2023. A noter que les collaborateurs précités sont tous deux en situation de handicap. Ces mouvements ont engendré 3 nouveaux recrutements, portant l'effectif à 4,5 ETP (dont 4 personnes en situation de handicap): deux ouvriers qualifiés à temps plein et une assistante commerciale à mi-temps. Cette dernière fonction, nouvellement créée, va contribuer à la sécurisation des procédures administratives internes.



KS Solutions



VIT'EA est une Entreprise Adaptée basée à Entzheim (67), spécialisée dans les prestations de support technique et d'assistance utilisateur, notamment via une

hotline informatique. Créée en novembre 2021, cette société repose sur un modèle de joint-venture sociale entre le **groupe ACESI**, expert en services numériques, et l'**Adapei Papillons Blancs d'Alsace (APBA)**.

Son double objectif est de fournir un service informatique de haute qualité, en particulier aux salariés et administrateurs de l'APBA, tout en favorisant l'emploi de personnes en situation de handicap.

En 2025, les effectifs de VIT'EA sont restés stables avec une équipe composée de 8 collaborateurs. **L'équipe a pris en charge 19 000 sollicitations et traité 13 500 appels.**

Ces interventions couvrent aussi bien la résolution à distance d'incidents liés aux outils informatiques que le traitement de demandes spécifiques, telles que l'installation de logiciels ou l'ouverture d'accès à des ressources partagées.

La volumétrie des sollicitations a progressé de 20 % par rapport à 2024. Cette hausse s'explique principalement par l'intégration d'un nouveau client à compter d'avril 2025. Elle a pu être absorbée grâce à la montée en compétences des équipes et à la diminution du taux d'absentéisme.

Depuis début 2025, un technicien présent depuis les débuts de la société encadre l'équipe grâce à un parcours de développement. Il est à présent confirmé comme manager, en remplacement du manager sortant, parti vers de nouvelles missions au sein du Groupe ACESI.



Créé en novembre 2021, sous la forme d'une Société Coopérative par **ALEMPLOI, SINCLAIR et l'APBA**, **UP'INTERIM** est la seule Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT) en Alsace. Sa mission est de favoriser l'insertion professionnelle

durable des personnes en situation de handicap, en alliant accompagnement individualisé et mise à disposition en entreprise. UP'INTERIM accompagne les entreprises et les candidats depuis la définition des besoins jusqu'à l'intégration des personnes à leur poste de travail. UP'INTERIM rayonne sur toute l'Alsace à partir de ses 3 agences de Strasbourg, Mulhouse et Colmar (dans les locaux de la PEPS).

En tant qu'entreprise adaptée de travail temporaire, UP Intérim se distingue par son approche globale alliant recrutement, accompagnement socio-professionnel et sécurisation des parcours. Cette année, cette dynamique s'est traduite par 420 contrats de mission et 122 personnes accompagnées à un poste de travail,

illustrant un engagement constant au service de l'inclusion.

Au-delà des chiffres, c'est avant tout l'impact humain qui marque l'année 2025. Comme celui de Sylvia B., accompagnée vers un poste durable (logistique) après un parcours marqué par des freins à l'emploi, démontrant que l'adéquation entre compétences, accompagnement et opportunités peut transformer durablement les trajectoires professionnelles. Ou encore Robert M, profil ESAT qui, après une première mission en EA de 3 mois, a intégré le milieu ordinaire (Entreprise de charpentes bois) et a été accompagné pendant 5 mois avant de conclure un CDI.

Le partenariat avec Adapei Papillons Blancs d'Alsace s'inscrit pleinement dans cette ambition. En collaborant avec UP Intérim, l'entreprise contribue à redonner de la confiance à des personnes plus fragiles dans un environnement adapté avant d'opérer une transition vers le milieu ordinaire.

4

Rapport Moral et d'Orientation 2026

Serge MOSER,

Président de l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace

Une année charnière dans un monde instable

L'année 2025 s'inscrit dans un contexte international particulièrement instable.

La guerre en Ukraine se poursuit aux portes de l'Europe, tandis que les tensions militaires s'étendent au Moyen-Orient avec le conflit impliquant l'Iran. Par ailleurs, l'accumulation de forces russes le long de la frontière finlandaise, désormais membre de l'OTAN, rappelle que l'Europe est entrée dans une nouvelle période de rivalités géopolitiques durables.

Ces tensions ont des conséquences directes sur les priorités budgétaires des États européens. Les dépenses de défense augmentent rapidement, tandis que les politiques sociales sont soumises à une pression croissante de maîtrise des finances publiques.

Le secteur médico-social n'échappe pas à cette dynamique.

Au niveau national comme territorial, plusieurs signaux convergents apparaissent :

- Une croissance limitée de l'ONDAM médico-social ;
- Une inflation durable sur les charges d'exploitation et des taux d'évolution des dotations inférieurs à l'inflation ;
- Un recours croissant aux plans de retour à l'équilibre dans les établissements.

Ces tendances sont confirmées par les analyses sectorielles qui montrent qu'une majorité d'établissements médico-sociaux connaissent désormais des tensions financières importantes.

Dans ce contexte, l'APBA doit assumer pleinement une double responsabilité :

- **Responsabilité de gestionnaire**, en garantissant la solidité économique, la qualité des accompagnements et la pérennité des organisations
- **Responsabilité de militant**, en défendant les droits des personnes en situation de handicap et en portant leur voix dans le débat public

Ces deux dimensions ne s'opposent pas. Elles sont indissociables.

Une gestion rigoureuse est au service du projet associatif.

Un engagement militant donne du sens à notre organisation.



Inauguration Conserverie des Papillons

1 • Une association solide et engagée

Malgré un environnement contraint, l'APBA a poursuivi en 2025 son engagement au service des personnes en situation de handicap et de leurs familles.

Notre association accompagne aujourd'hui 3 169 personnes en situation de handicap.

Notre association s'appuie sur :

- Un réseau d'établissements et services structuré
- Des professionnels engagés
- Une vie associative active
- Une gouvernance stabilisée et renouvelée

Lors du Conseil d'Administration de juillet 2025, les administrateurs ont renouvelé leur confiance dans l'équipe dirigeante et dans la gouvernance associative. Cette stabilité institutionnelle est un atout majeur dans une période où de nombreuses organisations du secteur traversent des crises de gouvernance ou de financement.

L'adoption de nouveaux statuts et d'un règlement intérieur modernisé marque une étape importante. Ils renforcent la transparence, la gestion des conflits d'intérêts, la parité et l'efficacité des instances.

Cette solidité institutionnelle est un atout majeur mais elle n'est pas une fin en soi. Elle est la condition de notre capacité à agir, à innover et à porter un plaidoyer exigeant.

Nous ne sommes pas uniquement des gestionnaires de dispositifs, **nous sommes un mouvement engagé au service des droits.**

2 • Une activité en développement malgré les contraintes

> De nouveaux services pour répondre aux besoins

L'année 2025 a vu la poursuite du développement de nouveaux dispositifs. Ces projets s'inscrivent dans les politiques publiques visant à mieux articuler inclusion scolaire et accompagnement spécialisé. Cependant, ils ne doivent pas masquer une réalité structurelle : les besoins restent largement supérieurs à l'offre disponible.

Au sein de notre association :

- **738 enfants sont accompagnés,**
- **253 restent en liste d'attente.**

Ces chiffres rappellent une évidence : **la promesse d'inclusion ne peut être crédible que si elle s'accompagne de moyens réels.**

> L'innovation au service de l'autonomie

L'association a fait aboutir deux projets importants :

- Ouverture de nouveaux IMPro à Soultz et Didenheim,
- Développement du projet Conserverie des Papillons à l'ESAT de Sélestat,

Elle se positionne, par ailleurs, systématiquement sur les appels d'offre traitant de l'inclusion et du parcours et connaît un développement important de services d'appui ressources du droit commun dans le secteur de l'enfance.

Elle poursuit ses efforts en matière d'autodétermination grâce à des actions de formation reconduites depuis plusieurs années maintenant.

Ces initiatives traduisent une ambition claire :

- Développer des parcours de vie plus diversifiés,
- Créer des espaces de participation pour les personnes accompagnées.

3 • Des tensions financières structurelles

L'année 2025 a également été marquée par plusieurs difficultés majeures.

> Des financements incertains

Plusieurs situations préoccupantes ont été constatées :

- Incertitudes sur le financement des Oubliés du Ségur et financements incomplets ;
- Retards dans le financement des dispositifs d'aide aux postes (en ESAT) ;
- Tensions sur les budgets départementaux.

Ainsi, l'association a dû **avancer plusieurs millions d'euros liés au non-versement de certaines aides au poste**, ce qui a fortement pesé sur la trésorerie.

Ces situations fragilisent durablement l'équilibre financier des associations.

> Des négociations budgétaires plus difficiles

Les négociations avec les autorités de tarification sont devenues plus complexes.

Les **CPOM** se construisent désormais dans un cadre budgétaire contraint, qui ne tient pas compte des dépenses et investissements à engager afin de moderniser et de transformer les équipements et de la forte évolution du coût de la vie, qui réduit les enveloppes dédiées au fonctionnement des établissements et services.

Cette évolution pose une question centrale : **Comment maintenir la qualité de l'accompagnement lorsque les marges de manœuvre financières diminuent ?**





> **Le défi du patrimoine immobilier**

Un autre enjeu majeur concerne l'adaptation du patrimoine immobilier.

De nombreux bâtiments nécessitent aujourd'hui :

- Des travaux de rénovation énergétique ;
- Des adaptations aux nouveaux besoins des personnes accompagnées ;
- Des transformations liées à l'évolution des modes d'accompagnement.

L'association a engagé des **audits immobiliers** sur plusieurs sites afin d'anticiper ces transformations. Mais le financement de ces investissements demeure incertain. Ces contraintes ne sont pas uniquement des enjeux de gestion. Elles posent une question fondamentale : **Quelle place notre société accorde-t-elle aux personnes les plus vulnérables ?**

Notre rôle ne se limite pas à absorber ces tensions. Il est aussi de les rendre visibles et de les porter dans le débat public.



IMPRO, nouvelle rentrée

4 • Un débat de fond sur l'avenir du secteur

Au-delà des questions financières, l'année 2025 a été marquée par un débat politique majeur. Certains discours nationaux évoquent la **disparition progressive des IME** au profit d'une scolarisation entièrement inclusive. Notre association considère que cette approche pose un problème de cohérence.

En effet, le **Conseil national du handicap** a évoqué cette perspective, mais plusieurs rapports publics soulignent que de nombreux enfants ont besoin d'un accompagnement spécialisé.

La réalité de terrain est claire :

- Certaines situations nécessitent des structures spécialisées ;
- D'autres peuvent bénéficier d'un accompagnement en milieu ordinaire.

Notre position est claire : il ne s'agit pas d'opposer inclusion et accompagnement spécialisé, mais de garantir des réponses adaptées à chaque personne.

L'enjeu est celui des parcours de vie, et non des structures.

5 • L'éthique, un enjeu majeur

L'éthique se révèle lorsque le système atteint ses limites :

- Lorsqu'une personne est maintenue dans une structure inadaptée
- Lorsqu'un établissement doit accompagner des situations pour lesquelles il ne dispose ni des moyens, ni des ressources adaptées.
- Lorsqu'une famille attend pendant des années une réponse à ses besoins,
- Lorsqu'une personne en situation de handicap ne se voit proposée aucune solution.

Dans ces situations, l'APBA et les professionnels s'engagent pleinement. Mais cet engagement ne peut compenser les insuffisances des politiques publiques. En effet, accompagner dignement ne peut reposer uniquement sur la bonne volonté, mais nécessite des moyens.

Notre responsabilité de gestionnaire nous impose la rigueur mais notre responsabilité militante nous interdit de nous adapter silencieusement à l'inacceptable.

Lorsque les moyens manquent, il ne s'agit pas seulement d'optimiser, **il faut aussi alerter.**

Nous défendons une approche fondée sur les droits fondamentaux : **la personne en situation de handicap est un citoyen à part entière.**

6 • Notre ambition pour 2026

Face à ces défis, notre association affirme plusieurs orientations fortes pour 2026.

> **Défendre les droits des personnes**
L'autodétermination ne doit pas être un slogan, mais un principe réel.

Comme le rappellent les travaux récents sur le sujet, l'autodétermination doit être abordée avant tout sous l'angle **des droits fondamentaux des personnes handicapées.**

Défendre les droits des personnes, c'est d'abord reconnaître qu'elles ne sont pas seulement bénéficiaires de services : **elles sont des citoyens capables d'agir sur leur propre vie et sur la société.**

Les personnes accompagnées doivent pouvoir participer aux décisions qui les concernent, dans les projets d'accompagnement, dans les Conseils de la Vie Sociale et dans les réflexions collectives de l'association car leur expérience vécue est une expertise irremplaçable.

Reconnaître cette parole, ce n'est pas une concession : c'est une exigence démocratique.

Et nous devons garder une règle simple : rien pour les personnes en situation de handicap ne doit être décidé sans les personnes en situation de handicap.

Défendre leurs droits, c'est aussi :

- Porter leur parole
- Contribuer aux travaux collectifs
- Interpeller les décideurs

L'APBA assume pleinement ce rôle **de corps intermédiaire engagé.**



IMPRO, nouvelle rentrée

> **Renforcer l'alliance avec les familles**

Les familles restent un pilier de notre mouvement. L'action associative engagée en 2025 vise à mieux comprendre leurs attentes et à développer de nouveaux services pour les soutenir et tout faire pour qu'il devienne acteur au sein de l'APBA.

Le meilleur exemple est leur participation active à la réflexion de l'orientation stratégique autour de la personne vieillissante et en 2026 autour de « l'après-parent ».

> **Construire des parcours de vie**

L'avenir du secteur ne réside pas uniquement dans la création de places. Il repose sur la capacité à :

- **Développer des parcours de vie personnalisés**, une meilleure coordination entre établissements, services et solutions modulaires ;
- **Renforcer la qualité d'accompagnement** avec l'harmonisation des pratiques professionnelles et le renforcement de la prévention de la maltraitance ;
- **Déployer une offre moderne, inclusive et adaptée** à travers le déploiement de nouveaux dispositifs (équipes mobiles, habitat inclusif, projets enfance), portée par l'association, souvent en lien avec les autres acteurs du secteur ou de droit commun, afin de mieux répondre à la diversité des besoins, notamment ceux des personnes vieillissantes ;
- **Innover et anticiper les besoins futurs** ; de nouveaux projets seront engagés, notamment dans le

champ de l'autisme adulte et du médico-social spécialisé, avec une attention particulière portée à l'apport de l'intelligence artificielle.

> **Consolider la solidité économique de l'association**

L'APBA devra poursuivre :

- La diversification de ses ressources ;
- Le développement de nouvelles sources de financement ;
- Une gestion rigoureuse ;
- Un plan d'économies maîtrisé et le développement.

La solidité économique est indispensable mais elle n'est pas une finalité. Elle est un levier au service de notre mission. Elle garantit notre capacité d'action.

> **Structurer une organisation opérationnelle renforcée**

L'ensemble de ces ambitions nécessite la mise en place d'une organisation opérationnelle efficace, fondée sur des circuits de décision clarifiés, une meilleure coordination entre les établissements et les fonctions supports, ainsi qu'un pilotage renforcé des projets.

Deux leviers apparaissent particulièrement structurants :

- D'une part, les ressources humaines, avec une politique renforcée en matière d'attractivité, de fidélisation, de professionnalisation des managers et d'amélioration des conditions de travail, conditions indispensables à la qualité de l'accompagnement.
- D'autre part, la modernisation de l'organisation, reposant sur la transformation numérique, la sécurisation des systèmes d'information et une stratégie patrimoniale adaptée, afin de fiabiliser les processus, améliorer le partage d'information et renforcer la capacité de pilotage de l'association.

L'enjeu est clair : disposer d'une organisation réactive et efficiente, au service des personnes accompagnées et de leurs parcours de vie.

Conclusion

L'année 2025 aura été une année de transition :

- Transition politique,
- Transition budgétaire,
- Transition des modèles d'accompagnement,
- Transition de notre organisation et de notre fonctionnement.

Dans un monde incertain, notre association doit rester fidèle à ce qui fait sa force depuis plus de soixante-dix ans :

- L'engagement des familles,
- La compétence des professionnels,
- La force du mouvement associatif.

Mais elle doit aussi affirmer clairement sa singularité :

Nous ne sommes ni seulement des gestionnaires, ni seulement des militants.

Nous sommes les deux à la fois :

- Gestionnaires, pour garantir la qualité et la responsabilité
- Militants, pour défendre une société plus juste

C'est dans cet équilibre exigeant que réside la force de notre projet. Plus que jamais, nous devons affirmer que la place des personnes en situation de handicap dans la société n'est pas une variable d'ajustement budgétaire. **Elle est une question de dignité, de justice et de civilisation.**

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
CAA	Communication alternative et améliorée
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

DAR	Dispositif d'Auto Régulation
DDQC	Direction du Développement, de la Qualité et de la Communication
DI	Déficience Intellectuelle
DIME	Dispositif Médico-Educatif
DIPC	Document Individuel de Prise en Charges
DITEP	Dispositif et Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique
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
IMPro	Institut-Médico-Professionnel
ICANS	Institut de CANcérologie Strasbourg europe
ISO	Organisation Internationale de Normalisation
ITEP	Instituts Thérapeutiques Educatifs et Pédagogiques

L

LA	Logement Autonome
LEAN	Méthode d'Optimisation de la Gestion et de la Production
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
MISPE	Mise en Situation Professionnelle en ESAT
MJC	Maison des Jeunes et de la Culture

N

NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
------	--

O

ONDAM	Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
OPCO	OPérateurs de COmpétences

PAS	Pôle d'Appui à la Scolarité
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
PHV	Personne Handicapée Vieillesse
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
PRAPRIACT	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
RAPT	Réponses Accompagnées Pour Tous
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, 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
URTSA	Unité Résidentielle pour Adultes Autistes en situation très complexe

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 : IMP/IMPRO «Marie Jeanne Sirlin»
PMO «Marie Jeanne Sirlin»
30a rue de Delle
68210 DANNEMARIE
Tél. 03 89 08 07 70

IMP Bollwiller
24 Rue des Acacias
68540 BOLLWILLER
Tél. 03 89 83 68 82

Dispositifs rattachés :
• **UEE** collège Buhl
• **ULIS TSA** lycée Kingersheim

IMPJE Mulhouse
15 Avenue de Bruxelles
68350 BRUNSTATT-DIDENHEIM
Tél. 03 89 36 24 24

IMPRO antenne Soultz
2c rue de l'Industrie
68360 SOULTZ
Tél. 03 69 58 70 20

IMPRO antenne Didenheim
14 avenue de Bruxelles
68350 BRUNSTATT-DIDENHEIM
Tél. 03 69 58 70 14

Dispositif rattaché :
• **UEE lycée pro Rebberg**

Micro-crèche «La Colline aux Papillons»
15 Avenue de Bruxelles
68350 BRUNSTATT-DIDENHEIM
Tél. 03 89 27 93 30
Dispositif rattaché :
• **PRH 68**

Site BRUNSTATT-DIDENHEIM
2b avenue de Strasbourg

- **DAPPE**
dappe@apba.eu
- **EMAS**
emas@apba.eu
- **PAS**
Tél. 06 26 54 60 45
- **PCPE**
Tél. 03 69 58 70 34
- **SESSAD Pro**
csantoro@apba.eu
erappeneau@apba.eu

SESSAD 68
15 Avenue de Bruxelles
68350 BRUNSTATT-DIDENHEIM
Tél. 03 89 36 24 10
Dispositif rattaché :
• **Plateforme TSA St-Louis/Altkirch**

SESSAD TSA 67
21 avenue du Gral De Gaulle
67190 MUTZIG
Tél. 03 88 97 78 77
Dispositifs rattachés :

- **DAR** collège Schiltigheim
- **Plateforme TSA**
- **UEA** Molsheim
- **UEEA** Elsau
- **UEMA** Cronenbourg
- **UEMA** Scherwiller
- **ULIS** Huttenheim

SESSAD Autisme 68
14 Avenue de Bruxelles
68350 BRUNSTATT-DIDENHEIM
Tél. 03 89 32 74 74
Dispositifs rattachés :
• **DAR** école de Morschwiller-le-Bas
• **Autorégulation** collège Wittenheim
• **UEMA** Mulhouse

ACCUEIL SPECIALISÉ

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 Hoenheim
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)
21 Avenue Général de Gaulle
67190 MUTZIG
Tél. 03 88 77 56 13

Résidence Les Hespérides (FHTH)
6 rue du Château
67380 LINGOLSHEIM
Tél. 03 88 77 74 72

Résidence Henner (FATH)
30 rue Henner
68000 COLMAR
Tél. 03 89 21 21 00

Résidence Le 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 80

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 Le Felsbourg
21 Avenue Général de Gaulle
67190 MUTZIG
Tél. 03 88 77 54 55

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 Les Hespérides
6 rue du Château
67380 LINGOLSHEIM
Tél. : 03 88 77 54 55

SAVS Mulhouse
2 avenue de Strasbourg
68350 BRUNSTATT-DIDENHEIM
Tél. 03 89 46 04 42

TRAVAIL ET FORMATION

Centre de formation régional ETAPES
24 rue du Château
67380 LINGOLSHEIM
Tél. 03 88 77 54 57

Site de Benfeld (ESAT)
«Les Ateliers de l'Ill»
Parc d'activités des Nations
1 Rue de l'Europe
67230 BENFELD
Tél. 03 88 58 18 00

Sites de Colmar (ESAT-EA)
165 rue du Ladhof
68000 COLMAR
Tél. 03 69 28 01 40 (ESAT)
Tél. : 03 89 41 14 78 (EA)

Site de Dannemarie (ESAT)
«Kaemmerlen»
38 rue de Delle
BP 34 68210 DANNEMARIE
Tél. 03 89 08 07 80

Site de Dorlisheim
EA Atelier Relais
«La Blanchisserie d'Ettore Bugatti»
1A rue des Peupliers
67120 DORLSHEIM
Tél. 03 88 77 74 70

Sites de Duttlenheim (ESAT-EA)
«Les Ateliers de la Bruche»
21 rue des Chevreuils
67120 DUTTLENHEIM
Tél. 03 88 48 21 48

Sites de Haguenau (ESAT-EA)
«Les Ateliers Barberousse»
16 rue St-Exupéry
67500 HAGUENAU
Tél. 03 88 73 97 73

Sites d'Illzach (ESAT-EA)
«Les Ateliers des Trois Rivières»
13 avenue de Suisse
68110 ILLZACH
Tél. 03 89 31 37 40

Sites de Pfstatt (ESAT-EA)
«Les Ateliers de la Cotonnade»
8 Rue Texunion
68120 PFASTATT
Tél. 03 89 32 78 00

Site de Rothau (ESAT)
«Les Ateliers de la Renardière»
Rue de la Renardière
67570 ROTHAU
Tél. 03 88 48 44 66

Sites de Sélestat (ESAT-EA)
«Les Ateliers du Haut-Koenigsbourg»
6 route de Bergheim
67600 SÉLESTAT Cedex
Tél. 03 88 82 12 22

Sites de Soultz (ESAT-EA)
32 route d'Issenheim
68360 SOULTZ
Tél. 03 89 62 16 80

Site de Wissembourg (ESAT)
«Les Ateliers de la Lauter»
58 rue de l'Industrie
67160 WISSEMBOURG
Tél. 03 88 54 84 14