



# SOMMAIRE



## **1 Procès-Verbal de l'Assemblée Générale Statutaire 2020 **2****

- PV de l'AG Ordinaire 2020 ..... 2
- PV de l'AG Extraordinaire 2020 ..... 18



## **2 Liste des membres du Conseil d'Administration **21****



## **3 Rapport d'activités de l'association **23****



## **4 Rapport d'activités 2020 des établissements et services médico-sociaux d'Adapei Papillons Blancs d'Alsace **35****

- Introduction du Directeur Général ..... 37
- Le siège ..... 40
- Pôle Enfance Education ..... 54
- Pôle Hébergement, Service d'Accueil et d'Accompagnement 68 ..... 92
- Pôle Hébergement, Service d'Accueil et d'Accompagnement 67 ..... 117
- Pôle Accueil Spécialisé ..... 129
- Pôle Travail/Formation ..... 157
- Territoire de Dannemarie ..... 191
- Territoire de Haguenau-Wissembourg ..... 206



## **5 Résolutions **213****



## **6 Rapport moral et d'orientation pour l'Assemblée Générale 2021 **216****

- Préambule ..... 217
- Rapport Moral ..... 217
- Rapport d'Orientation ..... 219



## **7 Lexique des sigles **222****



# PROCES-VERBAL DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE STATUTAIRE

## PROCES - VERBAL DE L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE DE L'ADAPEI LES PAPILLONS BLANCS D'ALSACE DU 19 SEPTEMBRE 2020

### **ORDRE DU JOUR**

- 1 - Ouverture de l'Assemblée Générale par le Président
- 2 - Approbation du procès-verbal de l'Assemblée Générale du 22 Juin 2019
- 3 - Rapports d'activités 2019 de l'association et des établissements et services
- 4 - Débat et approbation des rapports d'activités
- 5 - Rapports de gestion et comptes annuels 2019
- 6 - Rapports du commissaire aux comptes
- 7 - Approbation des rapports de gestion et comptes annuels
- 8 - Affectation des résultats de l'exercice 2019
- 9 - Fixation des montants des cotisations 2021
- 10 - Rapport moral et d'orientation
- 11 - Approbation du rapport moral et d'orientation
- 12 - Elections. Renouvellement des mandats d'Administrateurs sortants et élection de nouveaux Administrateurs
- 13 - Clôture de l'Assemblée Générale



# 1 - Ouverture de l'Assemblée Générale par le Président

---

- Le président salue et remercie les personnalités présentes ou qui nous rejoindront au cours de l'Assemblée Générale et plus particulièrement,
  - M. Thierry MICHEL, Député de la 1ère circonscription du Bas-Rhin.
  - Mme. Karine PAGLIARULO, Vice-Présidente du CD 68 en charge du domaine santé et soins de proximité, Conseillère Départementale du canton de Guebwiller qui représente M. Rémy WITH Président du Conseil Départemental du Haut-Rhin.
  - Mme. Danielle DILIGENT, Vice-Présidente du Conseil Départemental du Bas-Rhin qui représente M. Frédéric BIERRY, Président du Conseil Départemental du Bas-Rhin.
  - Mme. Nathalie PRUNIER, Adjointe au Maire de Colmar qui représente M. le Maire de Colmar Eric STRAUMANN.
  - Mme. Martine FROMHOLZ, Adjointe à la Maire de Lingolsheim et qui représente Mme. Catherine GRAEF-ECKERT Maire de Lingolsheim.
  - M. Paul FRANCK, Président d'ALS'ASPERGER.
  - Le Président remercie tous les collègues Présidents et Administrateurs des associations de notre mouvement parental de l'Unapei et notamment, Mme. Solange FOURNIER, Présidente de l'association Sinclair et son Directeur Général M. François GILLET. Ms. Les Directeurs Généraux et Directeurs qui nous font l'honneur d'être présents.

Il salue également les élus présents, maires et adjoints au maire, qu'il n'aurait pas cités.

- M. Hubert GUERDER, notre expert-comptable.
  - M. Philippe PFLIMLIN, notre commissaire aux comptes.
  - Les représentants du monde économique.
  - Les représentants de l'éducation nationale.
  - Les représentants des administrations.
  - La presse.
  - Les personnes handicapées.
  - Les parents et amis de l'Association.
  - Les professionnels présents et en particulier ceux qui ont assuré l'organisation de cette Assemblée Générale.
- Le Président excuse par ailleurs les personnes suivantes qui n'ont pu se joindre à nous,
    - M. Claude MATHIS, Vice-Président de l'APBA et sujet contact avec une personne porteuse du virus, qui nous rejoindra uniquement pour une intervention à la fin de l'Assemblée Générale, nous ne souhaitons prendre aucun risque.
    - Ainsi qu'un certain nombre d'élus et de Présidents d'associations du mouvement de l'Unapei du Haut-Rhin et du Bas-Rhin.
  - Le Président de l'APBA souhaite la bienvenue aux personnes présentes et les remercie au nom de l'association.  
*« je remercie l'ensemble des Administrateurs, M. Arnaud MARCHAND Directeur Général depuis le début de cette année, les Directeurs et chefs de services, les représentants du personnel ainsi que l'ensemble des professionnels de l'association qui ont participé à l'évolution de nos établissements au courant de cette année 2019 mais aussi lors de cette période singulière que nous avons vécue et que nous vivons encore. C'est donc avec l'ensemble du Conseil d'Administration, M. Arnaud MARCHAND le Directeur Général, que nous allons exposer le rapport d'activité 2019. Notre Assemblée Générale Ordinaire est extraordinaire par son organisation, la pandémie nous a obligé à repousser son organisation, mais également à proposer une forme hybride à la fois présentielle et à distance. C'est une première pour nous et je tenais à remercier une nouvelle fois l'ensemble des Professionnels et des Administrateurs qui ont contribué à la tenue de cette Assemblée Générale. Je vous prie de nous excuser s'il y a quelques lenteurs, mais comme je vous l'ai dit c'est une première, de plus les connections à distance entraînent un léger retard dans les transmissions entre les différents sites. A l'Assemblée Générale exceptionnelle, organisation exceptionnelle. Les votes sur les sites de Colmar et de Duttlenheim se feront de façon classique. Concernant les votes à distance ils se feront à l'aide de votre smartphone. Lors des débats nous traiterons en premier lieu les questions du site de Colmar. Parallèlement le site de Duttlenheim et les personnes en visio-conférence feront remonter leurs questions au modérateur, M. Frédéric AIAT, qui en fera une synthèse, nous traiterons ces questions dès le retour de la synthèse. Nous vous ferons parvenir les réponses aux questions qui n'auront pas pu être traitées lors de notre AG sous 15 jours ».*
  - Le Président déclare maintenant ouverte notre Assemblée Générale 2020.

## **PRÉAMBULE :**

Avant le déroulement de l'ordre du jour le Président propose de procéder à la nomination de deux scrutateurs pour la vérification et le bon déroulement de l'AG, un sur le site de Duttlenheim et un sur le site de Colmar.

Les deux personnes qui se proposent et qui sont confirmées sont :

- M. Jean-Pierre SERBONT sur le site de Duttlenheim.
- M. Francis SCHALLER sur le site de Colmar.

Merci à eux.



## 2 - Approbation du procès-verbal de l'Assemblée Générale du 22 JUIN 2019

---

Après lecture du compte-rendu de l'Assemblée Générale du 22 Juin 2019 le président demande s'il y a des questions concernant ce procès-verbal, aucune question n'étant posée le président propose d'approuver ce dernier.

### **Première résolution.**

L'Assemblée Générale approuve le procès-verbal de l'assemblée générale du 22 Juin 2019 de L'ADAPEI-PAPILLONS BLANCS D'ALSACE.

**Vote :** Contre 0 – Abstention 0

*La première résolution est adoptée à l'unanimité.*

## 3 - Rapports d'activités 2019 de l'association et des établissements et services

---

### **3.1) L'association par le Secrétaire M. Joël STIHLE.**

#### **3.1.1) Introduction ;**

*« Bonjour à toutes et à tous, je vais faire une synthèse du rapport d'activités de l'association mais vous trouverez l'intégralité de ce rapport et tous les détails dans le livret de l'Assemblée Générale qui est à votre disposition et que vous avez probablement déjà récupéré dans le hall d'accueil ».*

#### **3.1.2) L'Association.**

##### **Travaux du CA et du Bureau.**

##### **• Réunion de bureau.**

Le bureau s'est réuni à 4 reprises pour préparer au mieux les réunions du Conseil d'Administration, faire le point avec les différentes commissions et faciliter les débats lors des CA. Des points très précis ont été abordés avec les présidents des commissions patrimoine, financière et recherche et développement. L'ordre du jour des CA, les conventions de partenariat, les délibérations à prendre ont été autant de points abordés en réunion de bureau afin de donner toutes les explications aux membres du conseil d'administration et ainsi leur permettre de voter en toute connaissance de cause les dites conventions et délibérations.

##### **• Réunion du conseil d'administration.**

Le Conseil d'Administration s'est quant à lui réuni à 8 reprises, réunions durant lesquelles nous avons validé 17 conventions de partenariat et voté 20 délibérations. D'autres travaux dont vous trouverez le détail dans le livret ont été réalisés durant ces réunions.

#### **3.1.3) Les Commissions.**

##### **• Rapport de la COMFI.** Pilote de la commission ; M. Patrick LEONET.

##### **- Rapport :**

le rapport de la commission financière est traité séparément dans le rapport de notre trésorier M. Patrick LEONET.

##### **• Rapport de la Commission Patrimoine. Pilote de la commission ;**

M. Donato SANCHEZ.

##### **- Introduction :**

Commission permanente de notre association, composée de membres du conseil d'Administration et de professionnels et qui a en charge l'ensemble du patrimoine immobilier s'est réunie à trois reprises au cours de l'année 2019. Elle a examiné les dossiers suivants :

- Les nouveaux bâtiments ESAT de Haguenau et Pfastatt. (les 2 sont livrés).
- IMPJE/SESSAD/Micro-Crèche à Brunstatt/Didenheim. (livré).
- SESSAD AUTISME à Brunstatt/Didenheim. (livré).
- Alsace Entreprise Adaptée – restructuration du site de Wittenheim.
- IMPRO Ruelisheim.
- La résidence FHTH de Lingolsheim.
- Résidence FHTH/SESSAD de Mutzig.
- La rénovation de la balnéothérapie du CAPEAP de Bollwiller. (livré).
- La construction d'une Maison d'Accueil Spécialisée (MAS) en partenariat avec le centre hospitalier d'Erstein (CHE).
- L'étude des dispositifs des Certificats d'Economie d'Energie (CEE).



#### **- Conclusion :**

Comme nous vous l'affirmions lors de notre dernier rapport d'activité. Comme vous avez pu le constater ci-dessus 4 de nos grands projets ont été livrés et sont fonctionnels en 2019.

Nous sommes heureux et fiers d'avoir mis à disposition de nos enfants et des professionnels ces nouveaux bâtiments modernes et adaptés afin de pouvoir garantir pour toutes les personnes autrement capables un accueil de qualité qui réponde à leurs désirs.

Pour l'année 2020, nous sommes encore et toujours enthousiastes. Nous allons suivre les autres projets de près afin d'en faire de beaux établissements dans lesquels nos enfants pourront vivre une vie conforme à leurs projets et qui correspond à leurs aspirations.

M. Donato SANCHEZ remercie M. Anthony Friedrich, Directeur des Systèmes d'Information et des Moyens pour tout le travail fourni à nos côtés.

#### **• Rapport de la Commission QRD. Pilote de la commission ; Mme Suzanne CASSEL**

##### **- Bilan de l'année 2019 :**

- Reconduction de la journée « Communication adaptée » le 21 novembre 2019 à l'Esat de Pfastatt, participation de familles et de professionnels (adultes et enfants)
- S'occuper des situations autrement : Monsieur Jean-Luc Lemoine a proposé que des familles de tous horizons puissent s'exprimer pour qu'on s'occupe des cas de leurs enfants autrement. Ce travail débouchera sur des organisations radicalement nouvelles, avec de nouveaux rôles et de nouveaux pouvoirs. Elles feront l'objet d'expérimentations.
- De nombreux travaux ont été entrepris durant cette année et se poursuivront en 2020.

#### **3.1.4) Les Territoires. (Sud, Centre, Nord).**

Les Vice-présidents de territoire ont animé les établissements de leur secteur et réalisé de nombreuses actions, toutes bénévoles, en direction de nos personnes accueillies. Les différentes commissions, commission de coordination et de gestion, commission vie associative, toutes liées directement aux territoires ont réalisé un travail de fond pour l'amélioration de l'accueil mais aussi dans le cadre de la future transformation de l'offre.

Les Vice-Présidents et les Administrateurs Référents des établissements ont également animé la vie dans les territoires et les établissements, présence au CVS, organisation de rencontres avec les parents, de fêtes et autres kermesses sont autant d'actions menées par les Vice-Présidents.

#### **3.1.5) Relations externes à l'Association.**

##### **• Participation à la vie du mouvement et aux instances.**

###### **- Le mouvement Parental Gestionnaire.**

- UNAPEI.
- URAPEI ALSACE - GRAND EST depuis novembre 2017
- UDAPEI 68.
- UDAPEI 67.
- MDPH.
- UDAF 68.
- NEXEM (créée en décembre 2016).
- ARS GRAND EST (Agence Régionale de Santé).
- CPT 68 (Communauté Psychiatrique Territoriale du Haut-Rhin).
- PTSM 68 (Projet Territorial en santé Mentale du Haut-Rhin).
- Le CDCA (Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie).

##### **• Les représentations externes autres que celles dans les Instances officielles de l'ARS et des Conseils Départementaux (CD).**

Les collèges des usagers dans les Conseils de surveillances des hôpitaux pour les établissements suivants.

- EPSAN 67 (Etablissement Public de Santé Alsace du Nord).
- Centre Hospitalier de Guebwiller 68.

##### **• Instances Européennes et Internationales.**

Nous faisons partie de la commission chargée des relations entre l'UNAPEI et ces instances, représentée par M. Claude MATHIS.

##### **• L'ERERAL.**

Nous sommes membres du comité d'éthique de l'ERERAL représenté par Mme. Suzanne CASSEL.

##### **• Collectivités locales.**

Nous sommes membres des CCAS dans différentes villes du Bas-Rhin et du Haut-Rhin ainsi que de la commission accessibilité de la ville de Mulhouse et celle de la communauté d'agglomération M2A.



### 3.1.6) Associations filles.

- **CASCAD.** Club d'Animation Sportive et Culturelle d'Accueil de Duttlenheim.  
Président : M. François WUNDERLICH.
- **ASCETH.** Association Sportive et Culturelle des Etablissements pour Travailleurs Handicapés de la région de Mulhouse.  
Présidente : Mme. Marie-Paule HEITZ.
- **ACS Montjoye.** Association Culturelle et Sportive Montjoye secteur de Colmar et Turckheim.  
Présidente : Mme. Dominique TRANZER.

• Ces trois associations œuvrent pour l'approche sportive et culturelle de nos résidents, elles regroupent près de 700 membres dont environ 300 sportifs licenciés qui pratiquent des sports tels que le foot, l'athlétisme, la natation, le tennis de table, le judo, le tir à l'arc, le basket, la pétanque et la randonnée. Les activités culturelles ne sont pas en reste et la danse, la musique, les sorties festives, le théâtre, la participation au téléthon sont autant d'activités proposées par les bénévoles et les professionnels qui accompagnent nos personnes accueillies.

Côté sportif de nombreux déplacements locaux, régionaux et nationaux ont été organisés pour permettre à nos sportifs de participer aux différentes compétitions et

75 médailles tout métal confondu ont été glanées rien que par l'association CASCAD médailles auxquelles il faut rajouter les 6 coupes gagnées en football.

Je pense que nos associations et tous les sportifs, médaillés ou pas méritent nos félicitations, l'essentiel étant de participer aux différentes compétitions et activités, ils ont également beaucoup de mérite.

Des félicitations particulières et un grand merci à tous les bénévoles pour leur implication et leur dynamisme.

### 3.1.7) Conclusion.

- La vie et l'animation dans les différents territoires de l'association ont été intenses et malgré un territoire Centre qui a souffert d'un manque de relation stable entre certains professionnels et les Administrateurs l'accueil des travailleurs, des résidents et de toutes les personnes en situation de handicap a été assuré au mieux de leur intérêt.
- Les administrateurs et en particulier les administrateurs référents des établissements ont maintenu, malgré la taille, tant géographique que par le nombre de salariés et de personnes handicapées accueillies, la proximité nécessaire avec les établissements pour aider au bon accompagnement de ces personnes et au soutien des familles. Les vice-présidents ont quant à eux animé, les commissions de coordination et de gestion et les commissions vie associative des territoires avec beaucoup de disponibilité et d'implication.
- Il faut bien évidemment associer tous les professionnels au bon fonctionnement de nos établissements, en tout premier lieu notre directeur général M. Gildas LE SCOUEZEC, mais également les directeurs de pôle et toutes les personnes qui œuvrent quotidiennement au bien-être de nos personnes accompagnées.
- N'oublions pas de saluer l'implication des bénévoles de l'association sans qui rien ne serait possible au sein de l'association. Je fais ici un appel au peuple et j'invite toutes les bonnes volontés à venir rejoindre les nombreux bénévoles qui s'occupent des personnes handicapées que nous accompagnons.
- L'année 2019 a également permis de préparer au mieux les changements qui doivent intervenir début 2020 avec l'arrivée de nos amis de l'APAEI de Dannemarie ainsi que ceux de l'AAPEI d'Haguenau / Wissembourg. Autres changements notoires la passation de la Présidence entre M. Prinio FRARE et son successeur ainsi que l'arrivée d'un nouveau Directeur Général au cours du 1er trimestre 2020. Autant de changements et de sang neuf pour toujours mieux accueillir nos personnes.
- Chers parents, tout n'est pas parfait mais nous œuvrons quotidiennement au bien être des personnes que nous accueillons et l'amélioration de la gouvernance reste un objectif majeur pour encore mieux servir notre association et la cause des personnes en situation de handicap. Faites confiance à l'association de l'APBA et aidez-nous avec un peu de votre temps consacré à l'association ce sera d'un grand secours et un bel engagement.
- Le mouvement parental gestionnaire, la vie associative, le bénévolat, la solidarité pour et avec les personnes en situation de handicap sont un gage de bien être pour nos personnes accueillies et pour plus d'inclusion dans notre société.

Merci pour votre attention

Pour l'association

ADAPEI – PAPILLONS BLANCS D'ALSACE

Le secrétaire Joël STIHLE

### 3.2) Les établissements par le Directeur Général M. Arnaud MARCHAND.

- L'année 2019 a permis d'asseoir les organisations mises en place à la suite de la fusion ADAPEI avec les PAPILLONS BLANCS.

Elle a aussi permis de préparer, grâce à l'expérience acquise lors de cette période, le rapprochement avec l'APAEI de Dannemarie ainsi que l'AAPEI d'Haguenau-Wissembourg.

Dans la continuité de ce rapprochement, 2020 nous permettra d'homogénéiser nos pratiques et de ne garder que le meilleur de chacun.

Notre entreprise associative a donc grandi, appris et épousé la mesure de sa nouvelle dimension.

Avec en ligne de mire notre projet associatif, notre entreprise associative peut donc mener les actions pour



anticiper et innover afin de toujours pouvoir proposer de meilleures qualités de services et de prises en charge. La priorité est et doit rester un résultat optimal quant au bien-être des personnes que nous accompagnons. Il nous faut continuer d'être proactifs, que ce soit sur la prise en charge du handicap, sur la connaissance du handicap et sur les besoins et les envies de nos usagers et futurs usagers ainsi que de leur entourage. 2020 doit être l'année de la création des fondations de notre programme d'accompagnement des processus d'autodétermination mais aussi dans la construction de notre socle qui se doit d'être solide dans la transformation de l'offre.

Le Conseil d'Administration a fait de l'autodétermination un axe prioritaire de réflexion et de travail en 2019 au sein de notre association. Une journée d'étude a permis d'organiser cette nouvelle direction stratégique et l'organisation d'un colloque de deux jours en juillet 2019 pour les professionnels et administrateurs. L'objectif est donc de développer l'autodétermination des personnes accompagnées par notre association, d'accompagner les familles et professionnels dans ce changement de modèle et d'assurer la pérennité de cette démarche. Pour cela un programme de formation des différents acteurs (personnes accompagnées, familles, professionnels et administrateurs) a été construit en 2019. La consolidation et le lancement de ce programme de formation sera à concrétiser en 2020.

Il nous faut rester vigilant et concentré sur notre cœur de métier en gardant en tête la dimension de la relation sociale.

Les projets de l'association que portent nos différentes équipes professionnelles doivent continuer, progresser, être soutenues. Il ne faut cependant pas oublier l'ensemble de contraintes de notre secteur qui ne cesse d'évoluer et avec lesquelles nous devons continuer de nous adapter pour avancer ensemble dans la même direction et obtenir le meilleur résultat.

Pour porter les équipes, il est nécessaire de continuer le développement de notre politique de formation professionnelle et d'accompagnement vers le changement de nos équipes d'encadrement.

Il est aussi nécessaire de continuer à développer notre dialogue social et de pouvoir échanger avec nos instances représentatives du personnel afin de trouver ensemble les meilleures voix d'évolution.

2020 va également nous permettre de consolider notre image, de travailler l'appartenance à notre structure, de fidéliser nos équipes et de développer notre attractivité. Nous faisons de belles choses et nous devons le dire.

Pour renforcer la relation étroite qui existe déjà entre les établissements, les familles, les usagers et le conseil d'administration, les 3 territoires institutionnels se sont vus adjoindre un 4ème territoire à partir du 1er janvier 2020 de façon à pouvoir couvrir de façon optimale l'Alsace, de Wissembourg à la frontière suisse.

Le Conseil d'administration a à cœur de gagner en efficience et de perfectionner son accompagnement auprès des équipes impliquées quotidiennement. Le souhait d'une harmonisation des pratiques des administrateurs fait également l'objet d'une réflexion commune et permettrait d'être au plus près des professionnels impliqués, des personnes accueillies et de leurs familles.

### **De la nécessité de la transformation de l'offre.**

Les deux années qui viennent de s'écouler ne font que confirmer la nécessité absolue de changer en profondeur notre paradigme quant à la prise en charge de nos usagers.

#### **3.2.1) De l'activité propre de l'association**

Après une phase économiquement délicate pour notre pôle Travail et essentiellement pour nos ESAT du Haut-Rhin, nous entamons cette année 2020 une phase de restructuration et de stabilisation afin de tirer meilleur parti de notre expérience de 2019.

Il est essentiel de continuer à proposer un accompagnement de qualité par le travail à nos travailleurs en situation de handicap.

Il est aussi essentiel de continuer à développer et élargir les différentes typologies d'emplois auxquels peuvent accéder les travailleurs avec toujours en leitmotiv le développement des compétences et l'inclusion professionnelle en milieu ordinaire.

Sur ce pôle Travail, les enjeux financiers restent très importants et l'équilibre est extrêmement fragile.

Pour ce faire, il est nécessaire de :

- Refondre nos organisations et homogénéiser notre méthode industrielle à la suite des différentes fusions. Dans ce cadre, une nouvelle équipe sera mise en place en 2020 afin d'améliorer et de développer les activités déjà existantes avec nos clients principaux (PSA, LIEBHERR, MESSIER BUGATTI) mais aussi accroître notre portefeuille clients afin de rééquilibrer entre donneurs d'ordre à chiffre d'affaire important et donneurs d'ordre plus modestes mais tout aussi important. Cette stratégie commerciale est valable à la fois pour nos ESAT et notre EA.



- Il est également important de continuer de réfléchir à la modernisation organisationnelle de nos outils de production qui passe à la fois par l'investissement financier mais également par la réflexion intellectuelle et l'amélioration des organisations et de l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap.
- Tous nos sites doivent travailler en pleine coordination et en échange de bonnes pratiques. Cela doit passer par la communication et la formation.
- Notre centre de formation ETAPES est un atout indéniable sur lequel nous devons nous appuyer non seulement pour notre pôle Travail mais aussi pour l'ensemble de nos établissements. Il est essentiel de continuer à développer des marchés extérieurs à l'association de façon à pérenniser et continuer le développement d'ETAPES.

### **3.2.2) De la vie dans les ESMS**

Si actuellement les services de notre association sont répartis en pôles spécialisés, il faut garder en tête les projets de transformation de l'offre et la nécessité de travailler de façon transversale en faisant tomber les barrières de métiers et en remettant l'usager au centre du dispositif.

Pour ce faire, il est important de se concentrer sur plusieurs points :

- Les métiers changent, les besoins changent et il nous est impératif d'accompagner les professionnels dans la mutation de leur métier grâce, entre autre, à la formation mais aussi aux différents projets au sein de notre association.
- Nous sommes un maillon essentiel dans le dispositif de prise en charge mais il nous faut garder une ouverture vers les autres structures en créant des partenariats afin de pouvoir toujours proposer le meilleur dispositif de prise en charge de l'usager, celui le plus adapté à son besoin et à ses envies.
- Il nous faut analyser et mettre en évidence le savoir-faire et la valeur ajoutée de nos professionnels et de nos établissements afin de pouvoir compléter nos offres tout en gardant l'essence même de notre métier qui a pour seul objectif le bien-être et le parcours réussi des usagers.

### **3.3.3) Des fonctions supports**

Notre siège doit être un outil qui permet le liant entre nos différents établissements, nos usagers et leurs proches, et la gouvernance de l'association :

- Le rôle principal du siège est de mettre en musique la politique du Conseil d'administration, de lui apporter conseil et solution. Le projet associatif porté par le Conseil d'administration est notre colonne vertébrale et doit nous servir à écrire la feuille de route de notre entreprise associative en le déclinant dans l'ensemble de nos établissements.
- Le siège se doit, de par ses différents services, d'être clairvoyant et d'anticiper au maximum les changements pouvant intervenir à la fois légalement, structurellement et politiquement mais aussi d'être proactif quant à la nécessité de trouver de meilleures solutions d'accompagnement et de faire évoluer les pratiques.
- Le siège se doit d'être porteur du système Qualité de notre association afin de garantir une homogénéité de fonctionnement, une qualité de travail pour l'ensemble des professionnels et une sécurité de prise en charge pour l'ensemble de nos usagers.
- Le siège se doit d'être l'interlocuteur privilégié de nos principaux financeurs que sont les ARS et les conseils départementaux, avec, pour les années à venir, en ligne de mire la fusion des Conseils départementaux du Bas-Rhin et du Haut-Rhin et qui vont nécessiter là-aussi une homogénéisation des pratiques, sans oublier les ARS. La modification et la mise en place d'un nouveau CPOM est complexifiée par ces rapprochements et nécessitera des réflexions poussées tenant compte de la transformation de l'offre.

Le siège va être porteur et pilote d'un projet de modernisation de notre système d'information. Il est nécessaire après ces différentes fusions, de tous travailler sur les mêmes outils, de tous utiliser les mêmes canaux de communication afin de fluidifier et de sécuriser les échanges. Ceci nous permettra de pouvoir nous concentrer uniquement sur le cœur de notre métier, c'est-à-dire la prise en charge de l'usager.

En conclusion, les objectifs pour 2020 restent les mêmes que pour 2019 avec une véritable volonté de solidification et d'homogénéisation afin d'assurer la pérennité et une belle évolution à notre structure.

Ensemble, grâce à la conviction de chacun, nous allons continuer à construire un bel avenir.

« Ni les situations, ni les gens ne peuvent être améliorés par un facteur externe.  
Si amélioration il doit y avoir, elle doit venir de l'intérieur » - Dale Carnegie -

M. Arnaud MARCHAND  
Directeur Général



## 4 - Débat et approbation des rapports d'activités

---

La présentation du rapport d'activités de l'association et des établissements n'ayant suscité ni questions, ni débat, le président propose de passer au vote et d'approuver le rapport d'activités.

### **Deuxième résolution.**

L'Assemblée Générale, après avoir entendu le rapport d'activité, approuve l'activité telle que décrite.

**Vote :** Contre 0 – Abstention 0

La deuxième résolution est adoptée à l'unanimité.

## 5 - Rapports de gestion et comptes annuels 2019

---

M. Patrick LEONET salue l'assemblée et présente rapidement le déroulé du rapport de gestion et des comptes annuels. Comme l'année dernière le service financier et comptable nous présente l'ensemble des comptes sous la forme d'un film d'animation très pédagogique. Le film qui va vous être présenté a été réalisé par l'équipe de l'activité vidéo de l'ESAT de Sélestat. Le trésorier les félicite pour la qualité de la présentation des comptes.

M. Patrick LEONET précise que les services comptables ont simplifié autant que possible la présentation mais il attire également notre attention sur le fait qu'une AG obéit à des règles précises et que par soucis de clarté et de transparence il se doit de les respecter.

La durée du film est néanmoins un peu plus longue que l'année passée, cet allongement est dû à l'impact des fusions de fin d'année avec les deux associations qui nous ont rejoint.

M. Patrick LEONET nous souhaite un bon visionnage du film.

### **VISIONNAGE DU MONTAGE VIDEO.**

M. Patrick LEONET reprend la parole à l'issue de la présentation pour constater que tout le monde a survécu aux chiffres. Pour information les documents comptables complets vous ont été remis à l'entrée de l'Assemblée Générale.

M. Patrick LEONET souhaite donner quelques clés de lecture concernant la présentation ci-avant et propose l'analyse des faits majeurs à retenir pour 2019 à savoir :

- Fusion entre notre association APBA et deux autres associations, les Associations APAEI du Sundgau et AAPEI de Haguenau - Wissembourg ce qui fait que notre patrimoine passe de :

118 344 969 € fin 2018 à 124 768 387 € fin 2019 soit + 5,4 %. Vous voyez que ces montants sont plus que significatifs.

Une trésorerie fortement sollicitée à hauteur de - 2 136 000 € (périmètre APBA) pour soutenir notre stratégie d'investissements et de modernisation de nos établissements.

En dehors de l'impact financier, il ne faut pas négliger les impacts d'organisation, de remise en cause des projets d'établissements et du vivre autrement que cela implique.

Il faut souligner la capacité de nos professionnels à imaginer les nouveaux fonctionnements mais aussi nos usagers qui font preuve d'une belle capacité d'adaptation.

- Un résultat comptable global 2019 en demi satisfaction si je puis dire :

Un excédent total de **729 062 €**.

- On peut dire avec assurance que la partie Gestion Contrôlée est plutôt maîtrisée : plus **597 909 €**.

Sans vous assommer de plus de détails, nous pouvons noter que depuis plusieurs années déjà, la tendance est à un résultat positif certes mais de plus en plus proche du budget. Ce qui est un gage de bonne gestion de l'argent qui nous est confié par nos autorités de tarification l'ARS et les CD 67 et 68.

J'en profite pour les remercier de ce partenariat de qualité.

- Par contre la partie Gestion Propre globale est plus en délicatesse en 2019 bien que le résultat soit encore positif à **+ 131 152 €**.

A l'intérieur de tous les établissements concernés, les ESAT 68 sont en net déficit (en dégradation depuis 3 ans), mais fort heureusement compensés par des résultats positifs des ESAT 67, ESAT Dannemarie et des EA 67/68.

Deux faits principaux à retenir expliquent cette situation :

- L'activité PSA a été en retrait significatif et inférieure au budget. Toutefois notre politique de diversification a été la bonne, par exemple nous sommes passés de 70 % de dépendance PSA il y a encore 3 ans à 38 % cette année à périmètre égal APBA. Naturellement si j'ajoute les nouvelles associations fusionnées nous sommes encore bien moins dépendants.

- L'autre point est le retard de montée en charge de notre activité interne de restauration nettement inférieure au budget prévu (recettes bien inférieures aux dépenses fixes et amortissements) plus quelques difficultés techniques de démarrage.

La situation est depuis corrigée pour la majorité des points signalés.

Je me permets de préciser que tous les travailleurs usagers ne sont en rien responsable de cette situation et qu'ils subissent pleinement ces aléas. Ils font même preuve d'une belle adaptabilité entre faible activité puis suractivité. Bref nous pouvons les saluer.

• Un petit mot sur le budget 2020.

Un budget prévu déficitaire de moins 662 000 € lié principalement à notre Gestion Propre : notamment à la remontée en charge progressive de nos activités ESAT, les recettes n'étant pas encore à la hauteur de nos charges.



Toutefois vous avez bien conscience que la situation Covid 19 en 2020 a bousculé toutes nos prévisions et que tous ces chiffres ne seront plus d'actualité aussi bien en terme des recettes que des dépenses.

- Des forces et des faiblesses, l'année 2019 a été contrastée pour l'APBA :  
Tout d'abord nos fragilités et points de vigilance :
  - Nos marges de manœuvre en Gestion Propre ont été consommées.
  - Le FRI APBA est en forte baisse, passe de 12 785 164 € à 8 388 414 €.
  - Un taux d'endettement qui a fortement augmenté : supérieur à 30 %.
  - Les activités PSA insuffisantes par rapport à notre potentiel. Ce client est majeur pour nous et doit être conservé et même « amplifié » : ces activités sont rémunératrices et de plus valorisantes pour nos travailleurs.
  - Un département commercial pas encore à la hauteur de nos ambitions, vue la dimension de nos ESAT.

Tous ces points sont identifiés par la direction et pris en compte.

Maintenant nos forces :

- La fusion effectuée en 2017 a démontré au niveau économique toute sa capacité de compensation entre les différents secteurs d'activités et ainsi obtenir un résultat global contenu. C'est bien grâce à cette fusion que nous pouvons absorber les variations importantes subies en 2019.
- Une diversité d'activités qui nous permettent de couvrir les différents champs du handicap mental et aussi la diversité des travaux réalisés en ESAT ce qui permet à nos travailleurs de pouvoir s'épanouir.
- Une capacité de proposer et de répondre à de nouveaux projets d'accueil.  
Juste un chiffre pour se rendre compte :  
127 places supplémentaires à l'APBA de 03/2017 à fin 2019.
- Et enfin notre capacité de création de nouveaux établissements, SESSAD autisme, IMPJE, ESAT Pfastatt et Haguenau, Mutzig, qui ont représenté un investissement cette année je le rappelle, de 14 902 650 €.  
Ne pas oublier qu'on ne parle pas que de murs. Une amélioration indéniable des conditions d'accueil de nos usagers et de travail pour eux et les professionnels, une remise en cause des projets d'établissements, en fait une adaptation qui crée de la nouveauté par rapport à l'existant.

- Il me reste un point à signaler :

J'en ferai un peu moins que les autres années car je me répète mais sincèrement nous pouvons tous remercier David Nauroy, ainsi que ses équipes, qui a produit tous ces résultats. L'augmentation du périmètre de l'association n'est pas neutre en terme de comptabilité et de complexité de raisonnement pour donner du sens à tous ces chiffres. Je le signale tous les ans mais je le redis encore que nous avons une très bonne relation de travail et que notre binôme professionnel, bénévole fonctionne au mieux pour servir les intérêts de l'association.

Je le remercie pour son engagement et sa vision.

Pour conclure, vous voyez que l'association a entamé un virage significatif qu'il va falloir consolider avec les quelques menaces auxquelles nous devons faire face.

Merci à vous pour votre patience et votre écoute.

## 6 - Rapports du commissaire aux comptes

---

- M. Philippe PFLIMLIN, commissaire aux comptes, rappelle que les comptes ont été arrêtés par le conseil d'administration. Il certifie que les comptes annuels sont réguliers et sincères et qu'ils donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé, de la situation financière et du patrimoine de l'association.  
Le rapport spécial, exigé par la loi sur les conventions, figure dans la plaquette de l'AG.
- Aucune question n'étant posée M. Patrick LEONET propose d'approuver les rapports de gestion et les comptes annuels.

## 7 - Approbation des rapports de gestion et comptes annuels

---

### **Troisième résolution.**

L'Assemblée Générale, après avoir entendu le rapport de gestion du Conseil d'Administration, puis le rapport sur les comptes annuels du Commissaire aux comptes, approuve les comptes annuels 2019, bilan, compte de résultat et annexes, tels qu'ils sont présentés.

Elle approuve également les opérations traduites par ces comptes ou résumées dans ces rapports.

**Vote :** Contre 0 - Abstention 0

La troisième résolution est adoptée à l'unanimité.

### **Quatrième résolution.**

L'Assemblée Générale, après avoir entendu le rapport spécial du Commissaire aux comptes sur les conventions, approuve lesdites conventions.

**Vote :** Contre 0 - Abstention 0

La quatrième résolution est adoptée à l'unanimité.

### **Cinquième résolution.**

L'Assemblée Générale approuve le budget de l'exercice 2020 à savoir :

- Pour la gestion contrôlée 59 950 684 € de produits et 59 950 684 € de charges



• Pour la gestion propre 35 237 705 € de produits et 35 899 233 € de charges

**Vote :** Contre 0 – Abstention 0

La cinquième résolution est adoptée à l'unanimité.

**Sixième résolution.**

L'Assemblée Générale donne aux administrateurs et au Commissaire aux comptes, quitus de l'exécution de leurs mandats pour l'exercice écoulé.

**Vote :** Contre 0 – Abstention 0

La sixième résolution est adoptée à l'unanimité.

## 8 - Affectation des résultats de l'exercice 2019

**Septième résolution.**

L'Assemblée Générale décide d'affecter les résultats 2019 relevant de la gestion contrôlée en application de l'article R314-51 du CASF de la façon suivante :

	Total à affecter	Affectation		
		Réserves	Report à nouveau	Dépenses refusées art. R314-52 du CASF
ARS Assurance Maladie	632 087	419 508	212 579	0
Conseil Départemental du Haut-Rhin	314 788	133 257	181 531	0
Conseil Départemental du Bas-Rhin	259 054	0	259 054	0
<b>TOTAL</b>	<b>1 205 929</b>	<b>552 765</b>	<b>653 164</b>	<b>0</b>

**Vote :** Contre 0 – Abstention 0

La septième résolution est adoptée à l'unanimité.

**Huitième résolution.**

L'Assemblée Générale décide d'affecter les résultats 2019 relevant de sa gestion propre, de la façon suivante :

	Total à affecter	Affectation		
		Réserves d'investissement	Charges transférées des établissements	Report à nouveau
Vie Associative	509 523	0	55 769	453 754
ESAT 68	Moins 1 872 002	0	0	Moins 1 872 002
ESAT 67	629 789	0	0	629 789
ESAT Dannemarie	558 313	0	0	558 313
EA	841 680	0	0	841 680
Etapas Formation	56 368	0	0	56 368
FATH (gestion propre)	187 064	95 000	0	92 064
<b>TOTAL</b>	<b>910 735</b>	<b>95 000</b>	<b>55 769</b>	<b>759 966</b>

**Vote :** Contre 0 – Abstention 0

La huitième résolution est adoptée à l'unanimité.

## 9 - Fixation des montants des cotisations 2021

- L'assemblée générale propose de maintenir la cotisation pour 2021 à un montant de 75 €. La répartition vers les différentes associations se fait telle que reportée dans le tableau ci-dessous.
- Les personnes en situation de handicap, majeures et bénéficiaires d'un service ou accueillies dans un établissement géré par l'association, peuvent adhérer. Le montant de leur cotisation est fixé pour 2021 à 20 €.
- Fixe à 20 € la cotisation pour les adhérents qui justifient d'une cotisation à l'Unapei par ailleurs.

Cotisations	2021
UNAPEI	42,00 €
URAPEI	6,00 €
UDAPEI	6,00 €
UDAF	1,00 €
ATA	0,50 €
Association APBA	19,50 €
<b>TOTAL</b>	<b>75,00 €</b>



### **Neuvième résolution.**

L'Assemblée Générale fixe la cotisation pour 2021 à un montant de **75 €** et **20 €** pour les personnes accueillies ainsi que pour les personnes qui adhèrent à l'Unapei par ailleurs.

**Vote :** Contre 0 – Abstention 0

La neuvième résolution est adoptée à l'unanimité.

## **10 - Rapport moral et d'orientation**

---

- Le rapport moral 2019 est présenté par M. Prinio FRARE, Past-Président de l'association, le rapport d'orientation 2020, sera quant à lui, proposé par M. Serge MOSER Président en exercice.
- Avant d'exposer les différents rapports le Président rappelle que nous avons un devoir de mémoire en ayant une pensée émue pour ceux qui nous ont quittés durant l'année écoulée, que ce soient des personnes accueillies, des parents, des amis, des membres de l'association ou des professionnels.  
Nous devons un hommage particulier à M. Camille KARLI, qui nous a quitté en Octobre 2019 à l'âge de 99 ans. Il a été Président des Papillons Blancs de Décembre 1985 à Juillet 1989, date à laquelle les Papillons Blancs de Mulhouse et Colmar ont fusionné avec l'association de Guebwiller, Soultz et Bollwiller.  
Le Président propose à l'assemblée de se lever pour rendre un hommage à nos disparus et marquer une minute de silence.

**Rapport moral 2019 par M. Prinio FRARE :** (texte intégral).

### **2019 est la troisième année d'existence de l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace, (APBA), issue de la fusion des associations fondatrices Adapei 67 et Papillons Blancs du HT Rhin.**

2019 fut l'année de finalisation de l'intégration par fusion-absorption de nos associations amies, APAEI du Sundgau de Dannemarie (5 structures), et AAPEI Haguenau - Wissembourg (3 structures), faisant déjà parties du GCSMS le GRAAL, ce dernier spécialement adapté à la préparation de leur transfert dans le cadre de la fusion. Durant cette année, nous avons aussi préparé l'avenir, car les trois présidents respectifs étaient devenus des administrateurs de l'APBA et réciproquement.

Nos Conseils d'administrations ont ainsi pu consolider leurs réflexions, pour établir le futur mode de fonctionnement de l'APBA, qui allait, à partir du 1/1/2020, couvrir tout le territoire d'Alsace, de Wissembourg à la frontière Suisse. C'est ainsi qu'un quatrième territoire a été décidé, en conservant le Sundgau.

Néanmoins, dès janvier 2019, le CA de l'APBA a démarré les travaux de mise en œuvre du concept de l'AUTODETERMINATION, qui est un axe majeur et indispensable pour les personnes, afin qu'elles deviennent « actrices de leur vie » dans une Société que nous voulons plus solidaire et plus inclusive, quelles que soient leurs différences, car nos personnes sont toutes « autrement capables » comme le dit notre nouveau Président, Serge Moser.

2019 avait aussi pour mission de prévoir les successions du Président pour la Gouvernance et du Directeur Général partant en retraite fin du premier trimestre 2020 pour l'Exécutif.

Ces processus furent négociés au sein du CA APBA afin qu'aucun malentendu n'apparaisse aux dates d'échéances. L'anticipation des décisions garantissait la réussite des passages de témoin. Le recrutement du DG nécessita une bonne préparation et une recherche de candidatures en interne et en externe à l'association. Tout était prêt pour le 1/1/2020, date à laquelle notre nouvelle association « APBA étendue » démarrait.

Notre association a beaucoup investi dans la création, la réhabilitation de locaux et de bâtiments, mais aussi dans de nouveaux services : un constat, ces dernières années, y compris en 2019.

2019, a permis d'inaugurer sur le Haut Rhin, les nouveaux locaux de l'IMP Jeune enfant, le SESSAD Autisme, les deux à Didenheim, le nouvel ESAT « la Cotonnade » à Pfstatt, et de finaliser la construction du nouvel ESAT à Haguenau en fin d'année, avec l'ouverture tout début 2020.

Il restera, dans quelques mois, à intégrer les locaux du nouveau foyer de Mutzig et un peu plus tard celui de Lingolsheim.

Néanmoins, après plus d'une décennie d'une politique de constructions, liée au principe « une place pour chaque personne », l'APBA s'adapte actuellement à une « offre différente, qui est voulue par l'ETAT et les associations du secteur handicap, celle de **la Transformation de l'offre** qui correspond à la vision du Parcours de vie et un accompagnement de chaque personne handicapée afin qu'elle soit actrice de sa Vie.

Les évolutions des mentalités en faveur des personnes handicapées sont lentes, mais inéluctables, car la société se doit d'être plus inclusive donc moins discriminante, comme le prône les politiques nationales et européennes, afin que chaque personne soit un citoyen à part entière.

Nous pouvons être fiers collectivement des résultats obtenus tout au long de l'année 2019 et cela pour tous les acteurs de l'APBA, que ce soient les personnes accueillies, les travailleurs des ESAT et EA, tous les professionnels de l'association, les administrateurs, les bénévoles ayant tous œuvré pour le bien être des personnes handicapées dont nous avons la responsabilité.



Parmi les professionnels, je tiens à remercier particulièrement Monsieur Gildas LE SCOUEZEC le DG, qui a conduit toutes ses équipes à un engagement quotidien, garantissant depuis de nombreuses années un accueil et un suivi de haute qualité pour les personnes handicapées dont nous avons la responsabilité. Ceci est une marque de compétences indéniable. En fin de carrière professionnelle, nous disons : Merci Gildas et excellente et longue retraite, bien méritée.

« Tu as construit une belle association, bien organisée et pour fort longtemps sur le Grand EST. »

Mes remerciements vont :

- à tous mes collègues administrateurs et en particulier au Président-adjoint Claude MATHIS, aux trois vice-présidents de territoire, M. Michel WINTER pour le Nord, M. Richard THOMAS pour le Centre et M. Francis SCHALLER pour le Sud.
- Aux responsables des commissions permanentes, M. Patrick LEONET, qui est également notre trésorier pilote de la commission financière, M. Donato SANCHEZ pilote de la commission patrimoine, Mme Suzanne CASSEL la pilote de la commission recherche et développement, et à notre secrétaire du Conseil d'Administration M. Joël STIHLE.
- A tous les professionnels, avec à leur tête le Directeur Général M. Gildas LE SCOUEZEC, qui a assumé cette lourde mission de gérer l'association de l'APBA, association maintenant incontournable en Alsace. (même pour le Grand EST).
- Aux bénévoles qui s'engagent avec beaucoup d'abnégation. Leur présence est un ballon d'oxygène indispensable pour nos établissements.
- Aux parents, amis, sympathisants, qui travaillent avec beaucoup de générosité.
- Aux donneurs d'ordre, qui nous font confiance et apportent du travail à nos « travailleurs » d'ESAT et aux salariés de l'Entreprise Adaptée.
- Aux services de l'Agence Régionale de Santé (ARS) et des Conseils Départementaux du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, nos financeurs.
- Aux associations de notre mouvement, UNAPEI, UNAPEI Grand EST, UDAPEI 67 et 68 et NEXEM.
- A nos trois associations sœurs, CASCAD, ASCETH et ACSM Montjoie, qui favorisent et accompagnent le sport et la culture pour les personnes de notre association : notamment leurs présidents respectifs : François WUNDERLICH, Marie-Paule HEITZ et Dominique TRANZER.
- Aux autres associations de notre mouvement en Alsace et maintenant du Grand Est.
- Aux personnalités, élus locaux, départementaux, régionaux et nationaux, sur lesquelles nous pouvons compter pour nous soutenir dans nos actions et nos projets.

Cependant au 1er janvier 2020, un nouveau CA a été nommé avec l'arrivée des nouvelles personnes, Mme Marie-Claude PUCHE et M. Clément HAAS de l'APAEI du Sundgau, mais avec aussi les départs de M. Olivier COUTANT et Mme Juliane LECLERC, qu'il faut remercier pour leur engagement et leur militantisme.

Le CA actuel est composé de 24 membres, mais nous avons décidé de pouvoir passer jusqu'à 30 membres. Ainsi notre association est prête à accueillir d'autres candidats. Nous gardons nos principes d'anticipation.

en conclusion,

Personnellement, une page s'est tournée au 01/01/2020, en quittant la présidence de l'APBA après 15 années et demie à la tête de notre belle association, mais je reste administrateur pour continuer à œuvrer pour le monde du handicap mental, car c'est mon destin comme pour de nombreux parents.

Je souhaite pleine réussite à notre nouveau Président le Docteur Serge MOSER qui a accepté de prendre la suite de façon efficace et il nous l'a déjà prouvé en cette période très difficile de l'épidémie Covid 19. Il est arrivé au bon moment avec ses compétences de médecin entre autres, le hasard fait parfois bien les choses.

Un grand merci à vous tous pour m'avoir écouté.

Prinio FRARE

### **Rapport d'orientation 2020 par M. Serge MOSER** : (texte intégral).

Nos orientations pour l'année à venir sont en ligne direct avec notre projet associatif.

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

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

Nous sommes des professionnels qualifiés et engagés.

C'est ensemble que nous porterons notre projet associatif auquel nous donnerons un nouvel essor dès cette année.

Le début de l'année s'est accompagné de changements structurels avec ma nomination au poste de président, le départ à la retraite de Gildas Le Scouezec, directeur général de notre association et l'arrivée de M. Arnaud Marchand au poste de directeur général en février 2020.

Mr Gildas Le Scouezec a accompagné l'Adapei du Bas-Rhin puis l'APBA. Il a été un des moteurs des différentes fusions et a réorganisé notre entreprise associative de main de maître. C'est avec un profond respect que nous tenons à le remercier pour son engagement tout au long de ces années.

Ma présidence se fait en continuité avec la présidence de Mr Prinio Frare. Il a dirigé Les Papillons Blancs du Haut-Rhin puis l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace pendant dix-huit ans. Il a été à l'initiative de la création de nombreux établissements et services. Je suis fier de prendre la relève de Mr Prinio Frare qui tout au long de ces années n'a eu de cesse de défendre les familles et les personnes autrement capables, que ce soit au sein de la MDPH ou dans son militantisme dans le mouvement parental représenté par l'Unapei. Nous tenons à chaleureusement remercier le frère d'armes qu'il est et qu'il restera.

Nous avons tous vécu ce cataclysme qu'a été la crise sanitaire et plus particulièrement la période du confinement. L'accompagnement s'est vu brutalement modifié voire stoppé. L'association a réagi très rapidement en mettant en place des cellules (cellule d'écoute, cellule psychologique, cellule médicale), en réorganisant les modalités de travail en se battant pour obtenir le matériel de protection qui faisait cruellement défaut. Les professionnels ont dû faire preuve d'adaptabilité et de créativité. Un seul mot d'ordre a vu le jour : protéger les personnes autrement capables et leurs familles et maintenir un accompagnement même sur un mode dégradé. Tout n'a pas été parfait, mais nous pouvons être fiers de ce que nous avons accompli collectivement.



Cette période a été riche en enseignements. L'expertise de chacun a été mise en exergue. Les personnes autrement capables ont montré leur capacité à s'adapter à un nouveau paradigme, à gérer une crise et à trouver toutes seules des solutions. Les familles ont pour la plupart pris le relais de nos professionnels, certes avec des conseils de professionnels ; nous avons montré que nous, parents, avons les capacités à accompagner nos enfants même dans des actes techniques parfois complexes. Enfin les professionnels ont montré leur capacité à adapter leur travail malgré une situation anxiogène et ont été présents sans faille ; ils ont expérimenté de nouveaux modes d'accompagnement (visite à domicile, utilisation d'outils numériques) ; ils se sont appuyés sur l'expertise des personnes autrement capables et de leur famille.

Des points plus négatifs ont émergé. L'isolement des personnes autrement capables et de leurs familles a été source de problèmes de santé avec en particulier la majoration des troubles du comportement et l'arrêt d'accompagnement médicaux plus prégnantes que dans la population générale. Les familles ont été dans de nombreux cas à bout de souffle et en demande d'un droit au répit.

Les droits des personnes autrement capables ont été bafoués lors de la période la plus sombre de la pandémie, avec un réel risque de tri pour les soins médicaux vitaux. Il a fallu un lobbying puissant des différentes fédérations nationales et en particulier de l'Unapei pour qu'on évite des pratiques d'un autre temps.

Nous devons en tirer des leçons :

- L'organisation future de l'accompagnement des personnes autrement capables ne devra pas s'appuyer à outrance sur l'aidant familial sous risque de le voir s'effondrer.
- La personne autrement capable doit pouvoir s'autodéterminer, quel que soit son niveau de handicap.
- Le mouvement parental représenté par l'Unapei doit n'avoir de cesse de se battre pour les droits fondamentaux de la personne autrement capable.

En effet, Le secteur médico-social va vivre une révolution culturelle majeure. Nous allons passer d'une logique de place à une logique de parcours. La personne autrement capable sera au centre du dispositif. C'est elle qui définira son projet de vie et qui construira avec l'aide de sa famille et de professionnels son parcours de vie. Ce nouveau paradigme s'accompagne d'une logique inclusive dans le milieu du droit commun.

Cette nouvelle organisation s'inscrit dans une forte volonté de désinstitutionnalisation et dans un contexte budgétaire restreint. L'APBA adhère au projet de transition inclusive des institutions vers le milieu ordinaire. Certaines personnes autrement capables et leurs familles désirent des alternatives aux établissements, désirent un accompagnement personnalisé. Mais cette transition ne sera effective que si la personne est en capacité de s'autodéterminer, de faire des choix éclairés.

Nous, parents, devons le vivre comme une chance.

Mais nous devons continuer à proposer une diversité de services.

Comme dit Luc Gateau, président de l'UNAPEI, « la palette des possibles ne doit pas être uniquement le milieu ordinaire. »

L'enfant ayant une importante déficience, L'adulte insuffisamment autonome doivent pouvoir bénéficier de structures qui puissent l'accompagner dignement, sans que l'aidant familial soit mis à mal.

### **S'engager et s'impliquer :**

Nous réaffirmons notre ambition d'être un **pôle de référence** pour accompagner les personnes qui présentent une déficience intellectuelle, des troubles autistiques, un polyhandicap, ou handicap psychique quel que soit l'âge de la personne. Nous promouvons pour les personnes, leur proches et les professionnels qui les accompagnent, une **société inclusive et solidaire**.

Cette vision nécessite un travail en réseau avec l'ensemble des dispositifs mis à disposition des citoyens français (écoles, entreprises, logements, services de santé, centre culturels et sportifs...).

Nous militons pour que notre association soit le Pôle de référence et de ressources pour l'ensemble de ses dispositifs.

Nous militons pour le **respect des droits fondamentaux** de la personne autrement capable et nous serons ses défenseurs si ses droits sont bafoués.

### **Accompagner et progresser :**

Nous assurons depuis plus de soixante ans une mission de service public.

Nous avons une responsabilité de qualité envers les personnes qui nécessite :

- Une élaboration de l'accompagnement à partir **des attentes et des besoins de la personne**.
- Un accompagnement s'appuyant sur **des démarches scientifiques éprouvées**.
- Une **évaluation** des impacts de cet accompagnement, afin de prouver sa pertinence.

Notre action vise à favoriser la construction d'un parcours de vie, en co-construction avec la personne, sa famille et les professionnels, à partir des attentes et besoins de la personne.

Notre action devra pour cela développer l'autodétermination de la personne. Car sans autodétermination, l'expression d'attentes et de choix est impossible.

Une charte de **l'autodétermination** est dès à présent finalisée.

Une démarche d'accompagnement transversale à l'autodétermination va débuter en 2021, pour les personnes accompagnées, leur proches et les professionnels. Chaque établissement et service seront dotés de référents à l'autodétermination.

Nous avons une **responsabilité morale envers les aidants familiaux**. Notre action visera à les intégrer dans l'expertise collective et à tenir compte de leur attente pour eux-mêmes. Il ne faudrait pas que la nouvelle logique d'accompagnement entraîne une sur-sollicitations des familles.

### **Anticiper et innover :**

Notre modèle inventé il y a plus de 60 ans n'a eu de cesse d'expérimenter, d'innover de proposer de nouveaux modèles. Le pôle de compétence et de prestations externalisés, les UEMA, le dispositif d'emploi accompagné en témoignent.

Notre organisation va évoluer pour accompagner cette transformation de l'offre, pour s'ouvrir sur la société.

Pour cela elle sera plus souple, plus réactive, plus agile ; elle va finaliser de nouveaux partenariats.

Notre association va devoir elle aussi évoluer.



A cet effet, **un nouveau projet associatif** verra le jour.

Ce projet sera un guide prospectif au-delà des 10 ans mais aussi une référence qui doit outiller les parties prenantes au quotidien dans le dialogue interne et externe.

Il sera construit à partir des attentes et besoins des personnes mais aussi de leurs familles. Vous serez destinataire de questionnaires indispensables à la co-construction de notre futur projet associatif.

Une stratégie de collecte de fonds issue du mécénat sera développée à l'aide d'un **fond de dotation**.

Ces ressources complémentaires permettront de développer des actions innovantes d'intérêt général.

Mais c'est notre ADN de rebondir, de s'adapter, d'oser et d'être force de proposition.

### **Militer :**

L'économie sociale et solidaire associative et plus particulièrement le mouvement parental sont mis à mal. Nous voyons apparaître dans notre secteur des prestataires à but lucratif et les politiques libérales actuelles trouvent « ringarde » le modèle associatif.

Des instances européennes et internationales remettent en question même notre légitimité de représenter nos enfants.

Notre association a assuré sa mission de service public depuis plus de soixante ans et est allée bien au-delà.

Le seul profit que nous voulons obtenir, c'est une meilleure qualité de vie pour la personne autrement capable. Pas plus mais pas moins que ce que tout citoyen français devrait avoir.

**Notre association milite pour que la personne autrement capable s'auto-représente** à tous les niveaux. Mais pour que cette auto-représentation soit opérante, il faut que le mouvement parental, que notre association soit le défenseur de cette auto-représentation et de la parole de la personne. Ceci est d'autant plus vrai dans les dispositifs de droit commun.

Notre association, issue du mouvement parental, est forte de son militantisme qui passe par l'adhésion à notre association, la participation aux différentes instances ouvertes aux parents (réunion CVS, réunion d'établissement...), a répondu à des questionnaires associatifs et la participation à des manifestations.

Nous avons collectivement une responsabilité dans la défense des droits fondamentaux de la personne autrement capable.

### **Conclusion :**

**L'APBA milite pour une société inclusive et solidaire** où la personne porteuse d'un handicap trouvera sa place qui sera choisie et non une place imposée par des choix dogmatiques voir des choix comptables.

Le monde va changer et l'APBA y a toute sa place, en conjuguant valeurs et performances. Notre association évolue, s'adapte, innove depuis plus de soixante ans ; cela fait partie de son ADN.

Nous allons co-construire ce nouveau modèle socio-économique afin de proposer un futur désirable aux personnes autrement capables, aux familles mais aussi aux professionnels.

Je n'ai aucune crainte. Nous pouvons pour cela nous appuyer sur l'intelligence collective d'un conseil d'administration militant et volontaire ainsi que sur des équipes engagées et professionnelles sous la direction de Mr Arnaud Marchand.

Nous accompagnerons ce changement qui, s'il dispose des moyens nécessaires tant financiers que législatifs, ne peut être que salutaire pour la personne. Mais pour cela La solidarité nationale se doit de compenser le handicap de la personne par un accompagnement de qualité et une adaptation des dispositifs de droits communs.

**L'APBA milite pour une égalité des droits fondamentaux ; pas plus mais pas moins**

Nous serons le défenseur ultime de la personne si ses droits fondamentaux devaient être bafoués.

**« Ce sont les combats du mouvement parental, ce sont les combats de notre association et ce seront mes combats ».**

Aucune question n'étant posée à l'issue de la lecture du rapport moral du Past-Président et du rapport d'orientation du Président en exercice, ce dernier propose d'approuver ces rapports.

## 11 - Approbation du rapport moral et du rapport d'orientation

---

### **Dixième résolution.**

L'Assemblée Générale approuve le rapport moral et d'orientation.

**Vote :** Contre 0 – Abstention 0

La dixième résolution est adoptée à l'unanimité.

## 12 - Elections

---

Un tiers des membres du Conseil d'Administration doit être renouvelé pour 3 ans lors de cette Assemblée Générale.

Pour information et selon les modalités figurants dans les statuts de l'association, aucune autre candidature n'étant parvenue au siège de l'association dans les délais prévus, il n'y aura pas de nouvel Administrateur à élire.

Les membres à renouveler et qui se représentent tous sont :

- Mme. Marie-Josée BICH-STRAUB.
- M. Paul COLLIN.
- M. Prinio FRARE.
- M. Antoine LALLEMAND.
- M. Francis SCHALLER.
- M. Jean-Pierre SERBONT.
- M. François WUNDERLICH.



Le Président propose de renouveler le mandat des 7 personnes en une seule fois, personne ne s'y oppose et l'assemblée passe au vote.

#### **Onzième résolution.**

Le Conseil d'Administration propose à l'Assemblée Générale de renouveler le mandat des administrateurs ci-dessus.

**Vote :** Contre 0 – Abstention 0

La onzième résolution est adoptée à l'unanimité.

## 13 - Clôture de l'Assemblée Générale

---

Intervention des personnalités.

**Mme. Karine PAGLIARULO.** (texte intégral).

Monsieur le Président,  
Monsieur le Directeur,  
Mesdames et messieurs,  
Chers amis,

« Je dois excuser le Président M. Rémy WITH retenu à une autre manifestation, c'est avec grand honneur que je me retrouve parmi vous à l'occasion de la tenue de votre Assemblée générale.

Entre Les Papillons Blancs d'Alsace et le CD68, il existe, **une vraie relation partenariale**, je rappellerai que sur les 24 établissements haut-rhinois gérés par votre association, **14 relèvent de la compétence départementale**, représentant **362 places autorisées**.

Demain avec la CEA, nous aurons affaire à une structure encore plus grande avec la fusion programmée de votre association avec l'APEI de Haguenau-Wissembourg et de Dannemarie.

Preuve éclatante que les Papillons Blancs d'Alsace ont pris un envol et qu'ils s'inscrivent, comme un acteur incontournable dans le champ des personnes en situation de handicap. Pour l'ensemble de vos foyers et services, il vous a été alloué par le CD en 2019, un financement départemental global de **8,3 M€ en fonctionnement**.

Cette année, avec la crise sanitaire, le Département a décidé de mettre en place, une nouvelle batterie d'aides afin de pallier les difficultés inhérentes à la tension et aux surcroits de travail des équipes.

5 000 € pour financer les aménagements nécessaires à la sécurisation des lieux de visite pour les familles, lors du COVID et une « prime exceptionnelle CD68 COVID » pour l'ensemble des personnels des établissements et services sociaux et médico-sociaux relevant de notre compétence exclusive.

(jusqu'à 1500 € / personne dans le champ handicap et personnes âgées)

Parmi les seuls départements de France à avoir initié cet octroi.

Pour l'heure et sous réserve de l'instruction définitive, les crédits alloués par le Département s'établiraient à 135 K€ pour 150 salariés.

Nous sommes bien aux côtés des plus fragiles et des équipes qui en prennent soin. Je tiens, à ce titre, à saluer le dynamisme et la détermination dont vous faites tous preuve, à commencer par votre Président, M. Serge MOSER ainsi que votre Directeur Général, M. Arnaud MARCHAND, sans oublier cher Prinio FRARE qui a bâti cette association.

Le travail que vous avez tous accompli, mérite nos encouragements.

Vous œuvrez dans un esprit partenarial avec les principaux axes de notre Schéma de l'Autonomie 2018-2023, particulièrement pour :

- permettre une meilleure inclusion dans la Cité.
- mieux prévenir la perte d'autonomie.
- soutenir les proches aidants.
- faciliter les parcours de vie.

Il nous faut poursuivre les efforts engagés en matière de **reconnaissance des personnes handicapées** dans notre société afin que le regard change sur eux.

Changer le regard, c'est, en effet, comprendre la difficulté, comprendre le courage, la ténacité qu'il convient de mobiliser chaque fois qu'à cause d'un handicap, les gestes courants de la vie quotidienne deviennent autant d'obstacles. Ce qui fait que chaque déplacement réussi, chaque tâche réalisée, chaque rencontre est une petite victoire. Cette victoire doit être celle de tous.

Enfin, et peut-être surtout, en refusant l'isolement, l'indifférence et l'exclusion des personnes handicapées, notre société gagnera, à n'en pas douter, un supplément d'âme dont chacun profitera. C'est pour cela que le combat pour la citoyenneté et la participation des personnes handicapées est un enjeu démocratique et républicain, et donc un enjeu sociétal.

La valorisation de la différence est une chance pour tous.

Voilà pourquoi, il est urgent de

*« passer d'un regard qui dévisage à un regard qui envisage »*  
selon la célèbre formule de Jean COCTEAU.

Pour conclure, permettez-moi de remercier, ici, tous les acteurs, (bénévoles et professionnels de vos structures) pour leur énergie, leur imagination, leur dévouement, qui permettent de faire vivre ces instants de partage et de convivialité.

Vous pouvez compter sur le Conseil départemental et sur la Collectivité européenne d'Alsace dès le 1.1. 2021.

Quelle que soit la condition de la personne, voici ce que je **nous** souhaite ».

**« Le but de la vie humaine est d'aider et de servir le monde  
en fonction de nos talents et de nos forces. » Albert Schweitzer**



**Mme. Nathalie PRUNIER.** (texte intégral).

Monsieur le Président,  
Messieurs les vices présidents,  
Monsieur le directeur,  
Mesdames, messieurs les élus,  
Mesdames, messieurs,  
Chères familles,

J'ai été missionnée par Monsieur le maire Eric STRAUMANN, pour le représenter lors de votre assemblée générale. Monsieur le maire étant retenu par d'autres obligations vous prie de l'excuser et vous adresse ses sincères salutations. C'est avec une émotion particulière pour moi et un honneur d'être parmi vous aujourd'hui, tout d'abord en qualité d'adjointe au maire de Colmar, mais aussi en tant que maman d'un enfant en situation de handicap.

Je tenais à remercier personnellement tous les professionnels qui œuvrent tous les jours pour le bien être des personnes en situation de handicap, remercier les familles, mais aussi les bénévoles pour leur engagement sans faille. Je vous adresse mes encouragements à poursuivre les actions pour que demain la différence ne soit plus une différence, mais une force pour le bien vivre ensemble. Permettez-moi aussi d'avoir une pensée pour mon ami Jean-Marc KELLER qui nous a quitté en début d'année et qui a été un soutien formidable pour les associations de familles et qui a milité jusqu'au bout pour une meilleure prise en charge, globale et plus humaine.

La municipalité de Colmar restera attentive et à l'écoute des associations, en renforçant les partenariats existants, mais aussi dans la création de nouveaux partenariats pour faciliter la vie des personnes en situations de handicap.

J'ai aussi adoré, Monsieur le président, la formule « personne autrement capable » que je vais à présent utiliser.

Pour terminer par votre slogan, Ensemble, plus loin, plus fort.

Je vous remercie.

Cordialement,

Nathalie Prunier Adjointe au maire de Colmar.

À Vous et votre équipe merci pour votre accueil et votre gentillesse.

**Mots de la fin du Président M. Serge MOSER.**

*« nous arrivons à la fin de la partie règlementaire de l'Assemblée Générale Ordinaire 2019 et il semble paradoxal de parler de 2019 après ce rouleau compresseur que nous avons vécu et que nous vivons encore.*

*La Covid 19 a bouleversé notre quotidien, a touché la chair de nombreuses personnes, a dégradé clairement l'accompagnement des personnes autrement capable, a créé de la solitude tant chez la personne porteuse de handicap que leur famille.*

*L'APBA s'est adapté à ces changements, a protégé aux mieux les personnes accueillies et les professionnels, a proposé un accompagnement à domicile, a ouvert des cellules d'écoute.*

*J'ai vu de belles choses, des professionnels qui sont spontanément venu à l'aide des établissements d'hébergement, des équipes soudées qui avaient comme seul mot d'ordre la qualité de vie de la personne accueillie.*

*J'ai vu des personnes autrement capable qui ont su s'adapter et gérer la situation. J'ai vu des familles qui ont pris le relais de professionnels qui les accompagnaient à distance.*

*J'ai vu des services de l'état et du département qui étaient à nos côtés, des MDPH réactives et présentes.*

*Je sais que nous avons du mal à nous projeter dans le futur, mais il faut que nous tous pensions au futur, personnes autrement capable, familles et professionnels. Le futur projet associatif sera le plan de notre cathédrale. Je n'ai aucune crainte quant à sa construction quand je vois ce que nous avons pu réaliser collectivement dans une situation de crise brutale ».*

Le Président clôt l'Assemblée Générale Ordinaire.

Il nous propose deux courtes interventions pour nous informer sur les travaux actuellement menés concernant l'autodétermination et en particulier la rédaction de la charte sur l'autodétermination. M. Claude MATHIS nous en fait la présentation.

La deuxième information concerne les questionnaires qui seront prochainement envoyés aux familles, aux personnes accueillies pour recenser les besoins des personnes. Cette enquête doit nous permettre la réécriture de notre projet associatif, présentation M. Serge MOSER.

Après ces deux interventions le Président tient encore à remercier l'ensemble des Administrateurs pour leur investissement sans faille et plus particulièrement

M. Claude MATHIS qui l'épaule dans ses fonctions, il remercie également le Directeur Général M. Arnaud MARCHAND, les Directeurs et Chefs de service, les représentants du personnel ainsi que l'ensemble des professionnels de l'APBA qui n'ont cessé d'améliorer la qualité de vie de la personne et de sa famille. L'implication de tout le monde a permis d'éviter le pire lors des jours sombres du début de la crise sanitaire.

Il tient à féliciter toute l'équipe pour le bon déroulement de cette Assemblée Générale.

Il tient également à dire aux familles, mais surtout aux personnes autrement capable, « faites connaitre vos besoins, affirmez haut et fort vos attentes et vos désirs ». L'enquête diligentée sera l'un des supports pour recenser ces attentes mais d'autres lieux doivent permettre les échanges pour améliorer ces retours, les CVS, les réunions pour les projets de vie des personnes en situation de handicap.

*« Je vous remercie de votre participation et je propose de passer au verre de l'amitié, sur les deux sites de Colmar et de Duttlenheim, celui-ci se fera pour les raisons sanitaires que nous connaissons, de façon assise et avec la distanciation sociale préconisée ».*

Merci à tous, bon Dimanche et bon retour chez vous.

Le Président  
M. Prinio FRARE

Le Secrétaire  
M. Joël STIHLE



PROCES - VERBAL DE L'ASSEMBLEE  
GENERALE EXTRAORDINAIRE  
DE L'ADAPEI LES PAPILLONS BLANCS D'ALSACE  
DU 03 OCTOBRE 2020

**ORDRE DU JOUR**

- 1 - Ouverture de l'Assemblée Générale Extraordinaire par le Président
- 2 - Nomination de deux scrutateurs
- 3 - Modification des statuts
- 4 - Vote de la résolution
- 5 - Clôture de l'Assemblée Générale Extraordinaire



## 1 - Ouverture de l'Assemblée Générale Extraordinaire par le Président

---

• Le Président, M. Serge MOSER déclare ouverte l'Assemblée Générale Extraordinaire. Toutes les connections avec les personnes en visio-conférence étant établies le Président prend la parole.

« Mesdames, Messieurs, Monsieur le député, Mesdames les adjointes aux maires.

Au nom du conseil d'administration, je vous remercie pour votre présence à l'AGE 2019 de L'APBA .

Je tiens plus particulièrement à remercier :

- Mr Bruno Fuchs Député de la 6ème circonscription.

- Mme Aurore Reinbold Conseillère municipale qui représente Mr Straumann maire de Colmar.

- Mme Marie Corneille Adjointe au Maire en charge des solidarités, du handicap et de la promotion de toutes les formes d'égalité qui représente Mme Lutz Maire de Mulhouse

Je tiens à excuser Mme Karine Pagliarulo Vice-Présidente du CD 68 en charge du domaine « santé et soins de proximité » qui est prise par d'autres obligations. Elle participera à l'AGE à travers une vidéo que nous diffuserons à la fin de l'AGE.

Je remercie l'ensemble des Administrateurs qui ont participé à la révision de nos statuts.

Ce vote se fera en distanciel à l'exception des Administrateurs présents sur le site de Colmar. Vous pourrez voter de façon électronique de la même façon que lors de l'AGO. Pour les personnes ne maîtrisant pas ce type de vote, le vote pourra se faire par appel téléphonique ».

• Avant de donner lecture des modifications des statuts le Président demande deux volontaires pour accepter le rôle de scrutateur.

## 2 - Nomination de deux scrutateurs

---

• Le Président demande l'assistance si deux personnes se proposent pour assurer la fonction de scrutateur.

M. Prinio FRARE

M. Richard THOMAS

Se proposent et personne ne s'y oppose, le Président les remercie.

## 3 - Modification des statuts

---

• Introduction à la modification des statuts par le Président :

« La Covid 19 a bouleversé notre quotidien, a touché la chair de nombreuses personnes, a dégradé clairement l'accompagnement des personnes autrement capable, a créé de la solitude tant chez la personne porteuse d'un Handicap que leur famille.

L'APBA s'est adaptée à ces changements, a protégé aux mieux les personnes accueillies et les professionnels, a proposé un accompagnement à domicile, a ouvert des cellules d'écoutes.

La crise sanitaire a bouleversé toute notre gouvernance. Des réunions du bureau et du Conseil d'Administration se sont tenues en distanciel. Mais en raison des limites de nos statuts, le Conseil d'Administration a dû donner tout pouvoir au président pendant toute la période du confinement.

Les rectifications de nos statuts ont pour objectif de permettre une gouvernance démocratique quelle que soit la situation de crise.

La démocratie nécessite aussi une reconnaissance des spécificités des personnes autrement capable que nous accompagnons mais aussi de leur familles.

Le Conseil d'Administration vous propose pour cela d'élargir la notion du handicap que notre association accompagne. Il se réfère pour cela aux statuts de l'Unapei.

Les autres modifications proposées ont pour objectif de rendre notre association plus réactive.

• Après avoir précisé que les membres de l'association ont été destinataires des statuts modifiés avant cette Assemblée Générale Extraordinaire, M. Serge MOSER, le Président, donne lecture des articles des statuts ayant été modifiés, il donne également toutes les explications relatives à ces modifications. Vous trouverez, au point 4, dans le libellé des résolutions l'ensemble des articles concernés par ces modifications.

• Aucune question n'étant posée à l'issue de la lecture des statuts, le président propose de passer au vote des deux résolutions dont vous trouvez le libellé au point 4 de l'ordre du jour.

## 4 - Vote des résolutions

---

• Afin de laisser à chacun le temps nécessaire pour participer au vote de petits films qui retracent la vie de l'association sont projetés pendant ces votes.



### **Première résolution :**

L'assemblée générale, après avoir entendu les explications du Conseil d'administration sur la proposition de modification du préambule et de certains des articles des statuts de l'association, et la présentation de ces modifications lors de l'assemblée générale, décide d'approuver la modification du préambule et des articles numérotés 1, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 29 de l'association ADAPEI PAPILLONS BLANCS D'ALSACE, et de fixer l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions au 3 octobre 2020.

**Vote :** la première résolution est approuvée à l'unanimité des membres votants ou représentés. Ces votes se sont déroulés comme précisé en ouverture de l'AGE.

### **Deuxième résolution :**

L'assemblée générale extraordinaire donne tout pouvoir au porteur d'une copie ou d'un extrait du procès-verbal de la présente assemblée afin de procéder aux formalités de publicité de ces modifications statutaires auprès des services de la préfecture du Haut-Rhin en charge des associations dont la mission est reconnue d'utilité publique et d'inscription auprès du registre des associations du tribunal d'instance de Colmar.

**Vote :** la deuxième résolution est approuvée à l'unanimité des membres votants ou représentés. Ces votes se sont déroulés comme précisé en ouverture de l'AGE.

## 5 - Clôture de l'Assemblée Générale Extraordinaire

---

### • Intervention des personnalités.

Mme. Marie CORNEILLE, Adjointe au Maire de Mulhouse.

Lecture du courrier de Mme. Marie CORNEILLE est donnée par le secrétaire de l'APBA.

« Bonjour Monsieur le Président,

Bonjour Mesdames et Messieurs,

Je suis Adjointe au Maire déléguée aux solidarités, au handicap et à toutes les formes d'égalités, à la ville de Mulhouse.

Au moment où vous lisez ces mots, je suis avec vous, via la visioconférence.

La situation sanitaire que nous vivons actuellement est sans précédent. Je tiens tout d'abord à avoir une pensée toute particulière pour chacun d'entre vous, et tout particulièrement si vous avez été confrontés d'une façon ou d'une autre à la Covid 19.

Ce virus nous a frappé violemment, nous avons perdu des proches et, ou avons été malades, ou avons tous connu des personnes malades.

Aujourd'hui la situation est encore préoccupante et fragile. Nous devons rester vigilants, et respecter tous les gestes barrières.

Nous devons aussi être plus que jamais solidaires, car nous sommes aussi dans une crise post Covid 19 d'un point de vue socio-économique.

Je tiens à saluer d'ailleurs, votre engagement, votre présence, votre investissement malgré ce contexte très difficile. Vous êtes des partenaires importants de la ville de Mulhouse. C'est ensemble, institutions et partenaires associatifs que nous pouvons œuvrer positivement pour les Mulhousiens.

J'espère pouvoir vous rencontrer bientôt afin d'échanger avec vous sur vos projets, vos perspectives et vous accompagner dans vos projets du mieux que je pourrai, et je m'y engage.

Merci pour votre écoute,

Merci M. le Président d'avoir porté mes mots.

Très bonne Assemblée Générale à tous, et prenez soin de vous ».

Mme. Karine PAGLIARULO, Vice-Présidente du CD 68 en charge du domaine santé et soins de proximité.

Cette intervention était prévue lors de notre Assemblée Générale du 19 Septembre et

Mme. la Vice-Présidente nous a fait parvenir une vidéo avec sa prise de parole. Vous trouverez l'intégralité de son intervention dans le PV de l'AG du 19 Septembre 2020.

Enfin une remarque de la part de Mme. Aurore REINBOLD, Conseillère Municipale de Colmar et qui représentait M. le Maire Eric STRAUMANN, est arrivée par mail sur le poste du modérateur de cette Assemblée Générale Extraordinaire qui précise que malgré le fait que la ville de Colmar ne vote pas elle sera présente à nos côtés, nous soutiendra et nous remercie pour le travail d'inclusion que nous mettons en œuvre.

### • Après ces interventions M. Serge MOSER reprend la parole pour le mot de la fin.

« Je tiens à vous remercier pour ce vote.

Ces modifications des statuts et notre futur projet associatif vont nous permettre de construire notre future organisation. Il s'agit de construire ensemble un futur désirable pour les personnes autrement capable, pour leurs familles, mais aussi pour les professionnels.

Je tiens encore à remercier l'ensemble des Administrateurs pour leur investissement sans faille, Mr Arnaud MARCHAND Directeur Général, les Directeurs et Chefs de services, les représentants du personnel ainsi que l'ensemble des professionnels de l'APBA qui n'ont cessé d'améliorer la qualité de vie de la personne et de sa famille ».

Le Président clôt l'Assemblée Générale Extraordinaire

**Le Président**  
**M. Serge MOSER**

**Le Secrétaire**  
**M. Joël STIHLE**



## LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



AIAT Frédéric, Vice-président Territoire du Sundgau  
BICH-STRAUB Marie-José  
BONVALLOT Dominique  
COLESSE Jean-Paul  
COLLIN Paul  
DUPUY Patrice  
FRARE Prinio  
GRUNDRICH Christiane  
HAAS Clément  
KOEDEL Michel  
LALLEMAND Antoine  
LEMOINE Jean-Luc  
LEONET Patrick, Trésorier et Pilote de la Commission Financière  
MARSEILLE Jean-Marie  
MATHIS Claude, Président Adjoint  
MOSER Serge, Président et Pilote de la Commission Stratégique  
PUCHE Marie-Claude  
ROYON Maria  
SANCHEZ Donato, Pilote de la Commission Patrimoine  
SCHALLER Francis, Vice-président Territoire Sud  
SERBONT Jean-Pierre, Vice-président Territoire Nord  
STIHLE Joël, Secrétaire  
THOMAS Richard, Vice-président Territoire Centre  
WUNDERLICH François



# RAPPORT D'ACTIVITÉS DE L'ASSOCIATION



# 1 - Introduction par le Président et le Président-Adjoint.

---

- Claude MATHIS Président-Adjoint, les Administrateurs, les Professionnels de l'APBA et moi-même nous nous associons au Président pour vous souhaiter, même si nous sommes en visio conférence, une très chaleureuse bienvenue. Cette année encore notre Assemblée Générale se fera en distanciel. Malgré ces aléas nous sommes heureux de vous retrouver si nombreux sur les différents sites de Duttlenheim, du CREF et depuis chez vous pour assister à l'Assemblée Générale de l'association ADAPEI – PAPILLONS BLANCS D'ALSACE. Nous allons au fil de cette après-midi retracer ensemble les événements marquants de l'année, agrémentée comme l'an passé de petits films qui retraceront la vie de nos établissements, des personnes accueillies mais également des comptes de gestion de l'association. Je vous souhaite une excellente Assemblée Générale et à plus tard.

## 2 - L'Association.

---

### ► Travaux du CA et du Bureau

#### • Réunion de bureau

La pandémie de la COVID 19 a bousculé les habitudes de la gouvernance et en cette période très troublée le bureau a jugé impératif de se réunir plus souvent pour aborder les difficultés liées au virus. Ces réunions, principalement organisées en visio-conférence, nous ont permis d'avoir toutes les informations de la part des professionnels et de constater l'implication sans faille de ces derniers. Le nombre de réunions du bureau est de ce fait passé de 4 en 2019 à 15 en 2020 dont 6 pendant la seule phase de confinement de Mars à Mai 2020. Ces réunions de bureau ont, par ailleurs, permis de préparer au mieux les réunions du conseil d'administration, de faire le point avec les différentes commissions et de faciliter les débats lors des CA. Des points très précis ont été abordés avec les présidents des commissions Patrimoine, Financière et Stratégique. L'ordre du jour des CA, les conventions de partenariat, les délibérations à prendre ont été autant de points abordés en réunion de bureau afin de donner toutes les explications aux membres du conseil d'administration et ainsi leur permettre de voter en toute connaissance de cause lesdites conventions et délibérations.

#### • Réunion du conseil d'administration (12 réunions)

##### **23 Janvier 2020**

- › Présentation par le Directeur Financier du budget 2020 pour la gestion propre et le budget d'investissement.
- › Point d'étape concernant la démarche sur l'auto-détermination.
- › Validation de la démarche de recensement des attentes des personnes accompagnées et des familles.
- › Proposition d'organisation de la gouvernance.
- › Validation de la création d'une commission de l'Action Associative Transversale (AAT).
- › Modification du règlement intérieur et approbation de ces modifications.
- › Répartition des Administrateurs Référents suite aux démissions d'Administrateurs.

##### **20 Mars 2020**

- › Validation de la charte concernant l'autodétermination

##### **26 Mars 2020**

- › Information Délibération pour la signature d'un prêt de 560 000 € pour l'acquisition de matériel pour le nouvel ESAT de Haguenau.

##### **23 Avril 2020**

- › Validation de la démarche concernant l'autodétermination.
- › Validation de l'organisation de l'Assemblée Générale Ordinaire.
- › Validation de l'organisation de l'Assemblée Générale Extraordinaire.
- › Validation de la démarche pour la création d'un fonds de dotation pour l'association.
- › Signature de la convention EMS entre l'APEI Sud Alsace et les deux associations de l'APBA et MARIE-PIRE.

##### **14 Mai 2020**

- › Evaluation opérationnelle de nos établissements. Vote.
- › Homogénéiser les pôles ESAT et développer la synergie ESAT / EA. Vote.

##### **28 Mai 2020**

- › Prise d'une délibération stipulant que le CA donne délégation à son Président pour lui permettre de donner délégation au Directeur Général.
- › Organisation d'une AGE pour création du fonds de dotation.
- › Candidature au CA de l'UNAPEI de M. Serge MOSER au nom de l'APBA.

##### **25 Juin 2020**

- › Vote de l'arrêté des comptes annuels 2019 et clôture des comptes 2019.
- › Prise d'une délibération stipulant que le conseil d'administration valide les modifications des statuts sur proposition du bureau HORMIS l'article 21 qui fera l'objet d'un vote par voie électronique d'ici le 9 juillet 2020.
- › Prise d'une délibération validant l'organisation d'une assemblée générale extraordinaire.
- › Prise d'une délibération validant la proposition d'accompagnement de Monsieur Claude VOLKMAR concernant le projet associatif.



#### **14 Juillet 2020**

- › Validation de l'article 21 des statuts délibérations votée par 19 voix pour et 4 abstentions.
- › Partenariat avec l'association « Savoir pour Réussir » participation de l'APBA au Conseil d'Administration délibération votée par 19 voix pour et 4 abstentions.
- › Validation de la candidature de M. Arnaud MARCHAND pour intégrer le Conseil d'Administration de NEXEM délibération votée par 19 voix pour et 4 abstentions.
- › Validation du montant de la cotisation pour 2021 et répartition vers les différents organismes délibération votée par 19 voix pour et 4 abstentions.

#### **27 Aout 2020**

- › Prise d'une délibération pour la création d'un fonds de dotation.
- › Prise d'une délibération portant sur les questionnaires finaux quant aux attentes et besoins ressentis des personnes accueillies et leurs familles.
- › Prise d'une délibération relative à la charte d'autodétermination en FALC.
- › Prise d'une délibération concernant la vente des ensembles immobiliers situés 2 et 40 rue de la Charité à Mulhouse – autorisation de vente à la société MEDIATER.
- › Prise d'une délibération quant à la procédure à respecter dans le cadre des appels d'offre.
- › Prise d'une délibération relative au report des élections des membres des CVS des établissements en 2021.
- › Prise d'une délibération concernant la souscription d'un prêt auprès de la banque postale et prise d'une délibération concernant la garantie de la contrepartie de 40% du prêt.
- › L'ouverture du restaurant de l'ESAT de Haguenau le Mercredi 09 Septembre 2020.

#### **24 Septembre 2020**

- › Vote d'une délibération portant sur la démarche Autodétermination en collaboration avec Mme Manon MASSE.
- › Election des membres du Bureau.
- › Vote de la validation des règlements de fonctionnement des établissements.
- › Vote d'une délibération portant sur les administrateurs représentants l'APBA pour voter à l'Assemblée Générale de l'Unapei.
- › Vote d'une délibération portant sur les modalités d'organisation de l'AGE du 03 octobre 2020.
- › Vote d'une délibération portant sur la présentation de la convention de partenariat APBA / « Savoirs pour réussir Alsace ».

#### **22 Octobre 2020**

- › Délibération concernant la présentation de la situation intermédiaire de la Commission Financière au Conseil d'Administration.
- › Délibération concernant la présentation et la mise en œuvre de la Commission Stratégique au Conseil d'Administration.
- › Délibération concernant l'expérimentation d'un SESSAD PRO.
- › Délibération concernant la mise en œuvre du projet ERP.
- › Délibération concernant l'affiliation au nouveau régime de protection sociale des travailleurs en ESAT telle que présentée.
- › Délibération concernant la vente des locaux de la rue Kiener à Colmar.
- › Délibération concernant la dotation de matériel informatique pour les membres du Conseil d'Administration.

#### **17 Décembre 2020.**

- › Présentation du projet IM PRO.
- › Présentation de la stratégie commerciale et industrielle de l'EA et de l'ESAT.
- › Présentation et approbation du budget 2021 de la gestion contrôlée 2021.
- › Présentation et délibération concernant le rachat de la totalité des locaux du siège à Didenheim.
- › Proposition d'achat d'un terrain jouxtant le SESSAD Autisme de Didenheim, non validée par le Conseil d'Administration.
- › Cession d'une parcelle de terrain à Mutzig, projet du Felsbourg, au profit de Strasbourg Electricité Réseau SA afin d'y installer un poste de transformation, (montant de la transaction : un Euro symbolique), validée par le Conseil d'Administration.
- › Signature de la convention avec l'association Enfance Plurielle 68.
- › Signature de la convention avec l'association SINCLAIR.
- › Remplacement de M. Michel WINTER par M. Jean-Pierre SERBONT au sein de l'EPSAN (Etablissement Public de Santé d'Alsace du Nord).
- › Remplacement de Mme. Marie-Paule HEITZ par M. Francis SCHALLER au sein de l'ATA (Association Tutélaire d'Alsace).

## **3 - Les Commissions**

---

### **► Rapport de la COMFI.**

Pilote de la commission : M. Patrick LEONET.

Le rapport complet de la commission financière est traité séparément dans le rapport du trésorier.

#### **• Organisation concernée :**

- › 29 comptabilités distinctes pour 42 résultats.

#### **• Activités réalisées :**

- › 6 réunions de la Commission Financière.
- › 3 rencontres avec nos 6 partenaires bancaires.
- › 2 séances de revue de situation des placements avec le cabinet KARA.
- › 1 réunion avec l'expert-comptable de l'association, le cabinet de M. Hubert GUERDER, pour cerner les avantages d'une SCI.



- › 15 séances de travail avec le directeur financier M. David NAUROY (budgets, résultats de la gestion propre, trésorerie).
- › 2 séances de travail avec le comptable M. Vincent WIEST (budgets, résultats et dons).
- › 1 séance de travail de présentation et de fonctionnement des activités financières de l'APBA au Président et au Directeur Général, tous deux nouvellement en poste.
- **Sujets traités :**
  - › Comptes annuels + processus budgétaire (exploitation et investissements).
  - › Suivi des résultats Gestion Propre et Gestion Contrôlée (trimestriel).
  - › Etude comparative des différents emprunts à contracter pour nos projets stratégiques avec nos banques partenaires, (ESAT de Haguenau et de Mutzig en particulier).
  - › Réflexion sur les relations à structurer entre le fonds de dotations AHA et les finances de l'APBA.
  - › Réflexion et chiffrage pour l'harmonisation des avantages des usagers en ESAT.
  - › Participation aux demandes d'avis et de chiffrage concernant les projets stratégiques traités en Commission Patrimoine.
  - › Intégration dans nos comptes des périmètres de Haguenau et de Dannemarie.
  - › Suite au contexte COVID 19 et à la situation économique difficile, création d'un outil de suivi prospectif de la trésorerie fonctionnelle à trois mois.

Le lien fonctionnel très étroit entre le trésorier et le Directeur Financier demeure une valeur sûre pour les intérêts de l'association.

### ► **Rapport de la Commission Patrimoine.**

Pilote de la commission :

M. Donato SANCHEZ.

#### • **Introduction :**

Commission permanente de notre association, composée de membres du Conseil d'Administration et de professionnels, elle a en charge l'ensemble du patrimoine immobilier.

La devise de cette commission pourrait être :

' LES MOYENS DE NOTRE AMBITION '

Nous croyons que pour permettre à nos enfants une prise en charge de haute qualité et une vie digne, que pour appliquer la politique définie par notre association, et surtout pour la conduire dans des conditions optimales, nous avons besoin d'établissements modernes et adaptés répondant aux exigences nécessaires pour la mise en œuvre de notre projet associatif afin que les professionnels puissent mener les missions qui leur sont confiées.

Pour chaque nouveau projet, est mis en place un COPIL (COmité de PILotage) avec une représentation de tous les acteurs concernés, afin de le conduire jusqu'à son achèvement.

La commission patrimoine s'est réunie deux fois au cours de l'année 2020, la séance du mois de mars ayant été annulée pour cause de pandémie. Elle a examiné les dossiers suivants :

#### • **Entreprise Adaptée – site de Wittenheim :**

Les travaux d'extension de la zone d'activités de Wittenheim ont démarré début juin 2019 et ont été réceptionnés le 6 juillet 2020 pour la phase 2 (restructuration d'une partie des locaux existants et extension neuve de la partie administrative). Les locaux bénéficient notamment d'une meilleure isolation thermique de la toiture améliorant ainsi les conditions de travail des travailleurs.

#### • **ESAT d'Haguenau :**

Le bâtiment a été réceptionné le 6 décembre 2019. Les travaux de la cuisine de production (équipements, ventilation, hottes, ...) ont été réalisés par une entreprise spécialisée et réceptionnés le 12 février 2020. L'emménagement sur site a été réalisé dans la foulée, les 14 et 15 février 2020. La cuisine a été pensée et adaptée pour être utilisée par les travailleurs.

Le restaurant ouvert au public du nom de « l'Initiative » a démarré son activité le mercredi 9 septembre 2020 et a rencontré un fort succès. Ce restaurant a permis à une vingtaine de travailleurs de découvrir de nouveaux métiers dans la restauration, de développer de nouvelles compétences (la cuisine, le service à table, ...) et ainsi s'épanouir face à une clientèle réceptive et désireuse de déguster une cuisine saine et faite maison.

La cession de l'ancien site de l'ESAT (route de Weitbruch à Haguenau) est à l'étude en lien notamment avec la Municipalité. En parallèle, nous avons sollicité 7 promoteurs immobiliers afin de réaliser une étude d'opportunité en vue de nous formaliser une offre d'achat.

#### • **IMPJE / SESSAD / Micro-Crèche à Brunstatt-Didenheim :**

Le 23 septembre 2020, la micro-crèche a ouvert ses portes. L'établissement peut accueillir 10 enfants simultanément mais compte déjà 21 inscrits (9 enfants en situation de handicap âgés de 10 semaines à 6 ans, et 12 enfants sans handicap âgés de 10 semaines à 3 ans), avec 4 salariés à temps plein. Les parents sont ravis, ils apprécient le confort des locaux, la diversité des activités proposées du fait de la mutualisation des locaux avec l'IMPJE et SESSAD (bassin thérapeutique, salle de psychomotricité, salle Snoezelen, ...) et l'évolution positive des enfants (de beaux échanges sont observés entre les différents enfants). Des parents intéressés par la mixité ont déjà inscrit leurs enfants pour la prochaine rentrée (liste d'attente de 5 enfants en situation de handicap et de 7 enfants sans handicap).

#### • **ESAT de Pfastatt :**

L'ensemble des travailleurs et professionnels apprécie le soin apporté à la réalisation de leur nouvel espace de travail améliorant ainsi considérablement les conditions de travail. Du fait de la complexité du bâtiment et de sa taille, certains réglages et ajustements sont encore nécessaires, rigoureusement suivis par le service Patrimoine.



- **Entreprise Adaptée – emménagement de l'EA de Colmar sur le site de l'ESAT de Colmar :**  
Afin de garantir un environnement de travail de qualité aux travailleurs de l'ESAT, aux ouvriers de l'EA, aux encadrants, afin de répondre aux exigences de nos clients, notamment en matière de logistique et de créer de nouvelles activités, afin de développer des synergies entre les travailleurs de l'ESAT et les ouvriers de l'EA dans le but d'utiliser au mieux leurs potentiels, il a été décidé de regrouper les activités ESAT et EA de Colmar sur un seul site. Cette décision permet également d'optimiser les surfaces, les flux et de limiter les charges de structures. Le déménagement a donc débuté à la sortie de l'été pour se finaliser au début du 4<sup>ème</sup> trimestre 2020.
- **Réalisation d'un IMPRO et d'un SESSAD PRO :**  
Le projet initialement prévu sur le terrain localisé à Ruelisheim dont l'association est propriétaire a été retravaillé, il ne sera donc pas concrétisé sur ce site. Une nouvelle demande de financement a été déposée à l'ARS Grand Est sur la base d'un projet revisité sous l'angle de la transformation de l'offre médico-sociale. Un avis favorable de l'ARS Grand Est a été émis. Deux sites distincts accueilleront ces deux futures structures, les études doivent se poursuivre.
- **Résidence FHTH de Lingolsheim :**  
Les travaux ont débuté en juin 2019. Le chantier se déroulait conformément au planning jusqu'à son interruption le 17 mars 2020, date de démarrage du 1<sup>er</sup> confinement. Du fait de cette dernière, des problèmes d'approvisionnement et de l'absence récurrente de certains ouvriers appliquant le protocole sanitaire, Habitation Moderne (propriétaire et constructeur du bâtiment) a été contraint de repousser la remise des clés au 2<sup>ème</sup> trimestre 2021, celle-ci étant initialement prévue fin décembre 2020.
- **Résidence FHTH/SESSAD de Mutzig :**  
Pour rappel, le projet accueillera un foyer d'hébergement de 32 places, 6 logements autonomes (4 T2 et 2 T1 bis), un Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD), ainsi qu'une « activité ESAT restauration » pilotée par l'ESAT de Duttlenheim (accueil de séminaires d'entreprises, offre de restauration à destination des autocaristes organisant des visites du Fort de Mutzig, création d'un centre de formation aux métiers de bouche). Les travaux ont démarré fin 2019. Comme pour la résidence de Lingolsheim, le chantier se déroulait conformément au planning jusqu'au 1<sup>er</sup> confinement. Il a donc été décidé, en lien avec le constructeur, de repousser la livraison de la 1<sup>ère</sup> phase (partie existante du bâtiment, l'ancien hôtel « Le Felsbourg ») courant du 2<sup>ème</sup> trimestre 2021 (au lieu de fin 2020) ; la livraison de la partie neuve du projet étant prévue pour l'été 2021.
- **Construction d'une Maison d'Accueil Spécialisée (MAS) en partenariat avec le centre hospitalier d'Erstein (CHE) :**  
L'association s'est associée au Centre Hospitalier d'Erstein dans le cadre d'un Groupement de Coopération en vue de créer une Maison d'Accueil Spécialisée de 20 places en extension de la Résidence Galilée de Lingolsheim. S'articulera avec cette entité une Unité Psychiatrique de Relais et d'Appui au Médico-Social (UPRAMS) de 12 lits, gérée par le Centre Hospitalier et permettant le développement de synergies entre les secteurs sanitaire et médicosocial. Le projet de construction serait porté par un investisseur (bailleur social) sur un terrain mis à disposition du CHE via un bail emphytéotique. L'ARS a donné son accord le 18 décembre 2020 pour lancer le projet : le démarrage des études préalables est prévu en janvier 2021.
- **Dispositif des Certificats d'Economie d'Energie (CEE) :**  
Ce dispositif est un mécanisme instauré en 2006 par l'Etat, qui contraint les fournisseurs d'énergie (appelés « Obligés ») à aider ceux qui en consomment (particuliers et entreprises) à réaliser des économies d'énergie. L'association a entamé les démarches pour appliquer ce dispositif sur les projets qui sont éligibles, à savoir, dans un premier temps, remplacement des chaudières sur quatre de nos sites et la restructuration de l'hôtel Le Felsbourg à Mutzig dans le cadre du projet de construction. Grâce à ce dispositif, l'association bénéficiera, sous réserve de contrôles de conformité post-travaux, d'une dotation de 140 000 € permettant de limiter les incidences budgétaires de ces investissements.
- **Conclusion :**  
Après les années précédentes où nous avons mis en œuvre, construit et renouvelé de nombreux établissements, cette année 2020 a encore été une année bien chargée.  
Certes, nous commençons à être bien équipés, mais cette année verra encore l'ouverture de la résidence FHTH de LINGOLSHEIM et surtout l'ouverture de l'ensemble du site de Mutzig.  
Notre enthousiasme reste plus que jamais intact, et nous travaillons sur le projet de réalisation des nouveaux IMPRO et de la construction d'une nouvelle MAS sur ERSTEIN qui permettra à 20 familles de trouver enfin une solution pour leur enfant.  
C'est bien cela notre objectif final, que chaque personne handicapée puisse avoir la possibilité de choisir et de construire son avenir.
- **Remerciements :**  
Je remercie M. Anthony Friedrich Directeur des Systèmes d'Information et des Moyens pour tout le travail fourni à nos côtés.

## ► Rapport de la Commission Stratégique.

Pilote de la commission :

M. Serge MOSER Président de l'association.

### • Introduction :

Cette commission a vu le jour, en remplacement de la commission Recherche et Développement, lors de la réécriture de nos statuts validée lors de l'AGE du 3 octobre 2020.

Elle a pour rôle de proposer au Conseil d'Administration des scénarios de stratégie politique en adéquation avec le Projet Associatif Global (PAG) et centraliser la mise en route et le suivi de projets structurants en adéquation avec les orientations du PAG. L'élaboration de ces projets sera organisée sous forme de sous-commissions de la commission stratégique. Celles-ci peuvent être pérennes ou ponctuelles, en fonction du projet.

La première réunion a défini le cadre de fonctionnement de cette nouvelle commission.



- **Les quatre sous-commissions :**

- › **Sous-commission Habitat :**

Elle a pour mission d'impulser une réflexion quant à l'évolution de l'hébergement institutionnel et l'accompagnement des hébergements alternatifs.

Cette réflexion aura deux objectifs :

- L'évaluation fine des besoins présents et futurs d'habitats pluriels et l'adéquation de l'existant avec ce besoin.
- Une démarche d'ingénierie pour l'habitat inclusif : il s'agit de créer les outils nécessaires à la création et à l'accompagnement d'habitat inclusif. Un outil d'évaluation des capacités et compétences des personnes accompagnées nécessaire dans un habitat inclusif a déjà été finalisé.

Cette réflexion sera engagée, à titre expérimental, sur le territoire centre.

Pilote : Prinio FRARE.

- › **Sous-commission Projet Associatif Global :**

Elle a pour mission d'évaluer le bon déroulement du projet « PAG » et plus particulièrement l'ensemble des questionnaires. Cette sous-commission n'est pas pérenne et sera remplacée par le comité de pilotage du « PAG » dès sa réalisation.

Pilote : Serge MOSER.

- › **Sous-commission Autodétermination :**

Elle a pour mission d'accompagner et d'évaluer le déroulement de ce projet.

Pilote : Claude MATHIS.

- › **Sous-commission Coordination de Parcours :**

Elle a pour mission d'évaluer l'adéquation du référentiel métier avec les orientations du « PAG » et de faire des propositions si nécessaires, en particulier en ce qui concerne la gestion des conflits d'intérêts.

Pilote : Donato SANCHEZ.

## 4 - Les Territoires

---

- › **Territoire du Sundgau**

Vice-Président M. Frédéric AIAT.

- **Les commissions**

Les commissions créées dans le territoire permettent d'assurer les missions dévolues aux administrateurs référents des 5 établissements du site de Dannemarie.

Les fréquences des diverses commissions permettent de mettre en place les stratégies de projets en lien avec le budget prévisionnel établi chaque année suite aux opérations de terrain génératrices de dons et de produits.

Le contexte sanitaire de l'année 2020 a compliqué la dynamique de l'activité associative du territoire sans pour autant l'annihiler.

- › **La Commission de Coordination de Gestion (CCG)**

Cette commission met en relation les administrateurs référents, dont le vice-président du territoire, le directeur du pôle de Dannemarie ainsi que les 3 directeurs adjoints des 5 établissements du site.

Il en résulte une relation étroite et constructive avec une première réunion le 08 janvier 2020 qui a permis de mettre en place la cadence des réunions à savoir toutes les 2 semaines nonobstant la crise sanitaire qui a ralenti fortement cet agenda prévisionnel de mars à Juillet 2020.

En définitive, la commission s'est réunie 11 fois en 2020 à la fréquence précitée plus haut.

Les sujets portés par cette commission sont multiples et sont axés principalement sur les thématiques suivantes :

- › Mise en place de l'expérimentation sur la transformation de l'offre selon le futur modèle SERAFIN-PH à l'échelle des 5 établissements du pôle.
- › Structuration de l'organisation des établissements selon le nouveau modèle et l'implication des équipes éducatives et thérapeutiques.
- › Suivi des actualités des établissements.
- › Suivi des travaux en cours à l'ESAT et au FATH.
- › Bilans des CVS.
- › Suivi du budget du territoire et phasage des projets portés par la vie associative à destination des personnes accueillies dans les établissements.

- › **La Commission Vie Associative (CVA)**

Ce comité de la vie associative a connu sa première réunion le 06 février 2020. C'est une instance chargée de représenter, coordonner et faire vivre les actions engagées dans le secteur de Dannemarie.

Ce comité est représenté par :

- › Des parents et amis de l'association.
- › Des membres bénévoles actifs du secteur de Dannemarie.
- › Des administrateurs référents de l'APBA.
- › Des personnes accueillies dans nos établissements.
- › Des salariés de l'association qui sont mobilisés pour des actions importantes.

Bien entendu, il est destiné à évoluer dans sa constitution surtout devant les enjeux qu'il porte.

- › La gestion du bénévolat.
- › L'organisation des opérations phares mobilisatrices de fonds.
- › La réception, le déploiement et le suivi des dons fléchés.
- › Le choix et le suivi des projets ponctuels à soutenir dans les établissements.



› Le choix et le suivi des projets à soutenir sur plusieurs années.

Durant l'année 2020, le comité s'est réuni 3 fois le 06 février, le 22 juillet et le 15 octobre.

- **La vie des territoires**

Samedi 18 Juillet, Mme Brigitte KLINKERT, nouvelle Ministre déléguée à l'Insertion et Présidente du Conseil Départemental du Haut-Rhin, accompagnée des conseillers départementaux du canton, Mme. Fabienne ORLANDI et M. Rémy WITH, est venue saluer les personnels et les résidents pour leur engagement durant la période de confinement, et échanger avec eux sur la gestion difficile qui est toujours la leur pour préserver leurs structures de l'épidémie.



La rencontre avec M. Alexandre BERBETT, nouveau maire élu de Dannemarie, s'est tenue le 24 juillet 2020.

En présence de M. Philippe BRANDENBURGER, Directeur du pôle de Dannemarie, et du Vice-Président du territoire du Sundgau. A cette occasion, nous avons pu présenter le nouveau format du site de Dannemarie après la fusion avec l'APBA et le renforcement de la représentativité du pôle dans le secteur du handicap.

Les contours de la transformation de l'offre ont été évoqués de même que la continuité d'une vie associative locale sous divers projets financés par les dons et les opérations locales qui font référence auprès du public pour améliorer constamment la prise en charge du handicap dans le Sundgau.

Les multiples objectifs permettent de définir les contours des projets à poursuivre au sein de la nouvelle municipalité malgré les retards engendrés par la problématique de la COVID-19.

**Rencontre avec les familles**

Pas d'activité durant cette année en raison du contexte sanitaire en vigueur.

**Point sur le bénévolat**

Le bénévolat à Dannemarie se présente sous plusieurs formes : lors d'opérations solidaires comme l'opération « brioches » qui draine près de 60 bénévoles -référénts des 48 villages Sundgauviens qui encapsulent d'autres bénévoles aidants.

L'opération « vente de sapin » s'effectue avec 5 bénévoles présents dans le comité de la vie associative.

D'autres opérations se déroulent au foyer de Dannemarie avec une base de 17 bénévoles réguliers qui interviennent pour de multiples opérations pour les résidents du site.

Point sur les actions solidaires

Plusieurs actions génératrices de fonds à destination du public sont organisées dans le territoire par la vie associative.

Il y a en premier lieu l'opération « brioches », une institution de l'Unapei à l'échelle du territoire du Sundgau qui a pu dégager en 2020 la somme de 32 683 €.

Il y a aussi l'opération « vente de sapin de Noël » qui s'est déroulée en Décembre 2020 pour la première fois avec une vente de près de 200 sapins. Le bénéfice de cette opération sera réparti sur le budget de l'année 2021.

D'autres associations participent au dynamisme du territoire et des établissements de Dannemarie par le biais de dons en nature pour des projets précis et ce depuis de nombreuses années.

Notons l'association les « zinzins du bricolage » de Ruederbach (68288) qui a fait un don de 2700 € à destination de l'IME pour un achat de tablettes dans l'organisation de la prise en charge des enfants accueillis et des outils éducatifs nécessaires.

Nous tenons, à travers ce rapport d'activité, à les remercier chaleureusement pour leur fidélité à nos valeurs et engagements au service des personnes accueillies dans nos établissements.

La vie associative aide aussi à certains financements intra APBA. En effet, un don de 1000 € a été réalisé pour soutenir le projet « ils s'aiment... et plus si affinités » porté par une équipe d'APBA afin de développer une application mobile.

› **Territoire Sud.**

Vice-Président M. Francis SCHALLER.

- **Les commissions**

Les commissions mises en place au sein des territoires nous permettent d'approfondir le dialogue entre administrateurs et professionnels pour un meilleur partage des informations.

D'autre part, les retours de terrain des administrateurs référents présents dans les établissements et services contribuent également à enrichir ce dialogue.



## **La Commission de Coordination de Gestion (CCG)**

Au cours de l'année la commission de coordination et de gestion s'est réunie trois fois en visioconférence.

- › Le 10/01/2020 : échanges autour de la vie associative sur le territoire, proposition d'un calendrier d'action qui n'a pas pu être mis en œuvre en raison de la crise sanitaire.
- › Le 3/07/2020 : échanges autour des rapports d'activité des établissements et services des Pôles Hébergement et Travail.

### • **La vie des territoires**

- › Conseils à la Vie Sociale (CVS) : Les administrateurs référents ont été présents tout au long de l'année dans les établissements et services lors des Conseils à la Vie Sociale qui se sont tenus dans les établissements la plupart du temps en visioconférence.
- › Loisirs : les sorties « ciné ma différence » et les soirées discothèque habituellement organisées par nos soins pour l'ensemble des associations présentes sur le territoire sud ont été annulées en raison de la crise sanitaire.
- › Bénévolat : En partenariat avec le Service Jeunesse de la Ville de Mulhouse, nous avons accueilli 4 jeunes volontaires dans le cadre du projet « Engage-toi » pour une mission de bénévolat à la résidence du Moulin.

### **Actions solidaires**

L'action solidaire « Cartes de vœux » initiée par l'Unapei a été relayée sur le territoire 68 en mode « Click et Collect » en raison de la COVID 19 par les familles FRARE et CAPDET.

### ► **Territoire Centre.**

Vice-Président M. Richard THOMAS.

- Annoncées lors de l'AG 2020, les actions proposées par le Vice-Président du territoire Centre n'ont malheureusement pas pu se réaliser, en effet autant les changements de personnes que la pandémie ont affecté durablement ce territoire. D'autres changements sont encore à venir et nous espérons tous retrouver un territoire Centre dynamique au service des personnes accueillies. Rendez-vous est pris pour l'AG de 2022 et un rapport d'activités riche des événements de 2021.

### ► **Territoire Nord.**

Vice-Président M. Jean-Pierre SERBONT.

#### • **Introduction**

L'année 2020 a été une année hors du commun pour plusieurs raisons dont la principale est cette crise sanitaire sans précédent que nous vivons encore et qui a bouleversé nos vies et nos habitudes. Nous avons dû nous adapter, innover, faire preuve de résilience, être solidaires ; bref, nous réinventer pour faire face, ensemble, à une situation difficile particulièrement anxiogène.

Qu'il me soit permis ici, au nom des administrateurs, de nos protégés et de leurs proches, de rendre un hommage particulier aux professionnels de nos établissements qui, dès le début de cette crise, se sont mobilisés pour offrir les meilleures conditions de vie à nos enfants et protégés et pour soutenir les familles. Un grand merci à eux.

Merci également aux familles pour leur soutien aux professionnels, pour leur patience et leur compréhension. Merci à nos enfants pour la leçon de vie qu'ils nous ont donnée. Ils ont démontré des facultés d'adaptation extraordinaires et un grand sens des responsabilités.

Au 1er janvier 2020, un nouveau chapitre du mouvement parental alsacien s'est ouvert avec la fusion de l'AAPEI Haguenau-Wissembourg pour notre Territoire (et de l'APAEI du Sundgau) avec l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace. La raison et le pragmatisme ont guidé ce choix. Dans une société en pleine mutation, face aux défis futurs à relever, nous devons plus que jamais être forts et unis pour faire entendre plus loin la voix des personnes en situation de handicap, pour défendre leurs intérêts et ceux de leurs proches. C'est l'ADN de notre mouvement et l'objectif que poursuit inlassablement avec force et détermination notre Association.

L'un des événements marquants de cette année 2020 pour le Territoire Nord a été sans conteste l'ouverture du nouvel ESAT de Haguenau le 17 février 2020. C'est une réussite totale tant dans sa conception que dans son architecture grâce à l'implication de toutes et tous dans les groupes de réflexions menés en amont du projet. Les travailleurs et l'encadrement bénéficient d'un environnement de travail exceptionnel propice à l'épanouissement et au bien-être.

#### • **Les commissions**

##### **La Commission de Coordination et de Gestion (CCG).**

La CCG du 24 mars 2020 a dû être annulée pour cause de confinement. Elle a néanmoins pu se tenir le 7 juillet 2020 en visioconférence.

La CCG a examiné les rapports d'activité des établissements du Territoire Nord pour l'année 2019. Tous les rapports ont été approuvés par la commission. Les administrateurs ont souligné la grande qualité des présentations et le travail remarquable réalisé par chaque établissement. Tout est mis en œuvre pour améliorer, quand cela est possible, le bien-être des personnes accueillies, mais également celui des salariés. Les maîtres mots sont réactivité, innovation, dynamisme, développement, accompagnement adapté et bienveillant, émancipation, écoute, communication et bien-être afin de favoriser l'autodétermination, l'inclusion et l'accessibilité universelle des personnes accueillies, en lien étroit avec les familles et les aidants.

Bien que la CCG n'ait pu se réunir comme à l'accoutumée, les administrateurs référents ont été tenus régulièrement informés des activités des établissements, de l'évolution de la situation face à la crise sanitaire et des mesures prises. Les réunions du Conseil de la Vie Sociale (CVS) ont permis également de maintenir le lien administrateur référent, établissement, personnes accueillies, familles et professionnels.

##### **La Commission Vie Associative (CVA).**

Les administrateurs se sont réunis le 11 février 2020 pour faire un point des activités en cours et pour préparer la CVA du 24 mars qui a dû être annulée pour cause de confinement.

Une réflexion sur l'Action Associative sur la base du référentiel de l'UNAPEI a été menée par territoire au premier



trimestre 2020.

En 2019, la CVA avait souhaité développer le dialogue parents/administrateurs via Internet. L'année 2020 n'a pas permis de poursuivre ce travail. Les axes d'efforts prioritaires pour la CVA restent :

- › L'accueil des nouveaux parents,
- › Le développement du bénévolat,
- › La généralisation des soirées « rencontres » dans tous les établissements du territoire.

• **La vie du territoire.**

Les activités prévues ont toutes été annulées.

**Point sur les fêtes et manifestations**

L'année 2020 n'a pas permis l'organisation de rencontres, d'évènements festifs, d'échanges chers à notre mouvement parental. Ce n'est que partie remise. Soyons patients et confiants dans un avenir meilleur.

**Point sur le bénévolat.**

De nombreux bénévoles s'investissent habituellement dans les différents établissements du Territoire Nord. Ces bénévoles méritent toute notre reconnaissance pour leur engagement, leur disponibilité et leur soutien. Une rencontre, souhaitée par la CVA, qui n'a pu être organisée en 2020, le sera dès lors que la situation sanitaire le permettra.

**Point sur les actions solidaires.**

La désormais traditionnelle Opération "vente de chocolats et de thés" a été organisée pour les fêtes de fin d'année à l'initiative de Mme. Chantal SCHAEFFER et de Mme. Monique WUNDERLICH. Les bénéficiaires de cette opération (5 397, 27 €) ont permis d'offrir un chèque-cadeau à tous les résidents qui sont restés dans les établissements d'hébergement du territoire Nord le soir de Noël. Un grand merci à Chantal et Monique.

Les résidentes et résidents du FHTH de Haguenau-Wissembourg, soutenus par des parents bénévoles et les salariés de l'établissement, ont organisé localement la « Campagne de Noël 2020 » de l'Unapei. La vente d'objets et de cartes de vœux leur a permis de dégager un bénéfice de près de 1 000 euros. Cet argent sera utilisé au profit des actions menées par le CVS. Un grand bravo pour leur initiative et leur implication dans cette campagne.

► **Manifestation commune sur l'ensemble du territoire de l'APBA**

En raison de la pandémie et des restrictions sanitaires, cette nouvelle édition de notre fête de Noël n'a pas pu se tenir, à la grande déception des personnes en situation de handicap, des professionnels de l'association, des administrateurs et des organisateurs. Nous espérons tous pouvoir vous retrouver pour le Noël 2021.

## 5) Relations externes à l'Association

---

► **Participation à la vie du mouvement et aux instances**

• **Le mouvement Parental Gestionnaire.**

**Unapei nationale :**

L'année 2020 était l'année du 60ème anniversaire pour l'Unapei. Du fait de la pandémie, l'AG a eu lieu par visio conférence, ce qui était une première. Un certain nombre d'administrateurs dont notre Président le Dct. Serge MOSER, Administrateur de l'Unapei, ont assisté à distance à cette manifestation qui par construction était particulière, mais tout de même légale et bien organisée.

**Unapei grand Est :**

**URAPEI ALSACE** (en 2020 cette instance était encore en sommeil en attendant l'arrivée de la CEA).

Depuis la création des Unapei Régions par l'Unapei National, il avait été décidé de neutraliser l'URAPEI Alsace sans la dissoudre.

La présidence de l'Unapei Grand Est est assurée par Mme Béatrice BARREDA qui est également la Présidente des Papillons Blancs de Reims (fusion de plusieurs associations).

M. Serge MOSER notre président et Prinio FRARE sont administrateurs de l'Unapei Grand Est.

**UDAPEI 67 et 68 :**

**L'UDAPEI 68** a assuré sa mission dans le Haut-Rhin entre les différentes associations affiliées au mouvement parental et les instances départementales et régionales durant toute l'année 2020, malgré la pandémie.

2020 a vu le changement de président où M. Prinio FRARE a succédé à

M. Serge MOSER devenu Président de l'APBA.

**L'UDAPEI 67** a assuré sa mission dans le Bas-Rhin entre les différentes associations affiliées au mouvement parental. M. Claude MATHIS en est le Président-adjoint et M. François WUNDERLICH est administrateur de cette instance départementale.

**MDPH :**

Pour le Haut-Rhin et en ce qui concerne la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace (APBA) avec l'UDAPEI 68 représentent ensemble le domaine du Handicap mental et troubles associés.



M. Prinio FRARE est un des Vice-Présidents de la CDA PH du Haut-Rhin et M. Serge MOSER est membre de la CDA PH.  
Mme Marie-Claude PUCHE, MM. Prinio FRARE, Jean-Luc LEMOINE et Richard THOMAS sont membres des commissions pluridisciplinaires de MDPH 68, lieux où sont analysés les dossiers avant validation de la CDA.

**UDAF 68 :**

M. Paul COLLIN administrateur APBA est le Vice-Président de l'UDAF 68.

**NEXEM :**

M. Gildas LE SCOUEZEC, ancien Directeur Général, représentait l'APBA au sein du conseil d'administration de cette instance nationale jusqu'à son départ à la retraite.

M. Prinio FRARE, qui représente l'APBA, est membre de la délégation régionale pour l'Alsace dans le Grand Est.

**ARS GRAND EST** (Agence Régional de Santé)

**CTS 5** (Conférence de Territoire de Santé)

**CPT 68** (Communauté Psychiatrique Territoriale du Haut-Rhin).

**PTSM 68** (Projet Territorial de Santé Mentale du Haut-Rhin).

M. Prinio FRARE est membre de ces instances au titre de l'UDAPEI 68 et représente l'APBA.

**Le CDCA** (Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie) :

La CDCA est composée de deux formations spécialisées, une pour les personnes handicapées et une pour les personnes âgées.

M. Prinio FRARE est Administrateur au sein de la CDCA du Haut-Rhin.

• **Les représentations externes autres que celles dans les Instances officielles de l'ARS et des Conseils Départementaux (CD)**

Des Administrateurs ou des délégués par l'APBA, sont membres de collèges des usagers dans les Conseils de Surveillances dans des hôpitaux du 67 et 68.

• **Instances européennes et internationales**

M. Claude MATHIS fait partie de la commission handicap chargée des relations entre l'Unapei et les instances européennes et internationales.

• **L'ERERAL (Comité d'Ethique)**

Mme. Suzanne CASSEL représente l'APBA au sein de cette instance.

• **Collectivités locales**

**CCAS**

Un certain nombre d'Administrateurs de l'APBA sont membres des CCAS dans différentes communes du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

**M2A** (Communauté d'Agglomération de Mulhouse)

M. Francis SCHALLER est membre de la commission accessibilité au sein de la M2A.

## 6) Associations filles

---

► **Rapport d'activités CASCAD.**

Président M. François WUNDERLICH.

**Club d'Animation Sportive et Culturelle d'Accueil de Duttlenheim.**

La crise sanitaire aura bouleversé le monde du sport à tous les étages et CASCAD n'a pas échappé à cette situation extraordinaire. Jusqu'au bout la COVID-19 aura impacté notre quotidien.

Comme toutes les associations, 2020 fut, pour nous, difficile. Pas d'entraînement, surtout au 1er confinement (17 Mars au 11 Mai), reprise timide après le 11 Mai. A partir de Septembre reprise des entraînements puis 2e confinement (du 30 Octobre au

15 Décembre) entraînements peu suivis, malgré les dérogations du gouvernement. Une seule compétition, le futsal, qui a eu lieu jeudi 22 Octobre à Strasbourg.

Baisse des membres bienfaiteurs, plus de 100, et également baisse de 32 sportifs et une baisse au pôle culturel de 20 pratiquants.

Notre association compte à ce jour 67 membres. Les entraînements se pratiquent le soir après le travail, ainsi que le samedi matin soit sur le site de l'ESAT ou hors établissement.

• **Le pôle sportif :**

› Football : 14 personnes

› Pétanque : 12 personnes

› Natation : 11 personnes

› Tennis de table : 18 personnes à Duttlenheim

Soit un total de 55 sportifs.

Malheureusement, tous les championnats ont été annulés, excepté le futsal qui a eu lieu jeudi 22 Octobre à Strasbourg,



CASCAD s'est déplacé au gymnase Reuss à Strasbourg. Après 4 matches, une demie finale et la finale, l'équipe 2 de CASCAD est montée sur la première marche du podium. L'équipe 1 s'est classée 3e. Les deux équipes sont sélectionnées pour le championnat d'Alsace, qui malheureusement a été annulé.

Toutes nos félicitations aux joueurs ainsi qu'à son entraîneur Thierry

- **Le pôle culturel :**

- › Danse : 10 personnes
- › Randonnée et culture: 15 personnes

Soit un total de 25 personnes.

Malgré la COVID-19 deux bénévoles et le professeur d'EPS étaient présents lors des entraînements.

- **Conclusion.**

Félicitations à tous les sportifs qui ont continué à s'entraîner malgré les difficultés du confinement et du couvre-feu. Des félicitations particulières et un grand merci également aux bénévoles et au professeur d'EPS pour leur implication et leur dynamisme.

### ► **Rapport d'activités ASCETH. Présidente Mme. Marie-Paule HEITZ.**

**A**ssociation **S**portive et **C**ulturelle des **E**tablishements pour **T**ravailleurs **H**andicapés de la région de Mulhouse.

Une bien triste année pour l'ASCETH.

Neuf sorties cultures et loisirs étaient programmées mais elles ont toutes été annulées pour cause de problèmes sanitaires, par conséquent aucune activité n'a pu se dérouler en 2020.

En revanche, nous avons pu faire les activités sportives jusqu'au 1er confinement, Pétanque, foot, tennis de table et marche. Aucune compétition départementale ni régionale n'étant prévue pour ces activités avant le confinement nous n'avons fait que les entraînements. Aucune activité sportive n'a été reprise pour nos adhérents venant des ESAT, celles-ci ayant toutes lieu en intérieur. Les directives sanitaires en vigueur ne le permettent pas pour éviter toutes contaminations éventuelles.

- **Pour les activités sportives :**

- › 5 sportifs de l'IM PRO de Mulhouse ont participé au championnat de France de cross à Nantes les 28 et 29 Février 2020. Ces sportifs sont encadrés par un éducateur sportif, M. Steve KAPFER.

Mme. Emma TEXIER.

M. Dylan SAINT-LEGER, Abdoulatif DIONE, Théo EHKIRCH et Mahamadousiré DIABY.

De très beaux résultats pour nos champions :

Mme. Emma TEXIER est devenue championne de France des moins de 18 ans.

M. Mahamadousiré DIABY a terminé 6ème des moins de 18 ans et Théo EHKIRCH 8ème des moins de 18 ans.

4 sportifs de l'IM PRO de Mulhouse ont participé au championnat de France d'athlétisme les 15, 16 et 17 Octobre 2020 à Saint Florentin dans l'Yonne.

Mme. Emma TEXIER.

M. Dylan SAINT-LEGER, Abdoulatif DIONE et Mahamadousiré DIABY.

Chaque sportif a participé à deux courses et de très bons résultats ont été réalisés.

Mme. Emma TEXIER est devenue championne de France espoir du 100 m et vice-championne de France du 200 m.

M. Abdoulatif DIONE a terminé 3ème sénior sur 100 m et vice-champion de France sur 200 m.

M. Mahamadousiré DIABY est gratifié de 2 titres de champion de France junior sur 400 m et 800 m.

M. Dylan SAINT-LEGER a glané le titre de champion de France espoir sur 400 m et a terminé vice-champion de France sur 800 m.

- **Pour les activités cultures et loisirs :**

En raison des contraintes sanitaires, aucune activité culturelle et de loisir n'a pu se tenir cette année. Les habituelles sorties pédestres ont également été annulées.

- **Conclusion :**

En conclusion, nous espérons tous retrouver une vie sportive et culturelle plus normale et enfin reprendre les activités de l'ASCETH.

Mme. Marie-Paule HEITZ désirant prendre du recul par rapport à ses engagements, la recherche d'un nouveau président est également à l'ordre du jour.

### ► **Rapport d'activités de l'ACSM.**

Présidente Mme. Dominique TRANZER.

**A**ssociation **C**ulturelle et **S**portive **M**ontjoye secteur de Colmar et Turckheim.

La situation sanitaire a eu raison des activités de l'ACSM et aucun rapport n'a pu être formalisé pour cette AG. Nous espérons tous une année 2021 moins perturbée et où les activités pourront reprendre pour le bien de nos personnes accompagnées.



## 7) Conclusion

---

- › La vie et l'animation dans les différents territoires de l'association ont été marquées par la pandémie de la COVID 19. Les difficultés rencontrées par les salariés et les personnes accueillies ont été nombreuses et la vie dans nos établissements s'est déroulée autour de ce virus.  
Les administrateurs et en particulier les administrateurs référents des établissements ont maintenu, malgré la situation sanitaire compliquée, une relation permanente avec tous les établissements pour aider au bon accompagnement des personnes accueillies et au soutien des familles. Les vice-présidents ont quant à eux animé les commissions de gestion et de coordination et les commissions vie associative des territoires avec beaucoup de disponibilité et d'implication.
- › Il faut bien évidemment associer tous les professionnels au bon fonctionnement de nos établissements, à leurs implications sans faille pendant cette année d'incertitude, de confinement, de « dé » et « re » confinement et d'accompagnement de personnes malades. Il faut en tout premier lieu saluer l'implication de notre nouveau Directeur Général M. Arnaud MARCHAND qui n'a pas été épargné pour son arrivée, mais également les directeurs de pôle et toutes les personnes qui œuvrent quotidiennement au bien-être de nos personnes accompagnées et cette année a été particulièrement éprouvante pour les uns et les autres.
- › N'oublions pas de saluer l'implication des bénévoles de l'association sans qui rien ne serait possible au sein de l'association, là aussi malgré la COVID 19 certaines activités ont pu être maintenues et nos compétiteurs ont été performants lors des championnats de France de cross et d'athlétisme grâce à tous ces bénévoles. Je fais d'ailleurs ici un appel au peuple et j'invite toutes les bonnes volontés à venir rejoindre les nombreux bénévoles qui s'occupent des personnes handicapées que nous accompagnons.
- › L'année 2020 a également vue se concrétiser l'intégration réussie de nos amis de l'APAEI de Dannemarie et ceux de l'AAPEI d'Haguenau / Wissembourg.
- › La réécriture de notre projet associatif a aussi été lancée courant 2020 et vous avez tous, personnes accueillies, parents et professionnels été interrogés sur le sujet. Courant 2021 une restitution des travaux vous sera faite afin de finaliser le PAG en étant au plus prêt de vos attentes, Inclusion, Autodétermination étant les maître-mots de notre projet.
- › Concernant la transformation de l'offre, nous ne sommes pas en retard non plus, des projets d'habitat inclusif ont déjà vu le jour et d'autres suivront en 2021. Des travaux concernant la nomenclature SERAFIN sont également en cours.
- › Chers parents, tout n'est pas parfait mais nous œuvrons quotidiennement au bien être des personnes que nous accueillons et l'amélioration de la gouvernance reste un objectif majeur pour encore mieux servir notre association et la cause des personnes en situation de handicap. Faites confiance à l'association de l'APBA et aidez-nous avec un peu de votre temps consacré à l'association ce sera d'un grand secours et un bel engagement.
- › Le mouvement parental gestionnaire, la vie associative, le bénévolat, la solidarité pour et avec les personnes en situation de handicap sont un gage de bien être pour nos personnes accueillies et pour plus d'inclusion dans notre société.

Pour l'association  
ADAPEI – PAPILLONS BLANCS D'ALSACE  
Le secrétaire



# RAPPORT D'ACTIVITÉS DE L'ASSOCIATION



<b>INTRODUCTION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL</b>	<b>37</b>
<b>LE SIÈGE</b>	<b>40</b>
<b>PÔLE ENFANCE ÉDUCATION</b>	<b>55</b>
IMP Jeunes Enfants Brunstatt Didenheim .....	56
IMPRO Mulhouse - Les Glycines .....	60
IMP Bollwiller - Domaine Rosen .....	63
IMPro Bollwiller .....	67
SESSAD 68 - plateforme autisme .....	69
SESSAD TSA 67 .....	73
SESSAD autisme et UEMA 68 .....	78
PCPE Pôle Compétences et de Prestations Externalisées .....	83
EMAS - Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation .....	86
Communauté 360 Covid .....	89
<b>PÔLE HÉBERGEMENT, SERVICE D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT 68</b>	<b>92</b>
Résidence Henner .....	94
Foyer Graethof .....	97
Résidence «Cap Cornely» .....	99
Résidence le Moulin .....	102
Services Accueil de Jour - Soultz .....	105
Services Accueil de Jour - SAJ Cap Cornely .....	108
SAVS 68 .....	111
SAMSAH Autisme SDI .....	114
<b>PÔLE HÉBERGEMENT, SERVICE D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT 67</b>	<b>117</b>
Pôle hébergement 67 .....	119
SAVS 67 .....	124
<b>PÔLE ACCUEIL SPÉCIALISÉ</b>	<b>129</b>
MAS de JOUR de Bollwiller .....	131
MAS Turckheim .....	135
CAPEAP de Bollwiller .....	139
FAM / FAS - Duttlenheim .....	143
MAS « Galilée » Lingolsheim .....	147
FAM « Grossmatt » Hoenheim .....	153
<b>PÔLE TRAVAIL ESAT 68 ET 67</b>	<b>156</b>
Pôle Travail - ESAT 68 .....	157
Pôle Travail - ESAT 67 .....	165
Service Formation Régional ETAPES .....	171
ALSACE ENTREPRISE ADAPTEE .....	176
<b>TERRITOIRE DE DANNEMARIE</b>	<b>191</b>
IME Dannemarie - Marie-Jean SIRLIN .....	193
FASPHV Dannemarie .....	197
FATH Dannemarie .....	199
SAJ Dannemarie .....	201
ESAT Kaemmerlen - Dannemarie .....	203
<b>TERRITOIRE DE HAGUENAU-WISSEMBOURG</b>	<b>206</b>
FHTH Haguenau et Wissembourg .....	207
SAVS Haguenau et Wissembourg .....	210



## Introduction du directeur général au rapport d'activités 2020 Orientations 2021

---

2020 Quelle Année !

Mais c'est l'emploi que l'on fait du temps qui fait le prix d'une année (d'après Francis Bacon).

Et cette année le temps fut employé avec richesse par l'APBA.

A peine les fusions terminées que nous nous retrouvons dans une situation particulière et inattendue.

Sans surprise, le fait marquant de l'année 2020 est bien entendu la crise sanitaire que nous avons dû tous traverser.

Certes, cela fut compliqué, mais nous avons traversé cette tempête avec panache. Nos usagers ont fait preuve d'une résilience à toute épreuve, nos équipes ont su s'adapter, se renouveler, et mettre en exergue leur professionnalisme. Encore une fois notre association a grandi et appris comme elle l'a fait tout au long de son histoire.

Notre entreprise associative a mené les actions pour anticiper et innover afin de toujours pouvoir proposer de meilleures qualités de services et de prises en charge malgré la situation. Et comme à son habitude, la priorité est restée d'obtenir un résultat optimal dans la prise en charge des personnes que nous accompagnons.

Cette situation nous a tous poussés à réfléchir sur le « comment transformer et adapter nos métiers pour maintenir le lien avec les personnes que nous accompagnons », sans rupture, en trouvant des solutions adaptées pour chacun, en allant même sur des terrains que nous avons, pour le moment, à peine, voire pas encore explorés.

Et ça a marché, la transformation de l'offre s'est ainsi accélérée au moins dans la réflexion, nous le savions déjà mais maintenant nous en sommes sûrs, nous allons ensemble réussir cette mutation.

Le Conseil d'Administration continue de porter l'autodétermination comme un axe prioritaire de réflexion et de travail au sein de notre association. Un programme de formation des différents acteurs (personnes accompagnées, familles, professionnels et administrateurs) a été finalisé sur cette année 2020. Ce programme riche et ambitieux, en partenariat avec l'université de Genève, se verra déployé courant 2021 et après.

Cette situation exceptionnelle nous a permis de rester concentrés sur nos métiers et nos savoir-faire. Elle a également mis en avant la nécessité de maintenir en alerte l'importance de la relation sociale.

Durant cette « faille temporelle », nombreux sont les projets qui ont continué d'être portés et soutenus par les équipes. Nombreux sont les projets qui ont abouti et nombreux sont les projets qui ont démarré. Et ce, malgré des contraintes sanitaires ainsi que les contraintes de notre secteur, qui, elles, ne sont pas en décroissance.

Pour soutenir et porter les équipes, le développement de notre politique de formation professionnelle et d'accompagnement doit rester une priorité comme cela l'a toujours été. Il est plus que nécessaire de continuer d'accompagner les équipes d'encadrement et les équipes de terrain pour ensemble trouver les bons chemins vers le changement.

N'oublions pas également le dialogue social et nos instances représentatives du personnel avec lesquelles les échanges, sur cette année passée, ont été constructifs et ont permis de continuer à bâtir l'avenir de notre association.

Tous ensemble, nous continuons à construire notre identité. L'APBA, forte de son histoire, couvre l'ensemble du territoire et notre structuration nous permet une efficacité reconnue.

Il nous faut aller encore plus loin, pour toujours proposer le meilleur à nos usagers, leurs proches ainsi qu'à nos professionnels.

Faisons maintenant un point et regardons où nous en sommes depuis notre dernière assemblée générale.



## **QUANT À LA TRANSFORMATION DE L'OFFRE, ELLE CONTINUE...**

Cette année fut l'occasion de remettre à plat les réflexions sur nos orientations, nos méthodes et nos stratégies et ce sur l'ensemble de nos secteurs.

### **► 1 - Dans le domaine de nos ESMS**

Les réflexions sur l'avenir de nos métiers sont en pleine expansion. Nous avons commencé à analyser en détails nos services afin d'en obtenir une cartographie que ce soit sur le plan technique ou sur le plan géographique. Le but étant de tendre vers une homogénéisation des pratiques et de la sémantique. Le leitmotiv étant toujours, encore et surtout l'amélioration de ces services pour nos usagers en ciblant les besoins de chacun.

Trois grands axes sont à prendre en compte :

- continuer de perfectionner nos métiers. Il est impératif de toujours nous renouveler et être à la pointe en terme de technicité. Pour cela, nous pouvons nous appuyer sur la formation et la mise en œuvre de nouveaux projets.
- continuer l'ouverture vers l'extérieur. Il est impératif de travailler en partenariat avec d'autres structures, ceci afin de compléter notre prise en charge et de compléter celles de nos partenaires. L'essentiel étant de prendre le meilleur de chacun pour optimiser la prise en charge de nos usagers que ce soit pour leurs besoins ou leurs envies.
- continuer de faire tomber les barrières entre nos différents pôles pour travailler en complémentarité et partenariat. Nous pourrions ainsi répondre encore plus efficacement aux besoins sur les bassins de vie pour nos usagers et leurs proches. La transversalité pour nos professionnels permet également une montée en compétence supplémentaire et significative.

### **► 2 - Dans le domaine de notre gestion propre**

2020 s'est axée sur un important travail d'analyse de la situation sur l'accompagnement, les outils industriels et le commerce.

Il en est ressorti un résultat intéressant et encourageant dont nous avons commencé la mise en œuvre rapidement. Nous avons défini un plan de stabilisation et de développement qui va nous permettre, sur les 3 années à venir, de renforcer nos compétences et notre assise. Une véritable stratégie industrielle couplée à une véritable stratégie commerciale commence à nous permettre une progression significative et une reconnaissance sur nos secteurs d'activités.

Bien évidemment, il est essentiel de continuer à proposer un accompagnement de qualité par le travail à nos personnes en situation de handicap, mais surtout leur permettre de monter encore en compétence et technicité, tout cela allié à l'augmentation de la diversité des métiers.

Pour coller aux enjeux de notre pôle Travail et arriver à un équilibre stable avant une phase de développement que nous souhaitons soutenue, regardons ensemble les grands points d'étapes.

- Mise en place d'un organigramme homogène et partenarial entre le 67 et le 68
- Renforcement de l'unicité de l'équipe commerciale
- Analyse détaillée de nos métiers pour répondre aux véritables demandes des marchés et surtout mise en place de nouvelles « façons de faire » de manière à utiliser les potentiels de nos installations et de nos métiers phares : blanchisserie, restauration, ...
- Refonte de certaines de nos organisations sur site pour répondre aux demandes clients, renforcer notre flexibilité et réactivité ; mais aussi pour améliorer les postes de travail
- Maîtrise de l'investissement matériel
- Amélioration de la fluidité de la communication entre les sites : le travail en coordination se développe, ainsi que les échanges de bonnes pratiques
- Abaissements progressifs des barrières de coopération entre EA et Esat
- Création de nouveaux domaines d'activités en partenariat avec des professionnels de secteur : EATT (agence d'intérim entreprise adaptée), Vit'EA (hotline informatique)

Sans parler des projets de développement sur d'autres nouveaux axes à l'étude qui, sans aucun doute, apporteront une contribution salubre à la stabilisation et la sécurisation de nos activités.

Le travail est l'occasion de nous découvrir nous-même et de nous rendre compte de toutes les belles choses que nous pouvons réaliser ensemble.



### ► 3 - Dans le domaine des fonctions supports et transverses

Pour notre siège il est impératif d'être le facilitateur de la mise en harmonie des différents flux entre nos usagers et leurs proches, nos professionnels et la gouvernance de notre association. Là aussi 3 grands axes sont à mettre en lumière :

- Traduire le projet associatif en projet d'entreprise pour répondre le mieux possible aux orientations stratégiques posées par notre conseil d'administration. Cela se traduit par des objectifs simples et suivis pour nos pôles, nos établissements et nos professionnels. Les services du siège doivent apporter aide et conseil en ce sens.
- faciliter les flux d'information à tous les niveaux. Pour cela, il est impératif de revoir nos outils support. Nous avons commencé une analyse pointue du besoin afin de transformer nos façons de faire et nous doter des éléments nécessaires à la réussite pour les années à venir.  
La refonte de notre système informatique global est une nécessité absolue. L'objectif étant la simplicité, l'homogénéisation, le confort de travail et une efficacité optimale pour nos professionnels. Ce qui se traduira indéniablement par une amélioration de la qualité de nos prises en charges.
- Être omniprésent auprès de nos financeurs que sont les ARS, les conseils départementaux et être omniprésent auprès de nos partenaires tel la MDPH. Il est nécessaire pour nous d'être proactif sur les différents sujets d'orientations et de prise en charge, de façon à apporter notre expérience et notre vision en amont des propositions et projets.

Nos objectifs pour 2021 s'inscrivent donc dans la continuité des années passées. Nous sommes plus solides qu'avant et nous devons continuer d'avancer vers une prise en charge encore meilleure en restant innovant, dynamique et ouvert.

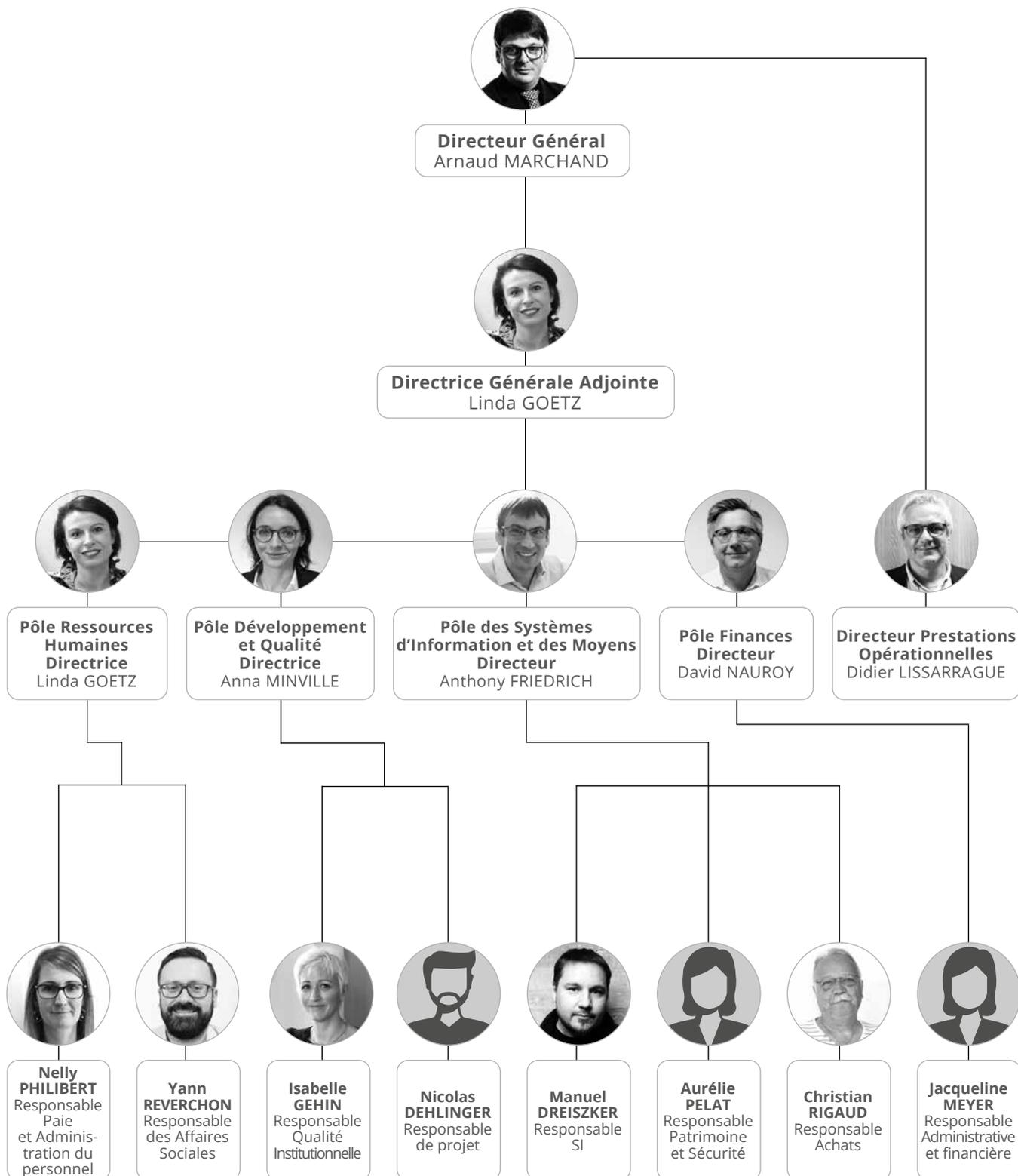
C'est ce travail d'équipe qui va nous permettre de continuer d'avancer et de construire un avenir sûr et riche à nos usagers et leurs proches.

**« L'avenir n'est pas ce qui va arriver, mais ce que nous allons faire » Henri Bergson**

**Arnaud MARCHAND,**  
**Directeur général**



# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020 DU SIÈGE SOCIAL





## Mot de la Directrice - Linda GOETZ

---



L'année 2020 aura marqué la dissolution du GCSMS, appelé Groupement d'Associations Alsaciennes du secteur médico-social (« GRAAL) puisque la fusion entre l'APBA et l'APAEI de Dannemarie et l'AAPEI d'Haguenau/Wissembourg a été entérinée au 1er janvier 2020. Le GCSMS qui n'avait plus d'objet a par conséquent été dissout fin 2020.

Cette même année a été marquée par des mutations importantes qui ont fortement mobilisées les directions du Siège avec en particulier le changement de gouvernance de notre Association (Serge MOSER prenant la suite de Prinio FRARE à la présidence) et de directeur général (Arnaud MARCHAND remplaçant Gildas LE SCOUEZEC, parti en retraite). Le contexte de crise sanitaire COVID a également mobilisé toutes les directions du Siège.

Le Siège de l'Association reste structuré autour de quatre directions transverses qui regroupent tous les services administratifs et techniques du Siège :

- La Direction des Ressources Humaines confiée à Mme Linda GOETZ qui assume également la responsabilité déléguée de directrice générale adjointe,
- La Direction du Développement et de la Qualité confiée à Mme Anna MINVILLE suite au départ en retraite de Mme Rachel RICARD
- La Direction des Systèmes d'Information et des Moyens confiée à M. Anthony FRIEDRICH
- La Direction Financière confiée à M. David NAUROY

A noter fin 2020, la mise en place de la Direction des Prestations Opérationnelles (Monsieur Didier LISSARRAGUE) dont la mission principale tient à mettre en œuvre un contrôle de gestion opérationnel principalement centré sur les prestations rendues aux personnes accueillies au sein des établissements.

Les fonctions de chaque pôle sont déclinées en un certain nombre de prestations techniques, décrites dans un catalogue de services, révisé régulièrement. Ces prestations ont vocation à être proposées de manière transversale à l'ensemble des quelques 45 établissements et services du périmètre ADAPEI PAPILLONS BLANCS D'ALSACE.

L'année 2020 a eu pour objectif principal de concrétiser les travaux de convergence entre l'APBA et l'APAEI de Dannemarie et l'AAPEI de HAGUENAU WISSEMBOURG puisque les fusions sont devenues effectives au 1er janvier 2020.

Au regard de la crise sanitaire, la démarche ISO d'amélioration continue du Siège a été mise en suspens.

Aujourd'hui, ce sont plus de 50 professionnels qui travaillent quotidiennement au service des établissements de l'Adapei Papillons Blancs d'Alsace.

Tous ces professionnels ont largement contribué par leur engagement et leur professionnalisme au succès de la gestion des fusions successives.

L'équipe de Direction remercie l'ensemble des personnels du Siège qui a concouru activement à l'atteinte des objectifs qui avaient été fixés.

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



# RAPPORT D'ACTIVITE 2020

## Siège Administratif de Didenheim et de Lingolsheim

### Direction Générale Adjointe en charge des Ressources Humaines

---

La Direction des Ressources Humaines du Siège regroupe 16 professionnels (techniciens paie / assistantes / secrétaire de direction / chargés de formation / cadres) intervenant en matière de :

- formation professionnelle, recrutement et intégration des nouveaux salariés,
- Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, et des talents,
- organisation d'événements RH,
- pilotage de la démarche Informatique et Libertés,
- gestion administrative du personnel et des établissements, gestion de la paie et déclarations sociales,
- accompagnement et conseils aux établissements,
- veille sur l'évolution de la législation sociale et règlementaire,
- diffusion et production de rapport, tableau de bord et statistiques,
- gestion des instances représentatives du personnels,
- gestion des dossiers litigieux et des contentieux.

La Directrice Générale Adjointe a vocation à suppléer le Directeur Général en cas d'absence ou d'indisponibilité. Elle assure également une mission de coordination et de pilotage du Siège par délégation du Directeur Général.

L'année 2020 a permis de consolider l'organisation du service des Ressources Humaines dans un contexte de charge de travail importante liée à la crise COVID et à la mise en place des effets de la fusion au 1er janvier 2020 de l'APBA avec l'APEAI de Dannemarie et l'AAPEI de HAGUENAU WISSEMBOURG :

- Au niveau de l'organisation du service :
  - arrivée de Mme Nelly PHILIBERT au poste de Responsable Paie et Administration du Personnel
  - mise en place d'un référent planning et temps de travail mi 2020 : Monsieur Jean-Charles NAVARRO
  - création d'un poste complémentaire de technicien paie dédié à l'Entreprise Adaptée : Mme Sandrine TISSERAND.
- Au niveau de la négociation sociale : la fin de l'année 2020 a permis de finaliser l'intégration sociale des salariés de ces Associations puisque la signature des accords de transcription a pu être finalisé au tout début de l'année 2021. 2020 aura également été l'année de mise en place d'une nouvelle instance représentative du personnel, le comité social et économique (CSE) sur un périmètre nouveau, celui du pôle afin de renforcer le dialogue social de proximité et d'associer toujours davantage les salariés aux orientations et projets qui les concernent.

Par ailleurs, l'année 2020 a permis de poursuivre de nombreux chantiers qui ont accompagnés la convergence des systèmes et des pratiques.

#### ► Formation professionnelle

Malgré une année 2020 atypique, plus de 8 000 heures de formation ont pu être réalisées sur les plans de formation des établissements. Au total, 500 salariés différents ont pu réaliser une ou plusieurs actions de formation. Celles-ci se sont déroulées à la fois en présentiel et à distance en visioconférence, notamment avec notre organisme de formation interne Etapes.

A cela, il convient d'ajouter près de 4 000 heures de formation réalisées hors plans de formation.

Depuis toujours, l'Association joue pleinement son rôle d'employeur qualifiant en participant à la formation des futurs professionnels du secteur médico-social. Ainsi, en 2020, nous avons accueilli 54 salariés en contrats en alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) et 178 stagiaires école.

Le service RH porte également une attention particulière à l'accompagnement des projets individuels d'évolution ou de reconversion de ses salariés. Une professionnelle dédiée à cette mission a rencontré dans ce cadre près de 50 salariés en 2020. Les parcours se poursuivent en général par la mise en place de dispositifs tels que le CPF, CPF Projet de Transition Professionnelle, une Validation des Acquis de l'Expérience ou un Bilan de Compétences.

#### ► Recrutement et intégration de nouveaux salariés

Avec près de 1 400 salariés, l'Association représente un employeur important sur le territoire alsacien. Le service RH a diffusé pas moins de 225 offres d'emploi en 2020 dont 59% en CDI. Par son aide à la rédaction des appels à candidatures, leur parution en interne et externe, la participation à des entretiens, le recours à des consultants externes, le contrôle de références, la tenue d'une CVthèque, les professionnels du service apportent au quotidien leur soutien technique aux établissements.

#### ► Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Sur cet aspect dédié aux compétences d'aujourd'hui et de demain des salariés, le service pilote entre autres le dispositif de réalisation et de révision des Descriptions de fonctions des professionnels. Ainsi, des groupes de travail ont notamment été lancés pour réaliser à terme ces documents pour les 100 fonctions différentes présentes au sein de l'Association.

En lien avec ces documents, nous assurons le suivi du dispositif d'entretiens individuels et professionnels et nous avons enregistré près de 540 entretiens réalisés en 2020.



Un plan d'accompagnement des cadres hiérarchiques piloté par le service permet également aux professionnels de bénéficier de services particuliers dont notamment des formations sur différents aspects de la fonction managériale. Le service leur propose également depuis 2020 une nouvelle prestation d'accompagnement des établissements dans leurs changements organisationnels dont 2 pôles ont déjà pu bénéficier.

Le service pilote depuis 2018 l'Observatoire de l'Emploi interne de l'Association. Avec les représentants du personnel, nous avons échangé sur les aspects emplois et compétences et autour de divers indicateurs établis pour chaque établissement (effectifs, absentéisme, turnover, prévisions de départs à la retraite...).

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

Comme chaque année, l'Association a tenu un stand animé par 14 professionnels au Salon Régional Formation et Emploi de Colmar en janvier 2020. Nous avons rencontré des collégiens, lycéens, demandeurs d'emploi ou salariés en reconversion qui seront pour certains nos collègues de demain.

Malgré le fait qu'il n'y ait pas eu de grande cérémonie en 2020 du fait de la situation sanitaire, 81 travailleurs handicapés en ESAT et salariés se sont vus remettre une médaille du travail en 2020 au cours d'événements plus restreints au sein des établissements.

#### ► **Informatique et Libertés**

Afin de garantir la bonne utilisation des données à caractère personnel qu'elle est amenée à traiter, l'Association s'est engagée dans une démarche de mise en conformité avec le Règlement Général européen de Protection des Données (RGPD). Celle-ci associe conjointement des professionnels des services qualité, informatique et ressources humaines. Une salariée du service RH s'est formée et a obtenu en 2020 une certification de DPO (Délégué à la Protection des Données). Elle a notamment pour rôle de piloter la démarche et de transmettre ses observations et propositions lors de la mise en place de nouveaux traitements de données.

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

Le service a été particulièrement présent pour accompagner les établissements à travers la crise sanitaire notamment pour la réalisation de la veille réglementaire, la mise en œuvre des différents dispositifs, la diffusion de nombreuses notes entre autres sur les thèmes suivants : les arrêts COVID, les cas contacts, les arrêts pour garde d'enfants, les arrêts pour personnes vulnérables, l'activité partielle avec autant de versions que de modifications législatives. En quelques chiffres : 227 salariés ont eu recours au dispositif d'activité partielle pour 53 090 heures chômées et 152 salariés ont bénéficié d'arrêts pour garde d'enfants.

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

Le service paie a établi en 2020 près de 31 741 bulletins de paie (encadrants + travailleurs handicapés) pour une masse salariale de 44 560 842,86 €, avec plus 1 550 CDD et 1 110 soldes de tout compte. Il a fallu faire face aux importants bouleversements tant sur les missions courantes que sur les habitudes de travail avec la mise en place du télétravail et l'utilisation de nouveaux outils.

Afin d'améliorer le processus de gestion du planning, un référent planning et temps de travail a été nommé avec une mission d'accompagnement, de conseil et de soutien aux établissements. Il est sollicité de façon régulière par les établissements sur les questions de planification, de gestion du temps de travail et de gestion de l'annualisation et apporte ainsi un précieux soutien sur ces thématiques.

En lien avec la gestion des temps, 3 sessions de formation « Gitt » ont pu être réalisées en présentiel afin de former 19 professionnels à l'utilisation de notre logiciel de gestion des temps.

#### ► **Protection sociale des travailleurs en ESAT**

Suite à la fusion des Associations ADAPEI PAPILLONS BLANCS D'ALSACE / APEAI de DANNEMARIE et AAPEI de Haguenau Wissembourg, une harmonisation et une amélioration du régime de protection sociale des travailleurs des ESAT ont été engagées. Tous les travailleurs en ESAT bénéficient désormais d'un régime universel de mutuelle santé et d'un capital décès complémentaire. Le service a été particulièrement présent pendant toute la phase de déploiement avec une attention particulière pour l'accompagnement de nos travailleurs. En lien avec les établissements, ce sont près de 1075 dossiers qui ont été traités.

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

Pour la 3ème année consécutive, l'association publie sa note obtenue au calcul de son index Femmes Hommes. L'index permet d'évaluer sur 100 points le niveau d'égalité professionnelle au sein de notre structure en s'appuyant sur des critères précis. La note obtenue pour 2020 est de 92 / 100.

#### ► **Contrôle URSSAF**

L'association a fait l'objet d'un contrôle Urssaf portant sur les 3 dernières années. Nous avons été tenus de recevoir l'inspectrice et de lui fournir tous les documents nécessaires à la réalisation du contrôle. Ce dernier n'a relevé aucune infraction majeure et n'a donné lieu à aucun redressement. Quelques observations ont toutefois été formulées.



## PERSPECTIVES

L'année 2021 pose l'augure d'enjeux tout aussi forts pour le service des Ressources Humaines du Siège avec notamment, en lien avec la Direction Générale :

- La mise en place opérationnelle et la coordination du comité social et économique, nouvelle instance représentative du personnel qui fusionne les anciennes instances CE/CHSCT et DP
- Le lancement d'un plan pluriannuel d'accompagnement des cadres intermédiaires de l'Association
- Le soutien apporté sous l'angle de l'accompagnement au changement, aux réflexions associatives autour de la question de la transformation de l'offre
- Enfin la nécessaire réflexion autour de la refonte de nos outils de gestion qui est à concrétiser pour améliorer, sécuriser et faciliter le travail de nos services du Siège ainsi que des établissements.

## Direction du Développement et de la Qualité

---

### DEVELOPPEMENT

La DDQ a été fortement mobilisée sur la gestion de la crise Covid qui a touché notre territoire en 2020. Mais malgré ce contexte sanitaire, la réponse aux appels à projets, la consolidation de partenariats, la poursuite de l'expérimentation Creton ainsi que l'appui à la gouvernance associative ont été autant d'axes de développement activement menés en 2020.

#### ► **Gestion de la crise Covid**

La Direction s'est efforcée de coordonner et accompagner les établissements dans la gestion de cette pandémie sans précédent, notamment par : l'appui au pilotage de la cellule de crise mise en place dès le début du mois de mars, l'élaboration de nombreux documents, des relations quotidiennes avec les autorités de tutelle, le suivi des situations COVID, le pilotage de la coordination médicale et le suivi de la communication.

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

Malgré le contexte, le Pôle a répondu à plusieurs appels à projets, appels à candidature ou appels à manifestations d'intérêts publiés par l'ARS Grand Est :

- Le projet **Innovation en santé** en partenariat avec le Réseau Néon (Réseau régional de cancérologie Grand Est) propose la modélisation d'une démarche de dépistage et la création d'outils adaptés à la prise en soins des personnes en situation de handicap mental atteintes de cancer, afin d'améliorer la qualité et l'équité de leurs prises en charge. Ce projet a obtenu en novembre 2020 un financement de l'ARS Grand Est à hauteur de 180 000 € pour la période 2021-2023.
- En partenariat avec l'ASAD de Colmar, notre association a obtenu l'accord de l'ARS Grand Est pour un **Habitat Inclusif** dans le cadre d'un appel à projet publié début 2020. Le projet « Home Gerrer » propose 17 logements autonomes au cœur de Colmar avec une animation d'un projet de vie social et partagé, pour des adultes souhaitant vivre en autonomie dans la cité.
- Dans le cadre de la réponse à **l'Appel à Manifestation d'Intérêt pour prévenir les départs en Belgique**, notre proposition d'accompagner 16 adultes bénéficiant d'une orientation MAS ou FAM, par une modalité de prise en charge favorisant maintien à domicile, inclusion en milieu ordinaire et droit au répit, a été retenue pour le territoire du Haut-Rhin. Ce projet « transformation de l'offre » sera rattaché à la MAS de jour de Bollwiller et débutera en 2022.
- Notre réponse à l'appel à candidature de l'ARS Grand Est pour la **création de places de SESSAD** a été retenue dans le Bas-Rhin. Une extension de 15 places a été accordée au SESSAD de Rosheim à partir de mars 2021.
- Notre PCPE a également obtenu l'accord de l'ARS pour porter la **Communauté 360 Covid** sur le territoire du Haut-Rhin dans le cadre d'une expérimentation.

#### ► **L'expérimentation Creton**

L'expérimentation de coordonnateur de parcours au service des situations des jeunes en **amendement Creton**, dans sa cinquième année, a continué sa démarche. Le contexte sanitaire et les mesures liées aux confinements ont sérieusement entravé l'accompagnement des 15 jeunes de l'expérimentation. Cinq personnes ont toutefois pu sortir du dispositif au cours du second semestre. Une personne a pu être accueillie en MAS de Jour, deux personnes ont été accueillies à temps partiel au sein d'un Service d'Accueil de Jour, une quatrième personne dispose d'une activité professionnelle de droit commun à temps partiel et est accueillie à temps partiel en Service d'Accueil de Jour. La dernière personne dispose d'un montage à domicile dans l'attente d'une place en MAS à temps partiel.

Pour rappel, les enjeux de cette expérimentation sont de réduire le nombre d'amendement Creton dans les établissements en promouvant l'inclusion et en s'appuyant si possible sur des dispositifs de droit commun. Résolument cet accompagnement s'est fondé sur le projet de vie de la personne à partir de ses attentes et de ses besoins.

#### ► **L'appui à la gouvernance associative**

La Commission Recherche et Développement du Conseil d'Administration a été transformée en 2020 en **Commission Stratégie**, elle-même composée de 4 sous-commissions : **Projet Associatif Global, Autodétermination, Habitat, Coordination de Parcours**. La Direction du Développement appuie la gouvernance associative dans le pilotage et le suivi des travaux de ces différentes commissions. En particulier :



- Nous avons été fortement mobilisés sur le projet **Autodétermination** en contribuant à l'élaboration d'une **Charte** Autodétermination, disponible en version « classique » et en FALC, et en construisant un programme de **formation** ambitieux avec la Haute Ecole de Travail Social de Genève et Etapes, à destination des professionnels, des familles et des personnes elles-mêmes. Cette formation débutera en 2021.
- Dans le cadre de la préparation du prochain Projet Associatif Global, nous avons également élaboré des **questionnaires associatifs** à destination des familles, personnes et professionnels pour mieux identifier leurs besoins et attentes.

#### ► La consolidation des partenariats d'action

Plusieurs conventions de partenariat ont été formalisées en 2020, avec notamment :

- **L'Association Sinclair** afin de définir les modalités de coopération entre nos deux associations
- le renouvellement du dispositif **Enfances Plurielles**
- le réseau **NEON** pour le projet Innovation en Santé
- l'école **HETS** pour le projet Autodétermination
- **L'ESEIS** dans le cadre d'une réponse à l'appel à projet CNSA « Tirer les enseignements de la crise Covid »

#### ► La bientraitance et les bonnes pratiques

Du fait de la crise sanitaire et de la difficulté d'animation ce type de réunions en distanciel, le Comité de Vigilance ne s'est réuni qu'à deux reprises en 2020 afin d'échanger sur les questions relatives aux signalements et à la bientraitance. Le Comité de Vigilance spécifique ESAT s'est également réuni une fois.

#### ► Les modifications d'organigramme

Le service de la Communication assuré par Kathia HAAS, auparavant rattaché à la Direction Générale, a rejoint la Direction du Développement et de la Qualité en mai 2020.

Par ailleurs, Nicolas DEHLINGER, auparavant responsable administratif à l'EA, a rejoint la Direction à l'automne en tant que responsable de projets. Anne Julie BURG, coordinatrice de parcours du Pôle Dannemarie, a été affectée à l'expérimentation Creton à partir de septembre en remplacement de Caroline LEGRAND-DESMERY, elle-même partie à la Communauté 360 Covid.

### QUALITE INSTITUTIONNELLE

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

Les actions pour atteindre les objectifs identifiés en début d'année ont été pour la plupart suspendues du fait de la crise sanitaire.

**Les audits de conformité** de 3 établissements ont pu être mis en œuvre sur le dernier trimestre, sur les 5 planifiés initialement.

Les **évaluations internes** engagées en 2019 sur 4 établissements ont été suspendues pendant le confinement. Un accompagnement a été mis en place à partir de juin pour aider les structures à extraire et mettre en forme leurs données, planifier la fin de leur chantier.

Une action spécifique **d'analyse des rapports d'activité 2019** a été menée pour la direction générale et le président afin d'améliorer la qualité des rendus et de mettre à jour le modèle de rapport d'activité pour l'année suivante.

Le restant des activités de l'année a été dicté par la gestion de la crise sanitaire :

- **Assistance de la cellule de crise** : secrétariat de la cellule de crise au mois de mars, études des consignes officielles en vue de rédaction de support et création d'outil,
- **Gestion de l'outil SAD** pour faire le suivi à domicile de usagers pendant la crise sanitaire : création en partenariat avec le service SI de cet outil informatique, formation des cadres de proximité, gestion des informations en lien avec les chefs de service, édition des statistiques pour la direction générale, création des accès pour les salariés.
- **Gestion de la documentation de crise** : stockage et classement sur le réseau des Cr, consignes gouvernementales et autres documents importants pour la cellule de crise, gestion d'une centaine de nouveaux supports (modèles procédures, formulaires, guide...) avec leur mise à disposition dans la base documentaire, création d'un suivi du dossier COVID pour les ESMS.
- **Création des modèles des Plan de Continuité d'activité et Plan de reprise d'activité lié au plan bleu**

#### ► Animation de la démarche ISO du siège

L'animation de la démarche qualité du siège a été suspendue au 1er semestre.

Des **temps de préparation de la revue de direction** ont eu lieu avec les différents pilotes de processus courant octobre mais la revue de direction a dû être annulée pour cause de second confinement au mois de novembre. Ce confinement a également entraîné l'annulation de l'audit de suivi du certificat ISO qui sera reporté à une date ultérieure.

Le **pilotage des audits internes** a, quant à lui, repris à partir du second semestre. Grâce à l'investissement des auditeurs internes, deux tiers des audits planifiés sur l'année ont pu être réalisés.

#### ► Le projet DIU

Une phase d'analyse des besoins en vue de paramétrer l'outil a été engagée sur les 2 premiers mois de l'année et a été stoppée par la crise sanitaire. Il a été décidé de **suspendre ce projet sur l'année 2021**. Un travail avec l'éditeur sur la **reprise des données** a néanmoins pu être fait avec l'éditeur.

Les plannings et contrats ont été révisés et retravaillés dans le dernier trimestre afin de préparer la reprise du projet en 2021.



## **COMMUNICATION**

### **En 2020, l'APBA a réorganisé sa communication.**

L'année 2020 a modifié la manière de communiquer de l'APBA du fait de la situation sanitaire, imposant un confinement et la mise en place du télétravail. Le Journal APBA et la Newsletter la Lettre ont été stoppés. Cependant, la communication a été maintenue mais d'une autre manière. Afin de garder le lien avec les familles et les professionnels, tous les 15 jours, une newsletter leur était envoyée, afin de les informer sur l'actualité associative.

Après le confinement, la newsletter a continué d'être un vecteur d'informations et cela jusqu'au début de l'année 2021. En tout, 16 numéros auront vu le jour.

Les réseaux sociaux ne sont pas en reste dans cette nouvelle manière de communiquer. Le Facebook de l'association a beaucoup plus joué son rôle de passeur d'information. Pendant le premier confinement de nombreuses publications ont mis en avant les gestes de soutien et de solidarité offerts par des voisins ou des entreprises, en faveur du personnel et des personnes accompagnées de l'APBA.

Des professionnels ont également manifesté des demandes pour communiquer via le Facebook associatif, en réalisant des messages de soutien vidéo pour leurs collègues. Soutien que la Direction a aussi tenu à apporter aux salariés au travers d'une vidéo. Cette visibilité sur l'entraide née pendant la période de confinement a été beaucoup partagée.

### **La communication en 2020 c'est :**

217 abonnés sur YouTube et 36 vidéos publiées

2 013 abonnés sur Facebook et 852 sur LinkedIn.

28 articles parus dans la presse locale, régionale ou spécialisée.

## **PERSPECTIVES 2021**

Pour 2021, la Direction Développement et Qualité s'est fixée les objectifs suivants.

### **► Développement**

- Soutenir le Conseil d'Administration dans l'élaboration de la stratégie, notamment par l'élaboration du futur projet associatif et la mise en place du projet Autodétermination
- Appuyer les établissements dans la transformation de l'offre, en développant notamment l'accueil séquentiel et l'habitat inclusif
- Créer un service de coordination de parcours
- Piloter la mise en œuvre du projet DIU sur l'ensemble de l'association
- Préparer la négociation du futur CPOM avec nos nouveaux interlocuteurs institutionnels

### **► Qualité Institutionnelle**

- Réactiver le projet DIU à partir d'avril 2021
- Piloter sur le 1<sup>er</sup> semestre le projet de sortie du logiciel Cariatides au profit du DIU pour le circuit du médicament de 3 établissements du pôle accueil spécialisé
- Accompagner l'évaluation interne de la résidence Le Moulin et intégrer la nouvelle réglementation à paraître au dernier trimestre sur le sujet des évaluations.
- Accompagner les structures d'Haguenu Wissembourg et Dannemarie pour une meilleure intégration dans l'association
- Définir une nouvelle stratégie qualité en lien avec la DDQ et DG.

### **► Communication**

- Définir une Stratégie Communication
- Structurer la Communication afin de disposer de relais identifiés au sein des établissements
- Revoir le format du Journal et de la Lettre (contenu, fréquence, modalités de diffusion)
- Multiplier les canaux de diffusion de la communication institutionnelle, en développant encore davantage la vidéo
- Intensifier notre présence sur les réseaux sociaux

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

---

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

## **SYSTEMES D'INFORMATION**

### **► L'équipe SI en support de la situation sanitaire**

Le service informatique a été confronté aux effets de la crise sanitaire tout au long de l'année 2020, à l'instar de tous les autres établissements et services de l'association. Dès mars 2020 le schéma d'architecture choisi comme modèle informatique depuis plusieurs années ainsi que les ressources informatiques déjà déployées dans l'association ont permis de nous adapter en proposant rapidement des outils permettant le télétravail ainsi que la tenue des réunions en distanciel.



Ce changement rapide de contexte n'a pas pris de court notre équipe qui était techniquement déjà prête à la mise en place du télétravail depuis deux ans déjà. En revanche un fort impact a été ressenti sur le support informatique qui a fait face à un très grand nombre de demandes d'assistance relatives à l'appropriation de la visioconférence et de ses usages. Les Cellules de Crise sous forme dématérialisées, les réunions de service délocalisées, les différents projets dématérialisés ont accéléré l'appropriation de ces nouveaux outils.

Les effets de la crise sanitaire a été un accélérateur et un moteur dans la montée en compétence numérique de tous nos collaborateurs.

### ► **Projet infrastructure système et réseau : des investissements nécessaires**

La mise en œuvre de nouveaux outils de communication (visioconférence, bureau à distance, applications dématérialisées, messagerie...) en lien avec la crise sanitaire a engendré un accroissement d'activité consistant notamment en une mise à jour de notre infrastructure. Nous disposons ainsi aujourd'hui des moyens nécessaires à notre développement sous couvert d'investissements réguliers en phase avec notre croissance.

#### **Sécuriser notre infrastructure système et réseau**

Les nouveaux usages liés au télétravail nécessitent une sécurisation accrue notre infrastructure, plus exposée qu'auparavant aux attaques de toute nature. Nous avons pour cela engagé la migration de nos systèmes de sécurité avec une montée en version majeure nous permettant notamment d'affiner les règles de filtrage de nos emails tout en disposant de techniques de quarantaine plus poussées. Nous avons engagé le renouvellement des antivirus postes/serveurs en optant pour des solutions plus performantes tout en préservant l'expérience d'utilisation des postes de travail, dans un contexte où les attaques de type phishing, d'usurpation d'identité ou encore de cryptolocker se multiplient. Le risques pouvant potentiellement impacter nos données nous obligent, en plus de l'achat d'outils, à introduire la notion de vigilance numérique dans nos formations utilisateurs afin que la sécurité informatique soit un sujet porté par tous.

#### **Investissements en matériel sur site : un prérequis pour l'accroissement des débits réseau**

Nous travaillons toute l'année de façon à fournir toujours plus de services en améliorant les débits des liens intersites, en supervisant ces derniers pour mieux réagir aux congestions réseaux et en nous dotant d'outils visant à analyser, comprendre et proposer des solutions adaptées à chaque type de problématique. Cette stratégie s'accompagne d'une modernisation des infrastructures locales (câblage et matériel réseau actif implémentés dans chacun des établissements) dans un but de cohérence de l'ensemble de la chaîne réseau.

#### **Achèvement du déploiement de la téléphonie fixe**

Ce chantier qui s'est étalé sur deux années a nécessité un déploiement par phases coordonnées entre les établissements, le service informatique, les opérateurs télécom et les fournisseurs de matériel. Ce projet complexe trouvant son origine au niveau de deux installations préexistantes techniquement incompatibles est arrivé à son terme à l'automne 2020. Notre infrastructure téléphonique est désormais unifiée, moyennant la mise en œuvre d'une solution logicielle et matérielle fiable et dont la prise en main par les utilisateurs n'a pas posé de difficulté.

#### **Achats de matériel informatique**

La campagne d'achat de matériel informatique, lancée en début d'année, a été abandonnée en mars 2020 en regard du contexte sanitaire. Sont concernés les ordinateurs ainsi que les copieurs et imprimantes. A partir du mois de juin, dès lors que les fabricants, les fournisseurs et les services de livraison étaient à nouveau opérationnels, l'équipe SI a configuré et déployé sur 6 mois 68 ordinateurs portables, 20 ordinateurs fixes et 19 clients légers.

### ► **Dossier Informatisé de l'Usager**

Projet phare du Schéma Directeur de l'association, le projet Dossier Informatisé de l'Usager (DIU) a été gelé le temps de l'installation de notre nouvelle gouvernance début 2020. Cette dernière a en effet souhaité réévaluer les priorités et les enjeux, notamment au regard des travaux relatifs à la réactualisation du Projet Associatif.

Si les travaux de paramétrage du DIU n'ont pas pu démarrer en 2020, nous avons tout de même mis en œuvre l'architecture technique qui permettra à cette solution logicielle de fonctionner de manière fluide et sécurisée. L'hébergement de cette dernière sera externalisé, du fait des données médicales qu'elle contiendra (nécessité de faire appel à un hébergeur certifié HDS (Hébergement de Données de Santé)).

Nous avons également travaillé la consolidation nos référentiels et l'interconnexion avec les systèmes existants.

### ► **Accompagnement à l'ouverture / intégration de nouveaux établissements**

L'année 2020 aura été marquée par la fusion avec nos collègues de Dannemarie qui utilisent désormais l'infrastructure informatique APBA. Nous avons progressivement intégré l'ensemble des ressources informatiques (postes de travail, serveurs, comptes utilisateurs, ressources...) nécessaires à la fusion des deux environnements. L'intégration au sein de l'infrastructure réseau inter-sites, l'unification de la messagerie, le rapatriement des serveurs applicatifs et la migration des comptes utilisateurs ont constitué le plus gros du travail, le tout selon une méthodologie permettant aux utilisateurs d'assurer la continuité de leur activité sans coupure franche.

Nous avons également apporté notre contribution à l'ouverture, en février 2020, de l'ESAT d'Haguenau et de son restaurant ouvert au public « l'Initiative ». Le choix et la mise en œuvre du matériel informatique et réseau ainsi qu'un accompagnement spécifique dans différents domaines techniques ont contribué à une mise en exploitation de l'établissement dans les temps.

### ► **Une assemblée générale 2020 en mode hybride**

Dans ce contexte particulier qu'est la crise sanitaire, l'association a dû innover pour que puisse se tenir l'assemblée générale. Le service des Systèmes d'Information a été sollicité pour proposer une solution technique qui permettra aux participants d'assister, de poser des questions et de voter lors de l'assemblée à distance.

Le choix s'est porté sur une solution « Live Stream » proposée par le CREF de Colmar. Une salle de conférence entièrement équipée a été mise à disposition des orateurs, avec une assistance régie et un accompagnement technique (ingénieur

son et vidéo). La solution streaming a permis de diffuser en direct sur internet la captation de l'événement. Elle permet également d'interagir avec les participants au travers d'outils :

- Partage de présentations
- Partage de vidéos
- Partage de documents
- Jeux de Questions/Réponses en direct
- Outil de vote en ligne sur smartphone

La technologie d'assemblée à distance donne aux participants la possibilité de contribuer ou, dans le cas d'invités, de regarder et d'écouter au moyen d'un portail en ligne accessible depuis n'importe quel appareil ou navigateur. En parallèle, les adhérents et participants non équipés de matériel informatique ont pu se rendre au CREF de Colmar ainsi qu'à l'ESAT de Duttlenheim pour participer à l'Assemblée Générale en présentiel dans le respect du protocole sanitaire.



### ► Accompagnement des utilisateurs

Pour accompagner les utilisateurs et faciliter les prises en main des outils numériques, le SI conduit des sessions de formation interne. Abandonnés en mars 2020, les @ateliers Informatiques ont repris en septembre, totalement à distance, à raison d'une session par mois. Des formations « Mobility » ont été organisées en début d'année et ont remporté un franc succès. L'objectif de la formation est de présenter les différents outils collaboratifs et leurs interactions, en phase avec les attentes des utilisateurs lors de l'instauration du 1er confinement. En 2020, un total de 14 sessions de formation a été réalisé.

### E-Formation

La plateforme d'autoformation a trouvé tout son sens en 2020. Le catalogue des formations en ligne s'en est trouvé enrichi assez rapidement. L'offre de la section Environnement Numérique à fin 2020 est la suivante :

- Formation tutorée : @ateliers Informatiques
- Formations en libre-accès : Skype Entreprise, LifeSize (visioconférence), Mobility (communication et collaboration), Classe Virtuelle et webréunion et Système de Classement (à la demande du SESSAD de Rosheim)

Tous les tutoriels concernant les outils déployés sur les 4 dernières années sont à disposition sur la plateforme.

En avril 2020, nous avons participé à la conception du module « Lavage des mains et port EPI » en lien avec Corinne SOUHAIT (Directrice Adjointe des Soins) et Yann REVERCHON (Responsable du service des Affaires Sociales). Ce module a été mis en ligne sur la plateforme E-Formation en libre accès.

Un espace est dédié au service ETAPES dans l'éventualité de propositions de formations en ligne dans le cadre de son activité. Pour l'heure, cet espace accueille la formation « Autodétermination » qui sera lancée en 2021. Un accompagnement technique est proposé par le SI pour la mise en place de ce dispositif.

### Les sondages donnent la parole

Un sondage est un terme générique pour désigner des enquêtes. Il peut être utilisé à différents niveaux, avec un nombre de participants extrêmement varié et réalisé sur des thématiques très différentes. L'exploitation des résultats d'une enquête permet d'établir un état des lieux qui sera la matière première déterminant la direction à donner à un projet. Dans le cadre des différents projets en cours, 9 enquêtes ont été menées en 2020 :

Demandeur	Libellé	Nbre de réponses
DG - IRP	Bilan Télétravail	695
Association	Questionnaire associatif en FALC	1157
Association	Questionnaire pour les parents d'enfants	247
Association	Questionnaire pour les personnes sans communication verbale	221
Association	Questionnaire pour les familles et les aidants	1130
DRQ - Com	Journaux Internes	39
CSE Siège/Etapes	Bilan Télétravail	228
PAS	Questionnaire TMS	226
DSIM	Recensement des besoins en matériel informatique	99



► **Projet de Migration ERP**

L'APBA est en pleine prospection pour choisir une suite logicielle couvrant les domaines fonctionnels de la Finance, des Achats, des Ressources Humaines, de la Production et de la Gestion Commerciale. Compte tenu de la complexité d'un tel projet, les directions opérationnelles du Siège ont opté pour un accompagnement par un cabinet spécialisé (Groupe Référence).

Depuis la fusion ADAPEI67/PB68, les salariés utilisent des applications de gestion issues du périmètre des Papillons Blancs du Haut-Rhin qui atteignent aujourd'hui leurs limites compte-tenu notamment du volume de données à gérer de plus en plus important. Leur ergonomie est aujourd'hui dépassée et il manque un certain nombre de fonctionnalités contraignant les utilisateurs à retraiter une partie des données à l'aide d'un tableur. De conception ancienne, ces applications de gestion communiquent mal avec leur environnement, ce qui ne permet pas de garantir l'unicité de la donnée saisie.

Aujourd'hui, l'APBA doit faire évoluer les pratiques en tenant compte de l'évolution de son périmètre, de ses besoins ainsi que des contraintes réglementaires. Sont notamment abordées les thématiques telles la gestion analytique multi-axes, les flux de travail, la dématérialisation des documents, l'urbanisation des différentes « briques » qui constitueront le nouvel ERP. Le processus « achat » sera quant à lui entièrement dématérialisé, permettant ainsi de réduire fortement la circulation du format papier et de fiabiliser les états budgétaires mensuels du fait de la prise en compte des engagements dès l'envoi des commandes aux fournisseurs.

Un outil au service des ESAT et des EA

La suite logicielle ERP concernera également les pôles ESAT et Entreprise Adaptée via une solution de gestion de production, de facturation et de prospection. Mieux suivre la relation client afin de les diversifier et de les fidéliser, répondre aux exigences toujours plus nombreuses de ces derniers dans le domaine de la sous-traitance industrielle ou encore disposer d'outils de suivi d'activité et de contrôle budgétaire constituent les principaux domaines qui ont été retranscrits et documentés dans le cahier des charges.

Etat d'avancement du projet en 2020

Après une phase de cadrage qui a débuté en septembre 2020, huit ateliers « Métiers » ont permis d'exprimer les besoins, servant ainsi de base à la rédaction du Cahier des Charges. Les collaborateurs « Métier » se sont largement investis dans ce projet.

Le dossier de consultation a été validé fin décembre 2020, en vue du lancement de l'appel d'offres début 2021. Sur les 13 candidats sollicités en début de projet, six éditeurs ont soumissionné. D'ici la mi-avril, un choix sera fait. Après sept mois de paramétrage, la première « brique » de l'ERP sera opérationnelle et permettra au service RH de réaliser les premières paies (date de démarrage effectif restant à définir). Les autres modules de l'ERP seront ensuite progressivement déployés.

**LES ACHATS**

**Les faits marquants de l'année 2020**

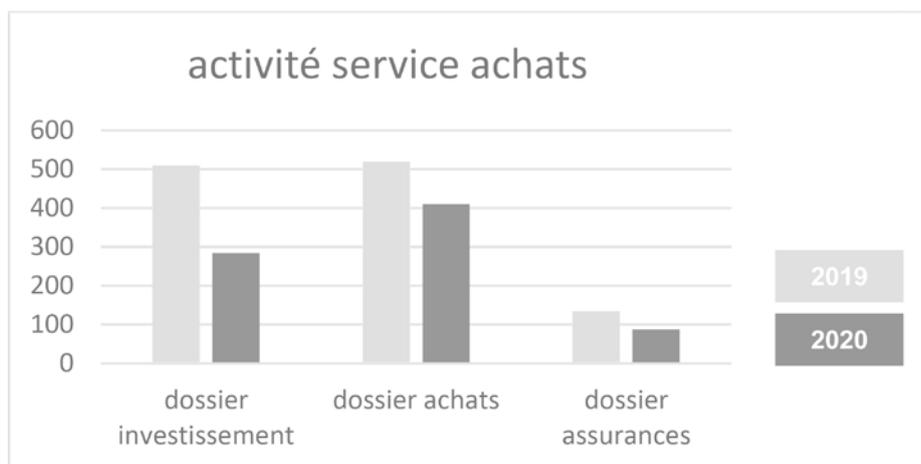
L'année 2020 a été marquée par une activité inférieure et compliquée par rapport à celle de 2019. Cette différence s'est traduite tant sur le plan de l'activité que de l'organisation interne du service et ce dû en grande partie aux effets de la crise sanitaire.

Les améliorations du mode de fonctionnement suite à l'audit de suivi du certificat de la norme ISO 9001 version 2015, ont fait évoluer un certain nombre de formulaires et modes opératoires au sein de la procédure Achats. Ces évolutions, qui ont fortement impacté l'activité et l'organisation interne du service, ont commencé à porter leurs fruits en 2020 :

- Elaboration d'une cartographie des familles d'achats ainsi que des thématiques de contrats afin de satisfaire aux besoins de la norme ISO 9001 version 2015
- Alignement de la quasi-totalité des contrats sur une date d'échéance sur la période d'une année civile. Cette démarche nous a permis la réalisation de huit appels d'offres transverses au niveau régional.

A noter enfin que le service achats a augmenté son périmètre d'intervention avec les fusions, au 1er janvier 2020, avec d'une part l'AAPEI de Haguenau/Wissembourg et, d'autre part, l'APAEI de Dannemarie.

**Evolution de l'activité du service entre 2019 et 2020**



## **Projection de l'activité pour 2021**

L'année 2021 sera riche en termes de challenges pour le Service Achats :

- Prise de fonction du nouveau Directeur des Achats
- Mise en œuvre du nouveau projet de politique achat et du guide méthodologique du Service Achats
- Revisite de la cartographie achats et contrats
- Classification et massification de la base de données « Investissements » de l'année 2021 en vue d'optimiser nos achats
- Mise en œuvre d'une base de données « contrats » accessible par les établissements et services

## **SECURITE ET PATRIMOINE**

### **► COVID 19**

Les chargés de sécurité ont été fortement mobilisés en 2020 pour la lutte contre la Covid-19. Les différentes missions ont été les suivantes :

- Saisie centralisée des stocks d'EPI Covid-19 pour l'ensemble des établissements d'Alsace,
- Gestion centralisée des stocks et distribution des EPI pour l'ensemble des établissements et services,
- Rédaction de plusieurs documents destinés à l'affichage dans les établissements,
- Rédaction d'une annexe spécifique Covid-19 à intégrer dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels),
- Rédaction de plusieurs documents techniques afférents aux nouvelles règles Covid-19 (légionellose, climatisation et ventilation, utilisation des balnéothérapies...).

### **► Formations**

La coordination des formations effectuée par la DSIM en matière de sécurité consiste en une veille en matière d'obligations légales et de contenus pédagogiques et d'animation d'une partie des sessions. Les formations dispensées en 2020 ont été les suivantes :

- Formation à la conduite en situation difficile niveau 1 : 28 personnes,
- Formation initiale SST : 10 personnes,
- Recyclage des SST : 45 personnes,
- HACCP (Hygiène alimentaire) : 10 personnes,
- Formation recyclage habilitation électrique : 1 personne,
- Formation initiale habilitation électrique : 2 personnes.

Le contexte sanitaire a fortement réduit l'activité formation notamment concernant la partie incendie.

### **► Contrôles réglementaires**

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

### **Autres activités en lien avec la sécurité**

- Préparation aux Commissions de Sécurité de l'ESAT de Soultz et du FATH de Dannemarie,
- Réalisation de 2 audits Sécurité : ESAT de Pfastatt et ESAT de Benfeld,
- Contributions à la démarche qualité du Siège (préparation de revue de processus et revue de direction),
- Participation à la mise à jour des DUEvRP, à la demande de certains établissements,
- Participation systématique au CSE du siège / ETAPES FORMATION,
- Participation aux CSE ou au CSSCT à la demande des présidents de CSE/CSSCT,
- Participation aux exercices d'évacuations, à la demande de certains établissements,
- Rédaction des consignes d'évacuation en cas d'incendie, à la demande de certains établissements,
- Participation à la réalisation du PRAPRIACT, du bilan social et bilan annuel CHSCT,
- Participation aux parcours d'intégration des cadres hiérarchiques,
- Participation au groupe de travail référent T.M.S. avec réalisation d'un MAP MIND,
- Participation au suivi des bâtiments désaffectés :
  - ESAT Mulhouse : visite des bâtiments et vidage des locaux
  - IMPJE rue Ste Claire à Mulhouse : fermeture des compteurs, purge des réseaux
  - 2 rue de la Charité à Mulhouse : lancement des diagnostics avant-vente
  - Villa Tamaris à Ruelisheim : entretien et sécurisation du site

### **► Suivi des projets et des contrats**

En plus des missions habituelles, les Chargés de Sécurité ont accompagné les projets suivants sur l'année 2020 :

- Suivi du contrat cadre « vérifications réglementaires » 2020, avec accès à un portail informatisé à l'ensemble des responsables de sites,
- Montage du dossier de DTA 2021 (Dossier Technique Amiante), consultation des entreprises, analyse des offres et présentation du dossier au Comité de Direction,
- Rénovation de la chaufferie de l'ESAT d'Illzach, participation à la rédaction des plans de prévention et au suivi du chantier,
- Assistance à l'ESAT d'Illzach et à l'ESAT de Haguenau à la définition et aux choix des solutions de stockage des carbu-



- rants (activité espaces verts),
- Suivi du contrat de maintenance des défibrillateurs,
- Participation à la commission d'appel d'offres en lien avec le Service Achats.

### ► Suivi de la Sécurité Alimentaire

Les dernières fusions réalisées, l'année 2020 a permis de construire un suivi régional de la sécurité alimentaire au sein des établissements médico-sociaux avec l'appui technique du laboratoire agro-alimentaire spécialisé, EUROFINS, construction qui a toutefois été ralentie du fait de la crise sanitaire.

Le suivi régional de la sécurité alimentaire s'appuie sur la réalisation périodique de prélèvements de surfaces afin de mesurer l'efficacité des actions de nettoyage et sur des audits « Hygiène » pour évaluer le niveau maîtrise de la réglementation HACCP par les équipes opérationnelles.

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

Les ESAT disposant de cuisines de production (ou cuisines centrales) ont renforcé en 2020 leurs actions préventives de suivi de la sécurité alimentaire en mettant en œuvre un accompagnement externe par une consultante spécialisée en hygiène alimentaire, EP Conseil. Des actions de formation spécifiques en cuisine centrale de production y sont régulièrement déployées auprès des encadrants et des travailleurs afin de s'inscrire dans une perspective d'amélioration continue de la Qualité.

La campagne des audits Hygiène, concernant l'ensemble des établissements servant des repas, sera finalisée au printemps 2021 ; elle permettra ainsi d'établir un état des lieux des besoins en actions de suivi et de formation, par établissement.

### ► Projet Mobilité

En raison de la pandémie COVID-19 et de la période de confinement, le plan d'actions issu des travaux du groupe Mobilité a été mis en œuvre, avec le passage forcé en mode Télétravail.

Des 21 actions issues du plan Mobilité, en faveur de la Qualité de Vie au Travail (QVT), 12 ont été mises en œuvre en 2020. Deux enquêtes concernant le Télétravail ont été réalisées durant l'année : la première a permis d'évaluer l'expérience du travail à distance, durant la pandémie du Coronavirus. Cette enquête a été coconstruite avec les élus du Pôle SIEGE-ETAPES. La seconde enquête Télétravail a été réalisée fin 2020, à destination de l'ensemble des salariés de l'association. De nouvelles pratiques professionnelles ayant émergé suite à la pandémie, l'employeur a sollicité les organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CGT et FO) pour coconstruire une enquête dans l'objectif de réfléchir et proposer des possibilités durables de Télétravail au sein de l'association, pour les salariés qui au regard de leurs missions sont éligibles à ce nouveau mode de travail à distance. Les résultats de l'enquête devant servir d'appui à la négociation et à l'instauration d'un accord d'entreprise sur le Télétravail, courant de l'année 2021.

Autres faits marquants de l'exercice 2020

- Réalisation de 3 audits internes ISO 9001 : deux au sein de l'Entreprise Adaptée et un en ESAT
- Accompagnement de la Direction de la MAS de Lingolsheim et du FAM de Hœnheim dans le cadre de la revalorisation tarifaire annuelle pour les contrats restauration (prestation extérieure).
- Démarrage d'une démarche de coordination Qualité ISO 9001 au sein du Pôle : Achats, Sécurité/Patrimoine et Systèmes d'Information.

### ► Suivi du patrimoine

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

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

Les différents projets ou chantiers menés au cours de l'année 2020 sont listés dans le rapport d'activité de l'association (cf. chapitre consacré à la Commission Patrimoine).



## Direction Financière

---

La Direction financière est composée d'un service comptabilité dans le Bas-Rhin, ainsi que dans le Haut-Rhin. L'équipe de la direction financière assure pour le compte de l'ensemble des établissements :

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

Depuis 2020, suite à l'intégration des deux associations APAEI du Sundgau et AAPEI de Haguenau Wissembourg, les deux services prennent en charge la tenue de 29 comptabilités ainsi que la formalisation de 35 comptes administratifs et 42 budgets.

Le changement de gouvernance de notre Association et de directeur général, ainsi que le contexte de crise sanitaire ont été les faits marquants de l'année 2020.

Ces événements majeurs ont nécessité une revisite de notre organisation de travail et de nos pratiques afin de répondre aux nouvelles attentes et de faire face aux contraintes liées au contexte tant sanitaire que économique.

La mise en œuvre du travail à distance a quelque peu déstabilisé notre organisation de travail mais aussi la relation et la communication entre les membres de l'équipe. Durant cette période l'équipe s'est mobilisée et a su démontrer sa capacité à adapter ses façons de faire pour la réalisation de sa mission. En 2020, l'ensemble des échéances qui nous incombent (arrêtés des comptes, dépôts des comptes administratifs, campagne budgétaire) ont fait l'objet de report exceptionnel ce qui a bousculé la planification de nos activités durant toute l'année.

Durant toute cette période l'équipe a tout mis en œuvre pour assurer la continuité de la prestation et la production des éléments financiers et continué à œuvrer pour répondre aux demandes de la gouvernance associative, du Directeur Général et des Directions d'établissements en terme de :

- Production des Comptes Annuels et comptes administratifs,
- Production et d'analyse des suivis périodiques budgétaires
- Conseils et accompagnement

Il est à noter en 2020, l'engagement de l'ensemble de l'équipe dans le projet de changement d'outil de gestion (projet ERP) décidée par notre Association fin du troisième trimestre. L'équipe, au cours du dernier trimestre a participé à un bon nombre de séances de travail dont l'objectif a été d'évaluer les besoins permettant la rédaction du cahier des charges.

La Direction Financière assure les relations avec les banques, l'expert-comptable, le commissaire aux comptes, la gestion centralisée de la trésorerie et, avec la Direction Générale et les Directions d'Etablissements, les relations avec les autorités de tarification.

Elle accompagne et conseille les Directeurs d'Etablissements dans les domaines qui sont les siens, assure la communication interne et externe de l'information financière et en garantit la qualité.

Elle contribue à l'élaboration de la stratégie de l'Association et en garantit sa bonne exécution.

En 2020, elle a continué à s'impliquer dans les projets de transformation engagés par l'Association en participant, avec les établissements et les autres directions supports du siège, aux différents groupes de réflexion et de pilotage organisés dans le cadre :

- des projets immobiliers (élaboration PPI, recherche de financements...),
- des projets de création ou de transformation de places (formalisation des dossiers budgétaires),
- de l'enquête Nationale de Coûts (2 établissements participant à cette expérimentation en 2020)
- du projet ERP

Il est à noter en 2020, la dissolution du GCSMS et la création du fonds de dotation mais aussi les interventions dans le cadre

- de la réflexion sur la mise en œuvre de nouveaux outils permettant la production d'informations prospectives mais aussi d'un niveau de granularité plus fin en terme de trésorerie et résultats afin de répondre aux besoins de la nouvelle direction générale dans un contexte très contraint,
- la mise en œuvre du nouveau règlement comptable applicable aux associations,
- la production d'éléments pour la mise en place du chômage partiel et la formalisation des dossiers de demande de crédits non reconductibles liés à la crise covid (prime covid...)

Au niveau de la composition de l'équipe, il n'y a eu aucun mouvement de personnel en 2020. Cependant, l'accompagnement des collaborateurs recrutés ou intégrés fin 2020 dans leur prise de fonction a été plus compliqué compte tenu des périodes de travail à distance.

De ce fait, l'objectif qui consistait à être en mesure d'absorber au mieux la charge de travail liée aux processus « d'arrêtés des comptes » et « budgétaire » et d'anticiper les nouvelles exigences liées à la réforme de la tarification n'a été que partiellement atteint.



A fin d'année 2020 la direction financière est composée

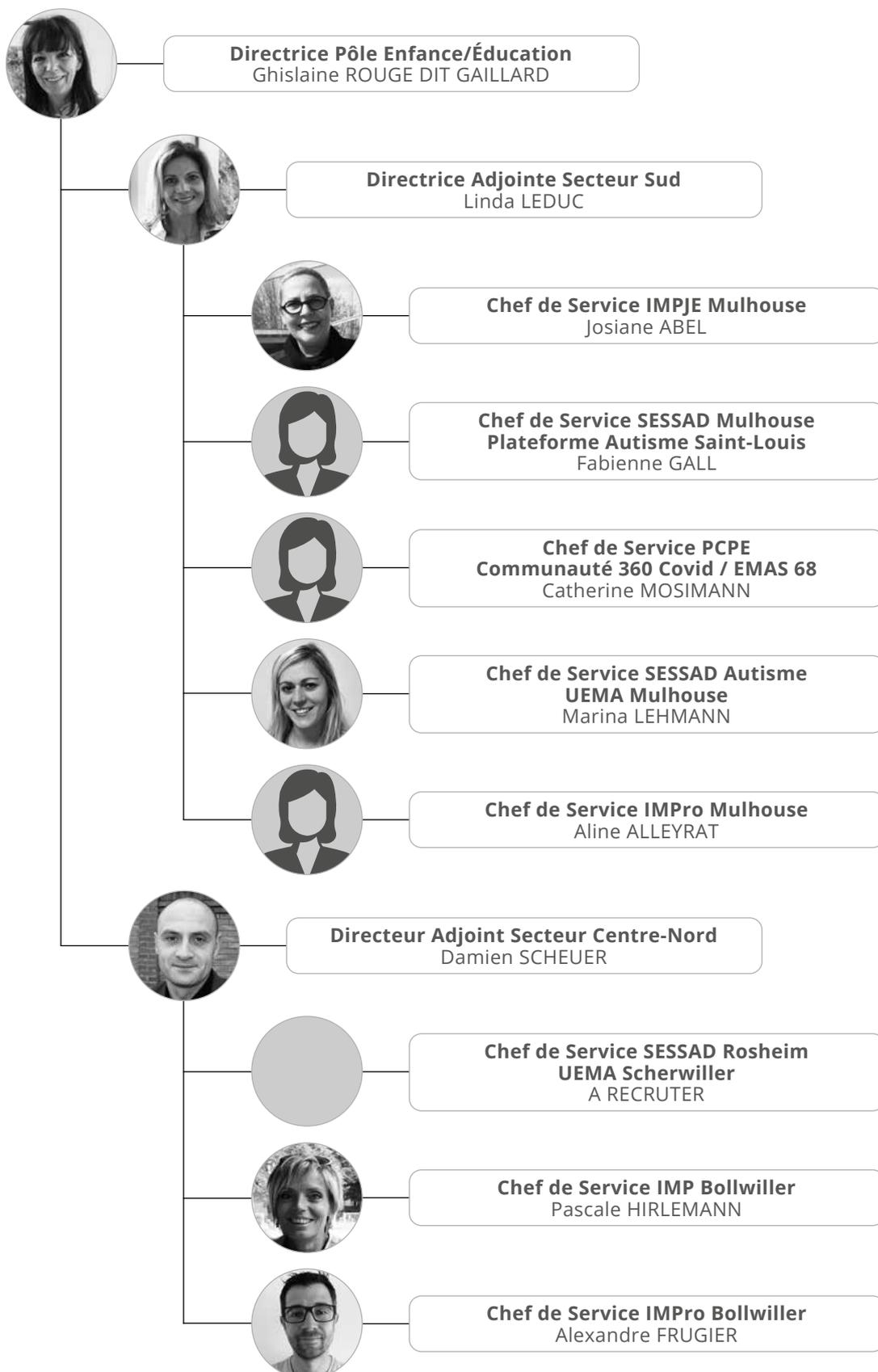
- **d'un Directeur Financier** qui assure la direction des activités comptables, budgétaires et financière, le management de l'ensemble des collaborateurs et le fonctionnement de la direction financière.
- **d'un Responsable Administratif et Financier** qui coordonne l'ensemble des activités des processus comptables et budgétaires. Il est positionné dans l'organisation comme « personne ressource » pour l'équipe des comptables. Il est garant de l'information produite et du respect des délais, des obligations réglementaires et des procédures et communiquera à la direction financière les analyses de gestion.
- **d'une équipe de 12 comptables (11.86 etp)** qui assure la tenue de la comptabilité, la production des états financiers, la formalisation des budgets et la production de l'information de gestion de l'ensemble des établissements gérés par l'association.

Pour les deux années à venir, la direction financière s'investira principalement dans le projet ERP qui consistera à se doter d'un outil performant et de le rendre le plus efficient possible afin d'être en mesure d'améliorer l'efficacité de nos activités supports, de maîtriser nos coûts, d'optimiser l'efficacité des moyens engagés, d'améliorer le pilotage de la trésorerie mais aussi de répondre aux évolutions réglementaires en terme de tarification qui se dessinent.

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



# PÔLE ENFANCE - ÉDUCATION





# PÔLE ENFANCE EDUCATION

Mot de la Directrice - Ghislaine ROUGE DIT GAILLARD



L'irruption de l'épidémie liée au coronavirus est venue bouleverser considérablement notre année 2020. Toute l'activité antérieure nous semble lointaine, notre attention étant tournée vers le seul objet du moment.

L'épidémie est venue interrompre nos activités habituelles, questionner nos pratiques professionnelles et nous inciter à apprendre très vite à nous adapter en permanence.

Au jour le jour, nous avons dû assimiler l'ensemble des recommandations et obligations reçues quotidiennement en provenance du ministère de la Santé, du Travail, du secrétariat aux personnes handicapées et de l'Agence Régionale de Santé. La mise en place d'une cellule de crise institutionnelle nous a permis d'appréhender la situation sanitaire avec les bons réflexes. Les équipes des établissements et services ont montré et démontré leur potentiel de résilience, leur adaptation et leur agilité pour accompagner différemment les personnes accueillies et pour tenter de soutenir les familles. Pour en finir avec la COVID 19, il est important de souligner combien cette crise est venue tester nos organisations et notre capacité collective à faire face à une crise d'une telle ampleur.

Les activités des établissements et services sur cette année se sont trouvées fortement impactées par les fermetures liées au confinement et les absences successives des enfants et professionnels en lien avec la Covid.

Néanmoins, nous avons continué à mener à bien nos différents projets, ainsi certains ont pu voir le jour :

- en mars 2020, l'Agence Régionale de Santé nous a sollicité pour le déploiement de 3 places de SESSAD à Rosheim
- courant de l'année, le pôle s'est positionné sur la réponse de 2 appels à candidature :
  - 10 places de SESSAD dans le Haut Rhin (notre dossier n'a pas été retenu)
  - 15 places de SESSAD dans le Bas Rhin que nous avons obtenu pour une mise en place en 2021 (cela représente l'embauche de 6 professionnels)
- nous avons également lancé l'expérimentation d'un SESSAD professionnel pour nos 2 IMPROs (cela concerne 10 jeunes dans un 1er temps pour ensuite déployer 20 à 25 places)
- en juin, l'ARS nous a confié la mise en place de la communauté 360 (plateforme téléphonique à destination des personnes en situation de handicap et leurs proches aidants) en phase de test sur 1 année
- nous avons obtenu la pérennisation de notre équipe mobile d'appui à la scolarisation (EMAS)
- septembre 2020 a vu l'ouverture de notre micro crèche qui atteindra son niveau de croisière en 2021 (accueil de 10 enfants en équivalent temps plein dont 5 ETP en situation de handicap), nous pouvons d'ores et déjà affirmer que ce dispositif connaît un vif succès auprès des parents de tous jeunes enfants et répond à un réel besoin
- fin 2020, pour une mise en place en janvier 2021, nous avons réorganisé le pôle enfance : le nombre important d'établissements et services nous a amené à repenser notre fonctionnement afin d'être toujours au plus près des enfants, familles et équipes. De ce fait, une nouvelle Direction Adjointe a été nommé et le pôle se découpe ainsi en 2 secteurs géographiques :
  - le Nord du département 68 et le 67 confiés à Monsieur Damien SCHEUER
  - Mulhouse et le Sud du 68 confiés à Madame Linda LEDUC.

Bien évidemment le projet de reconstruction/déménagement de nos 2 IMPROs est toujours d'actualité et nous mobilisera sur l'année 2021.

Tout ceci n'a été possible que grâce à la mobilisation des équipes, de chaque salarié et des chefs de services qui ont su faire preuve d'adaptabilité et d'innovation pour vivre au mieux ces périodes si difficiles. Certains d'entre eux se sont montrés solidaires des équipes d'hébergement et sont venus en renfort pour permettre que nos personnes puissent avoir le meilleur accompagnement possible. Le pôle Enfance a porté la cellule d'astreinte et d'écoute pendant le confinement et mis en place « l'agence intérim » des remplacements sur les autres pôles de l'association.

C'est pourquoi je tiens à exprimer toute ma gratitude aux salariés du pôle pour cet investissement exemplaire tout au long de cette année si particulière.

**Ghislaine ROUGE DIT GAILLARD, Directrice du pôle Enfance Education**



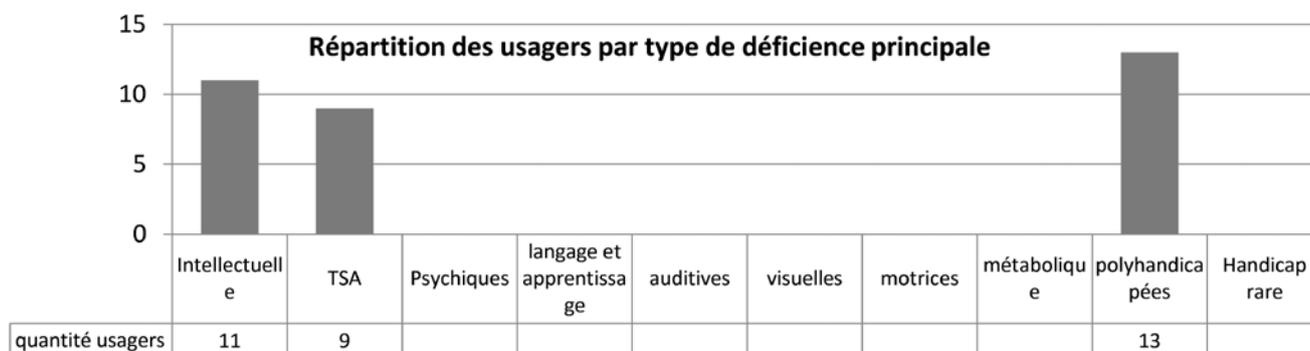
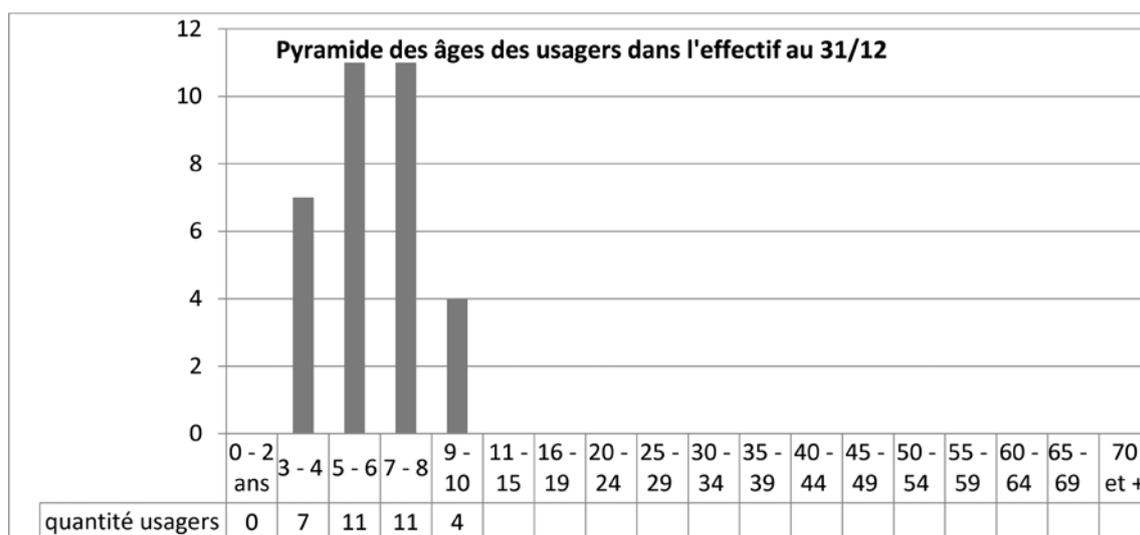
# RAPPORT D'ACTIVITÉ IMP JEUNES ENFANTS BRUNSTATT DIDENHEIM ANNÉE 2020

L'IMPJE fait partie du Pôle Enfance et Education de l'Association.

Durant l'année 2020, l'IMPJE a été fortement impacté par le contexte sanitaire engendré par l'épidémie de COVID 19. L'établissement n'a pu accueillir d'enfants de mars à mai 2020 et l'équipe a dû se mobiliser et s'adapter pour proposer une poursuite de l'accompagnement qui soit viable et dans l'intérêt et le respect des besoins des enfants. De plus, une grande partie de l'équipe a été redéployée sur les structures d'hébergement.

## Le public accueilli

Il y a eu 33 enfants suivis en file active, 6 sorties et 4 admissions soit un taux de rotation de 0,14%. Sur les 33 enfants accueillis en 2020, 67% ont plus de 6 ans alors qu'en 2019 ils n'étaient que 52%. Les 4 enfants admis en 2020 ont entre 3 et 4 ans.



Alors que l'agrément de l'IMPJE ne prévoit que 6 places pour les enfants en situation d'autisme, leur nombre est toujours plus élevé que l'agrément. Du fait de leur jeune âge, ils ne sont pas tous diagnostiqués. Parmi eux, certains ont de grands troubles du comportement et leur accueil nécessite beaucoup d'investissement et de technicité de la part des salariés qui les accompagnent.

En revanche, nous ne sommes jamais parvenus à l'agrément en ce qui concerne les enfants en situation, de polyhandicap. On note beaucoup d'absentéisme chez ces enfants en lien avec leur état de santé. Certains ne viennent qu'à temps partiel du fait de leur fatigabilité ou parce que l'établissement n'a pas de plateau technique médical suffisant (temps d'infirmière par exemple).



Les enfants pour lesquels le parcours est le plus complexe sont les enfants en situation de polyhandicap et les enfants vivant avec un autisme et ayant des problèmes comportementaux. Nous sommes confrontés d'une part au manque de place dans les structures en aval et à la difficulté de prise en charge des enfants avec autisme mais également très déficitaires. Ils bénéficient, à l'heure actuelle, de prise en charge groupales avec un ratio d'encadrement insuffisant pour pouvoir mettre en place la science ABA dont ils auraient besoin.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

L'agrément de l'IMPJE est de 27 enfants âgés de 3 à 7 ans : 15 places pour les enfants en situation de polyhandicap, 6 places pour des enfants en situation d'autisme et enfin 6 places pour des enfants en situation de handicap intellectuel sévère à profond.

33 enfants ont été suivis en file active.

Il y a eu 6 sorties et 4 admissions. Parmi les enfants sortis, un a été admis au CAPEAP, 1 dans un internat de semaine, 2 en IMP et 2 sont retournés en famille (l'un est accompagné par le PCPE et l'autre la maman vient de refuser une place à l'IMP Jules Verne disant qu'elle préfère finalement qu'il reste à la maison. La MDPH a systématiquement été informée).

La liste d'attente de l'IMPJE est petite au regard des autres établissements et services du pôle enfance/Education mais le temps d'attente pour une admission peut aller quand même jusqu'à 2 ans.

La durée moyenne d'accompagnement est d'un peu plus de 4 ans et les usagers sortants ont entre 7 et 10 ans.

L'établissement a fonctionné 205 jours mais 33 jours sans pouvoir accueillir les enfants dans ses locaux. Ainsi, il y a eu 3294 journées réalisées alors que la capacité théorique était de 5535 journées.

Concernant la couverture géographique, 63% des enfants de l'IMPJE pris en charge au 31/12/2020 sont domiciliés à Mulhouse.

21% des enfants sont domiciliés dans la proche couronne mulhousienne.

Les autres enfants sont plus éloignés de Mulhouse mais nous veillons toujours à ce que le trajet n'excède pas une heure. Cette couverture géographique nécessite la mise en place de quatre circuits de ramassage journalier.

Libellé de la Commune	Nombre d'enfants
Mulhouse	21
Illzach	1
Cernay	1
Pfastatt	1
Kingersheim	2
Bollwiller	1
Pulversheim	1
Didenheim	1
Réguisheim	1
Wittenheim	1
Wentzwiller	1
Zillisheim	1

L'IMPJE fonctionne avec une équipe pluridisciplinaire de 30 salariés représentant un ETP total de 21,27. L'ETP budgété est de 21,97 mais depuis plusieurs années les postes d'orthophoniste et de kinésithérapeute sont vacants amenant l'établissement à faire appel à des thérapeutes en libéral.

Les mouvements du personnel en 2020 à l'IMPJE ont été nombreux du fait des congés maternité ou congés parentaux de plusieurs salariées.

Nous avons eu :

- L'embauche d'une apprentie AES
- L'embauche d'une personne en CDD pour le remplacement d'une EJE en congé parental
- Le départ d'une EJE et l'embauche d'une ES pour la remplacer
- Un salarié EJE en maladie et ensuite en chômage partiel depuis le mois de mars en lien avec les risques que lui feraient courir la COVID 19 et qui n'a pas été remplacé.
- Le remplacement de la secrétaire pendant son congé maternité et pour son congé parental à temps partiel. Une première personne de février à juillet, une deuxième personne d'août à décembre et une troisième à partir du mois de décembre pour compenser le congé parental de 40%.
- La fin de contrat d'une personne en contrat de professionnalisation pour le métier d'AES.
- Des salariés en chômage partiel lors du premier confinement.
- La plupart des salariés redéployés sur les foyers d'hébergement entre mars et juin.



## ► Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

L'équipe a bénéficié de formations en ligne et plus rarement en présentiel. Toutes les formations inscrites au PAUF n'ont pu se faire et certaines ont été annulées et d'autres reportées.

Les formations telles que Montessori, ABA, PECS 1 et sur la fratrie ont été effectuées. Il y a eu aussi des formations en lien avec la crise sanitaire concernant le lavage des mains, l'utilisation des EPI et les VAD. Il y a eu aussi des formations informatique et conduite en situation difficile.

Les supervisions d'équipe ont été mises à mal et se sont faites de façon irrégulière.

Dans le cadre de la VARS, une formation en interne a été organisée afin de réactualiser les connaissances sur la sexualité infantine.

## Les activités de l'établissement

---

En lien avec le contexte sanitaire, la continuité des accompagnements des enfants et de leurs familles a été une préoccupation constante toutefois la mobilisation des deux tiers de l'équipe dans les foyers d'hébergement et le fait qu'une partie du tiers restant soit en chômage technique a rendu cet accompagnement très ardu et il a reposé essentiellement sur les actions de l'assistante de service social et du chef de service.

Des contacts téléphoniques bihebdomadaires ont été mis en place. Ils ont duré pendant toute la période de confinement. Toutes les situations d'urgence ont été traitées et des visites à domicile ont été effectuées en cas de besoin.

Des contacts ont été pris avec les kinésithérapeutes libéraux afin de favoriser la poursuite des prises en charge, du matériel de rééducation a été livré.

Un site Facebook a été ouvert à l'attention des familles afin de les informer de la situation sanitaire mais surtout afin de leur indiquer journallement des activités éducatives à proposer à leurs enfants.

Des séances de psychomotricité filmées ont également été proposées aux familles.

Le site a permis aussi aux familles de communiquer entre elles et amener une dynamique positive.

Le site perdure et permet de maintenir le lien avec les familles qui est mis à mal par la situation sanitaire.

### ► Les activités d'accompagnement

Les grands axes de travail tels que :

- Proposer une prise en charge renforcée dans les domaines de l'autonomie, de la socialisation et des soins.
- Développer des actions éducatives, pédagogiques, thérapeutiques et rééducatives pour permettre à l'enfant de s'épanouir, d'affirmer sa personnalité et développer toutes ses potentialités intellectuelles, affectives et corporelles.
- Favoriser et soutenir l'inclusion de l'enfant dans les structures de droit commun, sociales, scolaires et de loisirs.
- Soutenir et accompagner les familles en leur proposant un espace de parole et de rencontre.
- Expérimenter un autre mode de participation des familles que le Conseil de Maison qui s'est essouffé et ne trouve plus d'écho auprès d'elles.

Sont plus que jamais d'actualité.

Toutefois, il est évident que le contexte sanitaire et que le contexte de vigilance attentat a mis un sérieux coup de frein aux projets d'inclusion et à l'ouverture de l'établissement sur son environnement.

Les temps où les enfants n'ont pu être accueillis ont été utilisés par l'équipe pour réinterroger la communication mise en place à l'établissement et sa cohérence en interne mais aussi vis-à-vis des partenaires orthophonistes et des établissements en aval.

Des temps de travail ont été aussi consacré à la question des visites à domicile qui pour la plupart des salariés étaient plutôt inédites.

Des axes de travail et d'amélioration ont été définis. Des documents qualité ont été édités.

Le partenariat avec les SESSAD s'est intensifié et des enfants ont été régulièrement accueillis à l'IMPJE.

L'enfant bénéficiant d'une inclusion scolaire a pu fréquenter sa classe d'octobre à décembre.

### ► Les activités de soins et santé

Depuis plusieurs années les postes de kinésithérapeute et d'orthophoniste sont vacants. L'IMPJE fait appel à des thérapeutes en libéral. Deux kinésithérapeutes, se déplacent à l'établissement et ainsi 9 enfants bénéficient de leurs séances au sein de l'établissement. Cela facilite grandement la vie des familles et cela nous permet de gérer un peu l'absentéisme. Ces deux kinésithérapeutes se déplacent dans les familles lors des périodes de fermeture de l'établissement. Pendant la période de confinement une orthophoniste a poursuivi sa prise en charge en travaillant avec la maman en visioconférence.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

Les projets de l'IMPJE sont directement en lien avec les orientations du projet associatif. Nos actions auprès des enfants s'y réfèrent.

L'IMPJE n'est pas contraint réglementairement à avoir un CVS. Les ateliers parents et les diverses réunions mises en place par les groupes de vie (tous les deux mois environ) n'ont pu avoir lieu comme prévu. Nous restons très attentifs aux



demandes des parents en nous appliquant d'autant plus à être disponibles pour eux. Les moments habituels de convivialité telle que la kermesse d'été et la fête de Noël manquent à tout le monde.

### ► **L'autodétermination**

Même si les enfants accueillis à l'IMPJE sont encore très petits l'équipe a conscience que les actions précoces sur la question de l'autodétermination sont primordiales et qu'elle a vraiment un rôle à jouer pour que les enfants puissent ultérieurement prendre leur place d'individu le plus autonome possible dans la société. L'autodétermination est un processus à long terme qui fait appel à des capacités qui dépendent du développement et des apprentissages qu'un enfant peut faire quotidiennement. Ainsi l'équipe a mis en place un panel d'outils d'apprentissage à l'autodétermination tel que : encourager la prise de décision, laisser l'enfant exprimer ses préférences, faire des choix, proposer des tâches ménagères, donner graduellement des permissions, soutenir et proposer des stratégies de gestion du temps et d'organisation, laisser l'enfant choisir ses activités sociales et personnelles, demander l'opinion, conseiller au lieu d'imposer, valoriser les actions, négocier....

### ► **La transformation de l'offre**

L'IMPJE a été site pilote de l'enquête de coût Sérafin-PH en 2020. Le catalogue de prestations est en cours de création. Des partenariats ont commencé à s'effectuer très concrètement avec les deux SESSAD autour de besoins bien spécifiques de leurs usagers.

## Conclusion et perspectives

---

Les perspectives 2021 sont :

- Faire prendre le virage de l'inclusion à l'IMPJE.
- Réflexion sur la modification de l'offre en collaboration avec les équipes du SESSAD, SESSAD Autisme, PCPE et avec la micro crèche.
- Elaborer le catalogue de prestations
- Site pilote DUI.
- Attention portée à la formation de l'équipe sur la question de l'inclusion, de l'augmentation de l'offre, la coordination de parcours.
- L'extension des projets inclusifs dans les loisirs pour des enfants en situation de polyhandicap ou vivant un autisme.

Une année 2020 inédite qui a obligé chaque professionnel à aller chercher dans ses ressources personnelles et intimes en terme de courage, d'ingéniosité et d'adaptation.

Bravo aux enfants qui une fois de plus ont su nous étonner par leur capacité d'adaptation et qui malgré le contexte avancent et progressent.



# RAPPORT D'ACTIVITÉ

## IMPRO MULHOUSE - LES GLYCINES

### ANNÉE 2020

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire qui a bouleversé l'organisation et les méthodes de prise en charge de l'IMPRO. En effet, afin de nous adapter à la situation sanitaire, nous avons développé de nouvelles méthodes de prise en charge qui ont permis de renforcer les liens avec les familles et les jeunes, par exemple par la mise en place d'un groupe Facebook ou encore en développant les visites à domicile. 2020 a également été marquée par le démarrage de l'expérimentation SESSAD Pro, qui, au-delà d'offrir aux jeunes une modalité d'accompagnement nouvelle et innovante, marque également le premier gros projet créé en lien avec l'IMPRO de Bollwiller.

## Le public accueilli

---

En 2020 nous avons accompagné 57 jeunes sur l'ensemble de l'année. Parmi eux nous comptabilisons 10 jeunes avec un profil TSA (pour un agrément de 8) et 3 jeunes qui présentent un handicap rare. A l'exception de deux jeunes qui ont déménagé, l'ensemble des jeunes résident dans les communes de Mulhouse et de la M2A. Sur la file active de 57 jeunes, 14 seulement sont des filles. 3 jeunes ont été accueillis à temps partiel du fait de leurs difficultés à soutenir un accompagnement à temps plein et un jeune a bénéficié d'un temps de droit au répit. Nous pouvons noter que 44 jeunes ont bénéficié d'un accompagnement scolaire. Les chiffres sont à peu près stables depuis 2019.

Si notre taux de rotation est à peu près stable, nous pouvons toutefois noter une forte augmentation des jeunes bénéficiant d'une prise en charge au titre de l'amendement CRETON : au 31 décembre 2020, cela concernait 10 jeunes contre 5 en 2019. Cette situation est principalement due à la difficulté pour orienter ces jeunes en secteur adulte. Les contraintes d'organisation des stages en secteur adulte du fait des mesures sanitaires ne nous ont pas permis d'anticiper la préparation d'éventuelles sorties et le retard accumulé nous laisse penser que ce chiffre pourrait rester haut en 2021. Par ailleurs, la période de confinement du premier semestre 2020 a eu un fort impact sur plusieurs jeunes qui, pour certains, ont apprécié de rester à domicile et qui, depuis, remettent en cause l'éventualité de travailler. Les pertes cognitives et physiques que nous avons constatées pour quelques jeunes, liées à un manque de stimulation et à une forte sédentarité durant la période de confinement, ont également entraîné des freins dans les orientations de plusieurs jeunes. Les projets d'orientation ont en effet dû être retravaillés/accompagnés, ce qui a augmenté les délais et les freins dans les orientations.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

---

L'IMPRO Les Glycines bénéficie d'un agrément de 48 places dont 8 TSA. Au 31 décembre 2020, l'établissement comptabilisait 10 TSA et 2 autres jeunes avec un profil TSA étaient en cours de diagnostic ou d'admission. A titre informatif, plusieurs jeunes sur liste d'attente présentent un profil TSA diagnostiqué ou soupçonné.

Les jeunes qui présentent des troubles du langage et du comportement importants ont par conséquent besoin d'un accompagnement et d'outils spécifiques et sont accueillis sur les groupe « acquisition de l'autonomie ». Les autres jeunes sont positionnés sur deux autres groupes de prise en charge. Depuis novembre 2020, 5 jeunes découvrent une nouvelle modalité d'accompagnement à mi-temps avec la mise en place de l'expérimentation SESSAD pro.

Bien que rattaché à un groupe, chaque jeune bénéficie d'un emploi du temps individualisé et conforme aux attentes, aux envies et aux objectifs fixés lors des projets personnalisés. L'inclusion est un axe central dans l'organisation de l'IMPRO : ainsi les jeunes du groupe « acquisition de l'autonomie » bénéficient quasiment tous de temps d'inclusion sur des activités diverses sur les autres groupes et nous développons de plus en plus l'inclusion en milieu ordinaire pour les jeunes présentant les compétences nécessaires sur des activités culturelles, sportives et, dans la mesure du possible, professionnelles. Dans cette dynamique, deux jeunes pris en charge au PCPE ont bénéficié de temps d'inclusion sur des activités de l'IMPRO répondant à leurs besoins/projets.

L'implantation du service au centre-ville de Mulhouse est un avantage important dans le travail avec les jeunes. En effet, au 31 décembre 2020, 6 jeunes bénéficiaient d'un accompagnement via la navette interne et 21 jeunes bénéficiaient d'un accompagnement via Médiacycle dans les transports en commun. Ce qui signifie que presque la moitié des jeunes de l'IMPRO sont autonomes dans leurs déplacements entre leur domicile et l'établissement. Cette implantation présente également l'avantage de pouvoir bénéficier facilement et rapidement de toutes les infrastructures de droit commun, que ce soit pour les démarches administratives ou culturelles, et ainsi de pouvoir accompagner au mieux les jeunes dans le développement de leur autonomie.



5 jeunes ont été admis au cours de l'année 2020, soit deux de moins que l'année précédente. Cette diminution s'explique par les difficultés à mettre en place la procédure d'admission du fait des restrictions sanitaires. La suractivité réalisée habituellement a toutefois compensé cette situation. Sur ces 5 jeunes, 3 venaient de l'IMP Jules Vernes et deux venaient d'ULIS.

En 2020, il y a eu 7 sorties définitives parmi lesquelles 5 jeunes étaient pris en charge au titre de l'amendement CRETON. Sur ces 7 sorties, 2 jeunes ont été dirigés en ESAT, 2 en SAJ et une jeune en Entreprise Adaptée. Les deux autres jeunes sont sortis de l'effectif suite à un déménagement dans une autre région et suite à une réorientation vers l'IMPRO de Bollwiller qui correspondait d'avantage au projet du jeune de s'orienter professionnellement vers la cuisine.

### ► Les principales actions mises en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

L'année 2020, en grande partie du fait de la crise sanitaire, a été marquée par de nombreuses absences de professionnels qui ont été remplacés. Ainsi 8 personnes ont été embauchées sur des CDD de remplacement (dont 2 en remplacement de l'ASI et 4 sur des postes éducatifs) contre 2 en 2019. En revanche, une seule personne a été embauchée sur un contrat de professionnalisation pour la formation de moniteur éducateur contre 4 CDI signés en 2019. Cette situation témoigne d'une stabilisation RH sur l'établissement.

En 2020, l'IMPRO a développé considérablement sa politique d'accueil des stagiaires. Ainsi 11 stagiaires ont été accueillis au cours de l'année : 1 DEUST Sport adapté, 3 ME, 2 AS, 1 ES, 1 CAFERUIS et 3 stages de découverte (dont un stage découverte 3ème). Les deux autres stages « découverte » ont permis aux personnes de confirmer leurs projets professionnels et les deux personnes ont ainsi pu obtenir les concours d'entrée en formation d'AES et de ME et ont démarré leurs formations en septembre 2020. La personne en formation d'AES bénéficie d'une convention de stage pratique au sein de l'IMPRO en lien avec son employeur, Médiacycle. La personne entrée en formation de ME bénéficie d'un contrat pro au sein de l'IMPRO.

L'ensemble de l'équipe de l'IMPRO a bénéficié d'une formation sur les Projets Personnalisés. Cette formation n'a pas pu se terminer du fait des contraintes sanitaires. Elle sera prolongée et finalisée en 2021 et conduira à une refonte de l'organisation des projets personnalisés.

Un acte de vente des locaux de l'IMPRO a été signé et l'association est à ce jour en recherche de nouveaux locaux adaptés pour accueillir les jeunes et les professionnels.

## Les activités de l'établissement

---

### ► Les activités d'accompagnement

La crise sanitaire nous a obligés à nous renouveler dans nos méthodes d'accompagnement. Ainsi, les équipes ont développé les visites à domicile. Ces échanges plus soutenus avec les familles et avec les jeunes ont renforcé les liens avec l'établissement. L'ensemble de l'équipe a d'ailleurs bénéficié d'une formation spécifique aux visites à domicile. Fort de la plus-value de ce travail, l'organisation sera repensée en 2021 afin de poursuivre les visites à domicile et de poursuivre/développer le travail de partenariat avec les familles des jeunes. Dans le même objectif, un groupe fermé « Facebook » a été créé et est alimenté presque quotidiennement par les jeunes, les éducateurs et par les familles. Cet outil sécurisé contribue également à montrer et valoriser les activités réalisées par les jeunes et à maintenir le lien avec les familles.

Conformément à la directive de la direction de 5% d'inclusion, nous avons développé un projet autour de l'inclusion sportive. Ainsi, plusieurs jeunes ont pu intégrer des clubs sportifs en milieu ordinaire, principalement en athlétisme. L'éducateur sportif intervient de manière régulière auprès des clubs afin de les soutenir et de répondre à leurs questions liées à l'accueil de jeunes présentant une déficience. Ce projet sera poursuivi en 2021, sous couvert des mesures sanitaires.

2020 a été marquée par la mise en place de l'expérimentation SESSAD Pro. 5 jeunes ont intégré ce projet et sont encadrés par une coordinatrice de parcours à mi-temps et une coordinatrice chargée d'insertion à 20%. Si nous avons encore peu de recul par rapport à cette expérimentation, nous constatons déjà des retours positifs de la part des jeunes et des évolutions prometteuses dans l'avancée de leurs projets personnels et professionnels.

### ► Les activités de soins et santé

Comme les années précédentes, des actions en lien avec la santé (hygiène bucco-dentaire, alimentaire, etc) ont été mises en place de manière ponctuelles ou régulières. Les visites médicales annuelles ont par ailleurs été poursuivies avec, en cas de besoin, des accompagnements dans les parcours de soins. En complément, une action éducative sur l'hygiène et le bien-être a été mise en place.

Les interventions du planning familial ont été renouvelées. A noter que ces interventions ont généré des réactions parfois vives chez certains jeunes qui refusaient, pour des raisons culturelles, d'évoquer ces sujets. Nous travaillerons la question culturelle en 2021, en lien avec le dispositif ethno-clinique et le planning familial.

Les actions du planning familial n'ont pas pu se faire en 2020 auprès des jeunes du groupe « acquisition de l'autonomie ». En effet, les outils utilisés par le planning n'étaient pas adaptés et devaient être repensés en fonction des spécificités de ce groupe. Un travail collaboratif d'adaptation des outils sera mis en place en 2021.

En 2020 et en lien avec l'actualité sanitaire, nous avons complété nos actions de santé par des actions régulières sur l'apprentissage du lavage des mains, les gestes barrière, le passage de tests PCR et le port des EPI.



## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

### ► L'autodétermination

En raison de la crise sanitaire, la formation de l'équipe de l'IMPRO à l'autodétermination a été repoussée à 2021. Dans l'attente, l'équipe poursuit ses actions avec le souci de toujours recueillir et prendre en compte la question de l'autodétermination.

### ► La transformation de l'offre

Comme indiqué précédemment, l'année 2020 a été source d'innovation et d'expérimentations (Visites à domicile, SESSAD Pro, développement de l'inclusion, etc) qui se poursuivront et seront évaluées en 2021. Parallèlement, le démarrage de SERAFIN PH via une élaboration d'un recueil de prestations marque également un virage dans les transformations de l'offre à venir.

## Conclusion et perspectives

---

L'année 2020 a été très impactée par la crise sanitaire. Si cette crise a fortement chamboulé l'organisation de l'IMPRO et les repères des jeunes et des professionnels, elle a aussi été le terrain de nouvelles expérimentations. L'année 2021 sera une année de stabilisation et de bilan afin de tirer des leçons de ces expérimentations et de ces innovations afin de renouveler en profondeur nos méthodes d'accompagnement. Les projets de formations et les actions en cours s'inscrivent tous dans cette perspective inclusive et participative afin d'amener les jeunes à devenir des CRACS (Citoyens Responsables Actifs Critiques et Solidaires).



# RAPPORT D'ACTIVITÉ IMP BOLLWILLER DOMAINE ROSEN ANNÉE 2020

L'IMP fait partie du pôle Enfance/Éducation de l'association.

L'année 2020 a été particulière dans le contexte de l'épidémie de COVID-19. Entre le confinement puis les mesures de distanciation physique, le fonctionnement et l'organisation de l'établissement ont dû être profondément repensés et adaptés. L'activité de l'établissement a été fragilisée ainsi que le moral des personnes (professionnels, jeunes et familles). Néanmoins, toute l'équipe a su se mobiliser pour accompagner nos usagers et créer une dynamique novatrice.

## Le public accueilli

L'IMP accueille des jeunes de 6 à 14 ans avec une majorité d'enfants de 11 ans et plus, qui présentent des déficiences de plus en plus diversifiées et larges :

- Anomalies chromosomiques diverses
- Souffrances néonatales
- Atteintes neurologiques avec ou sans diagnostic identifié
- Epilepsies
- Troubles du Spectre Autistique.

Nous observons une majorité de garçons : 27 pour 38 usagers.

L'origine culturelle des familles est très diverse, elle nous oblige à nous adapter dans le mode de communication, de collaboration avec la famille et dans la prise en charge des enfants.

### Le nombre de personnes accompagnées par modalités d'accueil

Le départ des jeunes de 14/15 ans est nettement moins important par rapport à 2019. Cet état de fait est lié à la situation épidémique de notre pays mais également au manque de place dans d'autres établissements, ce qui retarde les entrées de jeunes de 6 ans.

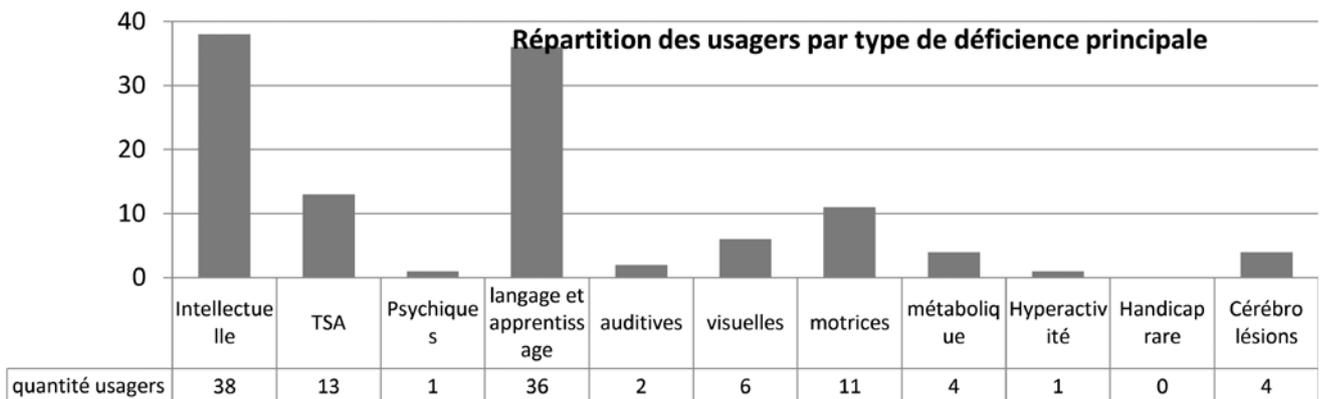
### La pyramide des âges du public accueilli

Aucun enfant de 6 ans n'a été accueilli en 2020

12 enfants de 7 à 10 ans ont été présents

28 jeunes de 11 à 15 ans ont fréquenté l'établissement

### Le nombre de personnes accompagnées par type de déficience



La PEC d'enfants malentendants ainsi que le sureffectif de jeunes TSA, les admissions concernant des enfants atteints de handicaps de plus en plus sévères ou ayant de forts troubles du comportement, nous obligent à adapter constamment les contenus de la prise en charge et plus particulièrement dans les domaines suivants :

- Besoin augmenté de prises en charge individuelles
- Nécessité d'apprentissages de « base », soutenus et spécifiques, en utilisant des méthodologies particulières
- Utilisation de systèmes de communication divers augmentatifs (LSF, PECS, COGAMO...)
- Nécessité de s'adapter continuellement aux rythmes des enfants.

### Provenance géographique



Les jeunes utilisent les transports mis à leur disposition

6 circuits de bus permettant de couvrir cette zone. L'IMP a fait le choix de changer d'entreprise de transport en 2020 pour améliorer le confort, la sécurité des jeunes ainsi que les temps de trajets. Les chiffres recensés sont sensiblement identiques à ceux de 2019, la majorité des usagers habite sur Mulhouse et sa couronne. Les usagers viennent d'une zone géographique couvrant toute la région mulhousienne, le bassin rhénan, les vallées de Masevaux et Thann, Cernay, Guebwiller.

L'origine géographique correspond à l'agrément et n'a pas beaucoup évolué au cours des dernières années.

Les temps de durée des trajets s'étalent de 10 mn à 1h00, selon les provenances.

Les familles ont la possibilité d'amener leurs enfants par leurs propres moyens, si elles le souhaitent.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

### L'agrément

Il s'agit d'un agrément de semi-internat médico-pédagogique pour 36 jeunes présentant une déficience moyenne, profonde ou sévère, avec ou sans trouble associé dont 6 places pour des jeunes TSA.

### Analyse des flux

L'IMP a accompagné 40 enfants en file active en 2020 contre 44 en 2019 et la Direction a prononcé 2 admissions pour 6 en 2019.

2 enfants proviennent de l'Education Nationale.

2 enfants ont été orientés en IMPRO.

Les périodes de confinement et de contexte COVID ont ralenti fortement les entrées et sorties des jeunes. Le manque de place en IMPRO et internats marque également cette situation. Ce manque de mouvement génère encore une fois une augmentation de notre liste d'attente, nous frôlons les 150 personnes en attente de place en IME.

Le taux d'occupation est de 64,35 (96.41% en 2019) pour une durée moyenne de l'accompagnement de 2 126 jours.

### L'organisation interne et son implantation géographique

L'établissement est situé au centre-ville de Bollwiller, à proximité des commerces, écoles, crèches et MJC.

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

L'IMP est fermé durant la moitié des petites vacances scolaires et cinq semaines en été, selon un planning diffusé chaque année. L'IMP s'est doté d'une équipe pluri-professionnelle, permettant une offre de service large répondant au mieux aux besoins particuliers des usagers accueillis. En 2020, l'IMP a fonctionné 205 jours et a accueilli en moyenne 37.9 ETP). Durant 2020, l'établissement a accompagné en moyenne 12 jeunes TSA pour un agrément de 6, ce qui a nécessité une organisation de prise en charge particulière.

Pour une raison d'urgence et de priorité, 2 jeunes ont été accueillis en sureffectif.

Le taux d'activité annuel de l'établissement est en baisse significative par rapport aux années précédentes, cela s'explique par la fermeture de l'établissement pour cause de confinement et les absences pour maladie ou isolement dues à la COVID.

### Le nombre de salariés

30 salariés (21.25 ETP) + 4 salariés de l'Education Nationale (EN) (1.65 ETP les enseignantes interviennent pour l'IMP 5 demi-journées/semaine.)



### ► Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

Afin de pallier les besoins des familles et des jeunes de l'IMP, les professionnels ont bénéficié de plusieurs formations relatives à différentes thématiques : violences sexuelles, visites à domicile des personnes en situation de handicap, SST, Faire face à l'agressivité, les écrits professionnels du secteur médico-social et social, ateliers informatiques, déficiences intellectuelles et VARS, Comment comprendre la Covid différemment ?

Certaines ont été annulées, en raison de la situation sanitaire complexe.

L'année 2020 a été profondément marquée par l'invasion de la COVID, ce qui a nécessité une réorganisation en profondeur de l'IMP, en terme d'aménagement, d'organisation pédagogique, éducative, scolaire, sanitaire. De nombreuses activités ont été supprimées (immersion / inclusion scolaires, piscine, balnéo, poney, médiation animale, projet Oupps, MJC, bibliothèque, danse, Sherborne...), les relations avec nos partenaires étant temporairement suspendues.

En mars/avril, le déploiement des salariés sur d'autres sites ont marqué les esprits.

Une adaptation au quotidien : changer ses habitudes, modifier nos comportements, faire face aux imprévus, aux innombrables changements, aux préoccupations, aux angoisses, aux maladies de chacun, a eu pour effets inévitables une fragilité psychologique de tous, et donc la mise en place d'un suivi rapproché des usagers des familles mais également des professionnels.

Un management de proximité d'accompagnement renforcé a été mis en place, ce qui a permis à l'équipe de garder une bonne cohésion, une motivation à poursuivre un travail de qualité et concrétiser des projets innovants.

## Les activités de l'établissement

---

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

### ► Les activités d'accompagnement innovées en 2020

- Le lancement du projet botanique (terrassment, installation de bacs potagers et enclenchement du partenariat avec le lycée du bâtiment de Cernay).
- L'intervention de Didier Bignossi pour le nouvel atelier « observation des oiseaux ».
- Projet PEJ : en réponse à un appel à projet de l'association ARIENA sur la thématique des oiseaux.
- Développement d'une approche culturelle (ateliers arts plastiques...).
- Intégration des usagers dans des activités de loisirs à la MJC et dans les clubs sportifs ainsi que la section Multi accueil ou des cours de musique, de chant, de théâtre ; LA CULTURE POUR TOUS.
- Lors du confinement, les professionnels se sont fortement mobilisés afin de garder le contact avec les familles : suivi pédagogique, éducatif et sportif à distance, les cahiers confinés, le projet « oiseaux confinés », aide à la mobilité et au sport : vidéos de mouvements sportifs...
- Mise en place d'une Cellule d'écoute et d'échanges avec la psychologue, l'infirmière, l'assistante sociale.
- Les VAD se développent tout en maintenant le cap sur les contacts téléphoniques et mails. Ce qui a renforcé les liens avec les familles.
- Création d'un Book « confinement ».
- En septembre « les olympiades », ce moment de convivialité a eu un effet positif sur le moral de tous.
- En octobre, « la semaine du goût » : découverte du métier d'arboriculteur et vente de pommes.
- Mise en place et aménagement d'un espace informatique de 4 PC, porte d'accès aux apprentissages scolaires, le numérique peut aussi être un objet d'apprentissage sur lequel les élèves avec troubles peuvent démontrer des compétences spécifiques.

### ► Les activités de soins et santé

Les activités de soins ont été fortement impactées par la situation sanitaire complexe et cela a demandé des adaptations face aux gestes barrières. Les visites médicales hebdomadaires se sont poursuivies voire étoffées pour pallier la surcharge des médecins traitants des familles. L'infirmière a conseillé, expliqué, rassuré et proposé des supports adaptés et répondu aux multiples questions Covid tant au niveau des familles que de l'équipe éducative.

Des tests Covid ont été effectués dans les locaux par l'infirmière pour les professionnels et usagers.

Le travail en diététique se poursuit ainsi que le partenariat avec le réseau Ode et le suivi trimestriel des IMC.

Des habituations aux soins dentaires sont faits et un dépistage par Handident à reconduire post Covid.

Soins de base au quotidien, soins d'hygiène + éducatif avec VAD.

Soins massages pour un apprentissage du toucher, en apaisement ou travail schéma corporel.

Ateliers VARS et 2 formations de l'IDE sur les violences sexuelles avec information et sensibilisation à l'équipe.



# Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

## ► L'autodétermination

L'ambition de l'IMP est de soutenir cette évolution en généralisant la démarche d'autodétermination et en garantissant à chaque personne ainsi qu'à sa famille, un accompagnement adapté à ses attentes et besoins pour aujourd'hui mais aussi pour son futur. Nous favorisons l'expression et la participation des personnes accompagnées, dans tous les domaines de la vie sociale.

Le CVS est un lieu d'écoute des besoins. Les jeunes s'expriment afin que les représentants des usagers puissent y prendre toute leur place.

La co construction du PP vise l'emprise de la personne sur son parcours de vie.

La mise en place de référents « autodétermination », est actée et la formation des référents et des équipes est prévue.

## ► La transformation de l'offre

En décembre 2020, toute l'équipe de l'IMP s'est mobilisée afin d'élaborer un catalogue de prestations, ce qui a permis de faire le point sur notre qualité de service. Nous nous préparons progressivement à un changement annoncé, il va falloir accompagner les professionnels mais également les familles à un bouleversement de nos pratiques afin d'en définir de nouveaux axes.

# Conclusion et perspectives

---

## Conclusion

Au regard des consignes et recommandations liées à la situation épidémique de notre pays, l'organisation de notre établissement a été bouleversée et largement modifiée ; l'activité de l'IMP s'en est ressentie également.

Ce contexte n'a pas empêché une belle mobilisation des équipes pour innover et concrétiser de beaux projets au service des jeunes et des familles.

Nous sommes tous soucieux du bien-être de chacun et mettons tout en œuvre afin de permettre aux jeunes d'accéder aux capacités nécessaires à leur pleine participation à la vie en société et à l'élaboration des choix en tant que personne singulière.

Les perspectives de l'IMP :

- Développer la notion de l'autodétermination par la mise en place de référent « autodétermination » et formation de toute l'équipe
- Développer l'inclusion des jeunes :
  - Organiser des manifestations avec les écoles de la Cité et la MJC (expositions...)
  - Créer des passerelles thématiques et des ateliers sportifs et culturels avec les écoles ;
  - Augmenter les essais de scolarisation "normale" dans les CLIS et au sein de l'ULIS
  - Créer une « Réciprocité » avec les écoles du village : immersion d'enfants en situation de handicap de l'école vers l'IMP et inversement
- Impulser une réflexion concernant la transformation de l'offre, avec une poursuite de PEC séquentielles
- Développer la notion de sécurité pour nos jeunes :
  - Passage du permis piéton et mise en place de parcours piétons + signalisations sur site
- Aménager les locaux et le parc pour se rapprocher encore des besoins des enfants :
  - Rénover les toilettes du 2ème étage
  - Créer une buanderie afin de pallier les besoins de blanchisserie mais aussi d'en développer une activité
  - Poursuivre le projet botanique : construction d'une gloriette, d'un tipi, d'un parcours « pieds nus » en partenariat avec le lycée du bâtiment de Cernay
  - Aménager un espace adapté aux PEC individuelles TSA.



# RAPPORT D'ACTIVITÉ

## IMPro - BOLLWILLER

### ANNÉE 2020

L'année 2020 est marquée par une crise sanitaire sans précédent qui impact nos résultats sur le taux d'activité et de présence de nos usagers. Cette crise nous a poussé à nous réinventer et à proposer de nouvelles prises en charges. Ainsi 2020 a vu naître un nouveau projet : le SESSAD Pro. Mais également la mise en place de VAD permettant de garder le lien avec les usagers et leur famille.

## Le public accueilli

- L'IMPro de Bollwiller dispose d'un agrément pour 40 places en semi internat, de 14 à 20 ans avec maintien au titre de l'amendement Creton pour les plus de 20 ans dont 33 places déficients intellectuels moyens et profonds et 7 places troubles du spectre autistique (TSA).
- L'IMPro accueille les usagers le lundi, mardi, jeudi et vendredi de 9h00 à 16h00 et le mercredi de 9h00 à 13h00.
- L'IMPro propose un service de transport et de restauration. Pour les usagers, les coûts sont pris en charge par l'établissement (seul le repas est facturé pour les plus de 20 ans).
- Le bassin de vie du public accueilli est principalement issu de la couronne de Guebwiller et de Mulhouse.
- Dans le cadre de l'amendement Creton, les jeunes de plus de 20 ans dont le projet de vie vers le secteur adulte n'est pas encore formalisé, restent sur l'impro.
- L'IMPro travaille avec les jeunes leur orientation professionnelle et sociale en respectant l'autodétermination de chacun.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

L'IMPro de Bollwiller fait partie du Pôle Enfance-Éducation regroupant le Sessad, l'IMPJE, l'IMP, les IMPro de Mulhouse et Bollwiller, les plateformes ABA, le SESSAD autisme, la communauté 360, la micro-crèche, le PCPE, l'EMAS, le DAR, l'UEMA, le Sessad de Rosheim et l'UEMA de Scherwiller.

Les repas sont pris en salle de restaurant au 2ème étage du château et les transports sont organisés conjointement par l'IMPro et l'IMP.

L'IMPro dispose de 27 professionnels représentant au total 16.57 ETP budgétés. Parmi eux, nous pouvons compter 5 Éducateurs techniques (dont 1 spécialisé), 4 éducateurs spécialisés, 1 éducateur sportif, 1 infirmière, 1 Assistante de service social, 1 psychologue, 1 pédopsychiatre et 1 médecin.

Sur l'année 2020 nous avons 205 jours d'ouverture représentant une activité de 4834 jours avec 59% des présences sur l'année. À noter que l'IMPro a fait face à une fermeture d'établissement de quelques semaines (liée à la crise sanitaire). Ainsi les chiffres ne sont pas réellement représentatifs de l'année 2020. Nous pouvons néanmoins préciser que l'ensemble des usagers ont reçu un accompagnement adapté à la demande des familles, dans le respect du protocole sanitaire.

- Nous avons admis 5 jeunes durant l'année
- Nous avons effectué 4 sorties.
- Nous avons eu 2 jeunes en temps partiel accompagnés sur l'année 2020 (dont 1 passage à temps plein).
- Le public accueilli et âgé de 14 à 24 ans.
- L'IMPro a accompagné, en file active, 45 jeunes sur l'année 2020 (30 avec une déficience intellectuelle, 13 avec un trouble du spectre de l'autisme et 2 avec un trouble du psychisme).

### ► Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

Les principales actions mises en œuvre sur l'année 2020 sont principalement axées sur la gestion de la crise sanitaire. L'ensemble du personnel a ainsi pu bénéficier de formations sur les VAD (Visite à domicile), sur le port du masque et le lavage des mains.

La mise en place des VAD (pour les jeunes absents de l'IMPro) en parallèle de la prise en charge des usagers a donné lieu à une organisation novatrice et adaptée aux évolutions des jeunes et aux restrictions sanitaires. L'IMPro a également accompagné un jeune vers un contrat d'apprentissage dans le milieu ordinaire.

## **LES ACTIVITÉS DE L'ÉTABLISSEMENT**

Un partenariat avec l'Éducation Nationale, mutualisé avec l'IMP du Domaine Rosen, permet l'intégration des jeunes de l'IMPro dans des classes (organisées par niveau d'apprentissage), animées par des enseignants spécialisés et une coordinatrice pédagogique.

Des ateliers de professionnalisation ont été créés, qui préparent à des métiers correspondant à la réalité de l'offre d'emploi en milieu protégé : Cuisine, Service Intérieur, Restauration, Blanchisserie et Espaces Verts. Les jeunes dont les capacités permettent d'envisager une orientation dans le monde du travail sont dirigés vers un cursus de stages en ESAT ou en milieu ordinaire suivant le cas.

À titre expérimental, nous avons créé un SESSAD Pro (à moyen constant) afin de proposer des solutions innovantes dans le cadre de la transformation de l'offre. Ce nouveau service est réalisé conjointement avec l'IMPro de Mulhouse. 10 jeunes (5 à Bollwiller et 5 à Mulhouse) déjà présents dans notre effectif profitent de ce nouveau service. Le SESSAD pro est suivi par un coordonnateur de parcours (à mi-temps) dans les deux établissements. Ce nouveau service a pour but de les aider à construire leur avenir (le plus possible vers le milieu ordinaire) sur le plan professionnel mais aussi social en développant l'autodétermination et leur autonomie.

Malheureusement le fait ne pas pouvoir faire de brassage et le peu d'espace dont dispose l'IMPro nous a empêché de pouvoir maintenir certains ateliers. Néanmoins, nous avons pu adapter le planning des jeunes et maintenir des ateliers techniques nécessaires à l'évolution des projets de vie de nos jeunes. Nous avons réinventé un système et tentons d'offrir un maximum de prestations et d'accompagnements individualisés.

### **► Les activités d'accompagnement**

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

Nous avons ainsi des ateliers socialisation, déplacement et éveil à l'environnement, des prises en charge individuelles, des ateliers habilités sociales et vie en collectivité, atelier Théâtre, des prérequis sportifs, etc.

En partenariat avec l'Éducation Nationale, nous proposons des temps de scolarité sur notre site de Bollwiller.

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

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

L'IMPro propose un suivi médical quotidien. Au-delà du fait que nous avons un pédopsychiatre, un médecin, une infirmière et une psychologue mis à notre disposition dans le suivi de nos jeunes et de leur famille, nous proposons également des ateliers VARS, Émotion et Hygiène.

Nous accompagnons également nos usagers dans le préventif avec des sensibilisations sur le brossage des dents, sur la prévention de l'obésité et sur les dangers des drogues ou de l'alcool.

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

---

- Les évolutions ou améliorations : Avec le virage inclusif et en partenariat avec l'IMPro de Mulhouse, nous avons créé, de manière expérimentale, un SESSAD Pro. L'objectif est de pouvoir faire découvrir le champ des possibles à nos jeunes dans tous les domaines de la vie adulte. Ainsi, en développant leurs connaissances et en les accompagnant dans l'autodétermination, nous allons créer leur projet de vie. Celui-ci aura pour but de tendre leur projet de vie vers le milieu ordinaire en garantissant un accompagnement individuel et adapté aux besoins de nos usagers.
- Les résultats obtenus (évaluation) :
- Au bout d'une année, nous évaluerons ce nouveau dispositif afin d'y apporter les modifications nécessaires au bon fonctionnement du SESSAD Pro. L'objectif est que lors de la prochaine fusion des deux IMPro, le SESSAD Pro soit opérationnel et que nous ayons relevé l'ensemble des points bloquants au bon fonctionnement de celui-ci.
- Les difficultés éventuellement rencontrées :
- Nous pouvons constater que la plus grosse difficulté en ce début de projet reste la création du réseau partenarial. Les coordonnateurs de parcours doivent principalement se faire connaître du tissu local, mais surtout faire découvrir le milieu du handicap au milieu ordinaire.

## **Conclusion et perspectives**

---

2021 devrait nous permettre de réaliser de nouveaux projets sur l'Habitat inclusif, la culture et les loisirs.

L'objectif de tendre vers une société inclusive nous pousse à bousculer nos modes de fonctionnement pour créer un nouveau modèle plus ouvert, plus adapté, plus inclusif.

Le changement de l'offre et l'autodétermination sont nos lignes directrices dans un système que nous devons réécrire et repenser. L'équipe est déjà au travail et reste force de proposition pour trouver des réponses innovantes à nos usagers.

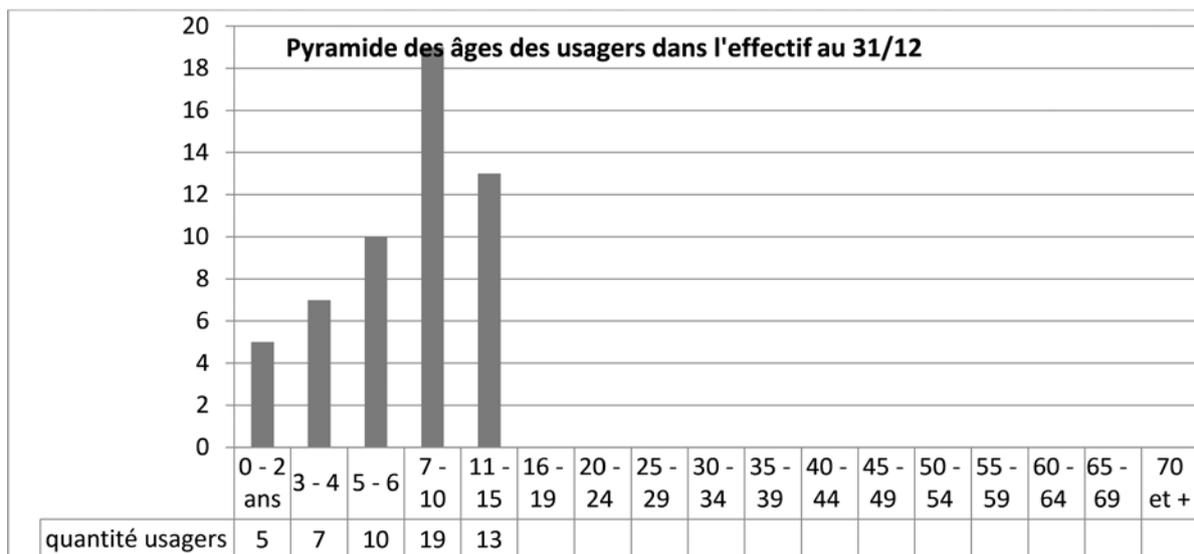


# RAPPORT D'ACTIVITÉ SESSAD 68 - PLATEFORME AUTISME ANNÉE 2020

Durant l'année 2020, le SESSAD 68 et la Plateforme autisme ont été impactés par le contexte sanitaire actuel lié à la COVID 19. Pour autant les équipes ont poursuivi l'accompagnement des jeunes et de leur famille en utilisant des outils innovants adaptés aux spécificités des enfants. Certains salariés ont également été mobilisés dans d'autres établissements. Malgré les difficultés les équipes restent motivées dans leurs missions et leurs engagements auprès des jeunes.

## Le public accueilli

### ► Pyramide des âges



L'accompagnement précoce reste une priorité pour le SESSAD, ce qui explique que 22 des enfants accompagnés sont âgés entre 0 et 6 ans soit 41% de l'effectif, suivi par les 7-10 ans qui représentent 35% des effectifs.

### ► Type de déficience

Le profil des enfants accueillis en 2020 reste en majorité des enfants avec des déficiences intellectuelles ainsi que des enfants porteurs de troubles du spectre de l'autisme suivis pour la majorité par la plateforme autisme.

20 enfants porteurs de trisomie 21 sur un agrément de 45 enfants sont accompagnés par le SESSAD soit 44% de l'effectif contre 37% en 2019

10 enfants ont un retard global sans diagnostic précis, 4 sont porteurs d'un trouble du spectre de l'autisme (TSA) et 2 ont une suspicion de TSA, 4 sont épileptiques, 3 sont porteurs d'un X fragile et 2 présentent un polyhandicap.

### ► Provenance géographique

A ce jour, la majorité des enfants et adolescents admis au SESSAD et en liste d'attente sont domiciliés à Mulhouse et dans sa banlieue proche. Les zones d'intervention de la structure sont donc adaptées à la demande.

### ► Inclusion

42 jeunes sur 54 sont scolarisés au 31/12/2020.

8 jeunes ont une scolarité partagée entre une ULIS et une classe ordinaire et un enfant a une scolarité partagée entre un établissement médico-social et un établissement scolaire.

### ► Logique de parcours

7 enfants accueillis au SESSAD ont une notification pour un IME et sont en attente d'une place. 2 jeunes attendent une place en IMPro et 2 autres dans un autre SESSAD. Pour 16 autres enfants des démarches d'orientation ont débuté avec la collaboration des parents. En attendant, un accompagnement individualisé leur est proposé afin de développer des compétences d'autonomie, de demande d'aide, de socialisation....

# L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

## ► Agrément

Age 0-20 ans	Places
SESSAD : Déficients intellectuels moyens/profonds	37
SESSAD : Autistes	3
SESSAD : Polyhandicapés	5
SESSAD : Plateforme	5
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>
Plateforme : suivi d'enfants en IME	<b>+6</b> (2 Dannemarie + 4 Bartenheim)

## ► Analyse des flux

Le SESSAD a accompagné 71 enfants en file active en 2020 contre 74% en 2019 et la Direction a prononcé 14 admissions contre 18 en 2019 : soit un taux de rotation de 28% contre 32% en 2019. Au cours des périodes de confinement, la rotation a peu diminué.

18 enfants sont sortis de nos effectifs en 2020 contre 16 en 2019 avec pour orientation :

- 7 en milieu scolaire ordinaire
- 2 en IMPJE
- 7 en IME
- 1 en SESSAD défi
- 1 protection de l'enfance

## ► Durée moyenne de l'accompagnement

En moyenne, les enfants ont été accompagnés 18107 jours soit 3 années. Une tendance à la baisse est constatée depuis les 2 dernières années. Celle-ci s'explique par un travail de réflexion mené avec toute l'équipe pluridisciplinaire qui amène à un changement des pratiques professionnelles et à un questionnement sur le sens de la poursuite du suivi par le SESSAD. Les objectifs d'accompagnement sont plus précis, atteignables et mesurables. Un travail sur l'adhésion des familles et sur l'engagement réciproque est travaillé dès l'admission, voir en amont.

Une démarche d'évaluation/satisfaction des familles a été engagée mesurant ainsi notre qualité de travail et nos axes d'amélioration.

## ► Liste d'attente

La répartition des enfants sur liste d'attente SESSAD est inégale selon la tranche d'âge.

Sur 55 enfants inscrits sur la liste d'attente du SESSAD, 27% ont entre 0-3 ans et 34% ont entre 4-6 ans, soit un total de 61%. Nous constatons ainsi que les besoins sont particulièrement présents dans la tranche d'âge des plus jeunes, soit 0 à 6 ans.

La majorité des enfants, soit 38%, sont orientés à la demande des centres hospitaliers. Ce chiffre peut être expliqué par la mise en place d'une convention de partenariat avec les hôpitaux mulhousiens afin de favoriser la prise en charge précoce. Une partie importante, soit 25%, de ses orientations provient de l'éducation nationale, les écoles étant bien souvent les premières à relever des difficultés chez les enfants.

Il est à noter que 15% des enfants sont arrivés dans notre service sur demande des familles, sans aide de partenaires extérieurs mais par « le bouche à oreille ».

## ► Salariés

La structure a fonctionné avec une équipe de 26 salariés. Il est à noter un changement de cheffe de service au cours de l'année.

**Au SESSAD :** dans le cadre du droit à la retraite, une éducatrice spécialisée a diminué son temps de travail à 50% ce qui a permis le recrutement d'une éducatrice spécialisée. Le remplacement d'une psychomotricienne a été difficile et est effectif depuis janvier 2021.

**A la plateforme :** une psychomotricienne et 2 assistantes du service social ont été recrutées en 2020.

Un poste d'orthophonie sur un temps de 20% au SESSAD et de 10% à la Plateforme autisme n'est pas pourvu à ce jour.

## ► Organisation interne et implantation géographique

Le bâtiment du SESSAD situé à Didenheim est partagé avec l'IMPJE et la Micro-crèche. Cette nouvelle structure a permis d'améliorer l'accueil des enfants et de leur famille ainsi que les conditions de travail des professionnels.

L'environnement est plus adapté aux propositions d'accompagnement, à la sécurité et à l'offre de nouvelles prestations. Le partage des locaux est l'occasion de mutualiser les différentes salles et de répondre au plus près des besoins de l'enfant.



Au SESSAD, chaque enfant bénéficie à minima d'1 séance individuelle éducative d'1h et d'1 séance en psychomotricité. A cela peut se rajouter selon les besoins un suivi par la psychologue, par l'ergothérapeute et par des séances en orthophonie et/ou en kinésithérapie en libéral soit une moyenne de 4 séances d'1h minimum par semaine par enfant.

La majorité des accompagnements, soit environ 48%, a lieu dans les lieux de vie de l'enfant, soit à l'école ou en crèche. Les temps de coordination en face à face avec les enseignants, AESH, autres partenaires partie prenante de la PEC de l'enfant sont compris.

Environ 40% des séances ont lieu à domicile et comprennent les interventions en face à face avec le jeune, ses parents, ses frères et sœurs ou tout autre aidant familial.

Environ 10% des séances sont proposées dans les locaux du SESSAD dans deux salles spécifiques : la salle de psychomotricité et la salle d'activités. Les 2% restant sont réalisés sur des lieux de loisirs.

### ► **Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale**

#### • **Contexte COVID**

Afin d'assurer une continuité dans l'organisation des services dans le contexte de la COVID, les professionnelles ont pu bénéficier de formations par Visio, des réunions de fonctionnement, des réunions sur les situations des enfants, des réunions d'élaboration du projet personnalisé... par Visio.

Ceci nous a permis de garder un lien d'équipe mais également un lien avec les parents et les partenaires.

Nous avons constaté que l'utilisation de cet outil pouvait faciliter la présence des partenaires lors des temps d'échange tels que les projets personnalisés car cela évite un déplacement.

Nous souhaitons poursuivre et proposer cette organisation aux partenaires qui le souhaitent sur le long terme.

#### • **Partenariat**

Un partenariat entre les équipes du SESSAD, de la Plateforme et de la Micro-crèche a été mis en place, ce qui a permis aux salariées nouvellement recrutées dans le cadre de l'ouverture de la Micro-crèche d'être sensibilisées aux troubles du spectre de l'autisme, à la trisomie 21 et syndrome de Rhett.

## Les activités de l'établissement

---

### ► **Les activités d'accompagnement**

#### • **Accompagnement des enfants et des familles dans le contexte de la COVID19 :**

L'organisation suite au confinement, permettant la continuité des accompagnements des enfants et de leur entourage a été le fait marquant de l'année 2020.

Les équipes ont assuré, malgré toutes les difficultés auxquelles elles ont été confrontées, une continuité de l'accompagnement des enfants et de leur entourage.

Les professionnels ont fait parvenir des activités aux enfants et des liens étroits avec les parents ont été assurés par téléphone, par mails, par sms et parfois en visioconférence.

C'était notamment l'occasion de vérifier comment se déroulait le confinement, de s'assurer de la santé des jeunes et de leurs familles, de réassurer quelque fois, de rappeler les gestes barrières, de désamorcer certaines tensions...

Lors du déconfinement du 11 mai, des visites à domicile ont été organisées pour les parents qui le souhaitaient en respectant les gestes barrières.

Dans certaines situations, nous avons pu constater un impact positif sur le développement de compétences des enfants grâce à la mobilisation et à l'implication des parents qui se sont développées.

#### • **Groupe de psychoéducation :**

2 groupes à l'attention de parents d'enfants porteurs d'un TSA suivis ou sur liste d'attente ont débutés fin 2020. Il s'agit d'un programme d'accompagnement organisé par la psychologue et l'éducatrice de la plateforme. Les parents participent activement malgré le contexte sanitaire actuel. Les partenaires des IME participent par Visio.

#### • **Contexte COVID :**

Certains salariés ont dans ces mêmes temps acceptés d'intervenir en renfort et d'apporter leur aide dans d'autres établissements en manque d'effectifs.

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

• **Habitude aux soins :** préparation et accompagnement des enfants/adolescents aux consultations médicales et aux soins médicaux.

• **VARS :** accompagnement d'un enfant sur ce thème par une éducatrice en collaboration avec l'IDE

• **Alimentation :** accompagnement d'un enfant sur ce thème par l'IDE en lien avec REPOP.



# Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

## ► L'autodétermination

Les enfants et les adolescents sont invités à participer à l'élaboration de leur projet personnalisé et un temps de paroles leur est laissé afin de donner leur avis et de faire des demandes.

Deux référents autodétermination ont été nommés et participeront à la formation en 2021.

## ► La transformation de l'offre

### • Fluidité de parcours

Dans le contexte de l'évolution et de transformation de l'offre du service médico-social, la fluidité des parcours fait partie des réflexions menées par le service.

Actuellement, la durée moyenne d'attente avant une admission est de trois ans et demi. Le nombre de demande est connu mais il y a une mauvaise connaissance des profils des enfants sur la liste d'attente par manque de données médicales et manque des données pour contacter la famille.

Pour répondre plus rapidement aux demandes et ne pas laisser d'enfants/adolescents sans solution le SESSAD prévoit :

- Une démarche active des représentants légaux avec une inscription sur liste d'attente au SESSAD
- Des entretiens avec le CDS, l'ASS, le médecin et la psychologue au service, regroupés sur une après-midi afin d'optimiser les délais de préadmission
- La mise en place d'une commission liste d'attente pluridisciplinaire pour vérifier l'adéquation entre la demande et l'offre de service, mais également pour évaluer la criticité des situations et répondre plus rapidement en cas de priorisations
- La mise en place d'un système à 3 niveaux de criticité avec des actions adaptées
  - Un suivi est déjà en place en libéral : inscription simple sur liste d'attente
  - Il n'y a pas de suivi : proposition de mise en place d'un suivi en libéral en attente de place
  - La situation est jugée critique : mise en place d'un accompagnement par un coordonnateur

### • Catalogue des prestations

Une liste des prestations a été élaborée par les deux équipes ce qui a permis d'élaborer un catalogue regroupant les offres proposées par les services.

## Conclusion et perspectives

---

**Au SESSAD :** l'objectif principal en 2021 est le développement et la mise en place du projet de la transformation de l'offre. Cela permettra à l'équipe d'expérimenter une nouvelle organisation (sur un échantillon de familles: nouvelles admissions), afin de fluidifier les parcours des enfants évitant la rupture de parcours et diminuer les délais d'attente.

**A la Plateforme Autisme :** l'objectif est de poursuivre les groupes de psychoéducatifs auprès des familles dont l'enfant est suivi et/ou dont l'enfant est sur la liste d'attente afin d'apporter une solution en attendant l'accompagnement direct par l'équipe du service.

La finalisation et la validation de la rédaction du projet de service en collaboration avec les équipes des IME est également planifiée pour 2021.

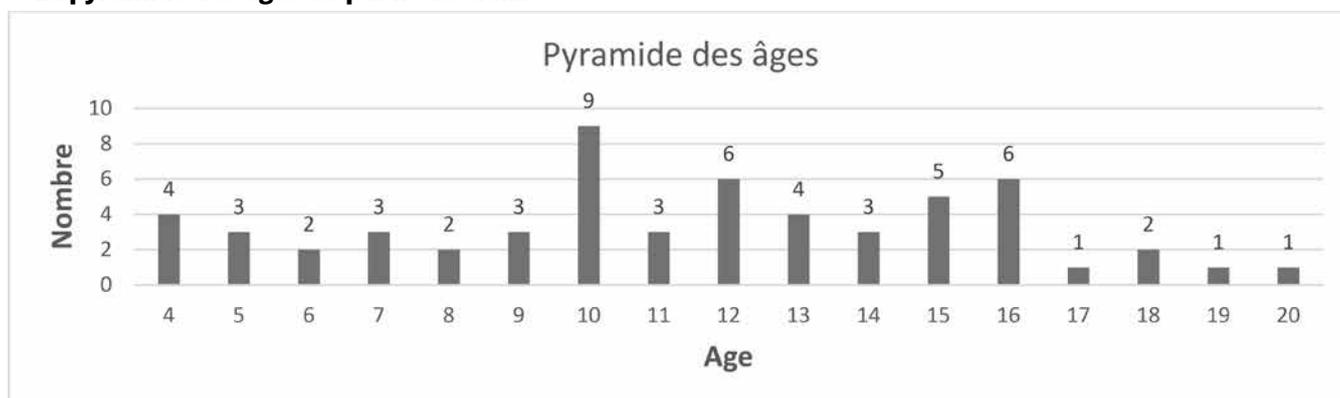


# RAPPORT D'ACTIVITÉ SESSAD - TSA 67 ANNÉE 2020

2020 aura été marquée par une crise sanitaire sans précédent. Les 58 enfants et familles, les 24 professionnels ont fait face en s'adaptant quotidiennement aux décisions gouvernementales et aux contraintes sanitaires en s'inscrivant dans une stratégie associative centrée sur les plus fragiles. Entre les réquisitions pour soutenir le secteur adulte et les efforts de maintien de l'accompagnement des enfants et de la veille auprès des familles, le service a pu se montrer à la hauteur de la situation.

## Le public accueilli

### ► La pyramide des âges du public accueilli



Comme chaque année, la tranche majoritaire des enfants accompagnés se situe de 6 à 16 ans. 79% des enfants s'y trouvent. Ce chiffre révèle la principale demande des familles : le soutien des enfants en milieu scolaire.

### ► Le nombre de personnes accompagnées par modalités d'accueil

Modalités d'accueil	Agrément	Nombre d'enfants accompagnés en 2020
Plateforme autisme 3	5+5 en file active	11
ULIS Ecole Autisme (UEA)	10	10
UEMA de Scherwiller	7	7
Dispositif d'Autorégulation (DAR)	7	8
SESSAD	13	22

En dépit des difficultés sanitaires, les unités du SESSAD ont respecté les consignes sur le plan des effectifs. Au pire, l'agrément a été atteint et maintenu, au mieux un sureffectif était observé sur le SESSAD et le DAR.

Quelles leçons tirer de cette situation ? A ce jour, il reste complexe, voire prématuré de tirer des conclusions quant aux besoins du public accueilli. Oscillant entre le monde d'avant la COVID et les répercussions immédiates de cette crise, le SESSAD TSA 67 navigue à vue avec comme priorité la continuité du projet de chaque enfant et de sa famille.

En fin d'année, nous voyons poindre des difficultés quant à la santé mentale des personnes accompagnées et de leur famille : agressivité, angoisses, incapacités à se projeter, amplifiées par la fermeture des IME. Certaines familles ont aussi souffert, au début du confinement de mars, de la diminution des interventions du SESSAD.



## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

Le SESSAD TSA 67 a fonctionné 205 jours. Les 3 unités scolaires : l'UEMA, l'ULIS Ecole Autisme et le Dispositif d'Autorégulation collège ont fonctionné 169 jours auxquels sont à retirer les 46 jours de confinement soit 123 jours de fonctionnement. La veille téléphonique ou les visio conférences ont garanti le maintien du lien avec les enfants et les familles.

10 enfants ont été admis et 6 sont sortis de l'ensemble des unités du service.

- Le SESSAD TSA 67 détient un agrément de 42 enfants diagnostiqués TSA.
- En 2020, 58 enfants, adolescents et jeunes majeurs ont été accompagnés.

La situation sanitaire a conduit le service à accueillir 4 enfants de moins qu'en 2019.

- Le taux d'occupation : l'étude du taux d'occupation se fait selon les 3 budgets distincts soit :
  - Le SESSAD, UEA et Plateforme autisme : +81%
  - L'UEMA : - 12,6%
  - Le DAR : -10%

Au total en cumulé et au prorata des places, le service a été en suractivité de 57%

- Durée moyenne de l'accompagnement : 4 ans et 10 mois
- Le taux de rotation est de 24%
- L'organisation interne et son implantation géographique : les 5 unités du SESSAD TSA 67 sont implantées de l'Eurométropole à Sélestat. Bien que l'agrément soit étendu au Bas-Rhin, les conditions d'accès au-delà de l'Eurométropole Nord rendent complexe une systématisation de nos interventions dans le nord du Bas-Rhin. De plus, les créations des plateformes Autisme 1 et 2 réduisent le besoin de nos interventions sur ce territoire.
- Le nombre de salariés : 24, répartis comme suit :

Catégorie	Nombre d'agents	Temps partiel		Nombre d'ETP
		Nombre d'agents	Nombre d'agents	
	1	2	(4) = (1) + (2)	(5) = (1) + (3)
<b>DIRECTION / ENCADREMENT</b>				
01 : Directrice		1	1	0,14
04 : Directrice adjointe		1	1	0,14
16 : Chef de service éducatif	1		1	1
<b>ADMINISTRATION / GESTION</b>				
05 : Agent administratif	1	0	1	1
<b>SERVICES GENERAUX</b>				
07 : Agent de service général		1	1	0,46
<b>SOCIO-EDUCATIF</b>				
35 : Educateur spécialisé/EJE	7	3	10	9,35
38 : Aide médico-psychologique	2		2	2
47 : Monitrice éducatrice	1	0	1	1
<b>MEDICAL</b>				
48 : Psychiatre		1	1	0,16
<b>PARAMEDICAL</b>				
53 : Psychologue	1	2	3	1,95
58: Orthophoniste		1	1	0,1
62 : Auxiliaire de puériculture	1		1	1
<b>TOTAL</b>	14	10	24	18,3

Concernant les salariées, force est de constater que la période a été éprouvante, en particulier pour les 10 réquisitionnées au pied levé, sur les structures adultes (Accueil spécialisé et ESAT). Les professionnelles en télétravail n'ont pas été en reste puisque à la période la plus critique, 3 éducatrices ont assuré l'accompagnement des 49 enfants et familles accueillis.

### ► Les principales actions mises en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

- Les évolutions ou améliorations : pour les Ressources Humaines, sur le domaine des Ressources et Appuis, le Partenariat et l'adaptation à la crise sanitaire
  - RH : Le recrutement d'une orthophoniste à l'UEMA, le chef de service promu directeur adjoint du pôle Enfance et Education territoire nord.
  - Ressources /Appuis: La poursuite des interventions à l'ESEIS, la formation des AESH de l'Education Nationale,
  - Partenariat : La participation aux groupes de travail « Direction des Service Départementaux de l'Education Nationale » et « Centre Ressources Autisme »
  - Crise sanitaire : confinement et télétravail (veille téléphonique et PEC à distance)
- Les résultats obtenus
  - L'orthophoniste de l'UEMA apporte un niveau d'expertise dans le travail de développement de la communication des enfants accueillis.



- Nos interventions à l'ESEIS et dans la formation des Accompagnants d'Enfants en Situation de Handicap (AESH) viennent soutenir nos efforts de développer des outils et pratiques adaptés à l'accompagnement des personnes autistes. Les indices de satisfaction des participants sont très positifs. Ceci nous encourage à poursuivre cette démarche de transmission.
- La crise sanitaire : en dépit d'une réduction massive des interventions les familles ont malgré tout apprécié que nous maintenions le lien avec elles et leurs enfants.
- Les difficultés éventuellement rencontrées

La principale difficulté réside dans l'équilibre instable entre un accompagnement quantitatif suffisant des enfants et la demande croissante des partenaires, en attente de transmission de savoirs et de méthodes adaptées au public TSA.

## Les activités de l'établissement

---

- Les évolutions ou améliorations :
  - 2 Plans d'Amélioration de la Qualité sont en cours : la transformation de l'offre (gestion de la liste d'attente), la réorganisation du serveur informatique SESSAD.
  - Formation :
    - En septembre, 14 professionnelles ont suivi la formation : Troubles somatiques et prise en charge de la douleur chez les personnes autistes
    - Groupe d'Analyse de la Pratique Professionnelle (SESSAD),
    - Supervision DAR et UEMA
- Les résultats obtenus :
  - L'ambiance générale des services est apaisée.
  - Les équipes montrent un investissement sans faille en faveur des enfants et des familles et restent attentives à la qualité de leur travail.
  - Une équipe solidaire de ses collègues du secteur adulte : 10 professionnelles réquisitionnées sur les établissements de l'accueil spécialisé et des ESAT, totalement engagées.
- Les difficultés éventuellement rencontrées :

Après 4 années d'étroite collaboration et d'investissement, l'équipe de l'UEMA traverse des difficultés relationnelles. Chez certaines, lassitude et usure sont apparues et génèrent au sein de l'équipe un malaise persistant. Soulignons cependant que la longévité de l'équipe originelle est remarquable. Nous sommes actifs à réorganiser l'équipe et permettre des évolutions de carrière.

Les réquisitions ont suscité une réaction collective des équipes du SESSAD TSA 67. Conscientes et engagées, dans l'attention à porter aux personnes les plus fragiles, les équipes éducatives ont tout de même regretté une telle mobilisation. Ces réquisitions ont, en effet, réduit les capacités du service à soutenir les enfants et les familles accompagnées. Au moment le plus tendu de la crise sanitaire, seules 3 personnels éducatifs ont accompagné les 49 enfants et familles accueillis à cette période de mars/avril.

### ► Les activités d'accompagnement

Les équipes du SESSAD TSA 67 ont aussi été actives quant au développement qualitatif de l'offre de service en direction des enfants et familles. 3 Plans d'Amélioration de la Qualité sont en cours : VARS : habitude aux soins, Cantine de l'UEA, fiches outils.

- Développement de fiches outils : les équipes éducatives développent des outils à l'attention des enfants, familles, professionnels et partenaires. Ces fiches ont vocation à répondre à 2 objectifs :
  - Favoriser une généralisation des apprentissages mis en œuvre par le service
  - Transmettre aux familles sur liste d'attente des outils et pratiques dans l'attente de l'admission de leur enfant.
- Cantine de l'UEA : le nombre d'enfants accueillis sur le temps de midi dans les locaux de l'école de la Monnaie à Molsheim va croissant. Après un gros investissement de la Mairie de Molsheim, les locaux ont été agrandis, mais ceux-ci deviennent déjà inadaptés aux 8 à 10 enfants quotidiennement accueillis. Deux stratégies sont en cours :
  - Adapter les locaux pour les rendre vivables
  - Passer convention avec la Mairie de Molsheim pour permettre aux enfants les plus autonomes un accueil au périscolaire de Molsheim.

### ► Les activités de soins et santé

Le dernier Plan d'Amélioration de la Qualité concerne la Vie Affective, relationnelle et Sexuelle. La grande majorité des enfants accompagnés et leur famille requièrent un soutien dans l'habitude aux soins. Un groupe de travail devrait prochainement aboutir à un protocole adapté aux différents âges et besoins des enfants. Pour autant des actions sont déjà conduites dans les différentes unités pour permettre aux familles de se rendre dans les différents cabinets médicaux ou paramédicaux. Ceux-ci sont en effet peu fréquentés par bon nombre de familles du fait des troubles que génèrent chez les enfants les actes de soins. Ainsi, à l'UEMA comme au SESSAD et à la Plateforme, figurent dans les projets individualisés des actions d'habitude des enfants à se rendre chez ces différents professionnels du soin (dentistes, radiologues, médecins traitants...).



## **BILAN D'ACTIVITÉ 2020 DU DR GREGORY HAUSWALD (PÉDOPSYCHIATRE)**

### **► Evaluations diagnostics OMS (cœur de métier)**

Les évaluations réalisées concernent 45 jeunes. Ces jeunes sont suivis soit par :

- le SESSAD TSA 67,
- la plateforme autisme 3,
- l'UEA de Molsheim,
- Le D.A.R de Schiltigheim.

Notons que le Dr Muriel Castelnovo réalise les évaluations des 7 enfants pour l'UEMA de Scherwiller.

### **► Entretiens pédopsychiatriques et suivis**

- Rdv d'admissions et de préadmissions : 7 jeunes
- Suivis en consultations pédopsychiatriques : 2 jeunes
- Prescriptions médicales (médicaments, bilans orthophoniques, bilans psychomoteurs etc.) : concernent 6 jeunes
- Réalisation de certificats médicaux (MDPH, attestations diverses etc.) : 4 jeunes

### **► Synthèses (temps d'échanges au sujet d'un enfant, supérieurs à 30 minutes, entraînant des adaptations dans la prise en charge proposée)**

- Synthèses réalisées au sein du SESSAD TSA 67 : 90
- Synthèses réalisées avec des partenaires extérieurs (CMP de Molsheim, impro d'Huttenheim etc.) : 14

### **► Régulations d'équipes (2 à 3 heures)**

- Régulation au sein de l'UEA de Molsheim : 1
- Régulation au sein du DAR de Schiltigheim : 1

### **► Réunions**

- Réunions d'équipes du SESSAD (2h00) : une fois par semaine en moyenne
- Réunions cadres : une dizaine cette année

### **► Divers**

- La formation ESEIS prévue en juin 2020 a été annulée en raison du confinement, mais reprogrammée en 2021

## **BILAN D'ACTIVITÉ 2020 DE VÉRONIQUE LE BRIS (PSYCHOLOGUE)**

### **► Evaluations**

PEP, AAPEP, Profil Sensoriel de Dunn, Echelle de Vineland, BRIEF : 10 enfants évalués avec un ou plusieurs de ces tests.

### **► Entretiens psychologiques individuels**

Un adolescent une fois par quinzaine ; entretiens parentaux réguliers ou ponctuels.

### **► Visites à Domicile : Préadmissions : 5 ; VAD pour évaluations : 4**

### **► RCC et ESS : ESS : 5 ; RCC : 5**

### **► Entretiens avec les professionnels : Entretiens de reprise et préconisations sur les PP : 20**

### **► Réunions de synthèse : Synthèses réalisées au sein du Sessad : 90 ; Synthèses réalisées avec des partenaires extérieurs CMP de Molsheim, et Huttenheim : 4**

### **► Référence VARS : 1 réunion avec l'équipe du Sessad ; 1 réunion du Pôle Enfance et Education (PEE)**

### **► Réunions :**

- Réunion d'équipe du Sessad (2H00) : hebdomadaire
- Réunions cadres : une mensuelle
- Réunions à l'UEA de Molsheim : toutes les deux semaines par période scolaire
- Réunion VARS du PE : 1
- Réunion des psychologues du PEE : 1

### **► Divers :**

- Cellule d'écoute psychologique (COVID) : Permanences : 5 ; Réunions : 9 réunions
- Formations :

### **Dispensées par le Sessad :**

- ESEIS janvier 2020
- DAR Novembre 2020

### **Formations reçues :**

- Formation actualisation Vineland CRA : juillet 2020



- Formation sur la douleur : septembre 2020
- Colloque sur l'auto-détermination au Conseil Départemental : janvier 2020
- Formation ADI-R : décembre 2020

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

### ► L'autodétermination

Thématique centrale de l'Association depuis 2019, le SESSAD TSA 67 est engagé dans cette démarche. Toutefois au regard de l'âge et des troubles des enfants accueillis, le service agit principalement en amont de l'émergence de cette capacité chez les enfants, adolescents ou jeunes majeurs. Ainsi, pêle-mêle, des actions sur le développement des capacités de communication, d'autonomie de la vie quotidienne, dans les transports en communs, dans la compréhension de son environnement, sur les habiletés sociales sont proposées à tous les enfants accompagnés. Les parents sont également la cible de ce travail en recherchant à les associer à un travail de généralisation des apprentissages proposés pour étendre les capacités des enfants à exprimer leur choix et désirs.

### ► La transformation de l'offre

Autre sujet central en 2020 pour le SESSAD TSA 67, un PAQ est en cours, celui-ci doit permettre d'aboutir d'ici septembre 2021. Les efforts mis en œuvre seraient de soutenir les familles en attente d'une admission. L'objectif est de:

- Créer une plateforme téléphonique d'aide et d'écoute puis plus tard de développer un site internet adapté à ces problématiques
- Permettre un outillage technique et pratique des familles par la transmission de fiches outils
- Proposer ponctuellement une à deux interventions maximum en cas de difficultés majeures.

A ce jour la direction du pôle Enfance et Education a validé la partie lien téléphonique. Le groupe de travail poursuit ses réflexions pour permettre une mise en œuvre des autres objectifs, en veillant à ne pas pénaliser les enfants et familles déjà accompagnés.

## Conclusion et perspectives

---

Les perspectives pour 2021 :

- Le déménagement des locaux à Mutzig
- La réorganisation du pôle Enfance et Education par territoire
- Le développement du service : augmentation de l'agrément de 15 places d'ici le 1er mars 2021, passant de 42 à 57 enfants
- Le recrutement de 7 professionnels pour soutenir cette augmentation
- La poursuite et la finalisation de certains PAQ
- La situation de l'UEMA de Scherwiller

En dépit de la crise sanitaire et d'un climat ambiant lié à cette situation, le SESSAD TSA 67 a poursuivi sa progression tant qualitative que quantitative. La fin d'année 2020 s'est à nouveau montrée généreuse pour le service puisqu'en décembre le service a obtenu 15 places supplémentaires à pourvoir au 1er mars 2021. Cette augmentation signifie le recrutement de 7 professionnels et permettra le développement d'un plateau technique plus étendu (psychomotricien, orthophoniste et ergothérapeute). Par ailleurs, 3 postes éducatifs et le recrutement d'un chef de service viendront compléter cette reconnaissance accordée par l'ARS.

Toutefois, à l'instar des difficultés des enfants et plus encore de leurs parents, une attention devra être accordée aux professionnelles des équipes. Car trivialement, elles ont aujourd'hui « la tête dans le guidon ». En effet nous constatons progressivement une forme d'usure face à cette situation. Les sentiments et émotions sont de plus en plus exacerbés. Crispations, tensions, débordements émotionnels sont plus fréquents. Les équipes cadres avec peu de solutions immédiates sont présentes mais pour autant sont potentiellement dans la même situation.

Les équipes du SESSAD TSA 67 s'engagent et s'investissent dans le maintien et la progression d'un travail de qualité. Une attention particulière sera accordée à l'ensemble des équipes afin que la sortie de cette crise sanitaire (elle arrivera un jour...) ne s'assortisse pas d'une crise sociale.

Que tous les salariés du SESSAD soient ici remerciés pour l'abnégation dont ils font preuve.



# RAPPORT D'ACTIVITÉ SESSAD AUTISME ET UEMA 68 ANNÉE 2020

Le SESSAD autisme et l'UEMA de Mulhouse font partis du Pôle Enfance-Éducation de l'Association. Durant l'année 2020, les services ont été impactés par le contexte sanitaire actuel lié à la COVID 19. L'ensemble des équipes s'est adapté et mobilisé pour proposer un accompagnement innovant et constructif dans l'intérêt des enfants et de leurs familles. Dans ce contexte, aucune orientation et sortie n'ont pu aboutir, mais restent d'actualité pour l'année 2021.

## Le public accueilli

### ► La pyramide des âges du public accueilli au SESSAD autisme et l'UEMA 68 :

Classes d'âge	Nombre	%
Moins de 1 an	0	0%
1 à < 2 ans	0	0%
2 à < 3 ans	0	0%
3 à < 4 ans	1	3%
4 à < 5 ans	0	0%
5 à < 6 ans	8	22%
6 à 10 ans (inclus)	26	70%
11 à 13 ans (inclus)	2	5%
14 à 15 ans (inclus)	0	0%
16 à 17 ans (inclus)	0	0%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Actuellement, 70 % des enfants accompagnés par le SESSAD autisme sont âgés de 6 à 10 ans. Concernant les 5 – 6 ans, cela concerne essentiellement les 7 enfants de l'UEMA qui sont en grande section et qui seront sortants en juillet 2021.

### ► Le nombre de personnes accompagnées par modalités d'accueil :

Le SESSAD autisme et l'UEMA accompagnent 37 enfants diagnostiqués d'un trouble du spectre de l'autisme selon les recommandations de l'HAS, domiciliés sur le secteur de Mulhouse-Thann.

### ► Autres points pertinents :

En 2020, aucune entrée n'a été réalisée pour le SESSAD autisme. Ceci en lien avec le contexte sanitaire actuel et le manque de place en établissement médico-social.

Concernant l'impact de ces éléments sur les besoins du public accueilli, pour le SESSAD autisme 7 sont en attente d'une place en ESMS et 3 ont pour projet en 2021 d'intégrer le milieu ordinaire sans accompagnement.

Pour l'UEMA, dès septembre 2021, 7 nouveaux élèves seront accueillis en classe de petite section.

Le degré d'autonomie reste relatif en lien avec le jeune âge de ces enfants, mais ce travail reste un axe prioritaire dans leurs projets personnalisés (habillage, déplacement, gestion des affaires scolaires...).

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

### ► Agrément / Autorisation - les différents découpages de l'agrément :

AGREMENT	Places
SESSAD autisme de Mulhouse	30
UEMA de Mulhouse	7
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>



► **Analyse des flux : le nombre de sorties, le nombre d'entrées, la liste d'attente, la file active :**

En 2020, il n'y a eu aucune admission malgré une liste d'attente qui ne cesse de progresser. Au 31.12.20 pour le SESSAD autisme 61 enfants sont en liste d'attente pour un agrément de 30 enfants. La file active pour ces deux services est de 37 enfants.

► **Le taux d'occupation, durée moyenne de l'accompagnement :**

La durée moyenne d'accompagnement pour l'UEMA est de 3 années (de la petite section à la grande section de maternelle). Pour le SESSAD autisme, la durée d'accompagnement est pour certains enfants de 5 années. Un travail de réflexion va être mené avec l'équipe concernant la transformation de l'offre de service, ainsi que la temporalité dans l'accompagnement.

► **L'organisation interne et son implantation géographique**

Le SESSAD Autisme couvre 2 territoires de proximité du territoire de santé 4 : Mulhouse-Thann. La volonté du service est d'agir au plus proche des lieux de vie de l'enfant. Dans cette optique, tous les professionnels peuvent être amenés à se déplacer au domicile de l'enfant et dans son établissement d'accueil (crèches, écoles, périscolaires...).

Les enfants accueillis à l'UEMA sont domiciliés à Mulhouse voir à proximité.

Le transport des enfants est assuré par leur entourage au SESSAD Autisme et à l'UEMA.

Ensemble des communes où au moins un jeune a été accompagné au cours de l'année :

Libellé de la Commune	Nombre d'enfants
Mulhouse	12
Illzach	6
Wittenheim	4
Vieux Thann	3
Brunstatt / Didenheim	3
Cernay	2
Rixheim	2
Kingersheim	1
Pfastatt	1
Burnhaupt-Le-Haut	1
Burnhaupt-Le- Bas	1
Wegscheid	1
Moosch	1
Sentheim	1
Ottmarsheim	1
Wittelsheim	1
Uffholtz	1
Riedisheim	1
Soultz	1
Reiningue	1
Richwiller	1
Habsheim	1

► **Le nombre de salariés**

Le SESSAD Autisme a fonctionné avec une équipe de 24 salariés dont 6 salariés (6 ETP) sont mis à disposition par le Centre Hospitalier de Rouffach et 2 salariés (1.50 ETP) par l'Éducation Nationale.

L'UEMA a fonctionné avec une équipe de 6 salariés dont 1 enseignante mise à disposition par l'Éducation Nationale. Une apprentie Éducatrice spécialisée est actuellement en 2ème année d'apprentissage.

Les principaux changements ont été les suivants : arrivée d'un nouveau chef de service et changement d'enseignants pour les deux services.

Au SESSAD autisme : prise de fonction pour un médecin en rééducation fonctionnelle (0.05 ETP) un nouvel ergothérapeute, un psychologue et trois éducateurs.



## Les principales actions mises en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

---

Suite au contexte sanitaire, le fait marquant de l'année 2020 a été la gestion de la continuité des accompagnements des enfants et de leur entourage.

L'ensemble du personnel a ainsi pu bénéficier de formations sur les VAD (Visites à domicile), sur le port du masque et le lavage des mains.

En lien avec ce contexte, plusieurs formations ont été annulées et seront reportées en 2021, à savoir :

- Epsilon à l'école,
- Analyse Appliquée du Comportement-ABA 2 module d'approfondissement.

Plusieurs formations en ligne ont pu être suivies : les thématiques étaient essentiellement en lien avec le contexte sanitaire (« kit de survie pour éviter le burn-out familial » ou encore « jeux fonctions cognitives et apprentissages en contexte de confinement et visite à domicile de personnes en situations de handicap dans le contexte de la Covid-19 »).

Les équipes se sont mobilisées pour rendre le quotidien des familles plus facile et agréable à vivre durant ce temps de confinement non attendu (séances par visioconférence, visites à domicile, réalisation et transmission de différents supports et documents aux familles sur des thèmes variés). En lien avec le projet personnalisé de l'enfant, des supports ont été transmis aux familles, afin de favoriser la continuité des suivis en lien avec les programmes ABA.

Parallèlement, plusieurs membres de l'équipe pluridisciplinaire ont été réquisitionnés pour soutenir d'autres structures du secteur adulte de l'association.

Le reste de l'équipe du SESSAD autisme et de l'UEMA ont continué à maintenir le lien et à répondre aux différents besoins des familles ; Pour cela, une réorganisation en interne avait été définie.

## Les activités de l'établissement

---

A compter du 9 mars, les enfants n'étaient plus autorisés à venir au SESSAD Autisme et les écoles, dont l'UEMA, ont été fermées. Les actes directs auprès des enfants ont été arrêtés, et les professionnels ont fait parvenir des activités aux parents soit en les déposant à leur domicile soit par mail.

Dans un premier temps, divers groupes ont été créés pour réaliser différents supports et documents à transmettre aux familles sur des thèmes variés tels que les émotions, les activités motrices à effectuer à la maison, qu'est-ce le coronavirus ?, qu'est-ce que le confinement ?, etc... Ces documents et supports ont été envoyés à tous les enfants des services. Par la suite, les professionnels se sont relayés plusieurs fois par semaine pour rester au maximum en contact et maintenir le lien avec les familles en échangeant des e-mails, des appels téléphoniques, des sms et des séances par visioconférence pour pouvoir maintenir les acquis et pour poursuivre les programmes d'accompagnements.

Dans un deuxième temps, de nombreux échanges entre professionnels ont également eu lieu pour aider certaines familles qui en exprimaient le besoin pour lesquelles le confinement a été difficile à vivre. Diverses solutions ont été apportées telles que la création, l'envoi et le dépôt à domicile d'outils éducatifs (ex : plannings, plaquettes de jetons, scénarios sociaux parlant de différents thèmes, calendrier du confinement, exercices scolaires, activités ludiques, manuelles et éducatives, vidéos sportives réalisées, vidéos de chansons signées par les référentes du groupe Makaton, etc...).

Dans un troisième temps, les visites à domicile et sorties extérieures pour les enfants ont été mises en place progressivement et avec l'accord des familles, le besoin de répit de certains parents se faisant fortement ressentir et demandé.

Lors du déconfinement du 11 mai, les équipes ont réfléchi sur l'organisation et le fonctionnement des structures tout en respectant les gestes barrières recommandés par l'ARS.

Le nombre de visites à domicile ainsi que les contacts par visioconférence ont augmenté, les parents acceptant davantage nos propositions de suivi.

Par contre, seul un petit nombre d'enfants sont revenus au SESSAD Autisme (refus de la famille, santé trop fragile...).

En 2020, les deux services ont réalisé leur évaluation interne et ont travaillé sur l'écriture des projets de service.

### ► Les activités d'accompagnement

Les services proposent un accompagnement par des actes éducatifs, permettant de développer les aptitudes intellectuelles, physiques et sociales de l'enfant, afin de favoriser la généralisation de ses compétences. La prise en charge est individualisée et s'adapte à ses capacités.

Cet accompagnement ABA nécessite régulièrement de :

- Rencontrer la famille pour définir les attentes des parents,
- Réaliser des évaluations,
- Effectuer des retours de l'évaluation avec une proposition d'axe de travail aux familles,
- Établir un curriculum et rédiger des programmes,
- Présenter le curriculum et les programmes pour validation et signature des parents,
- Mettre à jour des objectifs en fonction des acquisitions de l'enfant et rencontre de la famille à chaque modification,
- Réajuster fréquemment en équipe pluridisciplinaire.



Les divers domaines d'apprentissage en lien avec l'évaluation de l'enfant et selon les environnements de travail :

- La coopération : ce domaine permet de travailler : les transitions, accepter le non, retrait des renforçateurs,
- La communication : ce domaine permet de travailler : l'imitation vocale, les demandes, les commentaires, les dénominations, la compréhension réceptive, la réponse au prénom, la réponse à l'auditeur, la capacité à comprendre des questions et à y répondre, l'utilisation de moyens de communication alternative (PECS, MAKATON) en fonction du profil de l'enfant,
- Les performances visuelles : ce domaine permet de travailler : la capacité à observer, à balayer des informations, à trier, à catégoriser, à reconnaître, à se repérer,
- L'imitation : ce domaine est appelé « une compétence pivot », un prérequis qui permet d'acquérir d'autres compétences plus complexes,
- La motricité globale et fine : ce sont des prérequis qui permettent de développer les compétences d'autonomie dans la vie quotidienne : scolarité, loisirs, autonomie personnelle,
- La compétence de jeux : elle permet, en lien avec le développement de l'enfant, de favoriser le faire semblant, l'imaginaire, l'attente et les interactions avec les pairs,
- Les habiletés sociales : elles permettent à l'enfant/adolescent d'avoir des comportements appropriés dans un contexte social donné, d'accomplir une performance qui sera qualifiée de socialement adaptée,
- La scolarité : en lien avec les établissements scolaires, un accompagnement spécifique peut être proposé pour aider l'enfant dans les différentes acquisitions : mathématiques, lecture, écriture, compréhension de texte...,
- L'autonomie : en lien avec le développement de l'enfant, ce domaine est travaillé afin de favoriser les compétences en terme d'autonomie (se laver les mains, fermer sa veste...),
- Proposer un accompagnement et un soutien aux familles et à la fratrie
- Un programme de psychoéducation.

### ► Les activités de soins et santé

Le SESSAD Autisme bénéficie à nouveau d'un temps de médecin pour les consultations médicales (1 heure/semaine pour 30 enfants), en plus, d'un ergothérapeute complété par des partenaires libéraux (orthophonistes, psychomotriciens, kinésithérapeutes...). L'équipe paramédicale est complétée par deux infirmières grâce à la mise à disposition de salariés par le centre hospitalier de Rouffach. Actuellement, le projet de soin n'est pas formalisé, mais divers accompagnements sont réalisés et formalisés dans le projet de l'enfant en prenant en compte la spécificité des enfants autistes. Comme par exemple, l'habituation aux soins, l'évaluation de la douleur, la rééducation de la motricité fine, des troubles graphomoteurs, la coordination du projet de soin et la santé préventive (ex : obésité, addiction aux écrans...).

L'équipe de l'UEMA n'est pas composée de professionnels médicaux ou para médicaux. Pour compléter l'offre de service, depuis 2020, l'équipe fait appel à un ergothérapeute, vacataire en libéral (1 heure/semaine).

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

Les orientations politiques de l'association sont inscrites dans le projet associatif, représentent le fondement du projet et de l'action des services. Les professionnels s'y réfèrent et orientent leurs actions en direction des enfants accueillis.

Règlementairement, le SESSAD autisme et l'UEMA ne sont pas contraints de mettre en œuvre un Conseil de la Vie Sociale. Cependant, afin de permettre aux familles (parents et fratries), aux salariés, à la Direction du Pôle et les représentants de l'Association, de se rencontrer, nous organisons plusieurs fois par an des moments de convivialités. Mais en lien avec le contexte sanitaire actuel, cela n'a pas pu avoir lieu en 2020.

### ► L'autodétermination

En 2021, deux professionnels vont participer au programme de formation autour de l'autodétermination.

Aujourd'hui, cette philosophie d'accompagnement est prise en compte, l'enfant et ses parents restent les principaux acteurs du parcours de vie.

### ► La transformation de l'offre

En 2020, les deux équipes ont travaillé autour de la construction et l'élaboration du catalogue de prestations. Ce travail nous a permis de prendre connaissance de la multitude d'offres à proposer, mais également d'en définir nos axes de progrès.

En adéquation avec les projets personnalisés des enfants, divers projets sont en cours d'élaboration en partenariat avec d'autres services du Pôle Enfance-Éducation ou encore avec un établissement du Pôle de Dannemarie.

## Conclusion et perspectives

---

En terme de projets et de perspectives pour le SESSAD autisme et l'UEMA de Mulhouse :

- Mener une réflexion à l'attention des fratries des enfants accueillis,
- Finalisation et validation des projets de service,
- Réaliser les actions d'amélioration par la qualité suite au compte rendu de l'évaluation interne (ex : formaliser la procédure d'habituation aux soins...),
- Maintenir la formation continue, afin de développer les connaissances des membres de l'équipe, en lien avec les besoins repérés : programme de formation en lien avec la vie affective et sexuelle, la guidance parentale et le programme Barkley,



- Poursuite du partenariat avec l'Éducation Nationale, le Centre Hospitalier de Rouffach, le CRA et les CAMSP du secteur. Maintenir et renforcer les réunions de travail,
- Poursuivre la réflexion et la sensibilisation des professionnels des équipes à la transformation de l'offre,
- Être force de proposition dans la coordination de parcours de l'enfant.

En 2021, l'équipe de l'UEMA accompagnera les enfants ainsi que leurs familles vers les inclusions, orientations en lien avec la fin de parcours en UEMA (enfants né en 2015, admis en 2018). Ces enfants, comme les autres, ont été « victimes » de la crise sanitaire, l'équipe de l'UEMA s'investit pour apporter des réponses adaptées à leurs besoins.

Ces parents n'ont pas pu bénéficier de toutes les séances du programme de psychoéducation.

En septembre 2021, un nouveau groupe classe va débiter. En amont, nous allons revoir notre organisation actuelle en lien avec l'évolution des besoins des enfants admissibles. Pour cela, nous allons re-questionner nos pratiques professionnelles, affiner nos critères d'admissions, redéfinir notre procédure d'entrée... Mais également revaloriser l'accompagnement à domicile en renforçant notre partenariat avec les services orienteurs, ainsi qu'avec l'Éducation Nationale et le CRA.

Concernant le SESSAD autisme, en 2021, nous devons prioriser la question de la temporalité de l'accompagnement, la question de la généralisation des compétences de l'enfant dans ses environnements de vie.

Avec l'expérience du confinement, les familles ont pu prendre conscience de l'importance et de la complémentarité du travail à domicile. Nous devons poursuivre dans cette dynamique, car cette complémentarité dans l'accompagnement reste indispensable pour l'enfant et sa famille.

Afin de profiter pleinement de la salle de motricité, nous devons finaliser son aménagement.

Pour ces deux services, nous devons rester en quête d'innovation, de créativité et de cohérence dans le parcours d'accompagnement des enfants. Malgré la nécessité pour certains d'un accompagnement en établissement, nous devons rester prudents et parfois pallier le manque de place en établissement (IMP-IMPRO).

En conclusion, le confinement du printemps 2020 a été difficile pour quelques familles mais a également été très bénéfique pour certains enfants au niveau du comportement, du langage et de l'autonomie.

Les mesures mises en place durant ce confinement par les équipes ont été variées, inventives, riches en échange et en solidarité.



# RAPPORT D'ACTIVITÉ PÔLE DE COMPÉTENCES ET DE PRESTATION EXTERNALISÉS (PCPE) ANNÉE 2020

Le PCPE est un dispositif récent, créé en avril 2017 pour répondre aux préconisations du rapport Piveteau et à la circulaire « RAPT », réponse accompagnée pour tous ; expérimental durant deux années, il est désormais pérenne suite à plusieurs évaluations et un audit. Il a pour mission d'accompagner des personnes en situation de handicap en rupture de parcours, en risque de rupture, sans solution, en solution inadaptée ou insuffisante et recherche pour et avec la personne des solutions adaptées, durables et inclusives. Ainsi, il assure la mise en place de prestations externes recherchées sur la base des besoins ou attentes exprimées et met en place de la coordination de parcours pour permettre cohérence et fluidité.

## Le public accueilli

Il intervient auprès de personnes en situation critique (voir précisions partie suivante) quel que soit le handicap et de tous âges, sur l'ensemble du département.

Le PCPE a accompagné 31 personnes en 2020 ; la moyenne d'âge des personnes accompagnées a été de 14 ans, avec un écart important entre la personne accompagnée la plus jeune (5 ans) et la plus âgée (34 ans).

En 2020, concernant les handicaps, nous avons principalement accompagné des personnes diagnostiquées avec un trouble du spectre autistique et une déficience intellectuelle : 18 personnes. Se sont ajoutées 2 personnes avec un trouble du spectre autistique sans déficience intellectuelle et 5 personnes avec une déficience intellectuelle. Viennent ensuite les troubles psychiques pour 3 personnes, le pluri handicap, le polyhandicap et le trouble génétique sont plus rares (3 personnes pour ces 3 catégories en 2020).

23 personnes domiciliées à Mulhouse ou sa grande couronne ont été accompagnées l'an dernier ; la personne la plus éloignée de Mulhouse en 2020 habitait à une distance d'une heure ; nous tentons de nous adapter à cet éloignement et proposons un accompagnement de proximité nous appuyant sur les ressources territoriales ; 2 sollicitations pour des personnes en situation critique dont les parents (français) travaillant pour l'armée mais résidant en Allemagne ont donné lieu à un accompagnement : des modalités particulières ont été mises en places concernant les déplacements et les lieux d'activités, sur le territoire français. Les chiffres de l'année 2020 en matière de handicap rejoignent globalement ceux de l'année précédente : les troubles du spectre autistique avec déficience intellectuelle souvent sévère ont toujours été très présents depuis l'existence du PCPE : cela s'explique par les troubles du comportement parfois très importants qu'ils occasionnent et qui aboutissent dans un certain nombre de situations à des ruptures avec les ESMS mais aussi à un épuisement parental, d'où l'orientation au PCPE.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

Le PCPE accompagne 20 personnes en simultané ; les situations dites « critiques » sont prioritaires pour un accompagnement ; des critères de criticité ont été établis en équipe : ils prennent en compte les facteurs familiaux (famille monoparentale, frère ou sœur également en situation de handicap), sanitaires (état de santé), sociaux (précarité, isolement, déracinement...) mais aussi l'intensité des troubles et son impact sur la famille.

Le nombre d'intervenants autour d'une situation ne parvenant pas à s'accorder sur le parcours de la personne en situation de handicap et la difficulté pour les parents de se positionner sur un choix de parcours peut aussi être une indication de PCPE : besoin de coordination.

Le PCPE n'a pas pour mission d'intervenir sur du long terme et les notifications qui nous sont adressées par la MDPH le sont généralement pour une année ; à ce terme, voire avant ce terme, une solution peut avoir été trouvée en adéquation avec les souhaits et besoins ; la pérennisation des prestations extérieures fait partie des solutions, à condition que leur financement puisse être relayé et un travail avec la MDPH est mené en ce sens. Un partenariat est en effet rapproché avec leurs services qui nous sollicitent régulièrement pour une expertise, pour un accompagnement.

Le souhait des parents dans la plupart des situations est une place en établissement et sur les 11 personnes sorties en 2020, 5 ont eu une proposition de place en ESMS ou dispositif ULIS ou école ordinaire, 2 familles ont exprimé leur souhait d'arrêter ; 2 arrêts d'accompagnement ont eu lieu parce que la situation n'était plus critique, le PCPE pouvait alors se retirer ; pour une situation, le PCPE ayant éclusé toutes les solutions avec des mises en échec répétées, il a dû se résoudre à cesser son accompagnement après une durée d'accompagnement de 18 mois ; une personne accompagnée est décédée en 2020.

Nous constatons une diminution des possibilités d'admission en ESMS l'an dernier par rapport aux autres années ; nous pouvons faire les hypothèses suivantes : la crise sanitaire a considérablement freiné les admissions en ESMS ; les établissements sont de plus en plus « saturés », et les perspectives d'admission se font plus rares.

Il est à préciser que des familles ayant quitté le PCPE, quelle qu'en soit la raison, peuvent le solliciter à nouveau; la situation est dans tous les cas étudiée : cela a été le cas de 4 personnes en 2020 dont la situation globale s'était de nouveau dégradée. La durée moyenne d'accompagnement pour les personnes sorties en 2020 a été de 14,5 mois.

Il est à souligner que pour un certain nombre d'utilisateurs (dont certains sont encore accompagnés sur 2021), des demandes de renouvellement ont été formulées auprès de la MDPH en raison de la crise sanitaire et de ses effets : grande précarité sociale, nécessité de proposer des temps de répit et des visites en famille régulières. Une ordonnance adoptée en conseil des ministres en mars 2020 a d'ailleurs permis des prolongations de notifications en raison du contexte sanitaire.

La liste d'attente est en moyenne d'une dizaine de personnes ; le constat que nous faisons est le suivant : les personnes sans aucune solution d'accompagnement ne constituent pas la majorité des demandes : souvent, nous sommes sollicités par des collègues des hôpitaux de jour, par des écoles car la prise en charge ou l'accueil sont jugés insuffisants ou inadaptés et nos propositions d'intervention viennent compléter une offre existante mais insuffisante avec une nécessité de coordonner les acteurs .

### ► **Les principales actions mises en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale**

L'année 2020 a été particulièrement inédite et la crise sanitaire a fortement impacté notre activité.

Le premier confinement a dans un premier temps bien entendu stoppé les rendez-vous et prestations : toutefois, les contacts, sous forme d'appels téléphoniques, envoi de mails ou de courriers divers, ont toujours été maintenus de manière très régulière entre les membres de l'équipe du PCPE et les familles : nous savons combien elles sont vulnérables et pour certaines, combien ces appels étaient attendus. Avant la fin du mois d'avril, les visites ont pu reprendre en présentiel et les prestations pour les parents qui en formulaient la demande ont également repris : il s'agissait de permettre du répit aux familles et des sorties à l'extérieur du domicile ; les objectifs des projets personnalisés ont été pour un temps suspendus et de nouveaux objectifs ont été proposés mêlant répit, besoin de sortir et de réaliser une activité sportive adaptée ; ils ont fait l'objet de projets personnalisés spécifiques : nous avons tenté de nous adapter au maximum aux besoins des personnes et des familles mais aussi aux contraintes qui nous limitaient en terme d'activités, d'accès aux salles ...: un nombre considérable de conventions a été signé afin d'adapter au mieux nos propositions dans des conditions sécurisées en terme de risque de contamination du virus : 186 conventions prestataires signées pour 873 prestations payantes soit 1 194 heures pour l'année .

Dès le début du confinement de mars, à la demande de notre direction, l'équipe s'est mobilisée pour mettre en place une cellule d'astreinte téléphonique à destination des familles et usagers de l'APBA : l'objectif était de répondre aux questions, rassurer, écouter mais aussi de faire le lien avec la structure de jour habituelle qui prenait ensuite le relais; cette cellule a également accompagné la période de déconfinement progressif et a terminé son activité début juin.

L'équipe du PCPE se compose de 6 personnes dont certaines à temps partiel : cheffe de service, psychologue, psychomotricienne, coordonnatrices de parcours et secrétaire. Un turn-over de professionnelles a eu lieu dans les 3 premières années de fonctionnement du PCPE. Il semblerait que l'équipe actuelle se stabilise et nous nous en réjouissons : il est toutefois important de relever que l'accompagnement de personnes en situation critique est énergivore et demande agilité et adaptabilité.

## Les activités de l'établissement

---

L'accompagnement proposé par le PCPE se décline différemment pour chaque usager en fonction de ses besoins, de ses attentes et / ou de celles de ses représentants légaux ; le PCPE propose des prestations en interne par les membres de son équipe (voir partie « Activités d'accompagnement ») ; à cela, vont s'ajouter des prestations externalisées avec des prestataires libéraux, associatifs ou de droit commun : une vingtaine de prestataires différents en 2020 avec des spécialités diverses. Ces dernières peuvent bien sûr varier mais les demandes les plus courantes de la part des familles concernent la possibilité de sortir du domicile le plus souvent, pour effectuer une activité sportive ; les possibilités là encore varient entre collectif, individuel, en extérieur, dans une salle ...Les piscines municipales sont souvent prisées. Les immersions en ESMS constituent aussi un terrain particulièrement intéressant pour nos usagers accompagnés et permettent des temps de socialisation dans un milieu adapté ; malheureusement, l'année 2020 a ralenti toutes nos actions collectives mais les liens ont été maintenus avec prestataires et partenaires ; le travail avec des jeunes en service civique d'Uniscité Alsace s'est interrompu dès mars et n'a pu reprendre à l'automne en raison des contraintes que nous connaissons ; tout est prêt pour un redémarrage dès 2021.

### ► **Les activités d'accompagnement**

La coordination de parcours est la spécificité du PCPE, l'ensemble de l'équipe y contribue mais plus particulièrement les coordonnatrices de parcours, référentes des situations. Elles sont à la fois les interlocutrices privilégiées des familles permettant de faire émerger le projet de vie, leur défenseur des droits mais sont aussi l'interface avec les partenaires concernés par la situation : elles veillent à la mise en place du projet et son efficacité, en recherchant le prestataire adapté, en coordonnant et en liant les actions. Elles recherchent des solutions aux problèmes rencontrés et sont en lien régulier avec familles et usagers pour s'assurer de la concordance entre projet, besoins et actions. Elles font le lien entre les différents partenaires et organisent des rencontres de coordination.

Les démarches d'orientation en établissement sont au cœur de leur travail car c'est une demande récurrente des familles qui sont très impatientes d'une solution de ce type ; les périodes de tuitage, avec les ESMS, avec mise à disposition d'un prestataire extérieur, sont un réel bénéfice pour la personne et pour l'établissement. Le travail auprès des aidants est important ; ainsi, 2020 a permis d'accompagner 40 aidants, le plus souvent les parents et 405 prestations directes leur ont été délivrées par les professionnelles de notre équipe : entretien, guidance familiale...

### ► **Les activités de soin et santé**

Pour les familles que nous accompagnons souvent, très démunies et ne maîtrisant pas bien notre langue, l'accompagnement peut être dans ce domaine important en terme d'informations, contacts et facilitations à l'accès aux soins. Nous n'avons pas



de médecin au sein de notre PCPE et le coordonnateur de parcours n'est pas toujours légitime pour solliciter le corps médical ce qui peut parfois représenter une difficulté.

Le manque de médecins psychiatres dans notre région est réel et les parents peuvent malgré notre aide ne pas trouver de praticiens disponibles : c'est un problème important car beaucoup de nos usagers ont des besoins dans cette spécialité .

Le travail de collaboration avec le secteur médical est incontestablement le plus efficace avec les services de psychiatrie enfants: ces derniers nous sollicitent pour un accompagnement soit en prévision d'un arrêt de leur part, soit parce qu'ils considèrent leurs interventions insuffisantes en terme de volume horaire ; le fait que nous proposons un accompagnement de proximité avec visites à domicile régulières, est un point important à leurs yeux . Les échanges avec ces services sont riches et fructueux. La psychiatrie adultes nous sollicite également pour des situations de personnes hospitalisées depuis des mois, voire des années et pour lesquelles d'autres solutions seraient à trouver ensemble. Il s'agit véritablement de « co-construction » de projet avec leurs services et les compétences du médico- social viennent compléter celles du sanitaire.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

### ► L'autodétermination

Elle est au cœur du travail du PCPE : dès le premier contact avec la famille, lors de la première visite de présentation avant même l'admission, les questions sur les besoins et attentes sont posées. La période d'évaluation de la situation permet de recueillir la parole de l'utilisateur à propos de ce qu'il souhaite et une large part est laissée aux familles pour s'exprimer tout au long de l'accompagnement sur leurs besoins et désirs. La réunion « projet personnalisé » est le point d'ancrage des actions mises en place et permet à chacun de s'exprimer à ce sujet. Nous l'avons conçu comme un véritable espace de participation aux choix de vie, de loisirs, de projets. Les familles, les tuteurs sont des interlocuteurs importants, les usagers du PCPE ne sont pas toujours en capacité de s'exprimer, néanmoins, le coordonnateur de parcours est défenseur de ses droits et il va œuvrer pour permettre que ces derniers soient respectés et pris en compte : travail important avec les enseignants et / ou enseignants référents pour favoriser l'accès à l'école inclusive, travail avec les espaces de droit commun pour l'accès à la culture, aux loisirs....Le travail de réseau est très important et aide à ces actions diverses . L'accompagnement par le PCPE s'inscrit pleinement dans cet axe d'autodétermination qui vise à promouvoir le pouvoir d'agir des personnes ou de leurs représentants légaux.

### ► La transformation de l'offre

Le PCPE est un dispositif pionnier de la transformation de l'offre puisque son mode d'accompagnement est la coordination de parcours : nos missions sont de pouvoir organiser une continuité et une complémentarité en s'appuyant sur les ressources territoriales et de proposer un projet en adéquation avec les besoins et attentes dans une cohérence d'interventions ; les prestations externalisées sont nombreuses et variées ; notre réseau de partenaires et de prestataires s'étoffe de plus en plus ; nous restons très attachés à la qualité des interventions et par conséquent aux diplômes et formations des intervenants qui sont supervisés par nos coordonnatrices de parcours ou notre psychologue qui leur apportent appui et ressources : partage d'informations théoriques ou pratiques. Cette fonction nécessite des compétences et un savoir être spécifiques ; les échanges qui ont lieu dans le groupe de travail de l'APBA sur le sujet est un enrichissement ; il aide à la prise de recul, souvent nécessaire, à fortiori, face aux situations complexes.

Il convient d'accompagner les familles à cette transformation de l'offre : pour beaucoup d'entre elles, nous l'avons dit, l'établissement reste la solution et nous pouvons être face à des familles très revendicatrices vis-à-vis du manque de places ou des échéances d'admission : nous avons un rôle pédagogique certain sur ce sujet.

## Conclusion et perspectives

---

Le PCPE est un dispositif désormais de mieux en mieux identifié dans le secteur médico- social mais aussi sanitaire : les sollicitations nombreuses de ce domaine en sont l'illustration.

Il présente une vraie plus-value pour les personnes sans solution ou en solution insuffisante ou inadaptée et permet très souvent une sortie de crise, même si la solution de l'établissement, tellement plébiscitée par les familles ne s'offre pas toujours à elles. La mise en place de prestations, la guidance, le soutien et la coordination entre les actions contribuent à une amélioration de la situation et à un nouvel élan de la dynamique familiale souvent mise à mal ; il n'est pas une solution « miracle » mais permet véritablement d'aider l'utilisateur et sa famille à reconsidérer la personne avec ses compétences et ses envies, parfois mises en arrière-plan en raison de nombreux facteurs de criticité ayant eu pour conséquence des exclusions ou rejets.

La logique de parcours et de projet de vie est au cœur de notre accompagnement, c'est pourquoi il convient de poursuivre nos actions de communication et de recherche de partenaires. La collaboration avec la MDPH doit se poursuivre de façon à répondre de manière adaptée aux besoins des personnes en situation critique.

La recherche de solutions innovantes, modulables, est un véritable enjeu du travail de l'équipe ; le travail de réflexion est toujours d'actualité après quelques années de fonctionnement. Il permet la prise de recul, la remise en question et nous incite à continuer à construire et créer. La rédaction de notre projet de service, d'un outil d'évaluation fonctionnelle à destination des prestataires et de questionnaires permettant d'évaluer la satisfaction des personnes accompagnées et de leurs familles constituent les objectifs de cette réflexion pour l'année 2021. L'accompagnement des prestataires pour leur permettre de monter en compétences est également un point important à développer, notamment autour des spécificités de l'autisme.



# RAPPORT D'ACTIVITÉ

## EMAS - Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation

### ANNÉE 2020

L'Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation (EMAS) a été créée en novembre 2019, de manière expérimentale tout d'abord, sur demande de l'Agence Régionale de Santé (ARS) et se rattache administrativement au Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE), lui-même rattaché au SESSAD. Elle s'inscrit dans le cadre de la circulaire du 14 juin 2019 en faveur de l'amélioration de la scolarisation des enfants en situation de handicap. Ce rapport d'activité est par conséquent le premier pour ce dispositif pérennisé par l'ARS en juillet 2020 et dont la couverture géographique s'étend à l'ensemble du département du Haut Rhin depuis cette pérennisation.

Les objectifs des EMAS sont les suivants : apporter un éclairage médico-social aux professionnels de l'Education Nationale et renforcer l'école inclusive en favorisant le maintien de la scolarisation des élèves en situation de handicap.

## Le public accueilli

---

Une EMAS est un dispositif à destination des équipes enseignantes (professeur des écoles, AESH...), en difficulté avec un élève en situation de handicap, notifié par la MDPH ou en cours de diagnostic, de la maternelle au lycée. Les interventions ne se font donc pas auprès des enfants ou adolescents en situation de handicap.

Le travail des professionnelles de l'EMAS consiste à analyser avec l'enseignant ce qui pose difficulté, ce qui peut être amélioré, grâce à la mise en place d'outils ou de pratiques adaptées ; il s'agit véritablement d'une collaboration entre des professionnelles dont les compétences sont complémentaires et celles de l'EMAS consistent à apporter une expertise médico-sociale. L'EMAS peut intervenir auprès de 10 enseignants en simultané.

L'EMAS a une mission de fonction ressources pour répondre aux questions liées aux handicaps pour un ou plusieurs professionnels ou à une communauté plus importante de l'Education Nationale, voire de la MDPH.

En 2020, l'EMAS a été sollicité 21 fois et à fin décembre elle accompagne 8 situations. L'équipe mobile ayant démarré son activité en novembre 2019, il n'est pas possible de réaliser une analyse de l'évolution du nombre de sollicitations par rapport à celui de l'année précédente (2 sollicitations en 2019 sur 2 mois de fonctionnement).

Il est à noter que l'activité de l'EMAS a été fortement impactée par la fermeture des écoles entre mi-mars et fin mai 2020, en lien avec la pandémie de COVID19. A la réouverture des écoles en mai, les enseignants ont été très mobilisés pour mettre en place les protocoles sanitaires en vigueur ; une partie des élèves n'est pas revenue en classe, ce qui explique l'absence de sollicitation de leur part. Ainsi, du mois de mars au mois de septembre, aucune sollicitation n'est parvenue à l'EMAS. Une forte augmentation est à noter à partir de la rentrée scolaire du mois de septembre : 7 demandes entre janvier et mars pour 14 sollicitations entre septembre et décembre, soit le double. Cette augmentation s'explique aussi très certainement par une meilleure connaissance du dispositif suite au travail de communication à la fois auprès des professionnels de l'Education Nationale que des partenaires du médico-social à même de relayer l'information. Par ailleurs, nous émettons l'hypothèse que l'accroissement des sollicitations en fin d'année dernière fait suite aux effets délétères de la fermeture des écoles sur les enfants en situation de handicap mais aussi plus largement de la crise sanitaire (confinement, déconfinement...). Cela a entraîné perte de repères, de routines, une augmentation du temps passé devant les écrans, et par conséquent augmentation du risque de décrochage et de troubles du comportement.

Il est à noter que ce sont exclusivement les professeurs des écoles qui nous ont saisi en 2020 (et non les AESH ou autres professionnels de l'Education Nationale) ; en revanche, les AESH sont très souvent présent(e)s aux rendez-vous EMAS et très parties prenantes du travail mené ensemble.

En ce qui concerne l'âge du public concerné, il sera évoqué ici l'âge des élèves qui font l'objet des sollicitations des demandeurs. En 2020, les élèves concernés par les sollicitations faites à l'EMAS étaient âgés de 3 à 15 ans. La moyenne d'âge s'élève à 6 ans et les demandes concernent majoritairement des difficultés avec des élèves manifestant des troubles du comportement non compatibles avec la vie de la classe, dans le but d'avoir des pistes pour la gestion et la diminution de ces troubles. Il est intéressant de constater que plus de la moitié des élèves concernés (11 sur 21) ont entre 3 et 5 ans et sont donc scolarisés en maternelle. Cette forte demande de la part des professionnel(le)s de maternelle peut s'expliquer par le fait que les élèves concernés soient rarement diagnostiqués. Par conséquent, ils ne bénéficient qu'exceptionnellement d'un accompagnement par un (e) AESH au sein de l'école ou d'une prise en charge spécialisée à l'extérieur de l'école. Ainsi, les professionnels de l'Education Nationale se trouvent souvent démunis face à des enfants différents, pour lesquels, ils se disent peu ou pas formés.

Parmi les demandes d'intervention de l'année 2020, elles concernent 7 élèves avec diagnostic de TSA avec retard d'acquisitions, 2 élèves avec un diagnostic TSA en cours, et 1 élève avec un diagnostic de syndrome d'Asperger ; 9 élèves manifestent des troubles du comportement mais n'ont pas de diagnostic. 1 élève est porteur d'une maladie génétique rare et un autre est atteint de déficience intellectuelle.

Cette forte demande d'intervention concernant des élèves porteurs ou suspectés de TSA peut s'expliquer là encore par le



manque de formation des professionnels de l'Education Nationale sur cette problématique, par la prévalence de ce handicap mais aussi par les effets des troubles sur la vie de la classe ; en effet, les troubles de la socialisation et du comportement qu'engendre ce handicap viennent inmanquablement impacter l'inclusion de l'élève au sein de la classe et interroger les pratiques professionnelles.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

---

Une convention cadre entre l'EMAS et l'Education Nationale fixe les modalités de collaboration et d'intervention entre nos deux institutions : le demandeur sollicite l'accompagnement de l'EMAS, exprimant ses difficultés ; chaque situation est étudiée et fait l'objet d'un retour rapide à l'enseignant. La collaboration fait l'objet d'une convention qui fixe les modalités des rencontres, les objectifs et moyens mis en place. L'accompagnement dure 3 mois à raison d'une rencontre toutes les 2 semaines, possiblement reconductible en cas d'objectifs non atteints.

Les professionnelles de l'EMAS garantissent neutralité, non jugement et confidentialité des échanges en préambule à toute intervention.

En 2020, sur un total de 21 sollicitations, 4 d'entre elles ont finalement fait l'objet d'un accompagnement par d'autres équipes mobiles existantes, à savoir équipes mobiles ressources, (EMR) intervenant pour des situations dont les problèmes des enfants sont d'ordre psychologique ou psychique.

7 autres situations, pour lesquelles un accompagnement de l'EMAS venait de démarrer entre janvier et mars, ont dû être clôturées à la rentrée scolaire de septembre pour des raisons de déménagement, changement d'école, de poste...

1 situation, pour laquelle l'EMAS a pu aller au terme de son accompagnement, a fait l'objet d'une évaluation de fin d'intervention et a été clôturée en novembre.

L'ensemble des autres accompagnements étaient encore en cours à l'issue du mois de décembre 2020 et ont été poursuivis sur le début de l'année 2021.

En 2020, l'EMAS a réalisé 47 interventions auprès d'équipes enseignantes. De manière générale, nous pouvons déjà dire à ce sujet qu'il est particulièrement confortable de travailler avec des personnes qui en formulent la demande : cela garantit une adhésion au travail avec une possibilité réelle d'introspection, d'acceptation de changement de pratiques, de mobilisation de leur part.

L'équipe de professionnelles de l'EMAS était la suivante en 2020 : une cheffe de service (cheffe de service du PCPE), une éducatrice spécialisée à temps plein et une psychologue à 30%. En novembre, le départ de notre psychologue nous a conduit à mener une réflexion sur la composition de l'équipe au vu des sollicitations en cours : il nous est apparu qu'un profil de psychologue avec des compétences dans les TSA était une évidence au vu des demandes ; début décembre, une psychologue avec cette formation nous a rejointe sur un temps de travail de 20% ; pour compléter cette équipe, un profil enseignant, spécialisé ou non, nous semblerait une réelle plus-value au regard des demandes. Fin 2020, ce recrutement est en cours.

Concernant la zone géographique d'intervention, en 2020, l'EMAS est intervenue majoritairement dans les villes de la grande couronne Mulhousienne : Mulhouse et proches agglomérations.

L'EMAS est également intervenue à plusieurs reprises à Colmar et dans la Plaine du Rhin : Kunheim, Widensolen, et Fessenheim. Cette forte demande du secteur de la couronne Mulhousienne peut s'expliquer par la communication accrue dans ce secteur jusqu'en juillet 2020. A compter de cette date, l'EMAS a été pérennisée et le secteur d'intervention s'est élargi à l'ensemble du département. Ainsi, l'équipe a étendu sa communication sur l'ensemble du département, par territoire géographique en incluant les inspecteurs de circonscription, les SESSAD...

### ► Les principales actions mises en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

Nous l'avons vu, la pandémie de COVID 19 a fortement impacté l'activité de l'EMAS ; les mesures sanitaires, le climat anxigène, ont eu pour conséquence un retour parfois très aléatoire des élèves, particulièrement en classe maternelle. Du mois de mars au mois de septembre 2020, tous les accompagnements ont été mis en suspens alors qu'ils venaient à peine de démarrer pour la plupart d'entre eux.

Il est important de préciser que durant le premier confinement et jusqu'en juin, les professionnelles de l'EMAS ont participé activement à la mise en place puis au fonctionnement de la cellule d'astreinte téléphonique à destination des familles et usagers de l'APBA.

En septembre, l'EMAS a réactivé ses actions de communication en faveur des enseignants référents. Nos contacts rapprochés avec Mme l'Inspectrice de l'Education Nationale chargée de l'Adaptation scolaire et de la Scolarisation des élèves Handicapés et de son équipe (conseillères pédagogiques) ont permis de lancer des jalons sur la mission Appui Ressources : projets sur 2021 de participer à un module de formation pour les AESH et de proposer des temps de régulation, réflexion, sensibilisation aux coordonnateurs des ULIS collèges du département.

Une collaboration a vu le jour avec les EMR du département et doit reprendre dès que les conditions sanitaires le permettront.

## Les activités de l'établissement

---

Malgré le contexte, nous sommes satisfaits de la montée en charge progressive mais réelle de l'activité de l'EMAS sur l'année 2020 avec une atteinte quasi complète de son objectif fin décembre.

Quelques difficultés de fonctionnement interne, propres à de très petites équipes, sont survenues durant l'automne : arrêt maladie, départ d'un membre de l'équipe ... et nous ont amené à réfléchir à une répartition différente du travail et des missions



respectives : ces dernières sont encore en cours d'élaboration et devront être finalisées en 2021. L'équipe a démontré des capacités d'adaptation lors du deuxième confinement qui a induit des mesures d'accueil strictes au sein des écoles, en proposant aux enseignant(e)s des interventions par visio conférence.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

L'EMAS se distingue de manière significative des établissements ou services de l'APBA dans la mesure où elle s'adresse à des professionnels et non à des usagers directement. La visée est bien entendu l'accès à l'école inclusive pour le maximum d'enfants en situation de handicap par un accompagnement rapproché des enseignants ; l'objectif de permettre le changement de regard et la « dé-stigmatisation » des enfants différents nous anime au quotidien.

### ► L'autodétermination

Non concernés puisqu'accompagnement d'équipes enseignantes et non d'usagers directement.

### ► La transformation de l'offre

Là encore, nous nous positionnons sur une offre différente de celle fournie habituellement par les services ou ESMS APBA ; notre action est indirecte ; elle se base essentiellement sur la transmission de compétences, de savoir-faire, d'outils adaptables selon les situations et les profils. Il s'agit véritablement de partage, de collaboration dans l'intérêt de la personne en situation de handicap.

## Conclusion et perspectives

---

Globalement, malgré un contexte particulier, l'EMAS a su rebondir et s'adapter ; elle doit poursuivre son travail de communication de façon à être mieux identifiée dans son rôle et ses missions ; le travail avec l'Education Nationale tel qu'il s'est établi doit se poursuivre, et le travail avec les PIAL se concrétiser. La mission « Appui Ressource » doit se développer à partir des projets en préparation fin 2020. Un de nos objectifs pour 2021, serait de toucher davantage des enseignants de collèges ou lycées. Le travail avec les autres équipes mobiles (EMR) doit pouvoir reprendre lui aussi. Les premières évaluations de fin d'intervention arriveront début d'année et il conviendra de les analyser avec soin afin de vérifier l'adéquation du service rendu avec les besoins, la pertinence de nos outils et des moyens mis en place, tout en restant conforme au cahier des charges.



# RAPPORT D'ACTIVITÉ COMMUNAUTÉ 360 COVID ANNÉE 2020

Lors de la Convention Nationale du Handicap (CNH) du 11 février 2020, le gouvernement se fixe comme objectif la mise en œuvre à l'horizon 2021, d'un « projet de modernisation et d'évolution de l'accompagnement du handicap en France : le projet 360. » La crise sanitaire accélère sa mise en place en mode « gestion de crise », avec 4 priorités pour répondre aux urgences de la crise COVID pour les personnes en situation de handicap et leurs aidants. Ainsi, à partir du 08 juin 2020, se crée la Communauté 360 Covid ; rattachée au PCPE, elle est tout d'abord expérimentale jusqu'à fin décembre 2020.

## Le public accueilli

Les 4 priorités d'accompagnement pour répondre aux urgences de la crise COVID sont les suivantes :

- demandes d'accès aux soins pour personnes en situation de handicap
- solutions de répit pour les aidants
- soutien aux enfants en situation de handicap confiés à l'ASE
- personnes isolées du fait de la crise dont les besoins se sont complexifiés.

Les Communautés 360 Covid sont d'envergure départementale.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement :

Il s'agit d'une plateforme téléphonique nationale répondant à un numéro unique, le : 0 800 360 360 qui répond aux appels 5 jours sur 7 de 9h à 17h. Les appels sont redirigés vers des plateformes départementales ; les coordonnatrices de parcours recrutées sur ce projet assurent l'accueil téléphonique, évaluent et traitent les demandes concernant le soin, le droit au répit ou toute autre demande de droit commun. L'équipe qui travaille sur la Communauté 360 compose le CERCLE : Cellule d'Evaluation, de Recherche, de Conseil, de Liaison et d'Ecoute.

En fonction des appels et demandes, 3 niveaux d'accompagnement sont possibles :

- Niveau 1 : service d'accueil, d'écoute, d'évaluation et d'orientation : une solution existe ; elle est identifiée et mobilisée ; les coordonnateurs du Cercle répondent à la demande.
- Niveau 2 : agencement de solutions par un « staff territorial » : chacun possède une partie de la solution : il faut l'agencer : les coordonnateurs du Cercle font appel à des partenaires qui coordonnent une réponse à partir des ressources et expertises de chacun.
- Niveau 3 : solutions territoriales communes : il convient d'inventer de nouvelles solutions avec les acteurs locaux : le Cercle, le Staff et les acteurs territoriaux mettent en place des actions, inventent des solutions pour répondre aux besoins spécifiques.

Le déploiement de cette plateforme téléphonique fait suite à la mise en place d'une cellule d'astreinte téléphonique pendant le 1er confinement pour les usagers et familles dépendant de l'APBA et portée par l'équipe du PCPE et de l'EMAS ; en juin, lorsque le projet de Communauté 360 voit le jour, une nouvelle organisation se met en place avec des coordonnatrices de parcours volontaires et mises à disposition par différents services de l'APBA jusqu'à fin décembre ; fin 2020, l'équipe se compose d'une cheffe de service (du PCPE et de l'EMAS également), de 2 coordonnatrices de parcours pour 1,5 ETP. A partir d'octobre, une coordonnatrice de parcours de soins pour un 0,20 ETP vient compléter l'équipe et apporter ses compétences en matière de santé, d'accès aux soins...En fin d'année 2020, l'expérimentation est poursuivie pour une durée d'un an, il convient alors de revoir sur du plus long terme la composition de l'équipe qui va désormais travailler sur une année complète et de lancer des recrutements en ce sens.

### ► Les principales actions mises en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

La période de démarrage de la Communauté 360 a été mise à profit pour s'approprier la commande, les missions et la « philosophie » du projet avec ses spécificités : par exemple, des recherches sur les particularités de l'accueil téléphonique ont été entreprises et débattues entre les membres de l'équipe de façon à adopter une posture commune et adaptée en adéquation avec nos valeurs et les valeurs associatives de respect, écoute, bienveillance ...

Des rencontres entre notre direction de pôle, l'ARS, la MDPH et le Conseil Départemental ont eu lieu de manière régulière sur 2020, de façon à préciser et clarifier les missions de la Communauté 360 : elles ont donné lieu à une convention qui fixe les

principes de gouvernance et de collaboration. Je précise à ce sujet que la Communauté 360 ne se substitue en aucun cas aux missions de la MDPH.

Fin juin, une visioconférence en présence de Mme Cluzel, secrétaire d'Etat en charge des personnes handicapées, est organisée avec l'équipe de la Communauté 360 et les partenaires cités ci-dessus, notre direction et présidence associative ainsi que des bénéficiaires de la cellule d'astreinte proposée par l'APBA pendant le confinement. Elle a pour objectif de lancer le projet « 360 » dans un des territoires pilotes de la région Grand Est et d'assurer un premier retour d'expérience sur les innovations territoriales construites par les acteurs en temps de crise. Cet événement a constitué un temps fort du démarrage du projet, avec des retours positifs de ce dernier.

Des outils ont été créés, plus particulièrement pour recenser l'activité mais aussi pour créer du lien entre les personnes de permanence téléphonique de façon à répondre de manière cohérente et suivre l'évolution des situations.

L'accent a été mis sur la communication en concertation avec la MDPH, l'ARS et le Conseil Départemental : articles de presse, contact de professionnels cibles dans des secteurs géographiques plutôt défavorisés en terme de ressources ; les personnels médicaux, paramédicaux ont été contactés pour pouvoir relayer l'existence de la Communauté 360 parmi leur patientèle possiblement concernée. Un étudiant en communication a été recruté pour une durée de 2 mois en fin d'année de façon à optimiser cette communication et l'étendre plus rapidement à l'ensemble du département.

La Communauté 360 a cherché à développer ses partenariats dans le cadre du « Staff Territorial », des rencontres de présentation avec différents organismes ou associations ont eu lieu et ont abouti dans certains cas à des signatures de conventions : Equipe Relais Handicap Rare, réseau APA, Amitiés Autisme...

## Les activités de l'établissement : le profil des appelants

---

Les appels pour l'année 2020 sont au nombre de 55 entre juin et décembre. Nous observons un faible nombre d'appels entre juin et septembre : 13 appels, ce qui s'explique aisément par une méconnaissance du service tout juste créé. En revanche, un pic d'appels est observé lors de l'annonce du 2<sup>ième</sup> confinement et sa mise en application : 18 appels en octobre puis en novembre : les motifs d'appel portent généralement sur les autorisations de sorties : limites et tolérance pour les personnes en situation de handicap ou leurs proches aidants. La diminution est ensuite significative sur décembre.

Ce sont majoritairement les personnes concernées qui appellent (59%) ; viennent ensuite les aidants pour 36 % ; les professionnels faisant appel à nos services sont de l'ordre de 5 % du total des appels. Les appels concernant des adultes en situation de handicap sont très majoritaires par rapport à des appels au sujet d'enfants.

Les troubles psychologiques ou psychiques constituent la partie la plus importante du profil des appelants et la raison est assez aisée à analyser : les confinements, la crise sanitaire qui se poursuit a majoré considérablement les difficultés des personnes vulnérables sur le plan psychologique, en renforçant leurs angoisses et leur insécurité ; l'isolement est un facteur qui s'ajoute de manière significative à ces manifestations d'anxiété. Nous constatons que les motifs d'appels sont tout d'abord un besoin de soutien psychologique : les personnes ont besoin de parler à quelqu'un et la fin de l'appel se termine souvent par « merci de m'avoir écouté » sans qu'il y ait systématiquement d'autres demandes.

Les personnes avec handicap moteur arrivent juste après les personnes en difficulté psychique et 10 appels ont été comptabilisés pour ce public.

Des demandes d'informations d'ordre administratif ont été traitées : elles concernent principalement le besoin de connaître les droits et allocations possibles. La question du droit au répit s'est peu posée : là encore, nous pouvons faire l'hypothèse d'une méconnaissance du dispositif et de ses missions, ce qui nous amène à avoir des objectifs de communication pour 2021. L'accompagnement de niveau 1 a été le plus important : en effet, c'est celui qui a permis de répondre à 49 appels :

écoute, information, orientation ont été proposées sans nécessité de mettre en œuvre d'autres actions.

Pour 6 situations, le niveau 2 a été mis en œuvre par de la coordination avec des prestataires, recherche d'informations sur la concordance entre besoins de la famille et prestations proposées, et accès au droit au répit pour les quelques demandes sur ce sujet. Une visite à domicile a eu lieu en 2020 pour évaluer la situation et favoriser, grâce aux échanges, l'accès aux rendez-vous médicaux. Le niveau 3 n'a pas été à mobiliser.

En ce qui concerne la provenance géographique des appels, les secteurs de Mulhouse et d'Altkirch totalisent à eux 2 une petite trentaine d'appels.

Les enquêtes de satisfaction réalisées à la fin de chaque appel téléphonique mettent en évidence une réponse satisfaisante, pour la totalité des appels.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

### ► L'autodétermination

Les Communautés 360 participent au développement et à la prise en compte de l'autodétermination : elles visent en effet à promouvoir le pouvoir d'agir des personnes, à créer des espaces de participation aux choix de vie, en s'appuyant sur des solutions territoriales ou en créant des solutions prenant en compte l'offre ou les possibilités de ce territoire. La réponse aux attentes des personnes en situation de handicap est un axe fort de nos missions.

### ► La transformation de l'offre

La Communauté 360 Covid s'inscrit dans la transformation de l'offre par la mise en place de plateforme territoriales, permettant



un accompagnement de proximité adapté aux besoins ; la coordination de parcours est au cœur du projet. Il convient, pour les niveaux de réponse 2 et 3, d'agencer des solutions adaptées, avec les ressources de différents acteurs, voire de créer, d'inventer ensemble des solutions pour répondre aux besoins de la personne : il s'agit véritablement de repérer et désigner des structures territoriales permettant l'accompagnement des personnes isolées ou sans solution adaptée dans un contexte de crise.

## Conclusion et perspectives

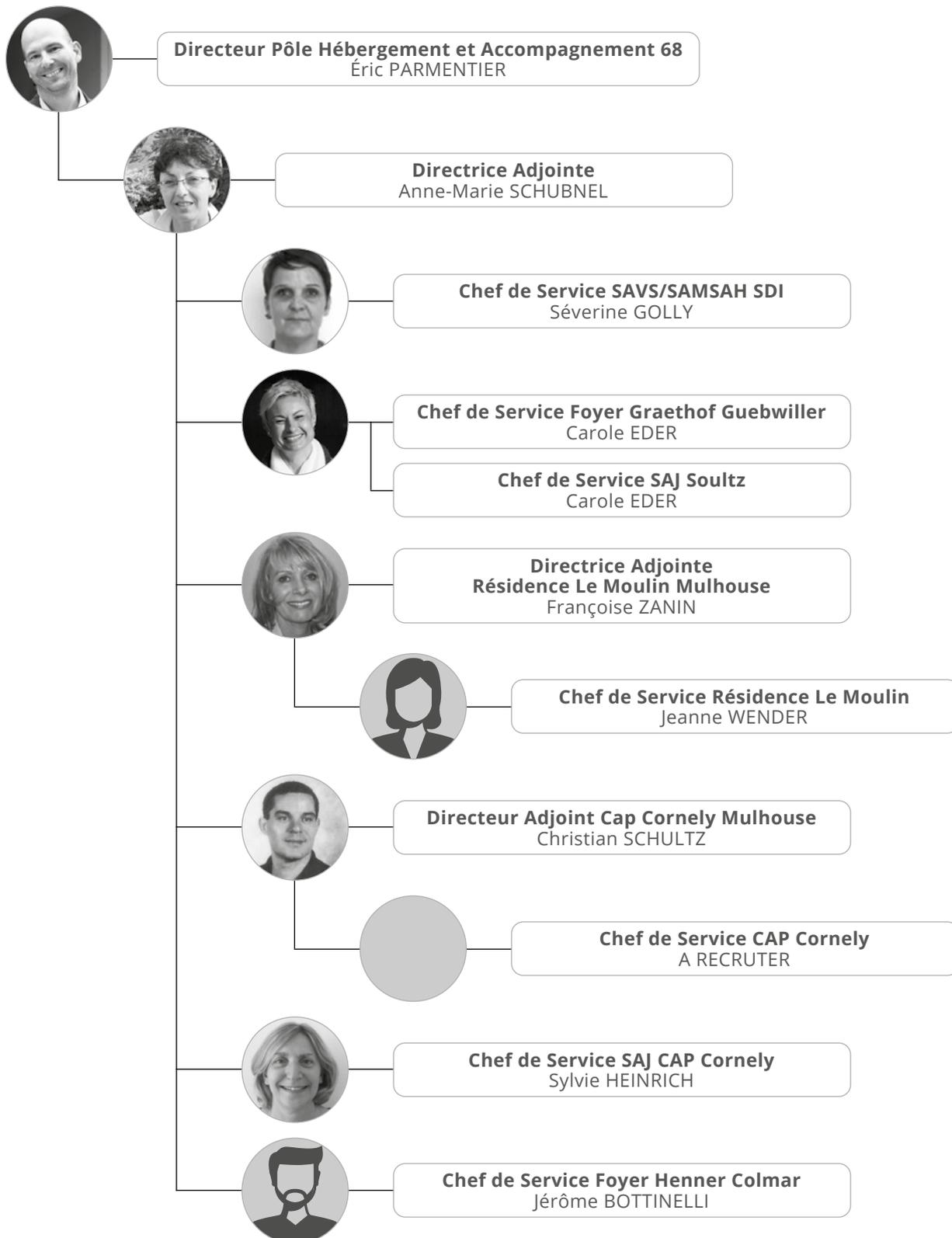
---

La Communauté 360 Covid a fonctionné de juin à décembre pour l'année 2020. Nous faisons le constat d'une montée en charge progressive des appels plus particulièrement lors du reconfinement d'octobre et des contraintes ou questions qu'il suscite alors. Nous faisons bien entendu l'hypothèse d'une poursuite de ces dernières compte tenu de l'actualité sanitaire ; il semble par conséquent important de développer au cours de cette année 2021, encore expérimentale, des possibilités d'action et de réponses adaptées aux demandes : il semble également primordial de poursuivre le déploiement de la communication sur des secteurs où elle a été insuffisante mais aussi de consolider et formaliser des partenariats de façon à répondre plus agilement sur des accompagnements de niveaux

2 et 3. Par ailleurs, un cahier des charges nous est annoncé pour février 2021 : il nous permettra d'ajuster nos pratiques, nos orientations, voire même notre stratégie de communication .

L'évolution du contexte sanitaire est bien sûr primordiale quant à ce projet et à son évolution ; toutefois, il semble important de prendre en considération les besoins de manière globale de façon à anticiper la poursuite de ce dispositif qui pourrait se rapprocher du PCPE, lorsqu'il s'agit d'accompagner des situations complexes. Un travail de collaboration pourrait s'intensifier avec nos collègues de ce dispositif.

# PÔLE HEBERGEMENT ET ACCOMPAGNEMENT 68





# PÔLE HEBERGEMENT ET ACCOMPAGNEMENT 68

Mot du Directeur - Eric PARMENTIER

---



Comment réussir à décrire l'année 2020 sans que la crise sanitaire sans précédent ne prenne toute la place. Car cette année 2020 même si elle a été déconcertante, étrange, spéciale, bouleversante, reste aussi une année pleine de courage, de solidarité, de changement et d'espoirs.

De courage, car les usagers et les équipes sur le terrain en ont fait preuve tous les jours pour affronter la Covid19 et ses conséquences sur la vie des personnes accueillies mais également nos vies personnelles.

De la solidarité, car des professionnels d'autres établissements qui étaient fermés sont tout de même venus travailler au sein de nos établissements au plus fort de la crise et ainsi permettre aux professionnels de faire face à toutes les mesures mise en place durant le confinement.

De changement, car en quelques heures, jours ou semaines il a fallu confiner les établissements, imaginer les repas en chambre, installer des visites à domicile, apprendre à communiquer autrement, apprendre à travailler différemment, etc.

Et d'espoirs, car malgré tout cela les personnes accueillies continuent à faire des projets « pour après » comme elles disent et les professionnels malgré la fatigue des jours et des contraintes continuent à penser et à travailler pour l'avenir en prenant à bras le corps des dossiers comme SeraFin PH ou encore le travail proposé par l'association sur l'autodétermination.

Mais la crise sanitaire ne doit pas nous faire oublier que des sujets importants tels que la santé, le vieillissement ou encore l'habitat inclusif restent toujours d'actualité et continuent à être travaillés au sein des différents établissements et services.

L'année 2020 a vu également plusieurs changements au sein des cadres du pôle avec des évolutions de postes et l'arrivée de nouveaux professionnels dans notre organisation.

Un travail de réflexion global est également entrepris avec l'ensemble de ces cadres pour les accompagner au mieux dans la transformation de leur établissement dans les années à venir.

Plus encore que de décrire 2020, il apparaît compliqué d'imaginer l'année 2021. Et pourtant de grands thèmes comme l'autodétermination, le logement et l'accompagnement du parcours sont en réflexion à tous les niveaux du pôle et ils guideront le travail des professionnels dans les années à venir.

Je souhaite conclure cette modeste introduction en vous invitant à prendre connaissance des rapports d'activité des établissements que les cadres ont mis du cœur à rédiger leur document pour refléter au mieux l'année écoulée.

J'adresse aussi par ces lignes mes plus sincères remerciements et félicitations à l'ensemble des professionnels et à mes collègues cadres pour le travail accomplis au quotidien. L'année 2020 fut exceptionnelle sous tous ses aspects mais le professionnalisme de l'ensemble des salariés du pôle le fut d'autant plus.

Merci à toutes et tous.

**Eric PARMENTIER**  
**Directeur du Pôle Hébergement et Accompagnement 68**

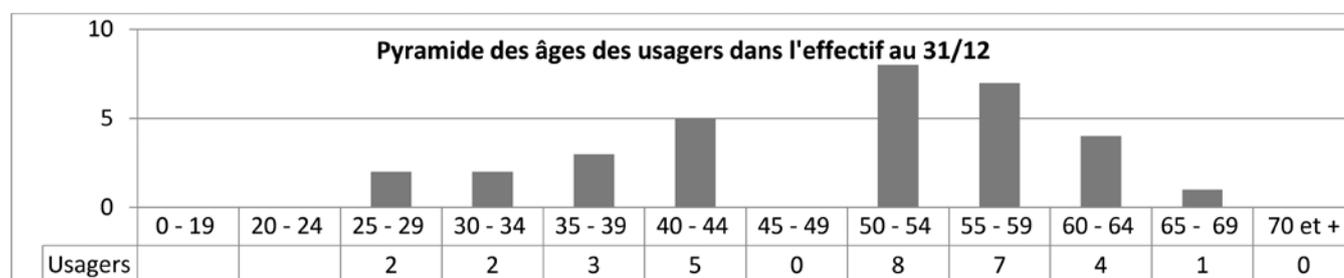


# RAPPORT D'ACTIVITÉ RÉSIDENCE HENNER ANNÉE 2020

L'année 2020 aura été marquée principalement par l'épidémie de la Covid 19. Les effets de la crise sanitaire se sont faits lourdement sentir sur les activités de la Résidence. Cependant, les professionnels ont été en mesure de revoir l'organisation et l'accompagnement afin de répondre au mieux, aux besoins des résidents travailleurs et retraités. Les équipes ont dû s'adapter et imaginer de nouveaux modes de communication tout en préservant un accompagnement bienveillant et de qualité.

## Le public accueilli

### ► La pyramide des âges du public accueilli



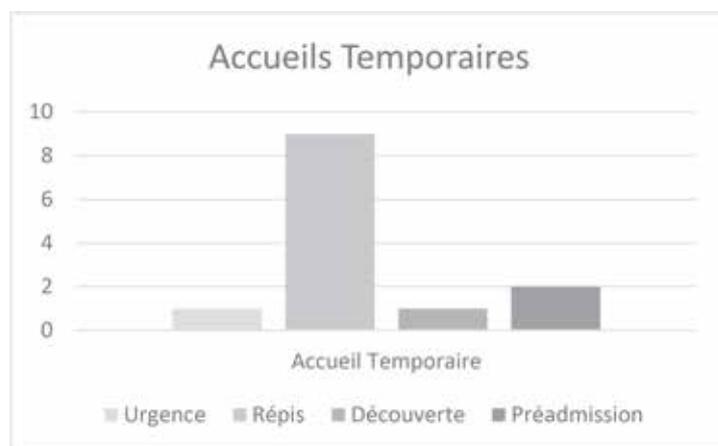
On constate que la population accueillie à la Résidence est composée de 37% de résidents âgés de moins de 45 ans pour 62% de personnes accueillies âgées de plus de 50 ans.

Cette évolution implique une organisation du travail qui a dû et doit encore anticiper les besoins d'accompagnements en journée à la Résidence, du fait du vieillissement du public. En effet, 25% de la population est dans la tranche des 50/54 ans, en l'occurrence ces personnes vont pouvoir faire valoir leurs droits à la retraite dans un délai très court. Ce qui va donc impliquer une forte augmentation des non travailleurs, et en conséquence l'adaptation de l'accompagnement au profil du public accueilli.

- **Accueil permanents :**

- 29 personnes sont accueillies à la Résidence HENNER, et 2 personnes sont logées dans un appartement externalisé.

- **Accueil temporaire :**



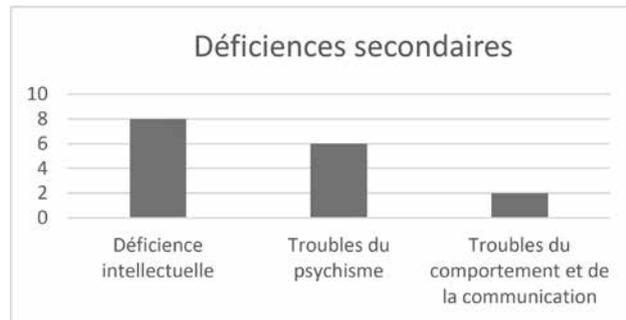
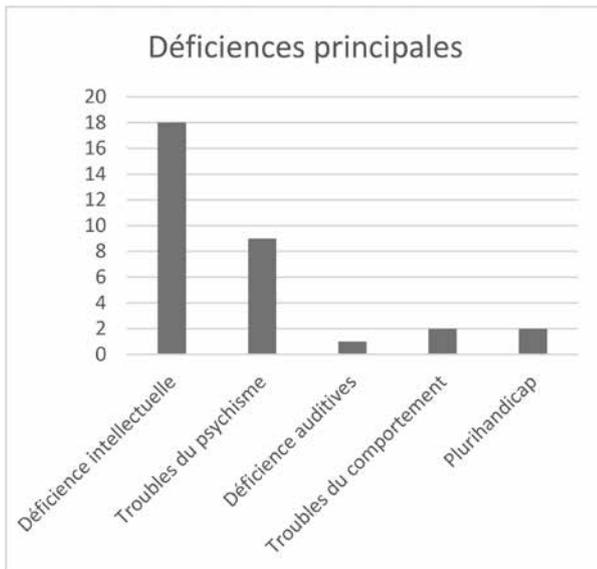
En 2020, la plupart des séjours ont dû être suspendus afin d'assurer la sécurité des personnes. De plus, les deux personnes vivant en appartements rattachés ont été rapatriées à la Résidence et logées dans les chambres d'accueil temporaire. Une personne vit toujours là. 438 journées d'accueil temporaire étaient réalisées en 2019. 404 journées ont été réalisées en 2020, parmi elles : 1 seule personne totalisant 335 journées dans le cadre d'un accueil d'urgence qui s'est prolongé dans l'attente d'une chambre disponible. Sur les 69 journées restantes on compte à peine 44 jours de répit et 25 jours de stage de découverte.

En conséquence du vieillissement de la population, il a été constaté une baisse des manifestations de troubles du comportement mais d'avantage de risque de décompensation. Du fait de l'avancée en âge associée aux troubles psychiatriques, on observe également une perte impor-

tante de l'autonomie et une augmentation importante de la dépendance. La Crise sanitaire a impacté l'ensemble des personnes à travers le confinement obligatoire en chambre durant 6 semaines. Nous constatons une baisse drastique de la stimulation au quotidien, avec pour conséquence une perte des habiletés sociales, des démarches individuelles, revenant ainsi à un fonctionnement en intramuros.



► **Le nombre de personnes accompagnées par type de déficience**



- 60% de la population présente une déficience intellectuelle
- 2/3 présente une déficience intellectuelle secondaire
- 30% de la population présente une pathologie psychique

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

**- Agrément / Autorisation et Analyse des flux**

La Résidence HENNER dispose d'un agrément de 35 places réparties comme suit : (4 places en appartement diffus, 2 chambres réservées pour des accueils temporaires ou urgents).

Durant l'année 2020 une seule sortie de l'établissement a eu lieu, suivie d'une admission permanente,

Du fait des contraintes liées aux mesures de préventions demandées par les ARS et l'association plusieurs projets d'orientations ont été suspendus. Le taux d'occupation est resté stable pour les mêmes raisons

**L'ANNÉE 2020 A ÉTÉ MARQUÉ PAR LES CHANGEMENTS.**

**- Liés à la crise sanitaire**

Durant le premier confinement, 8 résidents sont restés dans leur famille, des contacts téléphoniques réguliers ont été assurés ainsi que des VAD

De nouvelles formes de communication ont été imaginées afin de soutenir les résidents et faire face à leurs angoisses (consultation psychologue par Skype, L'Henner Quotidien, le journal qui fait du bien)

**- Liés aux mouvements de personnel :**

En janvier 2020, Madame Daria GOITO est recrutée en qualité d'AMP. En juillet, Monsieur Jean-Luc DREYER ; éducateur spécialisé quitte la Résidence HENNER. Au mois d'octobre, l'effectif de l'équipe éducative est complété par le recrutement de Madame USSON Séverine (AMP). Le recrutement d'une AES/AS s'est inscrit dans une réflexion menée sur des réponses à apporter face aux besoins croissants d'accompagnements aux soins des personnes accueillies, du fait notamment de leur vieillissement et de leur maintien dans l'établissement lorsqu'ils font valoir leur droit à la retraite ou qu'ils cessent de travailler pour des raisons de santé.

Au mois de janvier, Madame SWERZINSKY est recrutée sur le poste de lingère. Au mois de novembre, les effectifs de l'équipe des services généraux ont été complétés par le recrutement de Madame NOGELOU Jenny (ASI).

En mars, départ de la secrétaire Mme Marinette SCHMUK. Le secrétariat sera assuré en mode dégradé par différentes secrétaires jusqu'au recrutement de Mme ZIBOLT Céline au mois de juin

En aout 2020, après le départ de Mme MOLINA vers de nouvelles fonctions, le poste de Chef de Service a été pourvu avec l'arrivée de Monsieur Jérôme BOTTINELLI.

► **Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale**

Les actions de formations proposées par l'OPCO SANTE ont été bien souvent perturbées par les restrictions concernant les rassemblements, de nombreuses dates ont été reportées et déplacées.

L'action de formation sous la forme de groupe d'analyse de la pratique a également été impactée, par l'application des consignes de préventions liées à la pandémie.

Des travaux ont été réalisés afin de multiplier les zones d'alertes par signaux lumineux dans la Résidence, améliorant ainsi la sécurité des personnes vivant ou travaillant dans l'établissement.

Afin d'éviter les hospitalisations non préparées, la Résidence HENNER a adhéré au Projet « ASTRIDE » en collaboration avec le CDRS aux cotés de 9 établissements accueillants des personnes âgées et des personnes handicapées, soit 786 lits.



## Les activités de l'établissement

---

Diverses activités ont été proposées par l'équipe éducative de la Résidence comme les Ateliers cuisines, Le Journal interne (infos du quotidien de la résidence durant le confinement) appelé « L'Henner Quotidien, le journal qui fait du bien ». Des Activités soins bien-être sont organisées régulièrement, en particulier les WE et à la demande des résidents, tout comme une Activité chorale également organisée à la demande durant les week ends et qui connaît un vrai succès.

D'autres activités ont été organisées avec le concours de partenaires associatifs, comme le sport adapté proposé par l'association : « Siel Bleu ». Environ 8 à 10 participants profitent régulièrement de ces séances de maintien et de développement de l'endurance et de la motricité. Un petit groupe de Résident a eu l'opportunité de s'initier à une activité d'équithérapie en lien avec le centre équestre de Colmar. D'autres partagent des moments plus calmes autour de jeux de société proposés et animés par l'équipe de la Ludothèque de Horbourg Wihr.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

### ► L'autodétermination

Un travail de formation de la question de l'autodétermination avait été engagé peu avant le début de la crise sanitaire. Les restrictions de libertés (de circulation, déplacements) imposées par les autorités sanitaires et gouvernementales ont produits des effets à l'opposé des valeurs recherchées par l'autodétermination.

L'affirmation de choix personnels ayant été particulièrement restreinte, l'autonomie pour certains résidents s'est particulièrement réduite.

### ► La transformation de l'offre

En 2020, un projet d'Habitat Inclusif a vu le jour sur Colmar. Inspiré de l'accompagnement des personnes accueillies dans les appartements rattachés, il a été enrichi par l'expérience issue de l'accompagnement des résidents dont le projet d'habitat externalisé avait abouti.

## Conclusion et perspectives

---

Durant l'année 2020, la résidence HENNER a à nouveau pu démontrer sa capacité à imaginer et développer en lien avec les partenaires du secteur, de nouvelles réponses aux besoins émergents des personnes que nous accompagnons, notamment avec l'aboutissement d'une étape importante dans la réalisation du Projet d'habitat inclusif avec la fin des travaux du bâtiment de la Résidence Home Gerrer et l'emménagement des premiers locataires.

Des groupes de travail vont mener des réflexions sur les changements nécessaires à mettre en œuvre afin de répondre au mieux aux besoins émergents du fait notamment du vieillissement et de l'augmentation significative du nombre de personnes retraitées ou ayant arrêtées de travailler, ainsi que des besoins accrus de suivis des parcours de soins.

Un autre axe stratégique sera la poursuite des actions liées à l'autodétermination ainsi que le redéploiement de la VARS au niveau de la Résidence.

Enfin, la Résidence s'engagera dans son évaluation interne au courant de l'année 2021.

Jérôme Bottinelli, chef de service



# RAPPORT D'ACTIVITÉ FOYER GRAETHOF ANNÉE 2020

L'année 2020 au foyer du Graethof a été marqué par des situations importantes et marquantes mais pas que...

Elle a commencé par la connaissance du tribunal de Colmar et s'en est suivi de la COVID 19.

Le beau temps et le renfort de l'équipe du SAJ de Soultz aura contribué à traverser le confinement sans trop de tumultes chez les habitants du foyer, ravis d'avoir connu le room service !

L'annulation des vacances d'été a permis aux professionnels et aux habitants de partager de nombreuses sorties et de partager du temps en dehors du quotidien.

Le foyer n'a donc pas fermé ses portes pour la première année !

Une fin d'année un peu plus morose avec l'annulation des séjours d'hiver et des festivités de Noël/Nouvel An. Le traiteur a ravi les papilles mais la fête a manqué, car les « Graethofiens » aiment danser !

Bravo pour l'adaptation des personnes et des professionnels sur cette année si particulière.

## Le public accueilli

Le Graethof a accompagné 26 personnes en 2020.

Les habitants vieillissent : 15 personnes se situent entre 45 et 64 ans et 11 personnes entre 19 et 44 ans.

3 personnes entre 55 et 59 ans travaillent mais sont en projet de diminuer leur temps sur l'année à venir.

5 personnes ne travaillent plus du tout, 3 sont à temps partiel (entre l'ESAT, le foyer et le SAJ).

Le flux des entrées et sorties : 2 personnes âgées de plus de 50 ans en situation de trisomie 21 ont déménagé vers un FAS plus adapté à leurs besoins notamment en termes de vieillissement précoce. 3 personnes ont emménagé (2 jeunes filles et un homme de plus de 50 ans).

L'une des jeunes filles n'est pas en situation de travail, elle a cependant la motivation et les compétences pour y accéder. En attendant de mettre en place son projet travail, elle est accueillie à temps plein au SAJ.

En termes de déficience, il s'agit essentiellement de déficiences intellectuelles pour 18 personnes, 4 déficiences psychiques et 4 personnes en situation d'autisme. L'accompagnement des personnes en situation de handicap psychiques questionne l'équipe par rapport à leur paranoïa, entendeur de voix et l'aggravation du mal être avec l'âge.

L'implantation du foyer au cœur de la ville leur permet de garantir une autonomie notamment dans les RDV médicaux, l'accès aux commerces, cinéma...Le Graethof est ouvert de 6h à 23h. Des prestataires extérieurs interviennent auprès des habitants dans l'accompagnement à l'hygiène et à l'entretien de leur lieu de vie.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

Le foyer dispose d'un agrément de 35 places réparties :

- 23 dans le bâtiment principal du foyer dont 1 place d'accueil d'urgence, 20 personnes y vivent en 2020
- 12 dans une résidence au centre-ville « La résidence du canal », 6 personnes y vivent en 2020.

Le foyer Graethof n'est pas complet, il reste 2 places dans le bâtiment principal et 6 appartements de libre. La demande d'accueils temporaire est de 10 personnes malgré la situation Covid qui a bloquée les accueils les trois quarts de l'année. Soit une file active de 34 personnes.

Les salariés sont au nombre de 15 avec une grande majorité de femmes (13). La moyenne d'âge est de 45/50 ans avec une culture de l'histoire de l'établissement bien ancrée. 4 personnes ont plus de 15 ans d'ancienneté et les autres suivent de près entre 6 et 10 ans. Une équipe très stable. Une personne a quitté le foyer après plus de 10 ans de fidélité.

### ► Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

Avec un début d'année éprouvant, l'équipe n'a pas eu le temps de se mettre en mode projet sur l'accompagnement des personnes en journée qui ne travaillent plus et /ou à temps partiel car rattrapé par la COVID 19 qui a nécessité de s'organiser différemment :

- Suppression des activités externes après le travail
- Réorganisation de la prise du diner en salle à manger
- Mise en place du télétravail et développement des réunions en visio conférence
- Toute l'organisation plus spécifique en période de confinement strict avec mise en place de plusieurs protocoles qui déclinent l'organisation en termes d'utilisation des douches (planning), mise en place d'un room service, planning de sorties dans le jardin, etc.
- Visite des familles 1h en extérieur

L'aile de l'annexe était réservée pour les cas COVID au cas où, elle n'a heureusement pas servi.

Les ASI sont passées à temps plein pendant un peu plus de 2 mois en renfort à l'équipe.

2 salariés du SAJ ont également aidé en période de confinement.

A la rentrée de septembre les GAP ont pu reprendre au nombre de 5 personnes en présentielles et le reste en visio conférence.

Toute l'équipe a pu au mois de septembre bénéficier de 4 jours de formation sur l'hypnose.

Seul et unique rassemblement qui a fait beaucoup du bien à l'équipe en perte de cohésion et de communication par rapport aux pertes de repères en lien aux nouvelles directives COVID.

1 autre a fait une formation en médiation animale, 1 veilleuse a poursuivi sa formation de surveillante de nuit et la cheffe de service son CAFERUIS.

L'annulation des fêtes de fin d'année n'a pas aidé à redonner de l'énergie positive pour le début d'année 2021.

La difficulté demeure dans la communication et dans les informations à transmettre via les mails.

## Les activités de l'établissement

---

### ► Les activités d'accompagnement

Après un accompagnement judiciaire, un accompagnement au contexte sanitaire dans l'apprentissage du port du masque, des gestes barrières et à se contraindre aux respects des consignes nationales de confinement du couvre-feu, tout en veillant à la bonne santé mentale des personnes et à leur bien-être.

La période estivale a fait du bien pour partager autre chose que des protocoles et procédure COVID. Une forte mobilisation des bénévoles pour leur proposer un été plein de surprises !

Même si la mythique fête de la musique n'a pas pu avoir lieu.

Un résident a fait l'acquisition d'une voiturette, un autre a invité sa tutrice au restaurant pour son anniversaire, d'autres ont découvert WhatsApp, un autre a déménagé du canal au foyer, une autre a arrêté de travailler.

Le départ à la retraite de l'ASI a pu se fêter.

Les réunions des résidents se sont tenues pour la plupart dans la cour de mars à octobre. Depuis l'hiver en plusieurs groupe dont 1 au Canal pour garantir l'information.

Un cochon d'inde et 2 lapins ont rejoint le Graethof.

Les activités habituelles avec les partenaires extérieurs manquent aux personnes, surtout le bowling et l'équitation. Le théâtre au nombre de 5 personnes pourra reprendre en 2021 dans le respect des gestes barrières.

### ► Les activités de soins et santé

Les personnes restent autonomes dans leur RDV de santé de proximité malgré le contexte actuel.

L'intervention du planning familial a dû être annulé.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

### ► L'autodétermination

Présente au foyer, elle fait partie intégrante de l'accompagnement des personnes. Une équipe qui met en avant leur autodétermination et les invite à s'autodéterminer pour tous ce qui les concerne au quotidien et lors de l'élaboration du projet personnalisé.

### ► La transformation de l'offre

Il s'agit de repenser l'organisation du foyer pour permettre la prise en compte de l'accompagnement des personnes présentes en journée. Effectivement depuis 2019 le foyer du Graethof maintient sur leur lieu d'habitation toutes les personnes qui changent de statut jusqu'à ce que leur santé ne nous permette plus de répondre en toute bienveillance à leur besoin. Il s'agira de se projeter sur des activités à la journée pour leur garantir le maintien de leur acquis autant cognitif que physique. Un service hebdomadaire va leur être consacré.

Le projet de la Résidence du Canal reste à se mettre en action également. Aucune réflexion n'a pu s'engager en 2020 suite à la pandémie.

## Conclusion et perspectives

---

Le foyer doit se mettre en 2021 en mode projet, retrouver une dynamique d'équipe pour toujours répondre au plus près des besoins des personnes accueillies en statut de travailleuses et de non travailleuses.

L'équipe souffre d'un manque de cohésion et de communication, créée durant le confinement. Il faudra commencer par le rétablir à l'aide du GAP.

Avancer dans la réorganisation du FATH en réunion d'équipe

Repenser la résidence du Canal en collaboration avec la Direction du PHA.

**Carole EDER - Cheffe de service du Foyer Graethof**



# RAPPORT D'ACTIVITÉ RESIDENCE «CAP CORNELY» ANNÉE 2020

2020, année singulière que l'histoire retiendra sans doute comme étant une année particulièrement difficile, marquée principalement par l'épidémie de la COVID 19. Les effets de la crise ont eu un impact important sur les activités de la résidence, mais tant les professionnels que les résidents ont su s'adapter et maintenir un accompagnement bienveillant et de qualité.

Cette vague aura emporté avec elle Fatima, qui pourtant ne demandait qu'à continuer à partager et vivre les moments conviviaux que peut offrir Cap Cornely.

Mais cette crise a également montré l'élan de solidarité au sein de l'APBA, avec le soutien des professionnels des autres pôles. Ainsi ces temps de partage ont apporté à chacun une meilleure connaissance de l'autre et aux professionnels, une sensibilisation à d'autres approches dans l'accompagnement.

Ces temps d'acculturation mutuels ont été profitables à chacun et ont permis d'exprimer une valeur chère à nos structures, la solidarité dans le vivre-ensemble.

## Le public accueilli

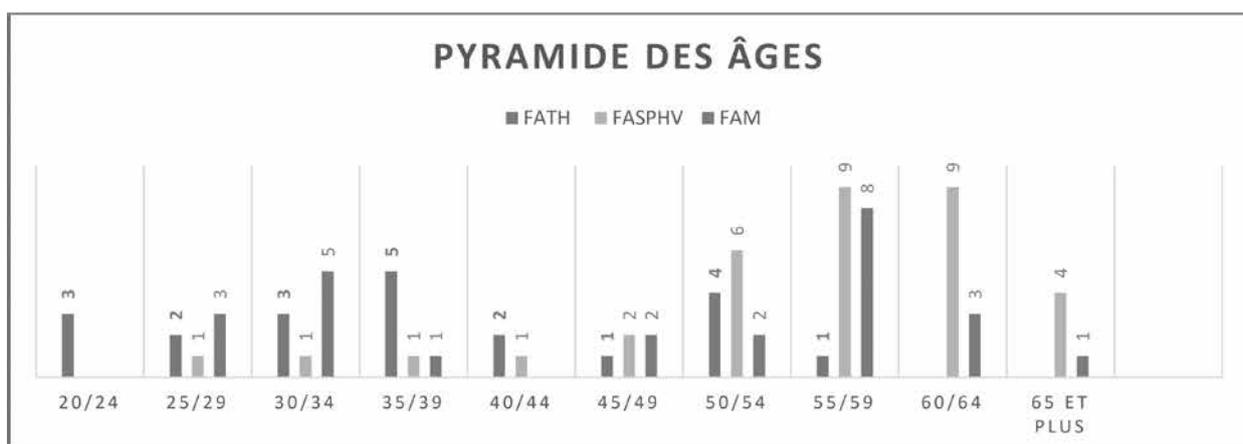
Cap Cornely a accompagné en 2020 82 personnes en moyenne, pour 98 places agréées réparties comme suit :

- a – Nombre de personnes accompagnées au 31/12
- b – Nombre de sorties en 2020
- c – Nombre de personnes en accueil temporaire
- d – File active (a + b + c)

FATH	FASPHV	FAM
21	34	26
1	1	2
5	2	6
27	37	34

En 2020, une seule admission a été réalisée, et cela au niveau du FAM, et 4 personnes ont quitté la Résidence Cap Cornely. Malgré la crise sanitaire, les accueils temporaires se sont poursuivis permettant ainsi le droit au répit et des accueils d'urgence.

La moyenne d'âge se situe pour le FASPHV à 55 ans, le FAM à 48 ans, le FATH à 37 ans. La pyramide des âges nous montre une population plutôt vieillissante ; sur 82 personnes accueillies, 47 ont plus de 50 ans dont 17 de plus de 60 ans.



Quelques situations restent complexes à gérer du fait de la multiplicité des pathologies et autres troubles du comportement importants. Ces situations mobilisent beaucoup les professionnels et les moyens mis en œuvre pour répondre de façon adaptée aux problématiques rencontrées.



## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

La population accueillie est majoritairement âgée de plus de 45 ans.

Ceci implique d'adapter l'ensemble de l'accompagnement aux différents profils générationnels, en restant vigilant à ne négliger, au détriment d'une autre catégorie d'âge, jeunes ou plus vieux.

A cela s'ajoute les profils spécifiques à chaque personne accueillie en lien avec un type d'agrément mais également à des rythmes de vie, travailleurs et non travailleurs.

La création de différentes unités a permis de rechercher un meilleur équilibre au regard de ces profils pluriels et des besoins spécifiques de chacun.

Les activités doivent donc être pensées en fonction des rythmes, des aptitudes de chacun, des envies, des capacités de socialisation, de manière transverse ou plus confidentielle par unité. Cap Cornely, comme tous les grands établissements, doit relever un défi au quotidien pour favoriser le vivre ensemble, la cohabitation, la solidarité en restant vigilant et en réflexion permanente autour de l'organisation d'activités favorisant l'exercice d'une citoyenneté adapté à chacun, en interne et à l'externe.

### ► Les principales actions mises en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

2020 a vu la continuité de la nouvelle organisation mise en place en 2019, notamment avec la mise en place des unités et de nouvelles fonctions, celles de coordinateur d'unité de vie.

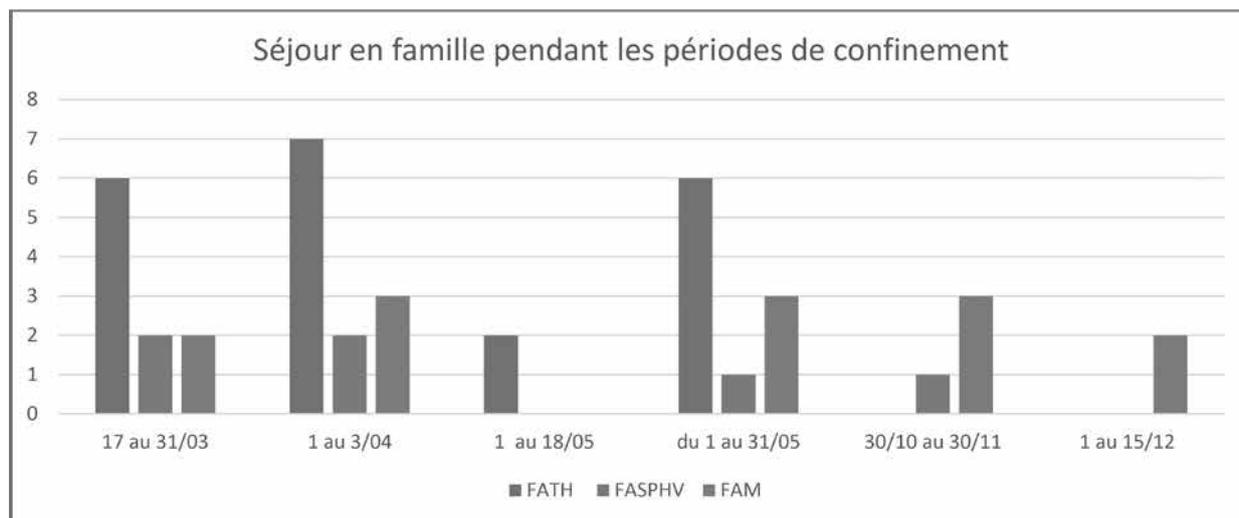
Elle a aussi permis une implication et une appropriation de ces unités par la mise en place d'activités propre à chacune d'elles, par de la décoration, l'aménagement ...

La réorganisation a cependant été freinée par une année de confinement pour la France et pour la résidence. Cela a été une première pour les résidents confinés, isolés en chambre pendant plusieurs semaines.

Concernant les professionnels, des mouvements importants dans l'organisation de la gouvernance de l'établissement ont eu lieu par le départ en retraite du chef de service logistique et la nomination d'un directeur adjoint, laissant un poste de chef de service longtemps à pourvoir.

Bien que la crise sanitaire de la COVID-19 ait eu un impact sur chacun, résidents comme professionnels, elle a permis de mettre en exergue la capacité d'adaptation de chacun à une situation inédite.

Elle a également changé le fonctionnement des familles qui pour certaines ont choisi d'accueillir leurs enfants chez elles, pendant les périodes de confinement.



## Les activités d'accompagnement

### ► Les activités d'accompagnement

La crise sanitaire a eu des conséquences très concrètes sur nos accompagnements et notamment sur les activités, que ce soit pour les accompagnements éducatifs ou à la vie sociale.

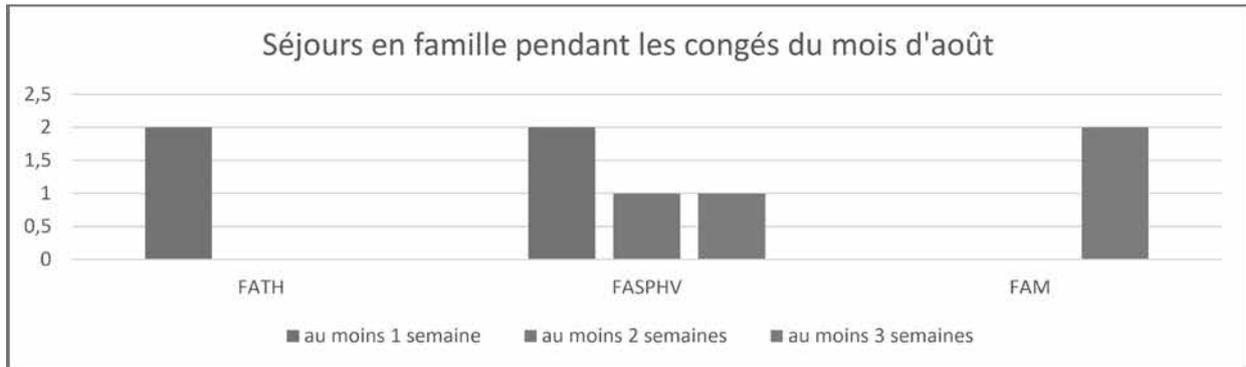
Un mot résonne particulièrement « distanciation ». Malgré cela, et afin de résorber cette distance imposée pour la santé de chacun, nous avons cherché ensemble à privilégier des instants de Vivre-ensemble dans une forme nouvelle. Celle que professionnels et habitants ont su réinventer.

Des projets de transfert ont dû être annulés. Les résidents, habitués à partir en vacances avec des organismes de vacances, ou ayant eu pour projet de participer à ces transferts prévus en interne, en ont été privés. Toutefois, l'ensemble des unités ont pu proposer diverses sorties, promenades, restaurant quand cela était possible afin d'offrir à chacun des temps de loisirs adaptés à ses envies.

Cette crise, si elle a eu un impact sur l'ensemble des personnes, usagers et professionnels, a permis de montrer la capacité d'adaptation de chacun, et de proposer collectivement et durant les 4 semaines d'été, de nombreuses activités telles que soirées festives, tombola, concert...



Pour d'autres, ce sont des congés en famille qui leur ont offert l'indispensable coupure d'été.



### ► Les activités de soins et santé

En septembre 2020, une fonction de coordinateur santé a permis de mieux coordonner les besoins d'accompagnement en soins des résidents auprès des professionnels de santé. Cet accompagnement spécifique, développé au FASPHV, a permis d'améliorer l'ensemble des partenariats.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

### ► L'autodétermination

Cet axe stratégique est au cœur des préoccupations. Il questionne la notion d'adulte, la place de la personne dans une institution, un établissement, et nécessairement la question de l'accompagnement. Comment celui-ci peut-il être facilitateur et permettre à la personne d'être actrice de son projet, de favoriser l'expression d'un libre choix, l'exercice de sa citoyenneté ?

L'année 2020 aura à ce titre été une année particulière avec l'arrivée de la COVID-19 et les contraintes sanitaires qui se sont imposées à tous.

Pour les résidents en particulier, un confinement en chambre a été exigé pendant plusieurs semaines réduisant par là même leur liberté d'aller et venir. Malgré cela, chacun a montré une impressionnante capacité d'adaptation qui aurait, en d'autres temps, difficilement pu être imaginée.

L'acceptation de cette privation de liberté, si facilement consentie, questionne toutefois sur l'impact qu'elle a pu et aura dans l'avenir sur leur capacité à « oser » exprimer son autodétermination face aux injonctions institutionnelles.

### ► La transformation de l'offre

L'évolution des attentes des usagers montre que l'offre de service telle qu'elle se traduit aujourd'hui, sans être obsolète, montre de véritables limites et encourage à plus d'innovation pour élargir la palette de prestations.

Il s'agit de se questionner sur de nouvelles formes d'organisation, la transformation des modes d'accompagnements en termes d'habitats notamment. 2021 devra être l'année où cette prise de conscience verra les premiers changements en œuvre.

SERAFIN PH va contribuer à repenser une vision d'un accompagnement global vers une réponse ciblée afin de répondre à des besoins plus précis et cela dans une dynamique de parcours.

## Conclusion et perspectives

2021 permettra de mesurer pleinement le fonctionnement :

- Clôturer et établir le bilan du travail dans la continuité du projet « réinventer Cap Cornely ».
- Finaliser l'évaluation interne.
- Lancer de nouvelles formes d'accompagnements en lien avec la question de l'habitat et/ou la préparation à une vie en milieu ordinaire.
- Mener une réflexion en profondeur sur le soin en général et notamment au FAM.

L'Equipe de Direction  
Résidence Cap Cornely



# RAPPORT D'ACTIVITÉ RESIDENCE LE MOULIN ANNÉE 2020

La crise sanitaire a fortement pesé sur les activités de la Résidence. Le Moulin a dû s'adapter, aménager de nouveaux espaces individuels et collectifs, intégrer de nouveaux process d'organisation, de communication, tout en préservant un accompagnement bienveillant et de qualité. Les relations se sont codifiées du fait du port des masques et des gestes barrières, les protocoles ont structuré la vie quotidienne pour préserver la santé et la sécurité. Néanmoins, durant cette période, la résidence a su faire évoluer ses pratiques et son organisation pour donner des réponses appropriées aux besoins des résidents et amorcer les actions autour du vieillissement.

L'année 2020 fut aussi celle de l'incroyable solidarité au sein de l'APBA avec la venue au Moulin, durant le premier confinement, de nombreux salariés bénévoles qui ont également fait évoluer nos pratiques.

## Le public accueilli

---

Dans ses modalités d'accueil, le Moulin accompagne actuellement 16 résidents en FATH et 4 accueils temporaire, 58 résidents en FASPHV et 17 résidents dans les appartements autonomes (dont 5 travailleurs).

La population de la résidence est majoritairement vieillissante, 70 % des résidents se situent entre 50 et 70 ans toutes prises en charge confondues. 10 % des résidents ont plus de 70 ans. A noter que pour le FATH 60 % de la population se situent entre 50 et 60 ans, dont la moitié partirait à la retraite dans les trois prochaines années. A souligner également que plus de la moitié des travailleurs sont à temps partiel. Cette évolution reste constante depuis les trois dernières années, le flux des entrées et sorties ayant permis en 2020 de stabiliser le processus.

En termes de déficience, il s'agit essentiellement de déficiences intellectuelles, auxquelles se rajoutent des déficiences psychiques. Nous avons constaté une accélération des pathologies liées au vieillissement avec l'apparition de toute une gamme de problèmes physiologiques complexes. La Résidence étant non médicalisée, trois réorientations ont dû se faire vers un EHPAD ou au CDRS. Le Moulin favorise toutefois le maintien dans l'Etablissement, ce qui a nécessité une modification des méthodes et moyens de prise en charge, associée à une évolution du rythme et du cadre de vie au sein duquel la perte d'autonomie pourrait être compensée.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

---

La Résidence dispose d'un agrément de 28 places en FATH et de 56 places en FASPHV. Se rajoutent 17 places dans les appartements autonomes.

On constate que les flux entrées/sorties sont minimes et se compensent : FASPH 4 entrées pour 3 sorties et FATH 2 entrées pour 1 sortie. Un glissement s'opère régulièrement du FATH vers le FASPHV, du fait des départs à la retraite. Le taux d'occupation a été de 98 % pour le FASPHV et de 60 % pour le FATH, la Résidence n'étant pas attractive pour les jeunes travailleurs. La demande d'accueils d'urgence a augmenté durant le premier confinement pour des usagers de plus de 50 ans avec des problématiques, familiale et de santé, importantes. Cependant du fait de la Covid, le taux d'occupation des chambres d'accueil temporaire n'a été que de 40 % en 2020. Un autre facteur limitatif fut la recrudescence des punaises de lit.

Les salariés sont au nombre de 54 avec une grande majorité de femmes. Si l'âge moyen en 2019 était de 35 ans, il se situe à fin 2020 vers 45 ans. C'est un choix de recrutement qui a été décidé pour apporter une stabilité et une maturité aux équipes. Cette stabilité demeure encore fragile au niveau de l'équipe des ASI et des veilleurs. Il est à souligner que dans l'équipe des animateurs, 5 animateurs sur 6 travaillent à temps partiel.

### ► Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

Au niveau de la Direction, Madame Françoise ZANIN devient Directrice-Adjointe du Moulin en janvier 2020 et en juin Madame Jeanne WENDER prend le poste de Cheffe de service.

Mise en place dans la même période de la coordination santé puis vieillissement, qui favorise une meilleure prise en charge des résidents avec un ciblage précis des besoins. C'est un élément majeur dans notre organisation.

Réorganisation de la planification avec une répartition des tâches en fonction des métiers et des compétences entre les AMP et les éducateurs ; elle montre très vite son efficacité au niveau des toilettes et hygiènes mais nécessite une réflexion quant à l'accompagnement des résidents dans les actes de la vie quotidienne et les projets de vie. Des travaux initiés en 2020 se poursuivront en 2021.

La Covid a accéléré d'autres besoins d'organisation :

- Organisation des étages par thématiques : Rez-de-chaussée : accueil et administratif ; 1er étage : animation et



- co-location ; 2ème étage : soin, santé et bien-être ; 3ème étage : espaces professionnels de travail.
- Mise en place de binômes ASI par étage pour le ménage.
- Réorganisation du self : identification des tables et mise en place de plusieurs services
- Mise en place du télétravail et développement des réunions en visio-conférence

Des formations pour les professionnels ont pu avoir lieu : GAP pour les ASI, pour l'équipe des coordinateurs, avec le planning familial.

La problématique était et demeure dans les échanges et la communication du fait de la difficulté à se réunir en équipe.

## Les activités de l'établissement

---

### ► Les activités d'accompagnement

En 2020, les activités ont dû s'adapter au contexte sanitaire avec des accompagnements plus individualisés et ciblés. Emergence de nouveaux besoins (informatique par exemple) avec comme priorité la santé et le bien-être mais aussi l'aménagement des espaces personnels. Les animateurs ont diversifié leurs propositions d'activités pour répondre au plus grand nombre et apporter une réponse aux besoins individuels. Des propositions de sorties ont pu toutefois se pratiquer en petits groupes.

Au niveau de l'accompagnement dans les activités de la vie sociale et relationnelle, les confinements, les protocoles et le port du masque, ont modifié les rapports sociaux en interne entre les résidents et professionnels, mais aussi en externe avec les familles, amis et tuteurs. C'est alors la mise en place alors d'une communication qui s'appuie sur des supports FALC, pictogrammes, photos, vidéos, jeux.... La créativité est au cœur des pratiques !

L'accompagnement à la citoyenneté s'est inscrit dans l'implication des résidents dans le quotidien (aide à la désinfection, à servir les repas dans les chambres...), dans la solidarité dont ils ont fait preuve les uns envers les autres et dans la compréhension et le respect des nouvelles règles et protocoles liés à la pandémie.

Les accompagnements dans les gestes de la vie quotidienne se sont poursuivis : aide à la toilette, habillage, gestion du studio, aide à la mobilisation, au déplacement, stimulation des activités intellectuelles, sensorielles, motrices, accompagnement pour les actes administratifs....

Les activités autour de la VARS ont été réduites durant le confinement avec un redémarrage en fin d'année.

### ► Les activités de soins et santé

Mise en place de la coordination santé et vieillissement en juin 2020, avec un bénéficiaire considérable pour la Résidence : centralisation des informations, coordination des actions en interne et en externe, création de partenariats, prise en charge plus spécialisée en lien avec les besoins des résidents : mise en place des tests ADK, suivi ADEMAS pour le contrôle gynécologique, aménagement des studios... La problématique demeure une charge de travail conséquente avec un nombre de rendez-vous qui augmentent, notamment chez les spécialistes et qui nécessitent une prise en charge de plus en plus individuelle et difficile à réaliser.

Depuis le début de la pandémie, les besoins d'accompagnement psychologiques se sont accentués : mise en place d'une cellule et des temps d'écoute formalisés ou selon les besoins, organisation et suivi de groupes de travail en interne pour adapter la prise en charge. Une présence régulière aux appartements a permis à la psychologue de faire des constats relatifs au vieillissement de nos résidents et d'amorcer une réflexion autour du « projet des appartements » part la mise en place de groupe de travail.

Après un arrêt dû à la Covid, le parcours santé a repris au troisième trimestre, favorisant ainsi la prévention à la santé.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

### ► L'autodétermination

Alors que l'année 2019 avait vu éclore de nombreuses actions dans ce domaine, la crise sanitaire a freiné plusieurs de ces dernières. Ainsi les soirées « bar » du vendredi soir organisées par le groupe des Meuniers, n'ont pu avoir lieu que deux fois cette année et il en a été de même pour les soirées rencontres.

Dans les actions qui ont pu avoir lieu :

- Des aides spontanées à la désinfection, pour servir les repas dans les chambres, pour accompagner des résidents à la pharmacie...
- Le groupe des jardiniers a maintenu ses actions et poursuit en grande autonomie l'embellissement du jardin de la Résidence.
- Gestion de certains rendez-vous médicaux de façon quasi-autonome...

Nous avons pu constater que lorsque les résidents ont la bonne information et qu'ils trouvent l'aide nécessaire, ils montrent leur capacité à décider et à agir seuls. La problématique reste encore celle du positionnement de certains professionnels qui s'inscrivent dans une surprotection bienveillante. Les différentes formations prévues seront de nature à faire évoluer les pratiques.

### ► La transformation de l'offre

En 2020 la résidence a été site pilote pour l'expérimentation SeraFin PH. A partir des résultats la Résidence a repensé l'organisation de certaines tâches notamment celles liées à l'hygiène.



Dans le cadre de l'expérimentation Creton, la Résidence a accueilli un jeune homme en lui offrant la possibilité de participer aux activités d'animation durant la journée. Cet accueil devrait se poursuivre jusqu'au printemps 2021.

## Conclusion et perspectives

---

La Résidence a montré sa capacité à réagir face aux difficultés et à s'adapter aux besoins naissants. La réorganisation interne des services, débutée en 2020 pour améliorer la prise en charge des résidents et mieux répondre aux problématiques liées au vieillissement, va se poursuivre par une formation dans l'accompagnement des professionnels au changement, le développement et consolidation des partenariats et la réflexion sur les modalités d'accueil pour compenser les pertes d'autonomie des résidents vieillissants.

Un autre axe stratégique sera la poursuite des actions liées à l'autodétermination ainsi que le redéploiement de la VARS au niveau de la résidence.

Les groupes de travail continueront avec des travaux de réflexion concernant la destination des appartements autonomes et la mise en place d'un appartement d'accueil temporaire.

La Direction mettra en place début 2021 des actions liées aux risques psychosociaux pour répondre et prévenir les souffrances exprimées par les professionnels après les différents confinements et la réapparition des punaises de lit. Il devrait être aussi proposé aux professionnels de nouvelles tenues de travail avec un réaménagement des vestiaires. Enfin la Résidence s'engage en 2021 dans son évaluation interne.

Françoise ZANIN  
Directrice-Adjointe de la  
Résidence le Moulin



# RAPPORT D'ACTIVITÉ SERVICES ACCUEIL DE JOUR - SOULTZ ANNÉE 2020

Une année 2020 mouvementée pour le service, entre le départ de 3 professionnels et l'arrivée de la pandémie. Le service a dû fermer ses portes durant 2 mois et à la réouverture se réorganiser pour permettre l'accueil des personnes dans le respect des gestes barrières. L'équipe et les personnes accueillies se sont montrées courageuses et investies par rapport aux changements qu'inflige la Covid 19.

## Le public accueilli

---

Le SAJ accompagne actuellement 32 personnes (19 hommes et 12 femmes) accueillies de la manière suivante :

- 13 à temps complet
- 6 à temps partiel (4j semaine)
- 9 à temps partiel (3j/semaine)
- 3 à temps partiel (3j/semaine)

Le constat est que 15 personnes sont âgées de plus de 50 ans et 12 ont moins de 35 ans. L'évolution du vieillissement est notamment liée aux demandes d'accueil de la part de l'ESAT. Pour des personnes qui souhaitent diminuer leur temps de travail en vue d'une préparation à la retraite.

En termes de déficience, il s'agit essentiellement de déficiences intellectuelles, auxquelles se rajoutent des déficiences psychiques (1) et des troubles du spectre autistique au nombre de 6 personnes. Nous adaptons l'accompagnement des personnes vieillissantes et en situation d'autisme en respectant leur rythme plus lent. Ainsi deux créneaux piscine sont consacrés au bien-être, régulièrement dans la semaine des « petites marches » sont proposées pour un maintien de l'endurance et une stimulation est proposée dans le maintien des acquis cognitifs. La pause après le repas est rallongée de 13h30 à 14h afin de permettre un temps calme dans la salle détente, car les personnes s'endorment régulièrement en atelier l'après-midi.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

---

Le SAJ dispose d'un agrément de 25 places dont 1 place d'accueil temporaire. La file active de cette année est de 38 personnes accueillies.

Le constat des flux entrées/sorties sont de 1 personne sortie pour rejoindre un lieu de vie adapté à ses besoins (FAS) et une admission. La demande d'accueil temporaire est uniquement au nombre de 6 et un taux d'absentéisme de 43,29% lié à la fermeture du service du 16 mars au 10 mai 2020 suite à la pandémie.

Les salariés sont au nombre de 10 avec une grande majorité de femmes.

Le constat est que la moitié de l'équipe à moins de 2 ans d'ancienneté. Une instabilité constante suite à des mouvements en lien avec de la maternité, de l'inaptitude au travail et une démission. La pandémie a retardé les recrutements des postes vacants ainsi l'équipe a dû faire face à ce manque sur une période. Cependant les 12 mois de l'année ont été impacté d'un à plusieurs arrêts à la fois, ce qui a rendu le travail de cohésion difficile sur cette année. L'accueil des personnes accueillies en séquentiel à la réouverture du service a permis de maintenir leur accompagnement.

### ► Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

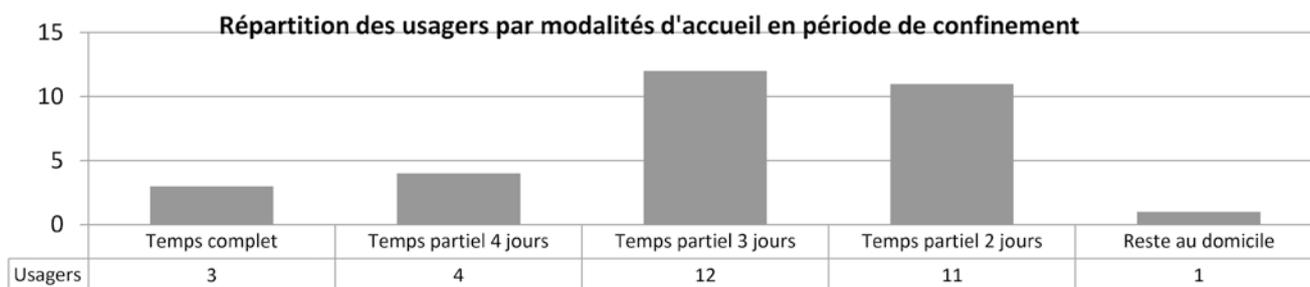
Une nouvelle organisation en lien avec la pandémie suite à la fermeture du service du 16 mars au 10 mai 2020 :

L'adaptation du maintien du lien avec les personnes accueillies lors du confinement par le biais d'appels téléphoniques réguliers (1X/semaine à 2x /semaine pour certains) et surtout par une nouvelle façon d'aller à leur rencontre au travers des visites à domicile (VAD). Le lien avec les familles s'est renforcé.

2 salariés ont bénéficié de la formation VAD. La situation a permis au personnel de se rapprocher des familles, et d'échanger régulièrement, de maintenir le lien et surtout de la réassurance réciproque. Certaines personnes accueillies ont émis le souhait de s'échanger les numéros de téléphone pour prendre en direct des nouvelles de leurs amis. Depuis la réouverture, le SAJ accueille les personnes en séquentielle avec un maximum de 18 personnes/ jours pour maintenir le respect des gestes barrières. Certaines pour laquelle la situation peut être compliquée viennent à temps plein (3).

Le fait que le bâtiment soit petit ne permet pas d'accueillir au rythme normal les personnes dans le respect des gestes barrières.





1 personne a fait le choix de rester à domicile après la 2<sup>ème</sup> période de restriction jusqu'à ce jour.

Nous avons connu une accalmie du 7 septembre au 30 octobre où les personnes ont été accueillies à leur rythme d'origine. Les ateliers ont dû être adaptés en lien avec les consignes nationales à savoir 1h de sortie puis 3h puis jusqu'à 18h.

Ainsi, nous avons réalisé un tableau d'atelier « confinement » où le constat est qu'il n'y a plus aucun atelier en lien avec du partenariat (piscine, Ecomusée, ESAT, ...). Les 3 ateliers cuisine de la semaine ont dû être supprimés. L'essentiel est basé sur des ateliers manuels (durant la période de Noël), atelier bois, jeux de sociétés et promenades.

Le rythme et les habitudes ont été chamboulés pour les personnes accueillies qui s'adaptent au respect des gestes barrières et au port du masque toute la journée. Les projets personnalisés ont été revus pour chacun (parfois en présentiel, parfois en distanciel). La frustration est sur les personnes en attente de stage professionnel et/ou d'hébergement de ce fait certains projets sont en stand-by.

Les repas se prennent désormais au service et non plus au réfectoire de l'ESAT, l'avantage est le respect du rythme.

Les phrases type qui résonnent le plus souvent dans le service tout au long de la journée sont :

- Mettez votre masque
- Quand est-ce qu'on va à la piscine ?
- Quand est-ce qu'on fait atelier cuisine ?

Le service vit et se réorganise au rythme des nouvelles consignes des ARS et dans la veille du moral des troupes aussi bien professionnels que les personnes accueillies personnes. ...

A noter que 3 professionnels du SAJ ont prêté mains fortes aux foyers du Pôle Hébergements durant la fermeture du SAJ.

## Les activités de l'établissement

### ► Les activités d'accompagnement

En 2020 quelques nouveautés :

- Un partenariat a été créé avec le chalet des Globe Trotters pour la réalisation de leur bulletin trimestriel par le groupe des futurs travailleurs en échange de 20 nuitées au chalet en été (pas pu y aller cet été à cause du COVID).
- Le groupe de travail transverse SAJ/ ESAT a terminé sa réflexion sur la création d'un jardin sensoriel sur le biotope qui entoure nos bâtiments, reste à trouver le financement en 2021, même si les dons en 2020 ont été nombreux.
- La création d'un bar en atelier bois pour permettre aux personnes accueillies de faire leur pause-café sans déranger l'atelier cuisine pédagogique.
- La création d'un salon de jardin en palettes sous la terrasse couverte.
- Collaboration avec le SAVS de Guebwiller sur une action de Pât'à'Sel pour décorer l'entrée du parc du Petit Prince a la période d'Halloween avec des portraits d'horreur.
- Venue d'un musicien pour un concert plein air en lien avec le partenariat de Pât'à'Sel.
- Fête d'Halloween avec un bal costumé dans le respect des gestes barrières.
- Une fête de Noël sur 2 jours pour permettre à tous d'en bénéficier (merci au cuisinier d'avoir cuisiné 2 jours de suite le repas de fête). Matinée autour du sapin en écoutant des contes de Noël par 2 salariés en pyjama, repas de fête et après-midi dansante avec quelques lutins.
- Décoration de Noël du service avec la réalisation d'un sapin en bois offert à la MAS de Rouffach.
- Nous regrettons l'annulation de la Paëlla qui devait être confectionnée par une maman pour tout le service et les familles cet été.
- Sur le dernier trimestre, constat que certaines personnes accueillies ont plus besoin de parler avec la psychologue.
- La randonnée et l'équithérapie peuvent réapparaître sur le planning d'atelier en 2021 !

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

### ► L'autodétermination

L'autodétermination au service s'est au quotidien pour les personnes accueillies et notamment au travers de l'élaboration de leur projet personnalisé. Attention à ne pas les mettre en porte à faux le soir quand ils rentrent chez eux ou là l'autodétermination est à travailler avec les familles.

Le service a développé depuis 3 ans, l'accueil séquentiel pour répondre au respect du rythme des personnes accueillies.

### ► La transformation de l'offre



L'année 2020 devait être l'année de réflexion sur la réorganisation du fonctionnement afin de favoriser des moments individuels dans l'accompagnement des personnes, en commençant par recenser leurs besoins, comment on y répond, que devons-nous externaliser et /ou développer en lien avec le futur catalogue de prestations de SeraFin PH. La pandémie et le taux d'absentéisme de l'équipe n'ont pas permis d'aboutir la réflexion, malgré une équipe qui reste motivée par le changement.

## Conclusion et perspectives

---

- Consolider l'équipe, remettre le cœur de métier et véhiculer le sens au travail. Se vivre comme un service.
- Reprendre les missions d'un SAJ.
- Penser l'individualisation de l'accompagnement.
- Rechercher la participation de la personne accueillie aux changements.
- Développer le pouvoir d'agir des personnes accueillies pour leur permettre de penser leurs prestations, en les accompagnant individuellement et pas que collectivement.
- Former l'équipe à développer des compétences vers de la coordination.
- Le service tremplin dans un parcours de vie.
- Accompagner les familles à lâcher prise en expliquant le sens de notre travail et les former à l'autodétermination. Mieux travailler avec les familles.
- Définir / clarifier nos prestations de services.

**Carole EDER**  
**Cheffe de service du SAJ de Sultz**



# RAPPORT D'ACTIVITÉ SERVICES ACCUEIL DE JOUR - SAJ CAP CORNELY ANNÉE 2020

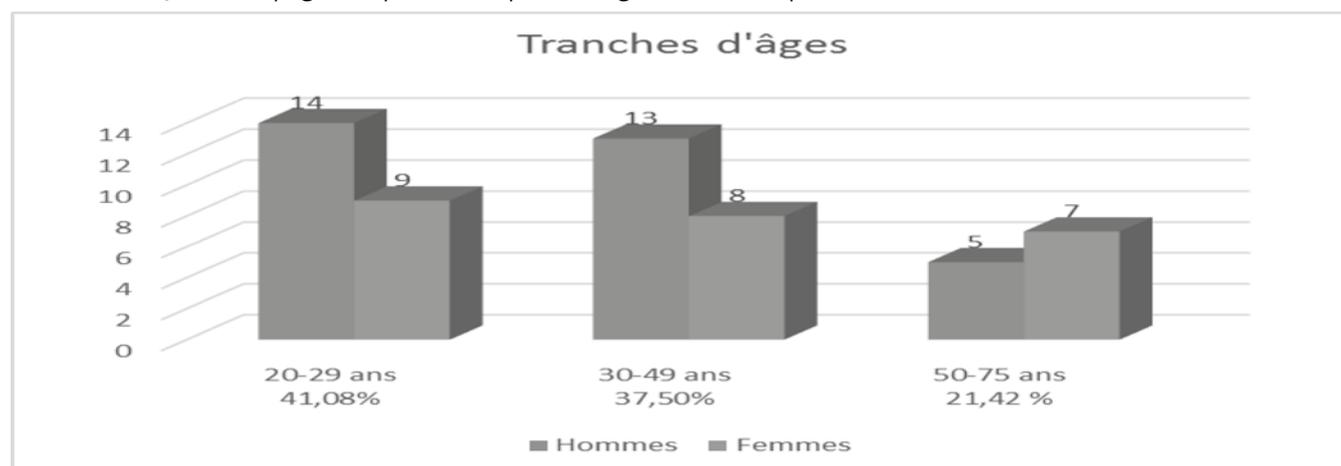
L'activité 2020 du SAJ a été fortement perturbée par la crise sanitaire. En effet, après un démarrage chargé de projets, la structure a dû fermer ses portes le 16 mars pour rouvrir quelques semaines plus tard, le 2 juin 2020.

Un arrêt brutal de notre activité et de nos accompagnements qui n'a pas été sans conséquence sur le moral de l'équipe des professionnels, des personnes accueillies et leurs familles.

Mais qui a eu le mérite de démontrer que l'ensemble du SAJ a fait preuve de grande patience, adaptabilité, créativité, solidarité pour concrétiser une réouverture en juin dans le strict respect des règles sanitaires. Tout en proposant sa palette d'ateliers et de services qui répondent aux besoins des personnes accueillies.

## Le public accueilli

En 2020, le SAJ a accompagné 56 personnes pour un agrément de 48 places.



On constate que la catégorie d'âge la plus représentative est la catégorie des 20-29 ans (41,08% de la population accueillie). La perspective des deux prochaines années sera une augmentation significative de l'accueil de cette tranche d'âge (environ 12 personnes connues actuellement, en attente de stages et d'admission).

La 2ème tranche d'âge (30-49 ans) représente 37,50% de la population. C'est une population dont les parents sont vieillissants. Aussi sommes-nous dans des problématiques d'accompagnement des personnes et de leur famille quant à leur devenir et à leur réorientation éventuelle (foyer d'hébergement, familles d'accueil).

La tranche d'âge des 50-75 ans représente aujourd'hui 21,42 % des personnes accueillies.

Ce sont avant tout des travailleurs d'ESAT à la retraite, vivant en famille ou seuls en autonomie avec les aides qu'il convient (SAVS, mesures de protection, portage repas, aides diverses...)

Cette tranche d'âge est également amenée à augmenter puisque nous avons plusieurs demandes d'admission de travailleurs ESAT qui préparent leur retraite (8 personnes actuellement connues).

Cette population constitue la moitié des accueils à temps partiel, soit 14 personnes sur 27 personnes accueillies à temps partiel.

L'accueil à temps partiel représente aujourd'hui la moitié des personnes accueillies au SAJ.

En terme de déficiences, la plus représentée est la déficience intellectuelle moyenne (67%), légère (18%) et profonde (15%). A ces différentes déficiences s'associent des troubles psychiques, des troubles liés au vieillissement (troubles de la mémoire, de l'orientation et troubles moteurs), des déficiences sensorielles (7 pers) et métaboliques (5 pers) et autistiques qui sont en augmentation. En effet, le public qui sera accueilli dans les prochains mois provenant des IMPro, SAVS étant majoritairement représenté par des personnes autistes ou avec TED.



## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

---

La crise sanitaire a fortement perturbé l'activité de l'année 2020, à compter du mois de mars.

En effet, l'établissement a été fermé au public du 16 mars au 2 juin 2020.

Il est ainsi à noter que le taux d'occupation en janvier/février était de 76%, à la reprise de juin (27%), juillet (42%) pour atteindre 75% en septembre 2020. Ce qui nous donne un taux d'occupation moyen de 50% pour l'année 2020.

4 personnes accueillies sont sorties de l'effectif, pour des motifs personnels (déménagement, maintien à domicile) et pour réorientation EHPAD et autre SAJ (St Louis).

En raison de la crise sanitaire, tous les stages ont été suspendus et de ce fait ont fortement impacté les admissions prévues. Deux d'entre elles ont néanmoins pu se concrétiser en décembre 2020.

Il reste une liste d'attente de 20 personnes ayant visité la structure, en attente de stage, pour une éventuelle admission en 2021.

A noter également que 12 personnes accueillies ne sont pas revenues au SAJ depuis le début de la crise sanitaire, pour raison de santé personnelle ou familiale.

Les salariés de l'Accueil de Jour Cap Cornely sont aujourd'hui au nombre de 16 avec une très forte majorité de femmes (14 femmes et 2 hommes) et une moyenne d'âge de 41 ans. Trois salariés travaillent à temps partiel. Trois salariés ont quitté l'établissement pour des projets professionnels autres (ex. : création d'entreprise). Ces 3 salariées ont été remplacées par des professionnels à diplôme équivalent afin de maintenir la pluridisciplinarité de l'équipe. A noter également l'embauche d'un apprenti AES.

### ► Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

Avec la survenue de la COVID 19, l'activité globale du SAJ s'est trouvée fortement perturbée et a demandé des réaménagements quant aux locaux et aux accompagnements des personnes accueillies.

Pour ce qui est des locaux, le SAJ a été complètement repensé et adapté pour répondre aux nouvelles normes sanitaires COVID et accueillir ainsi les personnes en toute sécurité (petits groupes, gestion des flux, gestion des repas en salle d'activité et non plus au self).

Pour ce qui est de l'accompagnement éducatif, les réajustements ont été soudains de par la fermeture de l'établissement. Des appels téléphoniques ont été mis en place des appels téléphoniques hebdomadaires et/ou à la demande pour chacune des personnes accueillies et simultanément, des VAD ont été mises en place spécifiquement pour les personnes retraitées vivant seules en autonomie (soit 5 personnes) et qui ont vu leurs aides à domicile disparaître du jour au lendemain. D'autres professionnels ont été déployés dans les structures d'hébergement (Cap Cornely – Moulin) afin de renforcer les équipes en place.

Dans un 2ème temps, les VAD se sont structurées et étendues à toutes les personnes accueillies qui en formulaient la demande. Pour d'autres personnes accueillies, le dépôt d'outils pédagogiques ont suffi à maintenir du lien.

De ce fait, 4 professionnels ont pu suivre une formation spécifique à la mise en place des VAD. Les appels téléphoniques et les VAD se sont poursuivis pour toutes les personnes qui ne sont pas revenues depuis le 1er confinement.

Cette situation inédite a mis en valeur une capacité d'adaptation et de réactivité de l'équipe face à la nouveauté et au changement.

## Les activités de l'établissement

---

### ► Les activités d'accompagnement

Début 2020, une réflexion a été menée avec l'ensemble des membres de l'équipe afin de cerner les besoins des personnes accueillies.

Le planning d'ateliers qui en a découlé n'a pu être opérant qu'en janvier et février 2020.

La réorganisation de l'accueil des personnes (suite à fermeture confinement) a nécessité une nouvelle réflexion et adaptation des ateliers proposés.

Dans un premier temps, l'accompagnement s'est focalisé sur l'apprentissage des gestes barrières, du port du masque et de la gestion des flux (pas de croisements, distances...) à partir de nouveaux outils (supports FALC, pictos, photos, vidéos, jeux...).

Des activités internes et/ou tournées vers l'extérieur (activités sportives, socio culturelles, cuisine, jeux de société) se sont arrêtées. Il a fallu réinventer de nouvelles activités et une nouvelle dynamique en interne !

L'équipe éducative a fait preuve de créativité. Pour preuve, un marché de Noël itinérant a vu le jour en décembre 2020.

Le fonctionnement du SAJ s'est ensuite structuré autour de petits groupes avec des projets éducatifs adaptés.

Si, en début d'année 2020, nous avions la notion de groupes d'accueil par tranche d'âge, avec la crise des accueils en petits groupes transverses ont été mis en place..

Ces changements profonds ont impacté psychologiquement aussi bien les personnes accueillies que les professionnels. Les besoins d'accompagnement psychologiques se sont accrus. Ce qui a nécessité la mise en place de temps d'écoute individualisés beaucoup plus nombreux.

Malgré tout le soin apporté à la prise en charge des personnes, ces dernières expriment tristesse, déprime, asthénie et besoin de parler, d'être écouté et touché !

La réflexion, la créativité, l'imagination, la mise en place de repères ne suffisent pas à compenser les effets délétères de la crise.



## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

### ► L'autodétermination

Sans avoir eu de formation et réflexion autour de cette thématique associative, l'équipe l'a toutefois expérimentée en 2020 avec les personnes accueillies, de deux manières, à savoir :

- Donner la possibilité de choix d'ateliers à chacun, chacune. Ceci a demandé un temps d'apprentissage et d'accompagnement afin de permettre l'expression d'un choix personnel.
- Lors des projets personnalisés, les personnes sont invitées à co construire, dans la mesure de leurs capacités, leur projet de vie avec l'éducateur référent et la psychologue qui utilise l'outil « Cap de vie », élaboré à titre expérimental par la coordination de parcours.

### ► La transformation de l'offre

Courant 2020, l'équipe pluridisciplinaire a amorcé sa réflexion de mise en lien des besoins des personnes accueillies et des réponses apportées par les activités en s'appuyant notamment sur la grille Séraphin PH.

Ainsi, des ateliers informatiques, citoyenneté, de professionnalisation ont vu le jour.

D'autres thématiques sont en réflexion comme la VARS, l'accompagnement spécifique lié à l'autisme, l'accompagnement à la santé et au devenir des personnes handicapées vieillissantes.

Elles devront se poursuivre en 2021 pour donner lieu à de nouvelles prestations répondant aux besoins actuels ou à venir.

## Conclusion et perspectives

---

2020 a permis au projet de « modification du temps d'ouverture », de se concrétiser pour la rentrée de septembre. Le SAJ est aujourd'hui ouvert 4,5 jours permettant ainsi de regrouper et concentrer les temps de présence de l'ensemble des professionnels et d'optimiser les temps individuels.

Les groupes de travail se poursuivront en 2021 autour de réflexions telles :

- Autodétermination, citoyenneté, VARS
- Accompagnement spécifique des personnes avec autisme
- Accompagnement et besoins spécifiques des différents tranches d'âges accueillies (20-29 ans, 30-49 ans, 50 et plus...), en vue de définir notre véritable offre de service, développer et consolider des partenariats et ainsi redéfinir concrètement nos modalités d'accueil et d'accompagnement des personnes accueillies aujourd'hui et à venir.

Il va s'en dire que ces axes de réflexion devront s'accompagner de formations à destination de l'ensemble des professionnels du service.

Sylvie Heinrich  
Cheffe de service SAJ Cap Cornely



# RAPPORT D'ACTIVITÉ

## SAVS 68

### ANNÉE 2020

A l'instar de l'ensemble des établissements et services de l'Association, la crise sanitaire a fortement impacté l'organisation et les modalités d'intervention du Service d'Accompagnement à la Vie Sociale. Bien que l'intervention à domicile soit dans « l'ADN » des Services d'accompagnement ; le SAVS, a fait preuve d'endurance et de constance dans son organisation au quotidien en maintenant et préservant un accompagnement au domicile des personnes accompagnées tout en développant et ajustant ses modalités de communication et d'intervention ; télétravail, augmentation des visites à domicile, développement de moyens de communication dématérialisée.

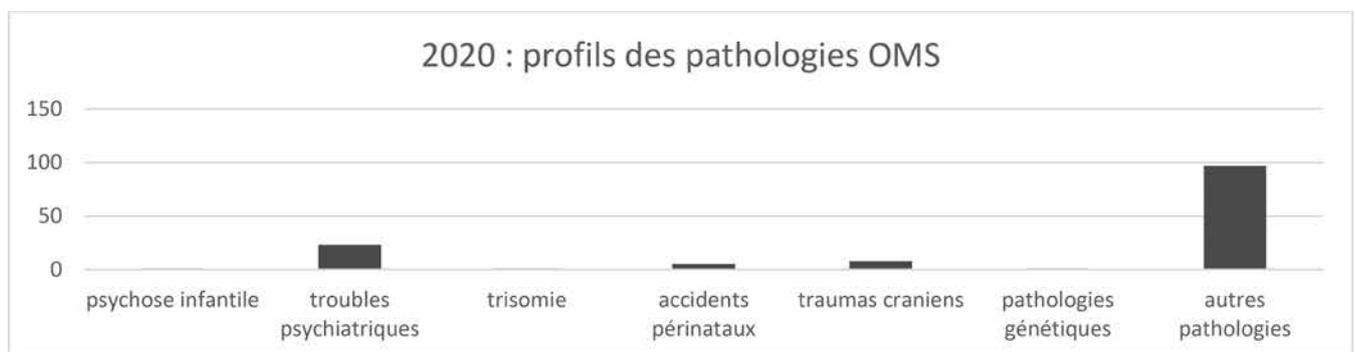
Les professionnelles ont maintenu une attention particulière à l'écoute, la réassurance et la garantie des liens avec l'ensemble des personnes accompagnées, dans le respect des choix de la personne.

## Le public accueilli

Le SAVS a accompagné 168 personnes sur l'année 2020 en file active. La moyenne de personnes accompagnées par travailleurs sociaux est de 33 accompagnements. La population reste à l'équilibre en termes de ratio homme - femme. En ce qui concerne le public SAVS, on observe une disparité en fonction des 3 secteurs d'interventions en raison du territoire rural (Guebwiller) / Urbain (Mulhouse) et Intramuros (Colmar).

Le profil « type » serait un homme de plus de 40 ans avec une déficience intellectuelle célibataire sans enfant vivant en autonomie avec une représentation par un tiers, dans une démarche active d'insertion ; et avec des besoins fléchés en faveur de : L'habitat / Gestion budgétaire / Emploi / formation / Gestion du quotidien / Socialisation.

Et de manière significative pour Mulhouse et Guebwiller un accompagnement à la santé. Mulhouse compte plus de personnes inactives. Le ratio homme - femme est à l'équilibre en ce qui concerne Colmar avec une représentation de la population de plus de 40 ans, indicateur que l'on retrouve majoritairement sur les 3 antennes. Il est donc observé une majorité de personnes accompagnées active.

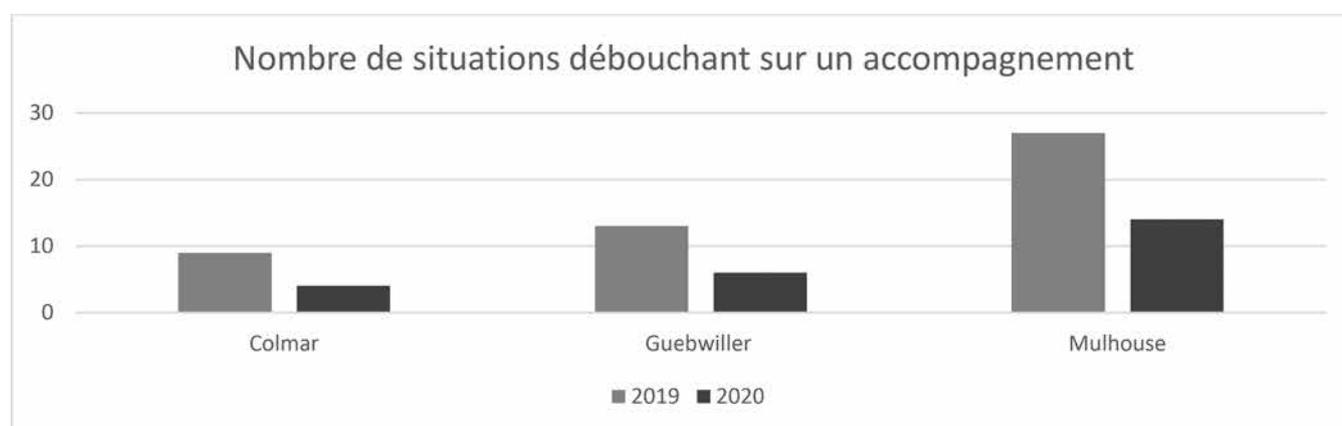
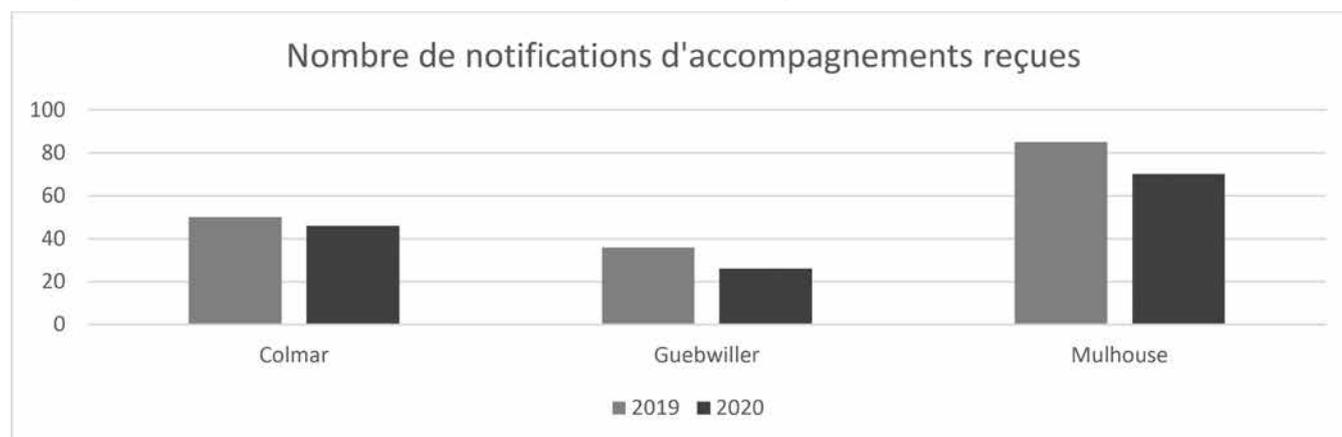


Il est à constater une évolution au niveau des pathologies et par conséquent l'expression d'un besoin d'une actualisation des connaissances (maladies génétiques ; SEP, fibromyalgie.)



## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

L'équipe est composée de 5 travailleurs sociaux, d'une psychologue, d'une secrétaire et d'une chef de service arrivée mi-septembre. Le service fonctionne sur un principe d'entrées - sorties permanentes, l'année 2020 a généré 38 admissions et 35 sorties, **la durée moyenne d'accompagnement étant de 5 ans**. Le contexte sanitaire a impacté l'activité globale au regard du nombre de notifications réceptionnées et de l'accompagnement réalisé.



Les notifications n'ayant pas abouties sur un accompagnement ont pour motifs :

- Mauvaises orientations géographiques
- Relais vers d'autres services
- Personnes ne s'étant pas présentées au 1er rendez-vous d'admission.

Il est parallèlement observé et exprimé principalement sur le secteur de Guebwiller et Mulhouse la nécessité de reconsidérer le rythme et la fréquence des rencontres avec les personnes accompagnées tout en ayant à cœur de maintenir la qualité de l'accompagnement.

La complexité de certains accompagnements et la fluctuation des « missionnements » MDPH en termes d'évaluation, de déplacement, de compréhension de la situation, de la rédaction du rapport, implique davantage de régulation de l'activité du Service.

En ce qui concerne le secteur de Colmar, il est remarqué une augmentation du nombre de personnes accompagnées ou en demande d'accompagnement issues de l'immigration, constat qui a pour conséquence la sollicitation de certains professionnel(les) de l'interprétariat, permettant la compréhension du projet et sa mise en œuvre opérationnelle.

Cette organisation induit également le développement, du réseau, du partenariat et du tissu associatif afin de permettre une réelle inscription du Service dans le paysage Médico - social et faciliter le parcours d'inclusion des personnes accompagnées dans la Citée.

### ► Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

Dès le mois de mars et le début de la crise sanitaire liée à la COVID 19, l'équipe s'adapte et adopte de nouvelles modalités d'intervention : Entretien téléphonique / Visites à domicile / Dépôt d'attestation de sortie / Priorisation des VAD en fonction des besoins des personnes accompagnées / Gestion du quotidien (tabac + alimentaire / Courses) / Renforcement du partenariat notamment médical.

Avec un « reconfinement » dès début novembre, une nouvelle organisation se met en place notamment avec le télétravail, la reprise des VAD intensifiées, et la mise en place des réunions en visio-conférence. Complétude du logiciel de Suivis à Domicile (SAD). Le retentissement auprès du public est du registre d'une majoration de l'anxiété. L'équipe se mobilise donc naturellement en faveur d'un renforcement des entretiens individuels, du maintien du lien et du travail d'écoute et de réassurance. Au niveau encadrement, Madame Séverine Golly prend le poste de Cheffe de service à la mi-septembre.



## Les activités de l'établissement

---

### ► Les activités d'accompagnement

En 2020, les activités ont dû s'adapter au contexte sanitaire avec le maintien voire le renforcement du cœur de métier des accompagnements individuels. Certains projets d'actions collectives et / ou de sorties n'ont pu être assurés ou à la marge courant de l'été.

### ► Les activités de soins et santé

Depuis le début de la pandémie, les besoins d'accompagnement psychologiques se sont accentués : ainsi l'intervention de la psychologue a été largement mise à contribution dans le cadre de l'accompagnement des personnes qui ont exprimé une majoration des troubles anxieux et un impact sur leur qualité de vie. De même les professionnelles ont été particulièrement attentives et soucieuses de maintenir le lien au travers des entretiens téléphoniques.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

### ► L'autodétermination

Le SAVS favorise l'autodétermination des personnes accompagnées à travers la recherche constante du positionnement des personnes (participation à élaboration des Projets Personnalisés) et souhaite s'inscrire dans une démarche de formation de certaines professionnelles.

### ► Le travail de partenariat et l'activation du réseau ;

Fort de son expérience et de son inscription dans le paysage médico-social du territoire, l'équipe s'inscrit de manière dynamique dans le déploiement et l'activation de son réseau partenarial. L'équipe souhaite consolider ses acquis et pérenniser son action auprès de l'ensemble des acteurs du champ de l'intervention médico-social.

## Conclusion et perspectives

---

L'équipe a le souhait de se stabiliser et de renforcer sa dynamique d'ores et déjà présente. Les professionnelles ont su prouver leur force de cohésion en maintenant l'activité tout au long de cette année si particulière. Un des axes stratégiques sera l'appropriation de l'outil SeraFin PH après un premier travail d'inventaire des activités réalisées. De même le Service se prépare à entamer une réflexion autour de l'évaluation interne.

Séverine Golly  
Chef de Service SAVS

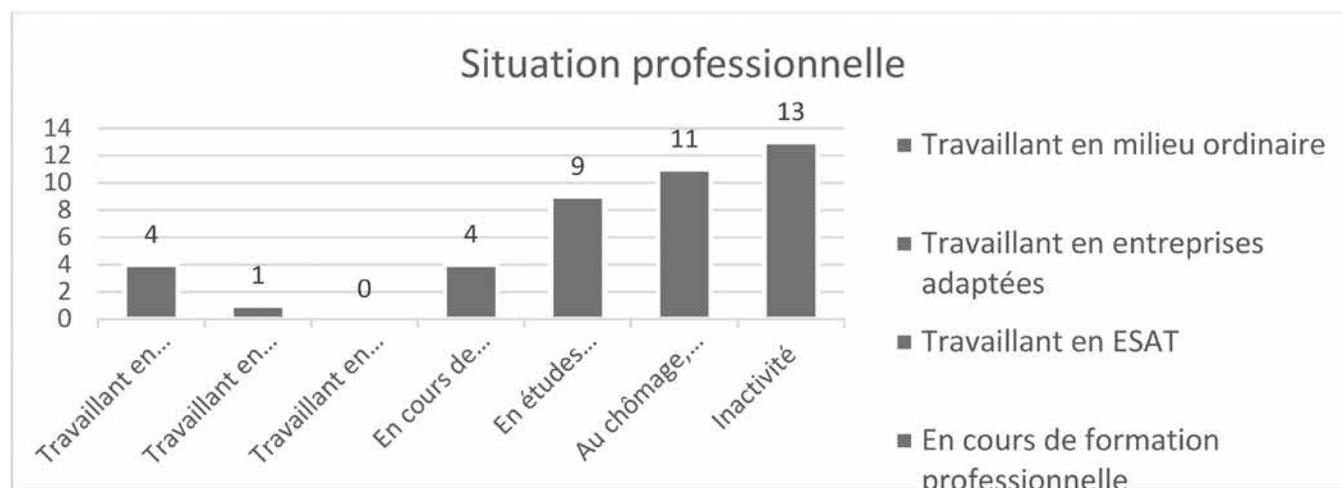
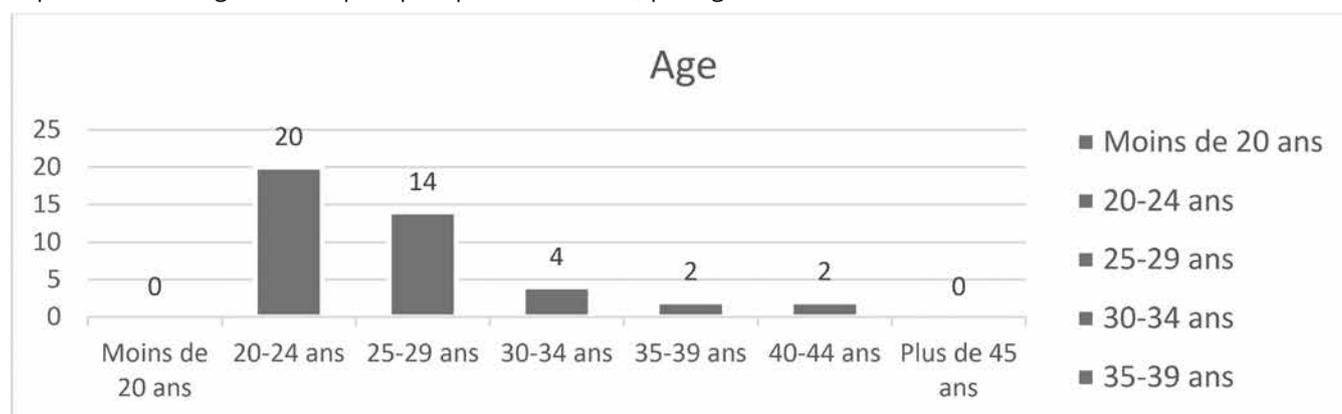


# RAPPORT D'ACTIVITÉ SAMSAH AUTISME SDI ANNÉE 2020

Comme pour l'ensemble des établissements et services, la crise sanitaire a fortement impacté l'organisation et les modalités d'intervention du Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés avec Autisme Sans Déficience Intellectuelle. Bien que l'intervention à domicile soit dans « l'ADN » des Services à d'accompagnement ; le SAMSAH, a fait preuve d'endurance et de constance dans son organisation au quotidien en maintenant et préservant un accompagnement au domicile des personnes tout en développant et ajustant ses modalités de communication et d'intervention ; télétravail, augmentation des visites à domicile, développement de moyens de communication dématérialisée. Les professionnel(le)s ont maintenu une attention particulière à l'écoute, la réassurance et la garantie des liens avec l'ensemble des personnes accompagnées, dans le respect des choix des personnes.

## Le public accueilli

Depuis l'ouverture du service en 2017, Le SAMSAH a accompagné 42 personnes. Le profil type demeure celui d'un jeune homme (entre 20 et 24 ans), célibataire et sans enfants, avec des troubles du psychisme ou troubles neurodéveloppementaux majoritairement (TDA/H, ou troubles dys). Bien que cette dénomination n'existe plus aujourd'hui en tant que diagnostic, le syndrome d'Asperger prédomine. Le ratio en termes d'occupation du logement est de l'ordre de 50% au domicile familial et 50% en logement autonome, le plus souvent en agglomération ou périphérie Mulhousienne. Le niveau d'étude est toujours à minima le BAC pour 43% de la population accompagnée voire, au-delà (études supérieures). Enfin le public reste éloigné de l'emploi quel que soit le milieu, protégé ou ordinaire.



Si le premier confinement a globalement été mieux appréhendé par les personnes accompagnées au regard de leur situation de handicap l'année 2020 s'est achevée sur un certain essoufflement, en lien avec l'incertitude du lendemain qualifié d'aquoibonisme par les professionnel(le)s car sans réelles perspectives de mises en œuvres des projets. A souligner également une majoration de l'anxiété toujours en lien avec la période de crise sanitaire, et surtout lors du 1er déconfinement. De l'analyse des professionnel(le)s, la face visible de l'iceberg en ce qui concerne l'accompagnement relève de l'axe emploi/ formation / travail, mais bien souvent d'autres besoins apparaissent en lien avec la santé physique et/ou



psychique et également l'envie de développer des relations sociales de qualités. De par son expérience et expertise des Troubles du Spectre Autistique sans déficience Intellectuelle, l'équipe affine sa perception des besoins et attentes des personnes accompagnées.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

L'équipe, composée de 3 coordonnateurs de parcours, d'une infirmière, d'une psychologue, d'une neuropsychologue d'un psychiatre et d'une secrétaire a tenté de maintenir à moyens constants son activité, en dépit des absences prolongées de certains membres de l'équipe et du recrutement tardif de la chef de service arrivée mi-septembre. Le service fonctionne sur un principe d'entrées - sorties ; l'année 2020 a généré 9 admissions et 5 sorties dont 4 en raison d'objectifs atteints. La durée moyenne d'accompagnement étant de 2 ans et 2 mois.

### ► Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

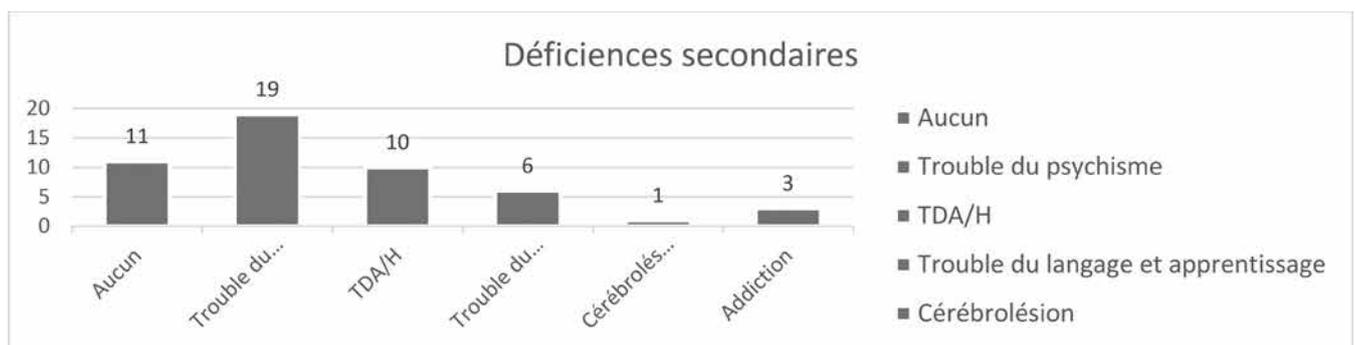
Dès le mois de mars et le début de la crise sanitaire liée à la COVID 19, l'équipe réduit ses interactions en termes de rencontres physiques auprès des personnes accompagnées en faveur d'un accompagnement dématérialisé. Les professionnels s'adaptent et adoptent de nouvelles modalités d'interventions, avec des entretiens dématérialisés et sont contraints d'annuler les projets méditation pleine conscience et psychoéducation. Dans le but de maintenir les axes du projet de la personne des séances individuelles sont programmées afin de compenser la non réalisation des actions collectives misent en œuvre par les prestataires notamment code de la route et estime de soi. Avec un « reconfinement » dès début novembre, une nouvelle organisation se met en place notamment avec le télétravail, la reprise des visites à domiciles intensifiées, et la reprise des réunions en visio-conférence. Le retentissement auprès du public est du registre de la frustration et de réelles interrogations sur les perspectives d'avenir associées à un sentiment d'ennui. L'équipe se mobilise donc naturellement en faveur d'un renforcement des entretiens individuels, du maintien du lien et du travail de réassurance. Au niveau encadrement, Madame Séverine Golly prend le poste de Cheffe de service à la mi-septembre.

## Les activités de l'établissement

### ► Les activités d'accompagnement

En 2020, les activités ont dû s'adapter au contexte sanitaire avec le renforcement des accompagnements individuels. L'équipe a développé d'autres supports qualifiés de « dématérialisés » comme les entretiens téléphoniques, les « visios » (Skype, WhatsApp, Messenger...), et partage d'écrans. La mise en place de la prestation Maison pour la Vie Autonome (MaVA), a permis d'ouvrir des perspectives, en lien avec l'expérimentation de vie en autonomie, de même l'intervention du prestataire « Service d'Accompagnement Vers l'Emploi » (SAVE) a également permis d'ouvrir le champ des possibles des personnes accompagnées. De plus la recherche de nouveaux prestataires comme ABA Services, Corine en Mouvement... a rendu possible d'autres réponses aux besoins du public accompagné.

### ► Les activités de soins et santé



Depuis le début de la pandémie, les besoins d'accompagnement psychologiques se sont accentués en lien avec une majoration des troubles anxieux. Ainsi les professionnels de la santé psychique et physique (psychologue, neuropsychologue, psychiatre et infirmière ont été plus largement sollicités par les coordonnateurs de parcours pour des interventions adaptées au contexte avec davantage de visites à domicile. Des entretiens psychologiques par téléphone ont également pu être mis en place, ce qui n'apparaissait pas comme évident au vu des spécificités de communication du public TSA. De même l'équipe a relevé un fléchissement dans le « prendre soin de soi » en lien avec le contexte sanitaire.



## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

### ► L'autodétermination

Le SAMSAH favorise l'autodétermination des personnes accompagnées à travers la mise en place d'outils de recueil de l'avis et du positionnement des personnes (évaluation des C.O.N., évaluation de la qualité de vie et de la qualité de l'accompagnement, fiches synthèse post-entretien...). De plus, l'équipe souhaite s'inscrire dans une démarche de formation de certains professionnel(le)s.

### ► La coordination de parcours

Fort de son expérience dans le champ de la coordination de parcours, les coordonnateurs de parcours s'inscrivent de manière dynamique dans la politique associative et participent activement au comité de pilotage y afférant. L'équipe souhaite consolider ses acquis en développant son réseau partenarial afin de pérenniser son action dans le paysage médico-social du territoire.

## Conclusion et perspectives

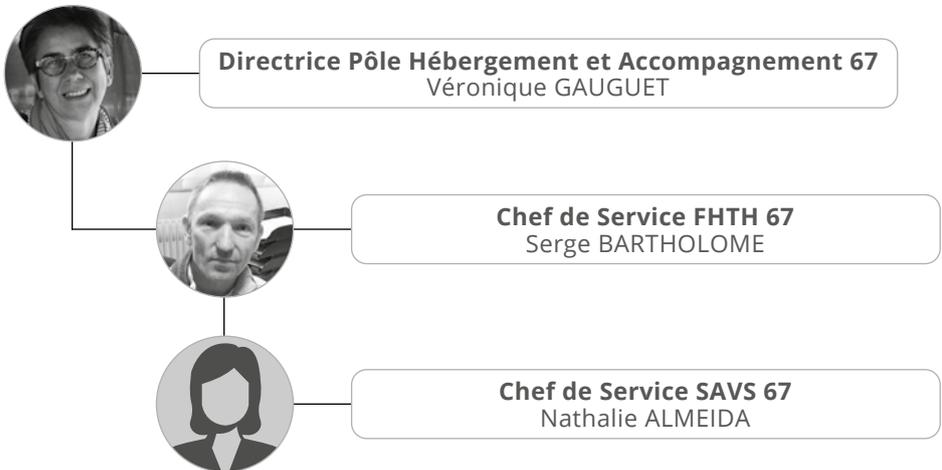
---

Le SAMSAH continue de s'inscrire dans une volonté de déploiement du nombre de prestataires en lien avec les besoins de la personne accompagnée. L'équipe a le souhait de se stabiliser et de renforcer sa dynamique d'ores et déjà présente. Les professionnel(le)s ont su prouver leur force de cohésion en maintenant l'activité tout au long de cette année si particulière. Un des axes stratégiques sera la finalisation de l'évaluation Interne avec l'écriture et l'élaboration du plan d'action. L'appropriation de l'outil SERAFIN-PH après un premier travail d'inventaire des activités réalisées sera également d'actualité pour l'année 2021. D'autres axes concernent l'amélioration de la qualité de l'accompagnement avec entre autres la mise en œuvre opérationnelle du projet de réalité virtuelle pour le travail sur les troubles anxieux, majoritaires chez ce public. Dans cette dynamique, le développement du job coaching, de la pair-aidance, la recherche et le développement du réseau de prestataires ; la réalisation d'actions collectives et d'un travail autour de la communication sont autant de projets qui permettront au SAMSAH d'asseoir, de consolider et de partager son expertise du public TSA SDI. Pour continuer à œuvrer vers l'inclusion, l'équipe du SAMSAH se mobilise en permanence pour adapter ses outils et sensibiliser à l'autisme sur l'ensemble du territoire.

Séverine Golly  
Chef de Service SAMSAH Autisme SDI



# PÔLE HEBERGEMENT ET ACCOMPAGNEMENT 67



# PÔLE HÉBERGEMENT ET ACCOMPAGNEMENT 67

Mot de la Directrice - Véronique GAUGUET

---



L'année a démarré sous le signe d'importants changements pour notre association. D'une part, l'élargissement de son périmètre par l'absorption des structures de Dannemarie et de Haguenau-Wissembourg et, d'autre part, le renouveau de sa gouvernance avec l'arrivée d'un nouveau président et d'un nouveau directeur général. De quoi ouvrir la réflexion sur le nouveau projet associatif.

A l'échelle du pôle Hébergement et Accompagnement 67, nos priorités étaient d'organiser le rapprochement avec les structures de Haguenau et Wissembourg pour préparer leur intégration à court terme dans le pôle.

La transformation de l'offre du pôle est en cours avec les dispositifs intégrés dans les résidences de Lingolsheim et de Mutzig qui ont été en chantier tout au long de l'année sur les sites. Elles abriteront notamment des logements autonomes, véritable alternative pour ceux qui aspirent à un entre deux entre vie institutionnelle et vie ordinaire, ainsi qu'un accueil de jour pour accompagner au mieux les 20 % du public FHTH en perte d'autonomie.

Des groupes de travail ont été mis en place pour préparer la recomposition des équipes, des trames de plannings, et des personnes accompagnées ainsi que les orientations à donner au travail éducatif.

Au mois de mars, la pandémie COVID 19 nous a obligés à redéfinir les priorités qui devenaient dès lors la sécurisation des personnes accompagnées et des professionnels ainsi que la réorganisation de nos unités, y compris le SAVS, pour être en capacité d'assurer la prise charge continue des résidents qui ne pouvaient plus se rendre sur leurs lieux de travail en raison du confinement. La cellule de crise associative a joué un rôle majeur dans la bonne gestion de la pandémie en coordonnant les actions au regard des directives et recommandations, en traitant les difficultés rencontrées et en assurant la transversalité de décisions prises. Ainsi, par l'application continue des gestes barrières, le port d'équipements de protection et la mise en place de sas de décontamination, nous avons jugulé la crise sanitaire et poursuivons notre vigilance.

Les mesures de limitation des brassages de personnes que nous étions dans la nécessité de prendre ont aussi permis d'expérimenter de nouvelles modalités de travail telles que le télétravail, dès lors qu'il était compatible avec l'activité professionnelle, les visioconférences ou encore les réunions par Skype qui ont fait partie intégrante de nos pratiques.

En fin d'année, avec l'arrivée du directeur des prestations opérationnelles, nous avons entamé un travail de recensement des prestations délivrées dans nos structures à partir de la nomenclature Serafin afin d'anticiper la réforme de la tarification des établissements et services.

**Véronique GAUGUET**  
**Directrice du Pôle Hébergement et Accompagnement 67**



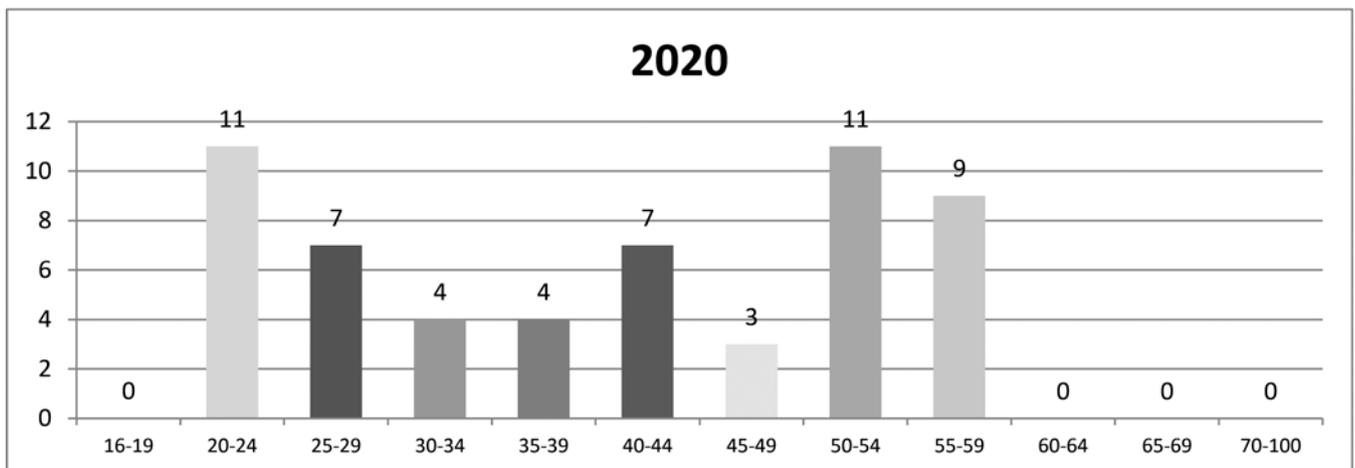
# RAPPORT D'ACTIVITÉ PÔLE HÉBERGEMENT 67 ANNÉE 2020

Pour faire face à la pandémie, l'établissement a dû organiser une présence éducative permanente sur 3 des 4 résidences du FHTH. Nous avons pu compter sur l'implication des familles (50% des résidents ont passé le confinement en famille) et l'aide apportée par les professionnels du SAVS 67 pour renforcer l'encadrement éducatif à la résidence de Mutzig. Notre réorganisation nous a permis de fermer temporairement la résidence du Heyritz. Seul 2 résidents autonomes sont restés confinés dans cette résidence, avec un suivi régulier des professionnels du FHTH.

Au cours du confinement, les résidents les professionnels de terrain, ont dû apprendre à vivre ensemble en continu. Au départ, la mise en place de mesures telles que les SAS de décontamination, le respect de la distanciation ont été difficiles à accepter par les résidents. Mais rapidement, des initiatives, des activités proposées par les professionnels et les résidents ont vu le jour et animé la vie quotidienne des résidences. Le déconfinement, le reconfinement partiel puis le couvre-feu ont marqué le reste de l'année 2020. A chaque fois, professionnels et résidents ont su s'adapter aux exigences imposées par ces situations particulières et rester vigilants.

## Le public accueilli

### ► La pyramide des âges du public accueilli



Age	16-19 ans	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>56</b>

Cette année encore, la population du FHTH rajeunit. Ce phénomène est lié aux flux réguliers de sorties de l'établissement, qu'il s'agisse de l'accès à des logements ordinaires ou d'admissions dans des établissements spécialisés. Ces sorties sont compensées par l'admission de majoritairement de personnes jeunes.

Avec 3 admissions de résidents de moins de 30 ans sur 4 réalisées, la tranche d'âge des jeunes représente 32 % de la population (contre 23 % en 2016). Les 45 ans et plus représentent quant à eux 41 % de la population (contre 51% en 2016), tandis que les 30-45 ans représentent 27 %.

L'âge moyen des résidents est de 40 ans.

### Le nombre de personnes accompagnées par modalités d'accueil

L'offre de service du FHTH (56 résidents en 2020) est structurée autour d'un pôle hôtelier et d'un pôle éducatif que traversent 6 fonctions principales :

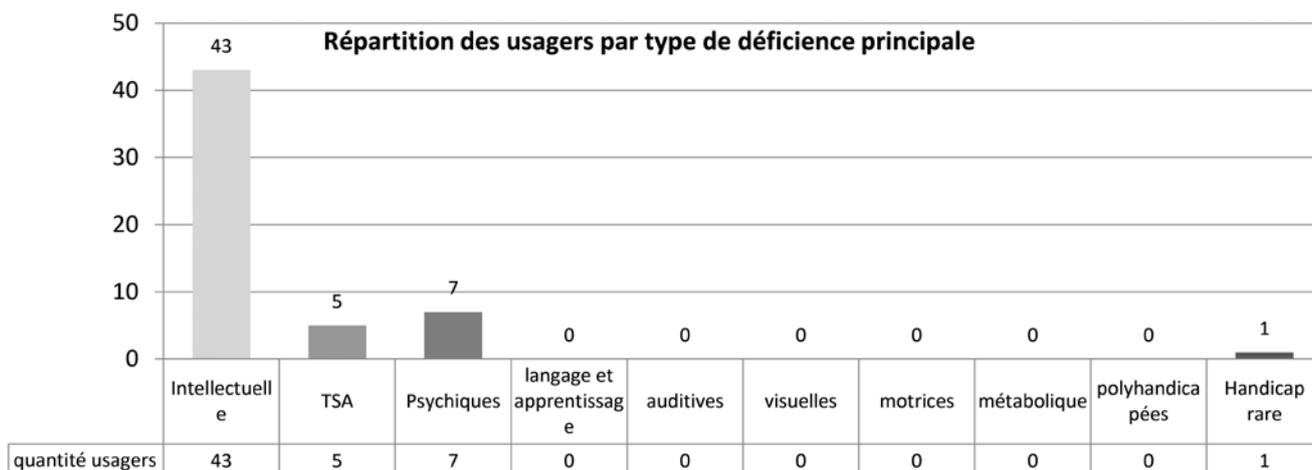
- la fonction d'hébergement
- la fonction d'accompagnement
- la fonction logistique
- la fonction d'intégration sociale
- la fonction santé
- la fonction administrative.

Ces fonctions se déclinent en prestations adaptées aux besoins de chaque résident dans la mise en œuvre de son projet

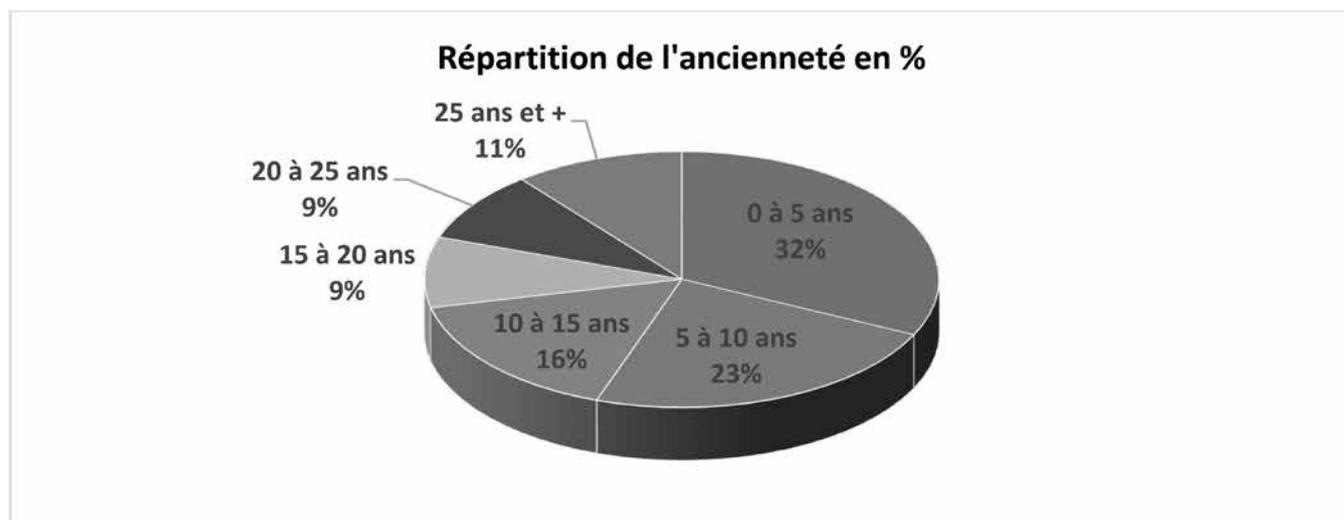


personnalisé. L'offre de service est également soutenue par de nombreux partenariats favorisant l'intégration, le partage et les échanges.

► **Le nombre de personnes accompagnées par type de déficience**



Les résidents déficients intellectuels constituent l'essentiel des personnes accueillies dans l'établissement bien que nombre d'entre eux associent aussi du handicap psychique ou des troubles du comportement.



**Répartition des usagers selon l'ancienneté**

Nombre d'usagers	0 à 5 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	15 à 20 ans	20 à 25 ans	25 ans et +	Total
Ancienneté	18	13	9	5	5	6	56

Il est à noter que 55 % des résidents sont présents depuis moins de 10 ans en raison des flux de sortie importants travaillés par l'établissement.

Au 31 décembre 2020, le FHTH compte 12 résidents à temps partiel répartis sur les résidences du Landsberg (7) et de Mutzig (5) et 5 personnes ne travaillant plus en raison d'une perte d'autonomie (4 à Mutzig et 1 au Landsberg).

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

Le FHTH accueille 56 résidents au 31/12/2020 (pour un agrément de 58 personnes) répartis dans 4 unités géographiquement éclatées qui offrent un panel varié de modes d'hébergement :

- la résidence de la Cerisaie située à Entzheim accueille 11 résidents. Elle se compose de 3 maisons individuelles acquises en 1985. Elle fermera ses portes fin mai 2021 pour offrir un nouveau cadre bâti à ses occupants : la résidence « les Hespérides » qui est actuellement en construction à Lingolsheim.
- la résidence Jacques Coulaux située à Mutzig au 4ème étage d'un immeuble et exploitée depuis 1986. Les 19 résidents de cette unité s'installeront dans la nouvelle résidence du Felsbourg, en face de la Gare de Mutzig, lorsque la 2ème phase des travaux de construction sera achevée, fin 2021.



- la résidence du Landsberg située dans le quartier du Neudorf à Strasbourg et acquise en viager en 1987. Elle héberge 12 personnes. En 2008, elle a bénéficié d'importants travaux de rénovation. Depuis, cette structure est classée ERP.
- la résidence du Heyritz, située dans un cadre de verdure à proximité de la place de l'Etoile à Strasbourg, est une résidence étudiante au sein de laquelle 14 résidents sont établis depuis le 24 juin 2019 en attendant la livraison, fin mai 2021, de la première tranche des travaux sur le site du Felsbourg. Cette configuration favorise le brassage des populations sur un modèle proche de la résidence Amitel que nous avons dû quitter en raison de travaux de rénovation entrepris dans le bâtiment que nous occupions.

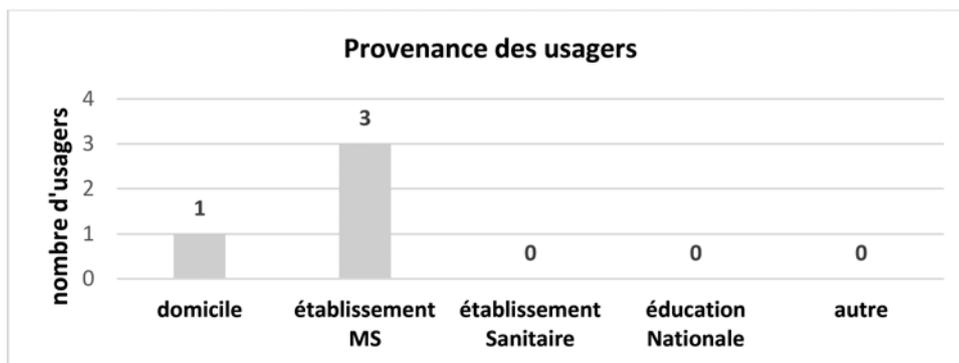
2 appartements relais viennent compléter l'offre de service.

32 salariés sont affectés au fonctionnement de l'établissement dont deux chefs de services qui encadrent les équipes.

#### Fonctionnement :

- Nombre de jours d'ouverture en 2020 : 351
- Nombre de jours d'activité :
  - Prévisionnel : 17 300 (contre 17 600 précédemment, comme convenu avec le tarificateur)
  - Réalisé : 16 008
- Soit un déficit de 1292 journées en raison des absences générées par le confinement au cours des mois de mars, avril et mai 2020.

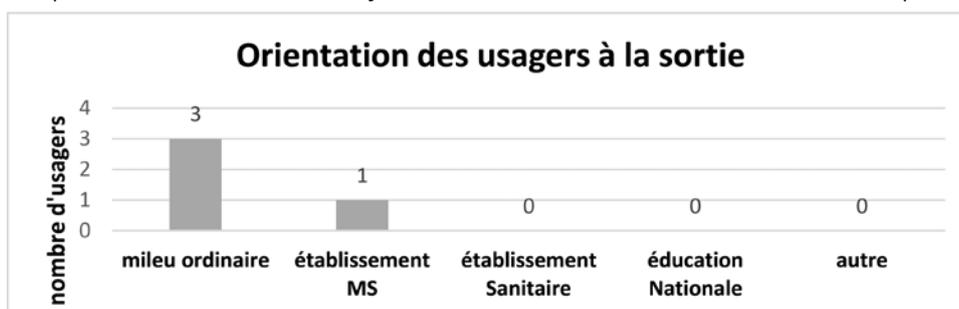
En accord avec le Conseil Départemental, le prix de journée de l'établissement a été maintenu pour les résidents ayant choisi de passer la période de confinement en famille sur la base de la moyenne des jours de présence au cours des 3 mois la précédant.



#### Analyse des flux :

- Nombre d'admissions prononcées en 2020 : 4

Sur les 4 admissions prononcées, 3 émanent de jeunes issus d'établissements médico-sociaux partenaires et 1 a été



orienté par l'assistante sociale de l'ESAT.

- Nombre de sorties réalisées en 2020 : 4

3 résidents ont quitté l'établissement pour accéder à un logement en milieu ordinaire dont 2 sont accompagnés par le SAVS.

1 résident souhaitant se rapprocher de sa sœur a été admis dans un FHTH en Alsace bossue.

**Taux de rotation** : 14,3 %

**Taux d'occupation** : 96 %

**Durée moyenne de l'accompagnement** : 5,5 années

**File active** : 60 personnes

#### ► Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

- Du fait du contexte sanitaire, les actions de formation prévues au PAUF 2020 ont quasiment toutes été annulées. Une formation a néanmoins été dispensée sur les gestes barrières.
- Des SAS de décontamination ont été mis en place dans toutes les résidences ainsi que la réorganisation des temps de repas afin de garantir le respect de la distance de 2 mètres entre chaque personne à table.



- La direction a exercé un management de proximité tout au long de la période et a veillé à l'approvisionnement en équipements de protection.
- De nouvelles modalités de travail ont été mises en place : réunions de travail par visioconférence et expérimentation du télétravail pour le personnel administratif ainsi que les cadres.
- Des groupes de travail ont été mis en place pour préparer la nouvelle organisation résultant des déménagements ainsi que la mise en service des logements autonomes.

## Les activités de l'établissement

---

### ► Les activités d'accompagnement

Les périodes de confinement ont été propices à la mise en place de nouvelles activités :

- o Des résidents ont apporté leurs témoignages à la radio des confinés
- o Certains ont eu la possibilité de réaliser des travaux de conditionnement en FHTH proposés par l'ESAT de Duttlenheim, dans le cadre d'un partenariat entre nos deux établissements.
- o Jeux de société, ateliers de peinture, bricolage et atelier cuisine
- o Activités sportives en extérieur plusieurs fois par semaine.
- o Lien WhatsApp entre les résidences et avec les personnes en famille avec la blague ou devinette du jour, montages vidéo, défis mis en place avec messages filmés, ...

Deux résidents ont choisi de demeurer à la résidence du Heyritz durant le confinement. Ils ont bénéficié d'un accompagnement adapté : ensemble des repas livrés et tous les deux jours maintien du lien avec le personnel éducatif, gestion du quotidien et de la prise de médicaments.

En dehors des appels téléphonique ou WhatsApp, l'accompagnement s'est aussi décliné à domicile pour maintenir le lien avec les personnes en famille et déposer les traitements médicaux.

### Les séjours de transfert mis en place pour les congés d'été

En raison du COVID les séjours programmés ont dû être annulés.

Toutefois, des contacts ont été pris avec les organismes « Oxygène » et « UFCV » qui ont proposé d'organiser des séjours de proximité sur le thème « ferme et montagne » réservés aux seuls résidents du FHTH.

Ces séjours ont eu lieu au col du Bonhomme, à la Forge (à proximité de Gérardmer) et à Remiremont dans le respect strict des règles sanitaires.

A l'échelle des différentes résidences, la période estivale s'est organisée comme suit :

- 36 résidents ont pris part à des séjours adaptés
- 18 ont passé leurs vacances en famille
- 2 sont restés en FHTH.

### La vie affective, relationnelle et sexuelle

La directrice du pôle siège au comité VARS qui rassemble des professionnels des différents pôles de l'association.

Les réunions des référents VARS du pôle hébergement et accompagnement 67 regroupent un représentant de chaque résidence et un représentant du SAVS. Une seule réunion a eu lieu le 14 février, les autres ont été annulées en raison du contexte sanitaire.

L'objectif de ces réunions étant de faire le point sur les besoins recensés, de programmer des actions à venir, de faire un retour sur les éléments travaillés lors des rencontres du réseau VRAIS Alsace auxquelles nous participons ainsi que sur les situations particulières VARS auxquelles nous pouvons être confrontées afin d'en échanger pour définir une démarche d'accompagnement.

- Participation à 2 réunions du réseau VRAIS Alsace.
- Des démarches ont été effectuées en lien avec l'organisation du week-end « Et plus si affinités... » au bénéfice des résidents et usagers du Pôle. En collaboration avec les équipes éducatives des foyers, le SAVS a travaillé en lien avec Nouvel Envol et le week-end prévu initialement les 27 et 28 mars a été reporté. Néanmoins, les inscriptions ont été finalisées pour 7 résidents du FHTH, 1 usager du SAVS ainsi qu'un professionnel accompagnant.

### ► Les activités de soins et santé

Les activités de soins et de santé ont été mises à mal au cours de l'année.

Une cellule d'astreinte et de soutien psychologique a été mise en place par l'APBA au service des personnes accompagnées et de leurs familles. Le lien avec les personnes confinées au domicile a été maintenu à distance par téléphone ou vidéo pour s'assurer de la santé et du bien-être de chacun, avec déplacements au domicile si besoin.

Du fait du confinement, les SSIAD ne sont plus intervenus dans les résidences et les aides à la toilette ont été réalisées par le personnel éducatif.

Sauf urgences, les rendez-vous médicaux ont été reportés.

Les séances de kiné et autres thérapeutes ont été suspendues.

Il est à noter que le CPM a maintenu ses rendez-vous par téléphone et que le lien avec des psychothérapeutes a été assuré par WhatsApp. De même, il a été possible de réaliser des entretiens téléphoniques avec la musicothérapeute.



## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

### ► L'autodétermination

La promotion de l'autodétermination est une priorité associative et une charte autodétermination a été rédigée et transcrite en FALC.

Une action déployée par le service ETAPES en partenariat avec une équipe suisse devait être mise en place au cours de l'année au bénéfice des usagers et de leur entourage. Elle a dû être reportée.

Au quotidien dans nos résidences l'autodétermination des personnes est favorisée. Leur avis et leur réflexion sont sollicités. Certaines d'entre elles ont été formées à la pair-aidance, d'autre au FALC.

### ► La transformation de l'offre

L'année 2020 a permis, malgré les conditions sanitaires, d'avancer dans la préparation de la mise en service des logements autonomes prévue à la fin du printemps 2021 sur le site du Felsbourg à Mutzig.

En fin d'année nous avons amorcé un travail de recensement des prestations du FHTH à partir de la nomenclature Serafin PH.

## Conclusion et perspectives

---

En cette année si particulière, le FHTH a su s'adapter à la situation sanitaire en redéfinissant ses modalités d'accompagnement. Amorcée en début d'année, la dynamique de rapprochement avec les structures de Haguenau et Wissembourg a été suspendue. Elle reprendra en 2021 afin de préparer au mieux leur intégration dans le pôle Hébergement et Accompagnement 67 qui devrait être effective au printemps 2022.

L'année 2021 marquera d'importants changements pour le FHTH qui réceptionnera les résidences des Hespérides et du Felsbourg. De nouvelles dynamiques seront impulsées avec des collectifs de résidents et de professionnels recomposés. Les résidents en perte d'autonomie pourront intégrer un accueil de jour, la résidence du Landsberg devra relever le défi d'adapter son accompagnement à un public considérablement rajeuni et le FHTH transformera son offre avec l'ouverture de logements autonomes.



# RAPPORT D'ACTIVITÉ

## SAVS 67

### ANNÉE 2020

L'année 2020 a été marquée par une pandémie sans précédent dans notre secteur d'activité. Les missions du service ont dû se réinventer. Ceci s'est traduit par l'interruption des VAD (visites à domicile) et la mise en place d'accompagnements à distance (appels visios, visites sur le pas de porte pour les courses de premières nécessité)

Dès le premier confinement du mois de mars 2020, le FHTH a pu bénéficier de l'aide apportée par les professionnels du SAVS qui se sont mobilisés pour renforcer l'encadrement éducatif à la résidence de Mutzig.

Le reste de l'année 2020 a été marqué par la reprise progressive des accompagnements des usagers avec les conditions imposées par l'évolution du contexte sanitaire. La suspension pendant le premier confinement du suivi du parcours de santé des usagers a orienté fortement la reprise de l'accompagnement éducatif autour des soins.

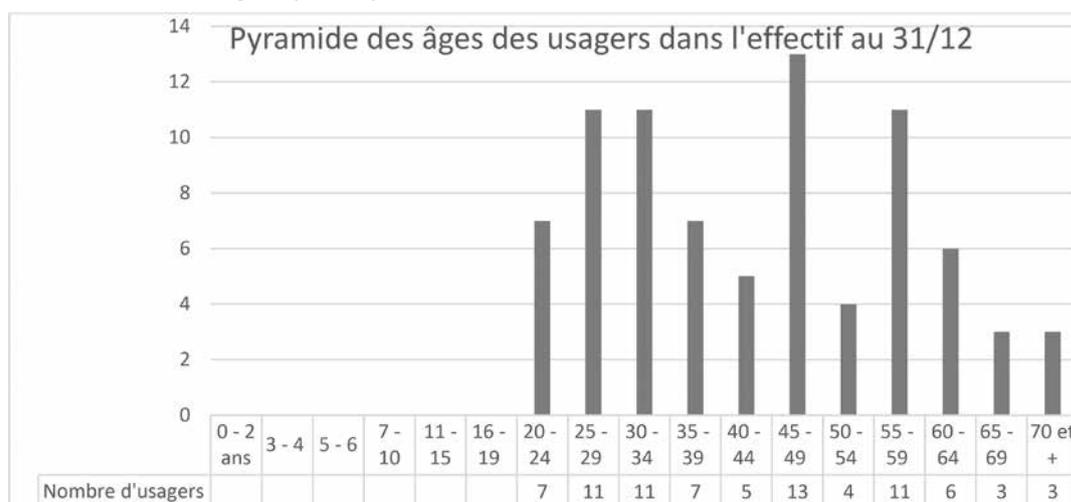
Le projet de création d'une annexe SAVS sur le secteur de Mutzig vient répondre à une des problématiques des professionnels du service qui intervient sur un secteur d'intervention très large (périmètre de 60 kilomètres).

## Le public accueilli

La population accompagnée par le service se répartit de manière relativement équilibrée avec :

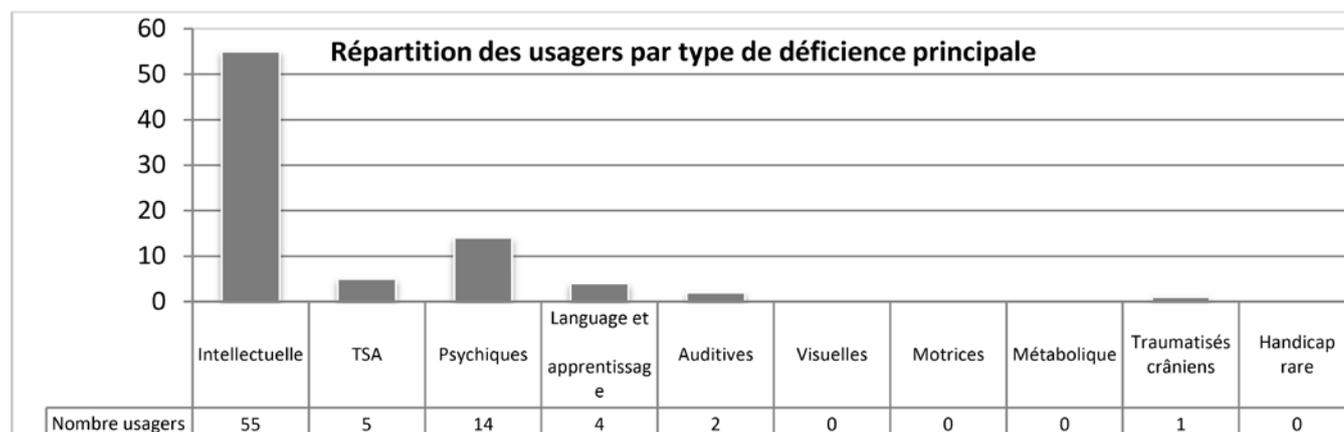
- 36 % de personnes âgées de moins de 35 ans
- 31 % de personnes âgées de 35 à 50 ans
- 33 % de personnes âgées de plus de 50 ans.

Les 45-49 ans est la tranche d'âge la plus représentée.



### Le nombre de personnes accompagnées par type de déficience :

Les deux déficiences majeures du public accompagné sont la déficience intellectuelle (67%) et la maladie psychique (17%). Les troubles du spectre autistique représentant 6% des personnes accompagnées.





## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

- Agrément du service : 80 personnes
  - Nombre de personnes accompagnées au 31/12/2020 : 81 personnes (et 8 enfants)
  - Le service a été ouvert 253 jours au cours de l'année 2020
  - Le nombre de jours théoriques d'activité : 20493 jours
  - Nombre de sorties définitives : 11 (80% des sortants ont plus de 30 ans)
  - Nombre d'admissions : 8 (Les personnes admises par le service en cours d'année 2020 sont majoritairement des jeunes de moins de 40 ans (67 %).)
  - 92 personnes ont été accompagnées au cours de l'année
  - Taux de rotation : 15 %
  - Les 11 personnes ayant quitté le service en cours d'année ont été suivies en moyenne pendant 6,5 ans (18 ans et 3 mois pour l'accompagnement le plus long et 2 ans et 6 mois pour l'accompagnement le plus court) :
    - o Sur les 11 personnes sorties en cours d'année :
      - 1 a été admise en famille d'accueil
      - 2 sorties sont dues au décès des usagers
      - 8 ont mis fin à l'accompagnement social en raison :
        - de l'atteinte d'un niveau d'autonomie suffisant (5)
        - de l'absence d'adhésion à l'accompagnement (3)
- Toutes les personnes qui ont souhaité mettre fin à l'accompagnement social ont pu bénéficier de relais mis en place par le SAVS.

### Implantation du service

Le bureau du SAVS est situé sur la commune de Lingolsheim. Le SAVS intervient sur l'Eurométropole ainsi que sur les secteurs de Molsheim, de Mutzig et de la Vallée de Schirmeck

### Le nombre de salariés

- L'équipe compte 7 salariés (5,2 ETP) dont 4 ETP sont affectés à l'accompagnement direct des usagers.
- L'ancienneté moyenne des salariés du service est de 6 ans.
- Un remplacement de longue durée a été réalisé par un salarié détaché par le FHTH
- Le départ d'une salariée a permis de proposer un temps plein en CDI à une salariée embauchée à mi-temps.
- Il n'y a pas eu de stagiaire en 2020 au vu du contexte sanitaire (COVID).

### ► Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

Nombre de personnes	Fonction	Formation	du	Au	Heures de formation
1	Chargée d'accompagnement social	Mieux Communiquer pour mieux coopérer. Introduction à la Communication Non Violente	23/09/2020 12/11/2020 16/12/2020	24/09/2020 13/11/2020 17/12/2020	42h00
1	Chargé d'accompagnement social	Conduite niveau 1	15/10/2020	15/10/2020	7h00
1	Chargé d'accompagnement social	Recyclage SST	29/09/2020	29/09/2020	7h00

- > Toutes les formations organisées et validées au plan de formation 2020 pour le service ont été quasiment toutes annulées en raison du contexte sanitaire.

## Les activités de l'établissement

L'équipe pluridisciplinaire du SAVS est composée de 2 éducatrices spécialisées et de 2 conseillères en économie sociale et familiale placées sous la responsabilité d'une chef de service. Une secrétaire vient renforcer l'équipe.

Le dispositif des appartements relais est supervisé par un autre chef de service.

L'ouverture du service est assurée de 8h45 à 20h, du lundi au jeudi et le vendredi de 8h45 à 18h30. L'essentiel du travail d'accompagnement du SAVS s'effectue au domicile des usagers. Des rendez-vous individuels peuvent être programmés dans les locaux du service. La réunion hebdomadaire d'équipe est animée par la chef de service, tous les jeudis de 15h à 17h, afin de garantir la bonne organisation du service, de préparer les rencontres annuelles d'actualisation des projets personnalisés et d'échanger sur l'évolution des situations des usagers accompagnés. Le deuxième jeudi de chaque mois, la réunion d'équipe est planifiée de 14h00 à 17h00 afin d'effectuer un travail collaboratif sur les projets en cours. L'équipe bénéficie aussi de séances d'analyse des pratiques dispensées par un intervenant extérieur tous les mois.

Les prestations proposées par le SAVS relèvent des domaines :

- de la santé,



- de la vie quotidienne,
- des relations familiales,
- du budget,
- de la participation à la citoyenneté,
- des relations/réseaux de partenaires,
- de l'emploi,
- des loisirs/vacances.

### ► Les activités d'accompagnement et activités de soins et santé

Les 81 personnes que compte le service au 31 décembre 2020 ont bénéficié d'un total de 627 accompagnements contre 988 en 2019 qui ont permis de délivrer 2427 prestations contre 2684 en 2019, soit une moyenne de 3,8 prestations rendues par accompagnement.

Les prestations les plus fréquemment réalisées relèvent des domaines des relations sociales (40%), de la santé (24 %) et de l'administratif (10 %).

En raison de la situation sanitaire de l'année 2020 liée à la COVID 19, les usagers ont bénéficié, en particulier au cours du confinement du printemps, de 1094 appels téléphoniques qui compensent la baisse significative des accompagnements à domicile. Le confinement a permis de réinventer l'accompagnement en proposant notamment des visioconférences, des visites sur le pas de porte afin de maintenir les liens.

L'accompagnement à la santé a été impacté par le confinement et les protocoles sanitaires priorisant la prise en charge des urgences médicales. La reprise du suivi du parcours de santé des personnes accompagnées est devenue une priorité d'action des professionnels du service.

Domaines d'intervention	Prestations et services	TOTAL	TOTAL prestations
<b>Santé</b>	Démarches de soins	<b>592</b>	<b>2427</b>
	Conseil concernant l'hygiène corporelle et alimentaire		
	Prévention et conseils concernant la vie affective et sexuelle		
	Prévention et traitement des comportements addictifs		
	Soutien et accompagnement des personnes en souffrance morale		
<b>Logement</b>	Recherche de logement	<b>180</b>	
	Aide lors d'emménagement		
	Aide à l'équipement intérieur		
	Conseil concernant l'entretien ménager du logement		
<b>Cellule Familiale</b>	Conseils en direction des couples	<b>118</b>	
	Accompagnement des parents		
	Gestion des conflits		
	Accompagnement des enfants		
<b>Administratif</b>	Appuis aux diverses démarches administratives	<b>242</b>	
<b>Budget</b>	Aide à la gestion du budget	<b>85</b>	
	Relation avec la banque		
<b>Achats</b>	Aide aux achats	<b>68</b>	
<b>Relations sociales</b>	Recherche d'activités : <ul style="list-style-type: none"> <li>• culturelles</li> <li>• sportives</li> <li>• de loisirs</li> <li>• de vacances</li> </ul>	<b>978</b>	
	Soutien dans la réalisation de projets		
	Repérage		
	Mobilité		
	Relation de voisinage		
	Gestion de la solitude		
	Organisation de sorties culturelles		
Relation famille/tuteur			
<b>Emploi</b>	Relation avec l'employeur	<b>164</b>	
	Démarches de recherche d'emploi		



## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

### ► Les appartements relais

2 appartements relais sont mis à la disposition des usagers du SAVS ainsi que des résidents du FHTH pour leur permettre d'expérimenter la vie en logement autonome ou pour constituer des lieux d'hébergement d'urgence :

- 1 logement T2 situé 12 rue Mozart à Lingolsheim, à proximité des locaux du SAVS, qui a été occupé 245 jours au cours de l'année 2020, soit 67% du temps.
- 1 logement T2 situé 3 rue du Spiess à Mutzig, au rez-de-chaussée de l'immeuble qui abrite une des résidences du FHTH, a été occupé 320 jours au cours de l'année 2020, soit 87 % du temps.

### Les occupations des appartements relais en 2020

Occupants	Durée du séjour	Résultat et préconisations
Pers. 1	Du 25 janvier 2019 au 15 janvier 2020	En logement autonome
Pers. 2	Du 15 mai 2020 au 15 mai 2021	Essai en cours en vue d'un logement autonome
Pers. 3	Du 15 novembre 2019 au 15 novembre 2020	En logement autonome

Le dispositif « appartements relais » permet de quitter la vie en institution ou en famille par l'accès à un logement autonome. Le taux d'occupation pour l'année 2020 s'élève à environ 65 %. Ce taux est en baisse par rapport à 2019 (79%) et s'explique par la situation sanitaire et le confinement. Le dispositif demandant un accompagnement conséquent les premières semaines, nous n'aurions pu l'assurer aux personnes concernées.

### Occupation des appartements relais au cours de l'année 2020

Mois - Journées / appart.													Total des journées	Taux moyen d'occupation / appartement
	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre		
<b>Rue Mozart (SAVS)</b>	14	0	0	0	17	30	31	31	30	31	30	31	245	67%
<b>Rue du Spiess (SAVS)</b>	31	29	31	30	31	30	31	31	30	31	15	0	320	87%
<b>Total des journées réalisées</b>	45	29	31	30	48	60	62	62	60	62	45	31	565	
<b>Taux moyen d'occupation</b>	55%	50%	50%	50%	52%	100%	100%	100%	100%	100%	55%	50%		64.77%

### Dynamisation des animations et sorties culturelles

A partir du printemps de l'année 2020, les animations et sorties habituellement proposées n'ont pas pu se tenir au vu du contexte sanitaire dû à la pandémie de la COVID 19.

#### • Les petits déjeuners du SAVS

Depuis le début de l'année 2016, une formule « petit-déjeuner » est proposée aux usagers du SAVS plusieurs fois dans l'année. Cette action a été reconduite deux fois en 2020 en présence de 6 usagers du SAVS et de 11 résidents des FHTH. La thématique abordée était les élections municipales.

#### • Les animations conduites par les professionnels

Au cours de l'année 2020 (avant le 1er confinement et entre le 1er et le 2ème), les animations et sorties proposées ont été les suivantes :

- Fête de Noël du SAVS (18 janvier) 56 participants.
- Sortie cani-marche (janvier 2020).
- Journée avec les ânes (septembre 2020).
- Diplôme de participation au concours de décorations de Noël (Noël 2020).
- Visite chez les usagers seuls pendant les fêtes de fin d'années avec distribution de bredeles le 24 décembre et de bonbons le 31 décembre 2020.

#### • Vie affective, relationnelle et sexuelle

Les réunions regroupent un représentant par résidence et un représentant SAVS. 1 seule réunion a eu lieu le 14/02, deux autres programmées ont été annulées suite au contexte sanitaire.

L'objectif de ces réunions étant de faire le point sur les besoins recensés au sein des résidences et du SAVS, de

programmer des actions à venir, de faire un retour sur les éléments travaillés lors des rencontres du réseau VRAIS Alsace auxquelles nous participons ainsi que sur les situations particulières VARS auxquelles nous pouvons être confrontés afin d'en échanger pour définir une démarche d'accompagnement.

- Participation à 2 réunions du réseau VRAIS Alsace.
- Des démarches ont été effectuées en lien avec l'organisation du week-end « Et plus si affinités... » au bénéfice des résidents et usagers du Pôle. En collaboration avec les équipes éducatives des foyers, le SAVS a travaillé en lien avec Nouvel Envol et le week-end prévu initialement les 27 et 28 mars a été reporté à une date non connue pour le moment (contexte sanitaire). Néanmoins, les inscriptions ont été finalisées (fiche de renseignement et paiement) pour 7 résidents du FHTH, 1 usager du SAVS ainsi qu'un professionnel accompagnant.

### ► L'autodétermination

Promotion de l'autodétermination :

Le SAVS aide les usagers à devenir acteurs de leur vie, de leurs choix en tenant compte de leurs capacités et du contexte dans lequel ils se trouvent. Il favorise la participation et vise l'autodétermination des personnes :

- Participation des usagers à la rédaction d'articles et/ou reportages pour le journal de l'association et l'Echo du SAVS.
- Participation active à l'instance de participation. (11/06/2020 + 08/12/2020)

Le contexte sanitaire vécu cette année par les usagers accompagnés n'a pas permis de mettre en place des actions spécifiques. L'instance de participation s'est réunie 2 fois au courant de l'année et s'est concentrée essentiellement sur le plan de reprise de l'activité du SAVS après confinement et les perspectives de continuité de l'accompagnement.

### ► La transformation de l'offre

L'année 2020 a permis, malgré les conditions sanitaires, de préparer la mise en service des logements autonomes prévue à la fin du printemps 2021 sur le site du Felsbourg à Mutzig.

En fin d'année nous avons amorcé un travail de recensement des prestations du SAVS à partir de la nomenclature Serafin PH.

## Conclusion et perspectives

---

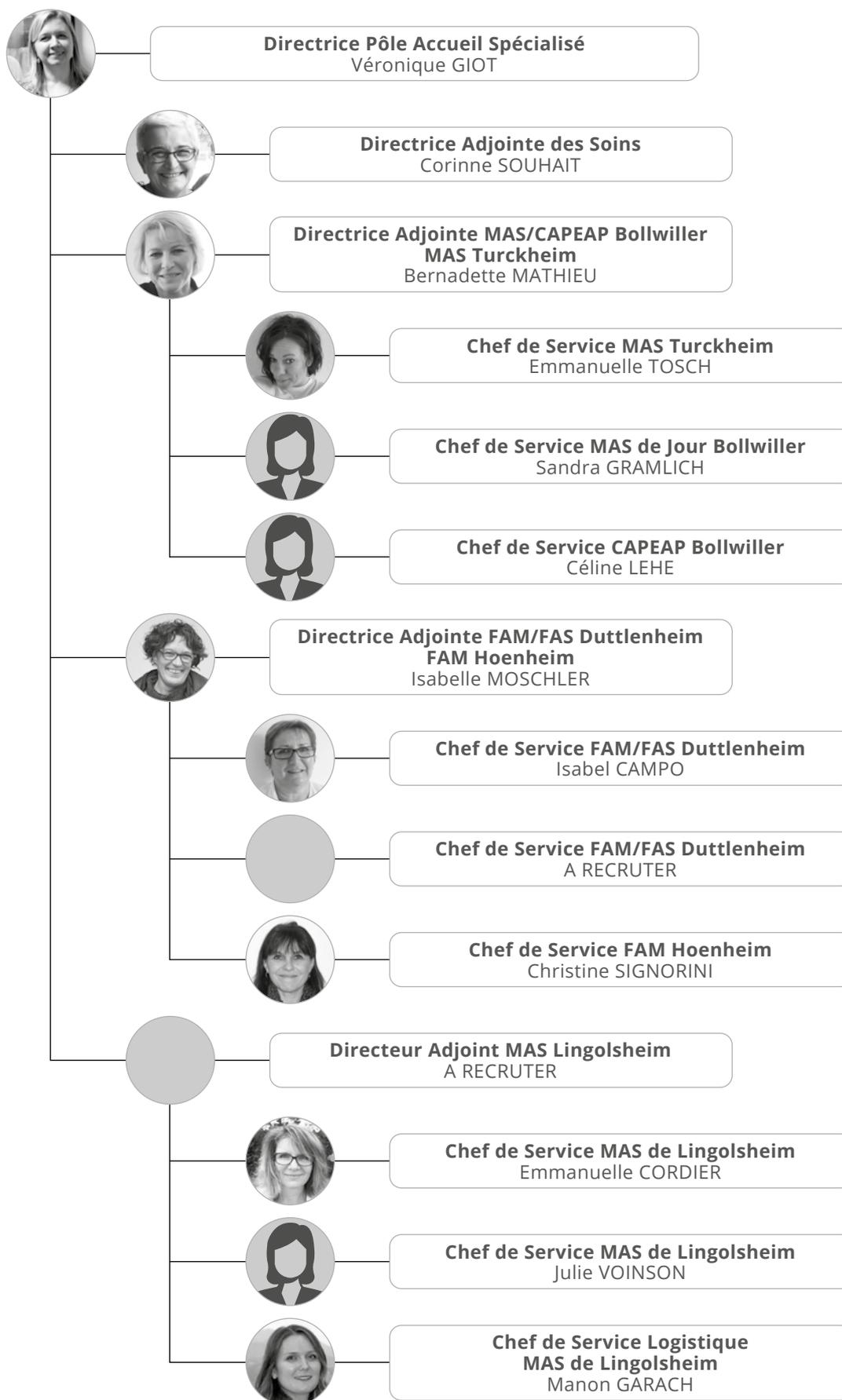
En cette année si particulière, le SAVS a su s'adapter à la situation sanitaire pour repenser et diversifier ses modalités d'accompagnement tout en maintenant un lien régulier avec les bénéficiaires. Lors du premier confinement, son personnel a été temporairement redéployé sur la résidence de Mutzig pour apporter du renfort à l'équipe éducative en place. L'essentiel des accompagnements était organisé par téléphone avec déplacements sur le pas de porte lorsque la situation le nécessitait.

Amorcée en début d'année, la dynamique de rapprochement avec les structures d'hébergement ainsi que le SAVS de Haguenau et Wissembourg a été suspendue. Elle reprendra en 2021 afin de préparer au mieux leur intégration dans le pôle Hébergement et Accompagnement 67 qui devrait être effective au printemps 2022.

L'année 2021 marquera de nombreux changements pour le SAVS qui quittera les locaux de la rue du maréchal Foch pour s'installer dans la nouvelle résidence « les Hespérides » de Lingolsheim. Une antenne verra aussi le jour dans la nouvelle résidence du Felsbourg à Mutzig afin d'assurer une plus grande proximité avec le public habitant sur ce secteur géographique.



# PÔLE ACCUEIL SPÉCIALISÉ



# PÔLE ACCUEIL SPÉCIALISÉ

Mot de la Directrice - Véronique GIOT

---



L'année 2020 a indéniablement été marquée par la pandémie et la crise sanitaire liée à la Covid 19.

Alors que nous finissions l'année 2019 avec une multitude de projets et une confiance absolue dans l'avenir, la crise causée par la Covid-19 s'est imposée comme un déterminant externe auquel les organisations ont dû s'adapter dans l'urgence.

Pour le Pôle Accueil Spécialisé, le principe de précaution a prévalu pour l'ensemble des décisions.

Les directives gouvernementales évoluant, les mesures prises dans le cadre des Plans de Continuité de l'Activité, dans les Plans de Reprise de l'Activité, la présence de cas COVID ont développé de l'agilité organisationnelle. Il a fallu s'ajuster pour trouver des solutions aux difficultés rencontrées et faire preuve d'une réactivité à toute épreuve parfois dans des délais réduits. Le but a été d'assurer une continuité de l'accompagnement, du soin en direction des personnes, qui nous sont confiées tout en les préservant des risques de contamination.

Les professionnels des établissements d'internats et des Accueils de Jour du Pôle ont tous fait preuve d'une grande rigueur et adaptabilité. Ils ont gardé leur sang-froid face à la première période de confinement et face aux incertitudes liées à cette crise sanitaire sans précédent. Ils sont venus avec détermination travailler pour accompagner les usagers les plus fragiles de notre société et de l'Association soit au sein de nos structures ou à domicile. Les accompagnements ont été rassurants et structurants pour perturber le moins possible les usagers.

Cela a mis en émergence une solidarité et une entraide collective.

La grande adaptation des usagers, le soutien et la patience des parents, l'appui des membres du CVS et des administrateurs, l'engagement en première ligne des professionnels (professionnels de terrain, soignants, cadres), l'assistance du siège pour l'approvisionnement régulier en EPI sont à saluer.

Les parents ont fait confiance aux professionnels, à la direction et à l'Association. Les liens ont été renforcés par d'autres moyens que le présentiel via des appels téléphoniques et visioconférences pour assurer les liens avec leurs proches en établissement ou des réunions CVS, par exemple.

Les usagers, enfin, nous ont donné une belle leçon de vie. Ils sont restés patients malgré la privation des sorties et autres plaisirs. Ils ont été solidaires entre eux et avec les professionnels.

Je souhaite remercier chacun pour les actes civiques et responsables pendant cette crise.

Malgré cette crise, la vie des établissements s'est poursuivie. La plupart des projets personnalisés et des rencontres avec les parents ont été assurés pour partie à distance. Avec le confinement, les mesures barrières, l'arrêt des formations et autres déplacements, les professionnels se sont concentrés sur l'accompagnement des usagers avec davantage de temps pour des échanges individuels.

En cette fin d'année 2020, le manque d'attractivité du secteur en terme financier a rendu difficile le recrutement de personnel aide-soignant et infirmier. Pour autant, les établissements du Pôle ont su préserver une qualité dans la continuité des soins et dans l'accompagnement grâce au professionnalisme de tous.

**Véronique GIOT**  
**Directrice du Pôle Accueil Spécialisé**



# RAPPORT D'ACTIVITÉ

## MAS DE JOUR - BOLLWILLER

### ANNÉE 2020

## Le public accueilli

### - **La pyramide des âges du public :**

Sur 28 personnes accueillies, la MAS affiche une certaine homogénéité au niveau des âges. Le public est jeune : 71% des usagers ont entre 20 et 34 ans. Cette tranche d'âge permet les apprentissages dans tous les domaines de vie de la personne.

4 personnes (14%) ont entre 40 et 64 ans, âge où le processus de vieillissement est engagé. Cela nécessite d'adapter l'accompagnement au quotidien en fonction des maux, de la fatigabilité, et de travailler le maintien des acquis. Les usagers vivent encore avec leurs parents. L'accompagnement dans l'acceptation du vieillissement doit se faire également par et pour les parents. Les différents modes d'accompagnement sont évoqués afin de permettre à la famille d'anticiper et d'organiser, avec notre soutien, le futur de leur enfant accueillie à la MAS.

### - **Les modalités d'accueil** sont très majoritairement dévolues à l'accueil à temps complet (21 usagers sur 28), mais l'accueil à temps partiel est proposé pour 5 usagers et 2 usagers bénéficient de prises en charge temporaire.

Ces accueils à temps partiels et temporaires répondent aux besoins des usagers (la fatigabilité, des pathologies lourdes provoquant des douleurs permanentes qui s'amplifient avec l'âge) et permettent des moments de répit aux aidants.

### - **Les déficiences :** en MAS de jour, sur 28 personnes accueillies, 23 (82%) présentent une déficience mentale profonde à sévère.

Les 9 personnes qui présentent des traits autistiques sont sujettes à une déficience mentale sévère.

L'accompagnement pour les gestes de la vie quotidienne est permanent. Les troubles du comportement (fugues, gestes violents contre soi ou contre l'accompagnant), les troubles de la déglutition (fausses routes en lien avec le manque de mastication, fausses routes salivaires), les crises d'épilepsie nécessitent une grande surveillance au quotidien. L'accompagnement mobilise du temps, de l'énergie physique et psychique, une grande disponibilité et un savoir-faire spécifique. Les professionnels doivent être suffisamment formés et répondre à des qualifications diversifiées de manière à être en mesure d'assurer un accompagnement global et de renforcer le pouvoir d'agir des personnes que nous accompagnons. Le taux d'encadrement des professionnels doit être suffisamment étoffé pour répondre aux besoins particuliers de ces personnes. Les personnes TSA exigent un accompagnement quasi-individuel au quotidien.

### - **Provenance géographique :** 19 usagers viennent du territoire de santé 4 (région Mulhouse) dont l'usager qui est partie et 10 usagers du territoire de santé 3 (Colmar).

Cette couverture géographique nécessite une organisation des transports méticuleuse. Les trajets, de par leurs durées, le bruit que cela génère, la promiscuité entre les usagers, peuvent provoquer des troubles du comportement.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

### - **Agrément :** la MAS de jour accueille des personnes déficientes mentales sévères et profondes, atteintes d'un polyhandicap ou d'un pluri handicap, des personnes avec autisme ou présentant des traits autistiques.

Sa capacité est de 24 places en accueil définitif et de 2 places en accueil temporaire.

### - **Analyse des flux :**

### - **Le nombre de sorties :** 1 usager présent à temps plein a quitté la structure en juillet 2020 pour une orientation vers une MAS internat. Cette unique sortie de la MAS répond à une demande de la famille. Elle fait suite à des accueils les week-end, et une partie des vacances. Agée de 29 ans, la personne était le dernier de la fratrie à vivre au domicile parental. Ses parents souhaitaient qu'il vive sa propre vie d'adulte.

Cette situation est peu fréquente, les parents de la MAS de jour expriment davantage leur volonté de maintenir leur enfant adulte, même entièrement dépendant, à leur domicile le plus longtemps possible. Seules deux familles ont demandé, dans le cadre du droit au répit, des accueils en internat sur plusieurs semaines définies dans l'année.

Les parents mettent en avant le besoin de permanence dans la prise en charge, ils éprouvent des difficultés à faire confiance à un nouveau personnel. L'organisation de la MAS de jour permet une organisation familiale proche du quotidien de tous les parents. Les horaires de jour leur permettent de conserver leur activité professionnelle.

### - **Le nombre d'entrée :** la jeune femme admise en 2020 a 26 ans. Elle vient du CAPEAP. Cette orientation entérine les stages qu'elle a pu faire en amont, pour lui permettre d'appréhender le passage dans le secteur adulte. Pour faciliter l'accueil de la personne, des rencontres ont été réalisées entre les professionnels du CAPEAP et de la MAS, les parents ont été impliqués par des échanges concernant les habitudes de vie. Le projet a été élaboré 4 mois après l'admission, les parents étaient ravis de rencontrer les professionnels pour partager leur histoire, leur expérience, parler de leur enfant.

### - **La liste d'attente :** la liste d'attente de la MAS de jour est de 27 personnes pour un accueil définitif et de 15 personnes

en accueil temporaire. Ce nombre croît chaque année. De ce nombre, 15 personnes fréquentent le CAPEAP au titre de l'amendement Creton, 1 personne bénéficie de prestation du PCPE, 12 sont à domicile sans solution et 9 viennent d'IME hors Association APBA et 5 d'I.M. Pro APBA.

- **La file active** : en 2020, 29 personnes ont été accompagnées : 21 personnes ont été accueillies à temps plein, 5 personnes sont accueillies à 80%, une personne est accueillie à 60 %, une personne à 40% et une personne à 20%. Ces possibilités de temps aménagé permettent de respecter le rythme des usagers, et peuvent éviter des situations d'isolement pour les personnes qui n'ont aucune solution et participent à la transformation de l'offre.
- **Analyse de l'activité annuelle** : le nombre de journées réalisées est de 2677, alors que le nombre de journées budgétaires est de 4709 (un taux d'activité de 56.85%). Ceci s'explique par le fait que la présence des usagers à la MAS de Jour n'a pu se faire en période COVID qu'en fonction des capacités d'accueil sur site et dans les transports, des directives gouvernementales concernant les mesures barrières et des demandes des familles. Cela se rajoute aux absences dues aux pathologies qui s'accroissent pour certains. Ainsi, tout au long de l'année, les parents ont fait part de leurs besoins et obligations.
- **A la suite du premier confinement**, 11 familles ont refusé d'envoyer leurs enfants à l'établissement, par crainte de la COVID. A l'inverse, 7 familles étaient soulagées de l'ouverture de l'établissement : le confinement a engendré de l'épuisement pour les aidants et des dommages collatéraux pour les usagers : pas ou peu de kinésithérapie à domicile, des pathologies lourdes, des troubles accentués par le confinement...
- **Lors du déconfinement du mois de mai**, l'établissement a accueilli sur le site 12 usagers sur 28. Le transporteur a dû doubler les tournées des matins et des soirs, nous obligeant à adapter les heures d'arrivée et de départ des usagers, des professionnels et amenant de ce fait une nouvelle organisation au niveau des groupes d'accueil. L'importance des relations sociales, de la consolidation des gestes barrières ont permis à quelques familles d'accepter le retour de leur enfant à l'établissement, accroissant petit à petit le nombre d'usagers accueillis. Cependant, le 2ème confinement a provoqué le retrait immédiat de 4 usagers de l'établissement. Ces familles ont préféré garder leurs enfants à domicile. La crainte de contracter la COVID est importante. Suite à ce 2ème confinement, entre octobre et décembre, la MAS accueillait 15 usagers au quotidien.
- **L'organisation interne et son implantation géographique** : le bâtiment de la MAS est accolé à l'établissement du CAPEAP. Certains locaux sont mutualisés. Hors période COVID, des activités organisées par des professionnels des 2 établissements sont prévues pour permettre un brassage des usagers des deux secteurs. Les usagers bénéficiant de l'amendement Creton côtoient ainsi des adultes.  
La MAS est constituée de 3 groupes de vie, accueillant en moyenne 9 usagers par jour. La constitution des groupes tient compte de la pathologie, et des compétences de chaque usager : le Gr1 accueille des personnes polyhandicapées entièrement dépendantes, le Gr2 accueille des personnes diagnostiquées TSA qui exigent de la permanence et de la régularité, des professionnels dans les activités et le Gr3 accueille des personnes pluri handicapées et TSA qui travaillent de nouveaux apprentissages.  
Ces espaces sont aménagés dans le respect des capacités des personnes accueillies, permettant au travers de leurs projets personnalisés, un accompagnement articulant des activités de soins, sociales, d'occupation et d'animation.
- **Le nombre de salariés** : au 31.12.2020, la MAS de jour dispose d'un ensemble de professionnels de 26.40 ETP, tout professionnel confondu. Les professionnels travaillent en contre roulement (soit le matin, soit l'après-midi avec une convergence sur le temps du repas (qui impose un encadrement étoffé en raison des troubles de la déglutition et du temps pour la prise de repas).  
Le kinésithérapeute, qui intervient dans le cadre d'une activité en libéral, n'est pas comptabilisé dans le tableau des effectifs. Il a cessé ses interventions pour la MAS fin juillet 2020. Entre septembre et décembre 2020, les kinésithérapeutes libéraux, intervenant pour le CAPEAP, ont prodigués des soins aux usagers de la MAS (en moyenne 4 usagers pour 2 séances par personne et par semaine).  
Le poste de kinésithérapeute est difficile à pourvoir. Cet accompagnement indispensable pour les usagers est chronophage et moins rémunérateur pour l'intervenant qui travaille en libéral.

### ► Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

La crise sanitaire a eu des implications et conséquences sur notre organisation et sur notre activité. Différents choix d'organisation ont été mis en œuvre, pour exemple :

- **Réaménagement des espaces** : mise en place d'une entrée unique pour les professionnels, circuit des entrées modifié pour les prestataires, réorganisation des espaces dans les groupes, lors des repas (éloignement des tables, nombre de personnes limitées par table...) pour respecter les mesures de distanciation, mise en place d'une jauge dans chaque salle afin de limiter le risque de sur contamination.
- **Réorganisation des ressources humaines** : redéploiement des professionnels de la MAS de Jour (équipes éducatives, paramédicales et médicales) pour renforcer les équipes d'internat dans les ETS de l'APBA. Les objectifs ont été de sécuriser l'encadrement au regard des absences des professionnels touchés par la COVID. Durant le 1er confinement, 14 professionnels sur 23 ont été mobilisés dans ces établissements.  
La COVID a amené de nouvelles formations pour les salariés, obligés de s'adapter à une nouvelle organisation : VAD, lavage des mains et utilisation des EPI.  
L'équipe a bénéficié d'une intervention sur site d'un cadre hygiéniste du CDRS. Il a donné une information sur les bonnes pratiques du lavage des mains, du port du masque et du port des Equipements de Protection Individuelle (charlotte/ lunette/ gant/ sur blouse...). Au niveau associatif, des tutoriels d'information sur les mêmes thèmes ont été mis en ligne afin que chacun puisse se former.
- **Adaptation de la communication** : mise en œuvre du télétravail, tutoriels, utilisation de la visioconférence lors des temps de formations et de réunions.  
Si ces nouveaux outils de communication interactifs, collaboratifs, éco-responsables permettent de réunir les professionnels distants géographiquement et de respecter les mesures de distanciation, les rencontres physiques commencent à manquer. En effet, le partage d'un même espace favorise les interactions, la spontanéité dans les échanges, il permet



de créer ou de développer les liens (échanges complices), les signaux informels (soupirs, hochement de tête...) et est le fondement de la dynamique d'équipe.

- **Ajustement de l'accompagnement** : un travail spécifique, par l'équipe pluridisciplinaire, d'habitation au port du masque pour les usagers a été nécessaire.  
Les activités ont été réorganisées auprès des usagers : La crise sanitaire oblige les professionnels à revoir l'organisation de leur groupe. Les activités extérieures habituelles (sorties au cinéma, restaurant...) n'ont pas eu lieu. Aussi, les professionnels ont organisé des repas : barbecue, pique-nique dans le parc du site, repas livré par un restaurateur... afin d'égayer le quotidien.  
Les professionnels ont innové en proposant un catalogue de Noël. Les ventes ont été nombreuses. La fin d'année a été marquée par un repas traiteur pour l'ensemble de l'établissement.

## Les activités de l'établissement

- **Soutien aux familles/tuteurs durant la crise** : les périodes de confinement total nous ont fait craindre les problèmes d'isolement des usagers et d'épuisement pour leurs familles. Ainsi, pour limiter ce sentiment de mal-être, 290 appels téléphoniques réalisés au minimum une fois par semaine, 17 appels en visio et 134 VAD pour 6 usagers ont été proposés aux familles entre le mois de mars et de décembre 2020.  
Des usagers ne sont revenus qu'à temps partiels, à la demande des parents ou par nécessité de service.  
Une information régulière de la situation COVID a été faite par mail et courrier aux familles et aux membres du CVS dans le cadre des réunions CVS (4 réunions communes MAS/CAPEAP pour l'année 2020).  
Malgré la situation de crise, les réunions de projet avec les familles ont toutes eu lieu (28 usagers) en présentiel ou distanciel.  
Pour faciliter le déroulement des tests PCR pour les usagers, 1 test a été fait à domicile pour un usager TSA par l'infirmière secondée par une professionnelle de l'établissement. 4 test PCR ont été faits à l'établissement pour les usagers de la MAS. 12 parents ont testé leur enfant suite aux recommandations de l'établissement.
- **Supervision Autisme** : le groupe spécialisé TSA a bénéficié de 4 jours d'accompagnement de supervision autisme. Durant ces journées d'échanges sur site des outils ont été créés, des stratégies éducatives ont permis d'aider les professionnels à mieux définir et observer les comportements émis par certains usagers. L'objectif est de viser à limiter les comportements problèmes.
- **L'évaluation interne a mobilisé 39 personnes** : l'équipe pluridisciplinaire, les parents, les prestataires extérieurs. Elle a fait l'objet de 21 réunions, ce qui représente un total d'heures de 143.74h entre fin décembre 2019 et décembre 2020.
- **La prise en compte des Troubles Musculo Squelettique** : Le Pôle Accueil Spécialisé, impulsé par sa directrice, a créé un groupe de travail sur la prise en compte des TMS des professionnels liés à l'accompagnement spécifique des usagers et le constat du nombre d'accidents bénins ou de travail liés à ce sujet.  
Le professeur de sport adapté participe à ce groupe, elle a communiqué ses missions de référent TMS à ses collègues. Une formation organisée par la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail) a débuté pour chaque référent TMS afin qu'il prenne la mesure de ses missions, de son rôle d'analyse et des réponses à apporter.
- **Référent douleur** : Une aide-soignante de la MAS participe au groupe constitué de membres de chaque établissement. Son but est la rédaction d'une procédure sur la prise en compte de la douleur, l'harmonisation des pratiques au niveau du Pôle et des outils d'évaluation.

### ► Les activités de soins et santé

- Mise en place d'une cellule de crise associative intégrant une coordination médicale COVID (pour appuyer et valider les décisions prises), nomination d'une référente COVID associative en lien avec les référents COVID (chef de service) par établissement garant de la mise en œuvre des recommandations, du suivi des stocks, de la déclaration des cas COVID.
- En période COVID, des protocoles spécifiques à la situation ont été établis : ex port des EPI, circuit du linge en cas de pandémie, mode opératoire sas habillage/déshabillage, port du masque... Au niveau du Pôle, une livraison exceptionnelle de tenues de travail textile a permis d'équiper et de compléter les stocks existants. D'autres procédures en lien avec l'accompagnement des usagers ont été rédigées (couper les ongles, prise de la pesée, en cas de chute, enlever une tique, trousse de secours...).
- Groupe de travail sur la douleur : il regroupe des professionnels de chaque établissement. Objectif □ finaliser la procédure sur la prise en compte de la douleur, harmoniser les pratiques.
- L'habitué au soin a été orientée plus particulièrement sur le port du masque pour les usagers. Travail de partenariat entre l'IDE et les professionnels.
- Appui des infirmières lors des campagnes des dépistages massifs (en soutien des laboratoires d'analyses médicales, elles ont effectué les tests RT-PCR). A chaque symptôme évocateur de la COVID, l'infirmière a prévenu les parents pour un retour à domicile et préconiser une consultation médicale en vue d'un test RT-PCR. Elles ont d'autre part effectué des visites à domicile et contacté les familles par téléphone.
- A noter que le redéploiement des infirmières de la MAS de jour et du CAPEAP a permis la continuité des prestations soins lorsque l'infirmière de l'établissement a été touchée par la COVID, lorsque la deuxième infirmière de la MAS de Turckheim a démissionné et lors du premier confinement.



## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

### ► L'autodétermination

Si l'autodétermination permet de décider de sa vie selon ses capacités, elle implique la possibilité de s'exprimer. Hors, un bon nombre de personnes accueillies présente une communication verbale réduite, voire inexistante. Beaucoup d'usagers utilisent les signaux corporels (gestes, mimiques, expressions faciales) de communication, d'autres ont des capacités à comprendre la langue orale sans avoir les aptitudes à la produire. Dans la plupart des situations quotidiennes, les échanges interpersonnels ont lieu par le biais des expressions faciales et gestuelles, en conséquence au sein de l'établissement :

- Diverses méthodes de substitution (Coghomo, PECS, pictogrammes, images) sont employées pour permettre l'échange des messages simples mais signifiants (oui/non, j'aime/j'aime pas).
  - Les professionnels vont adopter des postures qui vont rendre favorables les échanges. Ainsi, ils vont veiller à laisser le temps à l'usager de formuler une réponse, ils vont éviter les conversations à plusieurs et limiter les stimuli environnementaux, ils vont impliquer le plus possible la personne même si la participation n'est pas active.
- Au sein de la MAS, cela se traduit par l'utilisation quotidienne du PECS, les usagers distinguent les gestuelles du COGHAMO, l'ensemble des usagers prennent des objets signifiants...

### ► La transformation de l'offre

La transformation de l'offre pousse les établissements à envisager l'accompagnement « hors les murs ». Cette manière de penser l'action nous amène à développer la notion de partenariat avec différentes ressources territoriales : La MJC de Bollwiller par exemple.

Parmi les indicateurs de suivi de l'évolution de l'offre, le nombre de situations sous Amendement Creton est repéré. Dans ce cadre, la MAS de Jour peut-être une fonction ressource en se positionnant comme un partenaire potentiel dans le parcours de vie de ces personnes : par exemple activités éducatives avec des encadrants et usagers du secteur adulte, stage pour les jeunes adultes, accueil temporaire...

## Conclusion et perspectives

---

### Perspectives, volet soin :

- Accompagnement des familles à la vaccination contre la COVID
- Evaluation du plan d'action liées au DARI pour mesurer le niveau de maîtrise de risques infectieux
- Développement de la télémédecine
- Poursuite de l'habitué aux soins
- Formation DPC gestes d'urgence pour les IDE
- Le projet de soin figure dans le projet personnalisé, mais apparaîtront dans le bilan les conséquences de la crise sanitaire (suivi des dépistages, des consultations de contrôle...) qui auraient pu impacter la santé physique et ou psychique des usagers et les objectifs en découlant.

### Perspectives, volet accompagnement :

- Organiser les élections du CVS
- Faire perdurer l'offre de service dans la mise en place de certaines pratiques (VAD)
- Inscrire les professionnels dans les projets institutionnels : autodétermination, transformation de l'offre de service...
- Etablir la liste de nos prestations pour les mettre en lien avec la réforme SERAPHIN PH
- Poursuite du travail sur la prévention des TMS
- Retour pour les professionnels de l'évaluation interne et mise en place du plan d'action.

L'ensemble de ces points est intégré dans le plan d'actions et suivi par le COPIL DACQ.

### Conclusion :

Les différents apprentissages accélérés tant dans l'accompagnement, les soins et l'organisation du travail ont été une opportunité d'expérimenter de nouvelles modalités d'intervention qui sont riches de leçons dont il faudra tirer profit et d'autres qui devraient nous tenir en alerte, nous questionner vis-à-vis de l'éthique. Par exemple, quel équilibre entre protection et autonomie/autodétermination, protection et maintien des liens sociaux en période de confinement, comment être en relation avec les mesures barrières, la distanciation physique.

Autant de questionnements qui devraient nous permettre de repenser et d'adapter nos pratiques professionnelles.



# RAPPORT D'ACTIVITÉ

## MAS TURCKHEIM

### ANNÉE 2020

## Le public accueilli

- **La pyramide des âges du public** : sur 34 personnes présentes, 26 (76%) ont plus de 40 ans et sont considérées comme entrées dans le processus de vieillissement. 13 personnes (38%) sont âgées de 60 à 70 ans. Ces données viennent interroger nos capacités à anticiper et à répondre aux problématiques liées au phénomène du vieillissement : articulation entre soin et accompagnement, adaptation des compétences, pénibilité du travail, médicalisation plus importante, accompagnement des aidants vieillissants...
- **Modalités d'accueil** : la MAS accueille les résidents 7 jours sur 7 et 24h sur 24 tout au long de l'année. Seuls 9 usagers sont hébergés dans leurs familles sur des périodes de weekends et de vacances.
- Une majorité d'usagers présente **une déficience intellectuelle (35%)**, 35% une déficience du psychisme, 30% présentent un polyhandicap/plurihandicap. Un tiers des usagers présente des troubles associés au spectre autistique. La majorité des résidents a besoin de surveillance et/ou d'un accompagnement complet pendant chaque repas pour pallier les risques de fausse route liés au manque de mastication et à des troubles de la déglutition ; ils n'ont pas conscience du danger. 70% des usagers ont un besoin d'un accompagnement quasi-total pour de nombreux gestes élémentaires. Les modalités de communication sont singulières et basées sur des supports, pictogrammes, images, gestes, Coghomo, PECS... et doublées par la communication orale. En conséquence, sur le plan pratique, le taux d'encadrement des professionnels doit être suffisamment étoffé. L'accompagnement mobilise du temps, de l'énergie physique et psychique, une grande disponibilité et un savoir-faire spécifique. Les professionnels doivent être suffisamment formés pour répondre à des qualifications diversifiées et être en mesure d'assurer un accompagnement global et renforcer le pouvoir d'agir des personnes que nous accompagnons.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

- **Agrément / Autorisation** : l'établissement a vocation à accueillir 36 usagers adultes en hébergement d'internat présentant tous types de déficiences P.H. SAI (Sans Autre Indication).
- **Analyse des flux** :
- **Nombres de sorties/Entrées** : une personne est décédée en décembre, à l'âge de 56 ans, après avoir partagé 40 ans la vie de l'établissement. Une personne est en attente d'intégrer la MAS (la crise sanitaire a retardé son accueil). Le décès reste le principal motif de sortie de l'établissement.
- **File active/liste d'attente** : la file active se porte pour cette année à 35 personnes. La liste d'attente se compose de 27 demandes.
- **Analyse de l'activité annuelle** : le nombre de journées réalisées est de 11897 journées, alors que le nombre de journées budgétaires est de 12438 journées. Ceci s'explique de différentes manières : par les retours en famille réguliers en weekend ou durant les vacances scolaires ; 85 jours d'hospitalisation ; par les absences liées aux périodes de confinement lors de la 1ère et 2ème vague (certaines familles ont souhaité garder à domicile leur enfant plus longtemps par peur du risque de contamination et ne souhaitaient pas imposer à leur fils/fille les périodes de confinement en chambre avec passage d'un test PCR (environ 359 jours).
- **L'organisation interne et son implantation géographique** : localisée au Nord du département du Haut Rhin, au centre des établissements de l'Association, la MAS propose une vie pavillonnaire dans un parc arboré à proximité de la petite ville de Turckheim (périphérie de Colmar).  
Les 3 pavillons rénovés en 2018 hébergent chacun 12 personnes adultes. Ils sont organisés pour répondre aux besoins des usagers sur la base d'un accueil respectant un certain équilibre des âges, du handicap : un lieu de vie destiné à des personnes présentant un autisme ou TSA, un autre dédié à des usagers pour lesquels le maintien des acquis est essentiel ; un troisième chargé de répondre aux besoins spécifiques des personnes vieillissantes.  
La journée de l'usager, au travers de son projet personnalisé, s'articule autour d'un accompagnement proposant des activités de soins, sociales, d'occupation et d'animation.
- **Le nombre de salariés** : au 31.12.2020, la MAS dispose d'un taux d'encadrement qui se monte à 40.81 ETP. Ne sont pas comptabilisés les 2 kinésithérapeutes qui interviennent dans le cadre d'une convention annuelle. A noter le problème de recrutement pour les remplacements qui nous contraints à recourir à l'intérim. L'enjeu des ressources financières reste une préoccupation importante pour les jeunes qui sont sur le marché du travail. Les salaires peu attractifs notamment pour les infirmières font que nous n'avons pas trouvé depuis 3 ans de la stabilité alors que les problématiques de soins grandissantes chez les usagers demandent un accompagnement soutenu des équipes.

## ► Les principales actions mises en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

La crise sanitaire a eu des implications, des conséquences sur notre organisation et sur notre activité pour éviter le risque épidémique. Différents choix d'organisations ont été mis en œuvre, pour exemple :

- **Réaménagement des espaces** : mise en place de sas de déshabillage/habillage, circuit des entrées modifié pour les professionnels et les prestataires, réorganisation des espaces repas (éloignement des tables sur les temps repas par ex.) pour respecter les mesures de distanciation, installation de zones COVID afin de limiter le risque de sur contamination...
- **Réorganisation des ressources humaines** : redéploiement des professionnels venant des accueils de jour pour renforcer les équipes d'internat. Les objectifs ont été de sécuriser l'encadrement au regard des absences des professionnels touchés pour la COVID et de permettre aux encadrants de se reposer et donc de « tenir sur la longueur ». Recrutement d'intérim et CDD pour la désinfection des locaux et renfort des équipes de jour comme de nuit...
- **Adaptation de la communication** : mise en œuvre du télétravail, tutoriels, utilisation de la visioconférence. Si ces nouveaux outils de communication interactifs, collaboratifs, écoresponsables permettent de réunir les professionnels distants géographiquement et de respecter les mesures de distanciation, les rencontres physiques commencent à manquer. En effet, le partage d'un même espace permet de créer ou de développer les liens (échanges complices, signaux informels, soupirs, hochement de tête...) qui sont le fondement de la dynamique d'équipe.
- **Ajustement de l'accompagnement** : Annulation des activités transverses, extérieures et recentrage sur les activités pavillonnaires. Les périodes de confinement total nous ont fait craindre les problématiques d'isolement des usagers. Force est de constater que les usagers ont bien supporté la restriction des visites, des retours en famille et des contacts entre pavillons. Il faut dire que les professionnels se sont mobilisés pour offrir aux usagers un cadre suffisamment contenant.  
A noter que le renforcement des mesures d'hygiène a entraîné chez certains professionnels un sentiment de densification des tâches.

Toutes les mesures énoncées ci-dessus ont permis de juguler l'épidémie de punaises de lit qui a touché un pavillon. Les mesures d'hygiène, de distanciation et la vigilance des professionnels ont prouvé leur efficacité puisqu'à ce jour le pavillon est débarrassé de ces bêtes.

## Les activités de l'établissement

---

### ► Les activités d'accompagnement

- **Soutien aux familles/tuteurs durant la crise** :
  - Contacts téléphoniques/ WhatsApp/ mails (71 contacts sur la période du 03.04 au 17.04 lors du 1er confinement total)
  - Formalisation d'un planning permettant les visites et retours familles échelonnés pour éviter le brassage
  - Information régulière sur la situation COVID par mail et courrier aux familles et aux membres du CVS et au sein des réunions CVS (5 réunions)
  - Malgré la situation de crise, un bon nombre de réunion de projet avec les familles ont pu avoir lieu (22 usagers sur 35). Les usagers pour lesquels la réunion de projet n'a pas eu lieu font partie du pavillon ayant été touché par la COVID.
- **Supervision autisme** : l'apport de la supervision a permis de créer du lien entre les formations théoriques suivies par les professionnels et la mise en œuvre concrète de ces apports auprès des usagers. Cela s'est traduit par la mise en place d'outils d'aide à la toilette (analyse de tâches et supports visuels), des techniques d'enseignement pour l'habillage, d'outils visuels pour les repas, l'aménagement spatial du lieu de vie dans le but d'aider les usagers à mieux comprendre leur environnement (achats de meubles, de matériels spécifiques). Enfin, le travail sur les troubles du comportement par l'évaluation indirecte (grille ABC), l'évaluation directe (l'observation) et la mise en place de stratégies éducatives ont permis d'aider les professionnels à mieux définir et observer les comportements émis par certains usagers. L'objectif est de viser la diminution des comportements problématiques.
- **Les fêtes de Noël, les fêtes anniversaires** : Si les fêtes n'ont pas pu se dérouler comme à l'accoutumée en présence des familles malgré toutes les mesures d'hygiène et de précautions, les résidents ont tout de même pu partager des moments de fêtes. Pour exemple, le repas de Noël s'est déroulé sur chaque pavillon avec l'attention toute particulière des professionnels. Les achats de Noël qui habituellement sont l'occasion de sortir à l'extérieur avec les résidents n'ont pas pu avoir lieu, cependant chacun a reçu son cadeau.
- **La prise en compte des TMS (troubles MusculoSquelettiques)** : création d'un groupe de travail en transverse sur l'ensemble des établissements du Pôle. La démarche permet de prendre en compte les facteurs de risques, elle associe l'ensemble des professionnels et vise le partage des connaissances et des compétences. Cela s'est traduit cette année par différentes phases : formation par la CARSAT pour chaque référent/établissement ; la réalisation d'un questionnaire auprès de l'ensemble des salariés du Pôle ; la rédaction de la fiche « missions du référent TMS ».

## Les activités de soins et santé

---

- Mise en place d'une cellule de crise associative intégrant une coordination médicale COVID (pour appuyer et valider les



- décisions prises) ; nomination d'une référente COVID associative en lien avec les référents COVID par établissement garant de la mise en œuvre des recommandations, du suivi des stocks, de la déclaration des cas COVID
- En période COVID, des protocoles spécifiques à la situation ont été établis, par exemple : port des EPI, circuit du linge en cas de pandémie, mode opératoire sas habillage/déshabillage, port du masque... Au niveau du Pôle, une livraison exceptionnelle de tenues de travail textiles a permis d'équiper et de compléter les stocks existants. D'autres procédures en lien avec l'accompagnement des usagers ont été rédigées (couper les ongles, prise de la pesée, en cas de chute, enlever une tique, trousse de secours...)
  - Groupe de travail sur la douleur : il regroupe des professionnels de chaque établissement.  
**Objectif** » finaliser la procédure sur la prise en compte de la douleur, harmoniser les pratiques.
  - L'habitué au soin a été orientée plus particulièrement sur le port du masque pour les usagers. Travail de partenariat entre l'IDE et les professionnels.
  - ASTRIDE (partenariat avec le CDRS de Colmar) : expérimentation d'une permanence IDE de nuit joignable en cas de soucis de santé.  
**Objectif** » limiter les hospitalisations de nuit en urgence, être en soutien des équipes de nuit.
  - Appui des infirmières lors des campagnes des dépistages massifs (en soutien des laboratoires d'analyses médicales, elles ont effectué les tests RT-PCR) □ 154 tests réalisés en direction des professionnels, 69 pour les usagers.  
A noter que le redéploiement des infirmières de la MAS de jour et du CAPEAP a permis la continuité des prestations soins lorsque l'infirmière de l'établissement a été touchée par la COVID, lorsque la deuxième infirmière a démissionné et lors du premier confinement. Durant la 2ème vague, un infirmier issu de la plateforme pôle emploi COVID est venu en renfort.
  - Signature d'une convention avec l'HAD Centre Alsace  
**Objectif** » répertorier les « patients dit dormants » afin d'intervenir le plus rapidement possible en lien avec le médecin de l'établissement.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

### ► L'autodétermination

Si l'autodétermination permet de décider de sa vie selon ses capacités, elle implique la possibilité de s'exprimer. Hors, un bon nombre de personnes accueillies présente une communication verbale réduite, voire inexistante. Beaucoup d'usagers utilisent les signaux corporels (gestes, mimiques, expressions faciales) de communication, d'autres ont des capacités à comprendre la langue orale sans avoir les aptitudes à la produire. Dans la plupart des situations quotidiennes, les échanges interpersonnels ont lieu par le biais des expressions faciales et gestuelles, en conséquence au sein de l'établissement :

- Diverses méthodes de substitution (Coghomo, PECS, pictogrammes, images) sont employées pour permettre l'échange des messages simples mais signifiants (oui/non, j'aime/j'aime pas).
- Les professionnels vont adopter des postures qui vont rendre favorables les échanges. Ainsi, ils vont veiller à laisser le temps à l'usager de formuler une réponse ; ils vont éviter les conversations à plusieurs et limiter les stimuli environnementaux ; ils vont impliquer le plus possible la personne même si la participation n'est pas active.

### ► La transformation de l'offre

La transformation de l'offre pousse les établissements à envisager l'accompagnement « hors les murs ». Cette manière de penser l'action nous amène à développer la notion de partenariat avec les différentes ressources territoriales. Dans cette optique, la coopération et le conventionnement avec l'HAD, le CDRS sont venus consolider le parcours de santé des résidents de la MAS de Turckheim.

Pour autant, si à l'heure de l'inclusion l'institution peut être vécue comme un lieu d'enfermement, elle est également un lien contenant, sécurisant permettant l'encrage d'une relation partagée avec la personne en grande dépendance. C'est à l'aide de ce lien que la personne va pouvoir se sentir exister et s'inscrire dans le monde des valides.

Alors, l'enjeu est de répondre de façon pertinente aux besoins exprimés par la personne et son entourage dans une logique de parcours inclusif le plus souvent possible (activités, partenaires à rechercher dans le droit commun, poursuite des sorties à thèmes qui ont lieu au sein de la cité...).

Parmi les indicateurs de suivi de l'évolution de l'offre, le nombre de personnes en situation sous amendement Creton est repéré. Dans ce cadre, la MAS de Turckheim peut se positionner comme une fonction ressource en se positionnant comme un partenaire potentiel dans le parcours de vie de ces personnes (ex : accueil au sein d'ateliers éducatifs).

## Conclusion et perspectives

---

### ► Volet accompagnement :

- Recenser les bonnes pratiques qui ont fait évoluer l'offre de service dans un contexte de crise pour les voir perdurer et au contraire, relever celles qui demandent à être améliorées
- Inscrire les professionnels dans les projets institutionnels : autodétermination, transformation de l'offre de service
- Organiser les élections du CVS
- Etablir la liste de nos prestations pour les mettre en lien avec la réforme SERAFIN PH
- Se positionner comme un partenaire vis-à-vis des jeunes adultes accueillis en structure enfance au titre de l'amende-



ment Creton

- Finaliser le travail enclenché l'année dernière retardé par la crise sanitaire : formaliser le planning des activités de chaque pavillon en lien avec le planning des activités partagées/ guider les familles à comprendre et à accompagner plus sereinement l'avancée en âge de leurs fils/fille (évoquer, échanger sur les directives anticipées/niveau de soin, le droit au répit, le recueil des dernières volontés pour les aider à cheminer doucement vers la mise en place de relais)
- Poursuite du travail sur la prévention des TMS (troubles musculosquelettiques).

**Volet soin :**

- Vaccination contre la COVID des usagers
- DIU
- Sécuriser le circuit du médicament avec la préparation des doses à administrer en partenariat avec le CDRS. Cette collaboration a débuté avec les consultations de prévention de l'hygiène bucco-dentaire qui devraient se poursuivre
- Evaluer le dispositif ASTRIDE en lien avec le CDRS
- Inclure tous les projets de soins dans le projet personnalisé
- Evaluer le DARI (document d'analyse du risque infectieux) pour mesurer le niveau de maîtrise de risques infectieux
- Renforcer les capacités informatiques destinées à la gestion des dossiers médicaux des résidents et déployer la télémédecine
- Réaliser l'habitué aux soins pour favoriser l'accès aux soins préventifs et curatifs.

L'ensemble de ces points est intégré dans le plan d'actions et suivi par le COPIL DACQ.

**Conclusion :**

Les différents apprentissages accélérés tant dans l'accompagnement, les soins et l'organisation du travail ont été une opportunité d'expérimenter de nouvelles modalités d'intervention qui sont riches de leçons dont il faudra tirer profit et d'autres qui devraient nous tenir en alerte, nous questionner vis-à-vis de l'éthique. Par exemple, quel équilibre entre protection et autonomie/autodétermination, protection et maintien des liens sociaux en période de confinement, comment être en relation avec les mesures barrières, la distanciation physique ?

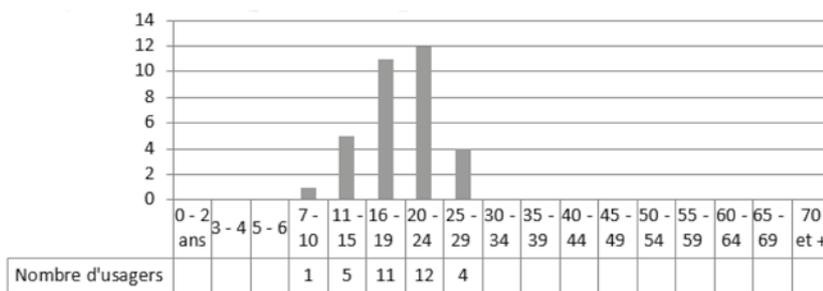
Autant de questionnements qui devraient nous permettre de repenser et d'adapter nos pratiques professionnelles.



# RAPPORT D'ACTIVITÉ CAPEAP - BOLLWILLER ANNÉE 2020

## Le public accueilli

### ► Répartition par âge au 31.12.2020 :



Au CAPEAP, 45% de l'effectif concerne des jeunes en aménagement Creton. Ce taux important de jeunes adultes présents au sein d'une structure Enfance nous amène à réfléchir à un accompagnement permettant de mieux répondre aux besoins du jeune adulte.

### ► Répartition des usagers par type de déficience :

Parmi les 33 usagers, 6 usagers présentent un handicap avec des comorbidités dont des troubles du spectre autistique. Une majorité d'usagers présente un polyhandicap (17), 12 présentent un plurihandicap et 4 une déficience intellectuelle. Les multiples déficiences intriquées dans le polyhandicap nécessitent la mise en œuvre journalière de réponses nécessaires aux pathologies du quotidien (hydratation, positionnement adapté, alimentation adéquate pour pallier les risques de fausse route liés au manque de mastication et à des troubles de la déglutition, encombrement bronchique, épilepsie, complications orthopédiques...). Les modalités de communication sont singulières (supports, pictogrammes, images, gestes...).

Sur le plan pratique, le taux d'encadrement des professionnels doit être suffisamment étoffé pour répondre aux besoins particuliers de ces personnes. L'accompagnement mobilise du temps, de l'énergie physique et psychique, une grande disponibilité et un savoir-faire spécifique. Les professionnels doivent être suffisamment formés et répondre à des qualifications diversifiées de manière à être en mesure d'assurer un accompagnement global et de renforcer le pouvoir d'agir des personnes que nous accompagnons.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

- **Agrément** : l'établissement est chargé de répondre aux besoins spécifiques de 24 enfants et adolescents polyhandicapés, de 8 enfants et adolescents pluri handicapés âgés de 6 à 20 ans en semi internat.
- **Analyse des flux** : au cours de l'année, l'établissement a accueilli 36 usagers. Le dépassement du nombre d'usagers accueillis a été possible en raison de l'accueil de 6 usagers à temps partiel.
- **Entrée/sorties** : il y a eu 1 entrée d'un enfant de 9 ans (venant de l'IMP JE) et 3 sorties au sein du CAPEAP en 2020. Une jeune fille de 11 ans est sortie de notre effectif le 17 juillet 2020 pour cause de déménagement familial. Une jeune femme de 26 ans est sortie le 17 août 2020 et a rejoint la MAS de Jour de Bollwiller. Un jeune homme de 23 ans est sorti le 30 août 2020 et a été accueilli en MAS de Jour à Cernay.
- **Le taux de l'activité** au CAPEAP est de 55,57% et il est en baisse en comparaison des chiffres 2019. Cela s'explique par les conséquences de la crise sanitaire : confinement, accueil séquentiel. Le retour des jeunes s'est fait majoritairement en séquentiel : sur 33 usagers, 2 familles ne souhaitent pas de retour de leur enfant à l'établissement par crainte du virus, 7 sont accueillis à temps complet et 24 sont accueillis à temps partiel en raison des mesures renforcées à respecter lors des transports et au sein des unités de vie.
- **L'organisation interne et son implantation géographique** : installé sur le Domaine Rosen à Bollwiller, le CAPEAP dispose de locaux adaptés à la spécificité de personnes en situation de grande dépendance (de plain-pied, équipés de matériel de manutention, de salles d'accueil, d'éducation et de soins qui pour certaines sont mutualisées avec la MAS de jour adjacente). Il est composé de cinq unités de vie pouvant accueillir chacune 7 usagers.

L'établissement fonctionne en semi internat entre 203 et 207 jours par an. Les usagers sont accueillis en général à temps complet entre 9h et 16h du lundi au vendredi, sauf le mercredi de 9h à 13h. L'accueil à temps partiel est possible. La majorité des jeunes accueillis vient du bassin de Mulhouse. Le transport des usagers est effectué par un prestataire

extérieur au moyen de véhicules collectifs adaptés.

La journée de l'usager, au travers de son projet personnalisé, s'articule autour d'un accompagnement proposant des activités de soins, sociales, d'occupation et d'animation.

- **Le nombre de salariés** : au 31.12.2020, le CAPEAP dispose de 26.34 ETP pour 33 ETP usagers (moyenne sur l'année), ce qui représente un ratio d'encadrement de 0.79 ETP par usager. Le taux d'encadrement est stable d'une année sur l'autre. A noter le défaut d'attractivité sur certaines professions (ex : psychomotricien).

#### ► **Les principales actions mises en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale**

La crise sanitaire a eu des implications et conséquences sur notre organisation et sur notre activité pour éviter le risque épidémique. Différents choix d'organisation ont été mis en œuvre, pour exemple :

- **Réaménagement des espaces** : réaménagement de salles inoccupées en vestiaires pour les professionnels, circuit des entrées modifié pour les professionnels, les prestataires, réorganisation des espaces repas (éloignement des tables sur les temps repas par ex.) et de la salle kiné pour respecter les mesures de distanciation, aménagement d'une salle d'isolement quand il y a une suspicion COVID afin de limiter le risque de sur contamination, affichage des jauges sur chaque salle afin d'en limiter le nombre de professionnels...
- **Réorganisation des ressources humaines** : redéploiement des professionnels de l'accueil de jour pour renforcer les équipes d'internat. Mise en place d'une permanence lors de la fermeture de l'établissement pour maintenir les liens avec les familles par des appels téléphoniques, mails. Proposition de visites à domicile pour les familles qui le souhaitent : accompagnement à des soins, exercices physiques pour du renforcement musculaire, activités musicales...
- **Adaptation de la communication** : mise en œuvre du télétravail, tutoriels, utilisation de la visioconférence. Si ces nouveaux outils de communication interactifs, collaboratifs, éco-responsables permettent de réunir les professionnels distants géographiquement et de respecter les mesures de distanciation, les rencontres physiques commencent à manquer, la communication à distance freine la spontanéité. En effet, le partage d'un même espace permet de créer ou de développer les liens (échanges complices, signaux informels, soupirs, hochement de tête...) et sont le fondement de la dynamique d'équipe.
- **Adaptation de l'accompagnement** : annulation des activités transverses, extérieures et recentrage sur les activités intra-groupe.  
A noter que le renforcement des mesures d'hygiène a entraîné chez certains professionnels un sentiment de densification des tâches (désinfection, prise de température des jeunes matin et après-midi, responsable accueil et restauration pour limiter les déplacements des professionnels à l'entrée de l'établissement et au réfectoire). Les mesures et consignes à appliquer demandent une réadaptation continue des professionnels.

## Les activités de l'établissement

---

#### ► **Les activités d'accompagnement**

- **Redéploiement/formations** : lors de la fermeture de l'établissement, les professionnels ont été redéployés dans d'autres internats de l'Association pour renforcer l'encadrement. Diverses formations ont été proposées aux professionnels en cette période : lavage des mains et port des équipements de protection individuelle avec un cadre hygiéniste, les VAD de personnes en situation de handicap dans le contexte du Covid-19, la collaboration professionnels/familles en établissement.
- **Les activités extérieures** : les sorties organisées habituellement à l'extérieur (activité Cap et Hop à la MJC de Bollwiller, achats divers, manifestations culturelles et sportives) ont été suspendues en raison de la crise sanitaire. Les activités scolaires également car nous limitons les déplacements hors établissement pour éviter le brassage entre jeunes d'établissements différents.
- **Les moments festifs** : même si les fêtes n'ont pas pu se dérouler comme à l'accoutumée en présence des familles, les jeunes et les professionnels ont tout de même pu partager des moments de fêtes. Un barbecue a été organisé à l'extérieur en été. Les professionnels du CAPEAP et de la MAS de Jour ont proposé un catalogue de fêtes de fin d'année pour remplacer le traditionnel Marché de Noël ainsi qu'un repas festif pour les usagers et les professionnels au sein de l'établissement.
- **Soutien aux familles/ tuteurs** :
  - Liens avec les familles durant la crise : contacts téléphoniques/ WhatsApp/ mails (502 contacts et 50 visites à domicile pour 7 enfants sur la période du 17 mars au 31 décembre).
  - Information régulière de la situation COVID par mail et courrier aux familles et aux membres du CVS et au sein des réunions CVS (6 réunions).
  - Des courriers et notes d'informations ont été envoyés régulièrement aux familles pour les informer des différentes mesures.
  - En 2020, 6 usagers en aménagement Creton ont bénéficié d'un accueil temporaire d'au minimum 1 mois ce qui représente 250 jours. Les familles demandent le droit au répit et souhaitent renouveler la demande plusieurs fois dans l'année.
  - Malgré la situation de crise, un bon nombre de réunions de projet avec les familles ont pu avoir lieu. 5 n'ont pas pu être réalisées en raison de l'absence des jeunes qui étaient en accueil temporaire ou par difficultés à planifier une date avec les parents. 3 retours projet ont été réalisés à domicile, 2 en Skype et 1 par téléphone.
- **La prise en compte des Troubles Musculo Squelettique** :  
Création d'un groupe de travail en transverse sur l'ensemble des établissements du Pôle. La démarche permet de



prendre en compte les facteurs de risque, elle associe l'ensemble des professionnels, elle vise le partage des connaissances et des compétences. Cela se traduit cette année par différentes phases : formation par la CARSAT pour chaque référent/établissement, la réalisation d'un questionnaire auprès de l'ensemble des salariés du Pôle, la rédaction de la fiche « missions du référent TMS ».

### ► Les activités de soins et santé

- **Mise en place d'une cellule associative** intégrant une coordination médicale COVID (pour appuyer et valider les décisions prises) ; nomination d'une référente COVID associative en lien avec les référents COVID par établissement
- **Habituation au port du masque** pour les usagers. Les IDE, en lien avec les équipes, ont travaillé sur le port du masque pour certains de nos usagers présentant des troubles du comportement ; ceci pour faciliter les trajets lors des transports collectifs et pour limiter les risques de propagation.
- **Rédaction de procédures de soin** dans le cadre de la démarche qualité. Elles concernent l'accompagnement de l'utilisateur lors des soins de confort ou de suivi (couper les ongles, prise de la pesée...), de gestes d'urgence ou de modalités de prise en charge (en cas de chute, évacuation d'un usager malade, enlever une tique, trousse de secours).
- **Le groupe de travail douleur** constitué de plusieurs membres de chaque établissement (IDE / éducateur/ psychologue). **Objectif** » rédiger une procédure sur la prise en compte de la douleur, l'harmonisation des pratiques et des outils d'évaluation.

**En période COVID**, des protocoles spécifiques à la situation ont été établis : port des EPI, mise en place de vestiaires, port du masque. Au niveau du Pôle, une livraison exceptionnelle de tenues de travail textile a permis d'équiper et de compléter les stocks existants. Au niveau associatif, des tutoriels d'information sur les mêmes thèmes ont été mis en ligne afin que chacun puisse se former au fil de l'eau et des besoins.

**Le circuit du stockage et de l'élimination des déchets à risque infectieux** (DASRI) a été évalué afin de répondre aux normes demandées.

**Campagne de dépistage massif** pour les professionnels (TEST PCR) par les IDE du CAPEAP et de la MAS de Jour (11 tests réalisés en décembre). Concernant les usagers, aucun enfant n'a été testé positif. L'IDE, à chaque symptôme évocateur de la COVID, a prévenu les parents pour rechercher leur enfant et préconiser une consultation médicale en vue d'un test RT-PCR. La prise de température des usagers a été maintenue car elle est bien souvent le seul moyen de détecter une suspicion.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

### ► L'autodétermination

Si l'autodétermination permet de décider de sa vie selon ses capacités, elle implique entre autre la possibilité de s'exprimer. Hors, un bon nombre de personnes accueillies présente une communication verbale réduite, voire inexistante. Beaucoup d'usagers utilisent les signaux corporels (gestes, mimiques, expressions faciales) de communication, d'autres ont des capacités à comprendre la langue orale sans avoir les aptitudes à la produire. Dans la plupart des situations quotidiennes, les échanges interpersonnels ont lieu par le biais des expressions faciales et gestuelles, en conséquence :

- Diverses méthodes de substitution (Coghamo, PECS, pictogrammes, images) sont employées pour permettre l'échange des messages simples mais signifiants (oui/non, je n'aime/j'aime pas).
- Les professionnels vont adopter des postures qui vont rendre favorables les échanges. Ainsi, ils vont veiller à laisser le temps à l'utilisateur de formuler une réponse ; ils vont éviter les conversations à plusieurs et limiter les stimuli environnementaux ; ils vont impliquer le plus possible la personne même si la participation n'est pas active.

### ► La transformation de l'offre

La transformation de l'offre pousse les établissements à envisager l'accompagnement « hors les murs ». Cette manière de penser l'action nous amène à développer la notion de partenariat avec les différentes ressources territoriales. Dans le contexte de transformation de l'offre, l'expérimentation de coordination de parcours en direction des jeunes en situation d'amendement Creton a permis d'aider à trouver des solutions individualisées. 3 jeunes sont sortis ou sont en cours de sortie du dispositif de l'expérimentation Creton.

Cependant, l'expérimentation permet de prendre la mesure des questions posées par la transition du modèle habituel de nos fonctionnements vers un modèle d'accompagnement des parcours de vie personnalisés, avec notamment :

□ Du côté des usagers, comme les moyens d'échanges et de communication sont extrêmement réduits, il n'est pas aisé de recueillir les souhaits, envies, désirs quant à un projet de vie en tant qu'adulte. Les projets d'accompagnement reflètent avant tout les souhaits, les besoins des aidants.

□ Du côté des parents, des difficultés à se projeter vers un parcours de vie adulte hors du secteur médico-social, la peur du retour à domicile, l'épuisement, la question du financement des prestations est évoquée.



## Conclusion et perspectives

---

### ► Volet accompagnement :

- Recenser les bonnes pratiques qui ont fait évoluer l'offre de service dans un contexte de crise pour les voir perdurer et au contraire, relever celles qui demandent à être améliorées
- Inscrire les professionnels dans les projets institutionnels : autodétermination, transformation de l'offre
- Etablir la liste de nos prestations pour les mettre en lien avec la réforme SERAFIN PH
- Se positionner comme un partenaire vis-à-vis des jeunes adultes accueillis en structure enfance au titre de l'amendement Creton
- Proposer un accompagnement spécifique aux adolescents et jeunes accueillis au titre de l'amendement Creton
- Organiser les élections des membres du CVS
- Poursuite du travail sur la prévention des TMS.

### Volet soin :

- Accompagnement des familles à la vaccination contre la COVID des usagers majeurs
- DUI
- Evaluer le DARI (document d'analyse du risque infectieux) pour mesurer le niveau de maîtrise de risques infectieux
- Développement de la télémedecine
- Faire apparaître dans le projet de soin le bilan les conséquences de la crise sanitaire (suivi des dépistages, des consultations de contrôle...) qui auraient pu impacter la santé physique et ou psychique des enfants et les objectifs en découlant
- Formation DPC gestes d'urgence par les IDE
- Poursuivre l'habituatation aux soins pour favoriser l'accès aux soins préventifs et curatifs.

L'ensemble de ces points est intégré dans le plan d'actions et suivi par le COPIL DACQ.

## Conclusion :

---

Les différents apprentissages accélérés tant dans l'accompagnement, les soins et l'organisation du travail ont été une opportunité d'expérimenter de nouvelles modalités d'intervention qui sont riches de leçons dont il faudra tirer profit et d'autres qui devraient nous tenir en alerte, nous questionner vis-à-vis de l'éthique. Par exemple, quel équilibre entre protection et autonomie/autodétermination, protection et maintien des liens sociaux en période de confinement, comment être en relation avec les mesures barrières, la distanciation physique ?

Autant de questionnements qui devraient nous permettre de repenser et d'adapter nos pratiques professionnelles.



# RAPPORT D'ACTIVITÉ FAM / FAS - DUTTLENHEIM ANNÉE 2020

## Le public accueilli

Le **FAM** Résidence de la Forêt est un établissement composé d'un internat et d'un externat.

L'**internat** se décline de la manière suivante : 22 places pour personnes vieillissantes, 9 places pour adultes TSA et une place d'accueil temporaire.

L'**externat** a un agrément pour accueillir 9 jeunes adultes diagnostiqués TSA et en situation d'amendement Creton.

Le **FAS** Résidence de la Bruche est un établissement composé d'un **internat** de 18 places et d'un **externat** de 9 places.

### ► La pyramide des âges :

	FAM internat	FAM externat	FAS internat	FAS externat
Moyenne d'âge	58 ans	23 ans	47 ans	34 ans
Le / la plus jeune	23 ans	21 ans	32 ans	19 ans
Le / la doyen(ne)	72 ans	28 ans	66 ans	50 ans

Au **FAM internat**, on observe un pic de personnes ayant entre 60 à 64 ans suivis de près par les personnes ayant de 65 à 69 ans. Au **FAS internat**, malgré une volonté de vouloir rajeunir ce service, un pic important se situe dans la tranche d'âge de 50 à 54 ans. Au **FAS externat**, la moyenne d'âge est en hausse pour les personnes présentes depuis de nombreuses années. Les places en **FAS internat**, qui se libèrent sont souvent prisées par les personnes en externat ce qui explique la moyenne d'âge.

Type de déficience	FAM (internat / externat) 40 personnes	FAS (Internat / externat) 27 personnes
Déficience intellectuelle	35 %	70 %
Troubles Spectre Autistique	45 %	7,40 %
Handicap moteur	12,5 %	3,70 %
Déficience psychique	5 %	11,11 %
Handicap rare	2,5 %	7,40 %

D'une manière générale les familles de ces personnes habitent dans la région.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

**Agrément / Autorisation** : le **FAM** a un agrément pour accueillir 31 personnes adultes en internat, 1 place d'accueil temporaire et 9 places en externat. Le **FAS** a un agrément pour accueillir 18 adultes en internat et 9 places en externat. A ce jour ce dernier accompagne 11 personnes.

**Analyse des flux** : en 2020 le taux de rotation au **FAM** est en internat de 3,22 %, et en externat de 11,11 %. Pour le **FAS** le taux de rotation est en internat de 5,5 % et en externat il n'y a pas de mouvement.

**Nombre de sortie et d'entrée** : au **FAM internat**, deux personnes ont été réorientées vers la MAS de Lingolsheim après un accompagnement de 18 ans et 16 ans.

Le **FAM externat** a prononcé 1 sortie en direction du FAM internat après une durée d'accompagnement de presque 2 ans. Une nouvelle admission a pu être prononcée en accueil séquentiel à l'accueil de jour. La seconde place libérée a été transformée en place d'accueil temporaire.

Au **FAS internat** une personne est décédée courant de l'été après 32 années d'accompagnement. Le **FAS externat** a prononcé une sortie vers le FAS internat après 25 années de présence. Pas de nouvelle admission à l'accueil de jour si ce n'est une augmentation en terme de jour pour une jeune personne (de 2 à 5 jours / semaine).

**File active** : **FAM** hébergement 33 personnes, en externat 10 personnes.



**FAS** hébergement 19 personnes et externat 11 personnes.

La liste d'attente est composée en **FAM TSA hébergement et accueil de jour** de 16 personnes et **FAM** de 6 personnes. Au **FAS**, 41 personnes sont en attente d'une place en hébergement et 4 en accueil de jour.

Le taux de rotation ainsi que la file active sont relativement identiques d'une année à l'autre.

**Analyse de l'activité annuelle : en internat** le nombre de journées réalisées au **FAM** est de 10 998 journées pour un prévisionnel de 10 520 journées. Au **FAS**, le nombre de journées réalisées est de 5 873 pour un prévisionnel de 5 920. Au **FAM**, l'écart de + 478 journées est en légère baisse en comparaison avec 2019. Il s'explique par des retours en familles sur des périodes plus longues en lien avec la COVID et une augmentation des hospitalisations à mettre en lien avec l'avancée en âge.

Au **FAS**, l'écart de - 47 journées est en baisse en comparaison avec 2019 si ce n'est que les retours en familles sur des périodes importantes est en forte augmentation. De plus, une place reste actuellement inoccupée suite à une demande de sortie d'établissement qui est à ce jour restée sans réponse de la MDPH.

En **externat**, le nombre de journées réalisées au **FAM** est de 971 journées pour un prévisionnel de 1 700. Au **FAS**, le nombre de journées réalisées est de 1 165 journées pour un prévisionnel de 1 700. Les écarts respectifs de - 729 et - 535 journées s'expliquent par la mise en application des consignes COVID qui consistent en externats à la fermeture puis à l'accueil à 50 % des effectifs sur une même journée. Des accueils séquencés ont été mis naturellement en place pour permettre à chacun de profiter de quelques jours de présence dans une semaine. De plus, une personne n'est toujours pas revenue depuis le début de la crise.

**L'organisation interne et son implantation géographique** : localisé au sud de Strasbourg, dans le Bas Rhin, le FAM / FAS de Duttlenheim est implanté à la lisière de la forêt et des champs, entouré d'un lotissement communal.

Appelé le Département Habitat de Duttlenheim (DHD), les deux établissements sont sur le site historique de l'ADAPEI qu'ils partagent avec l'ESAT et l'administration de l'entreprise adaptée. Deux appartements FAM sont regroupés au fond du site dans un bâtiment de plain-pied qui héberge également l'administration à l'étage. Le troisième appartement se situe à l'entrée du site dans un bâtiment à deux étages. Le FAS également à l'entrée du site occupe un bâtiment à trois étages. Quant aux deux externats, ils se partagent trois bâtiments composés chacun de pièces d'activités. Malgré la présence de plusieurs bâtiments, l'espace sur le site reste très agréable et permet aux résidents de circuler librement.

**Le nombre de salariés** : au 31.12.2020, le taux d'encadrement pour le FAM / FAS est de 62,15 ETP dont 4 personnes en contrat d'apprentissage. En terme d'année d'expérience, nous notons un bel équilibre entre les professionnels.

#### ➤ **Les principales actions mises en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale**

La crise sanitaire que nous avons vécue courant 2020 a largement bousculé les habitudes des résidents et l'organisation des professionnels. La priorité était d'éviter toute épidémie, d'assurer la sécurité de tous et par conséquent mettre en œuvre de manière adaptée les différentes mesures.

**Réaménagement des espaces** : avec tout d'abord l'adaptation et la réduction des circuits de circulation. L'aménagement d'un espace vestiaires spécifiques pour les différentes équipes. Réduction des interventions extérieures qui se sont limitées aux besoins de soins ou interventions techniques urgentes. Aménagement des espaces repas pour limiter le nombre de personnes autour d'une même table, voire une même pièce.

**Organisation des ressources humaines** : lors des périodes de fermeture des accueils de jour, ces professionnels ont été redéployés soit sur les hébergements pour prêter main-forte et soutenir les collègues, ou encore avec l'équipe des ASI pour renforcer la désinfection des lieux communs. A noter que nous n'avons pas eu besoin de faire appel à des professionnels hors établissements.

**Adaptation du mode de travail** : cette crise nous a obligés à mettre en place, développer le télétravail et la visioconférence. Même si ces moyens nous ont déroutés au début, ils ont largement été exploités et permis aux uns et aux autres de poursuivre nos actions tout en respectant les mesures de sécurité.

**Réorganisation de l'accompagnement** : l'annulation de certaines activités et actions semblaient évidentes au début de la crise, sans pour autant répondre aux différentes attentes sur du long terme. Rapidement les professionnels ont su faire preuve d'imagination pour proposer de nouvelles activités telles que l'utilisation du numérique par exemple ou encore davantage d'accompagnement individuel dans le seul objectif de répondre à la problématique d'isolement. Nombreux sont les résidents qui se sont découverts de nouveaux talents. En externat, la réduction du nombre de personnes présentes a permis de mettre davantage l'accent sur les accompagnements individuels, mais également de mettre en place les VAD pour certaines personnes.

**L'accueil temporaire** : malgré les restrictions liées à la crise, le FAM appartement TSA a pu au courant de cette année accueillir les premières personnes soit pour le temps d'un week-end, mais également pour des périodes plus importantes. La grande appréhension fut la réaction des résidents quant à la gestion de ces nouvelles mesures. Il apparaît au final que certaines d'entre elles ont été très bénéfiques pour la vie des groupes comme par exemple, les repas échelonnés qui offrent une ambiance nettement plus sereine, la limitation des circulations ou la fermeture des portes de certains appartements qui permet de définir un « autre » cadre avec moins de stimulations. Au final, ce qui pourrait être défini comme de l'isolement s'avère bénéfique pour la plupart des personnes accompagnées.



## Les activités de l'établissement

---

### ► Les activités d'accompagnement

**Communication avec l'extérieur :** dès le premier confinement, les professionnels avaient à cœur de maintenir le lien avec les familles. De belles initiatives telles que des appels WhatsApp, Skype et d'autres ont obligé les différents acteurs au fil du temps à définir des règles et une organisation. Ce nouveau mode de communication et la prise de rendez-vous permettaient de préparer les échanges et d'y donner un autre sens qu'un simple appel.

**Activités revisitées :** les pique-niques sont venus remplacer les restaurants, les promenades et les sorties en magasins. N'ayant plus la possibilité de se rendre au FAS externat pour participer à des activités, de nombreuses actions se sont déroulées au sein des appartements : bricolage, cuisine, décoration, etc. Les fêtes calendaires ont également pris un autre sens avec un plus grand investissement en terme de décoration et préparation au sein même de chaque appartement. Les fêtes de fin d'année, grâce à un budget revalorisé, ont permis à chaque équipe de préparer des temps festifs adaptés aux besoins des personnes présentes.

**Outils de travail :** malgré les nombreuses préoccupations liées à l'organisation et à l'aménagement permanent, les équipes ont mis un point d'honneur à tenir leur engagement avec notamment la réécriture des projets d'appartements, mais également l'adaptation de la grille du recueil des attentes et des besoins des résidents en vue de la mise en œuvre du projet personnalisé ou encore la mise en place d'outils pour développer la communication non verbale.

**La prise en compte des TMS :** mise en place d'un groupe de travail en transverse sur la prise en compte des TMS des professionnels. La démarche permet de prendre en compte les facteurs de risques et vise le partage des connaissances et des compétences. Cette année 2020 a été marquée par la réalisation d'un questionnaire pour l'ensemble des salariés du pôle, la rédaction de la fiche mission du référent TMS ainsi que d'une formation pilotée par la CARSAT.

### ► Les activités de soins et santé

- ✓ Une coordination médicale COVID associative a permis d'appuyer et de valider les décisions prises. Les chefs de service, nommés référents COVID, en lien avec la référente COVID associative, sont les garants de la mise en œuvre des recommandations.
- ✓ En plus des procédures spéciales COVID, d'autres ont été rédigées. Elles concernent l'accompagnement de l'utilisateur lors des soins de confort ou de suivi.
- ✓ Le Document d'Analyse du Risque Infectieux (DARI) est destiné à mobiliser le personnel des établissements sur la prévention et la maîtrise du risque infectieux, en tenant compte des spécificités et des moyens de chaque établissement. Après une analyse permettant d'évaluer où se situe l'établissement, des actions à mener ont été transcrites sur le plan d'action du FAM et seront mises en œuvre courant 2021.
- ✓ Le groupe de travail sur la douleur réunit des professionnels de chaque établissement. Son but est la rédaction d'une procédure sur la prise en compte de la douleur, l'harmonisation des pratiques et des outils d'évaluation.
- ✓ L'habitué aux soins : un travail spécifique d'habitation au port du masque pour les usagers a été mené. Travail de partenariat entre les IDE et les professionnels.
- ✓ L'IDE, sur recommandations de l'ARS, a été en soutien des laboratoires d'analyses médicales pour effectuer les tests RT-PCR. Rapidement les deux IDE du FAM se sont formés et ont ainsi pu contribuer aux différents dépistages massifs ou individuels.
- ✓ Les projets de soins dans le projet personnalisé sont à fin 2020 complétés pour un tiers des usagers.
- ✓ Pendant le premier confinement, les consultations de suivi ont été annulées, ce qui a entraîné une surcharge d'accompagnement pour les IDE à la reprise des rendez-vous.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

### ► L'autodétermination

L'autodétermination est au cœur des préoccupations des professionnels depuis longtemps. Dans la gestion du quotidien elle peut se traduire par le choix de la tenue vestimentaire ou de faire un choix pour une boisson chaude ou froide, mais également de permettre à chacun, par quelconques moyens de s'exprimer. L'autodétermination c'est également pouvoir dire « non » ou encore ne pas répondre à un appel téléphonique lors du confinement. Certains événements courant 2020 ont permis à quelques-uns de s'affirmer encore davantage en faisant le choix d'aller voter mais également, après des explications éclairées, de choisir si oui ou non ils souhaitent se faire vacciner. On sent aujourd'hui une forme d'impatience de la part des professionnels qui souhaitent aller plus loin dans cet accompagnement et ont besoin d'être outillés.

### ► La transformation de l'offre

La transformation de l'offre commence tout doucement à se décliner en externat. Les mesures imposées dans les externats suite au COVID consistent à n'accueillir que 50 % des usagers. Ce qui sous-entend que le reste du temps ils sont en famille sans réelle solution. L'action initiée en 2019 au FAM externat prenait donc, dans cette situation, tout son sens et a pu être développée. Pour ce faire, un partenariat a été mené avec une association d'aide à domicile : l'ARASC. Pour

assurer la continuité de l'accompagnement, les AVS ont été formés par nos professionnels et ont participé à des journées d'immersion au sein du service. Depuis, quelques familles ont sollicité les services de cette association. Il s'agit bien d'un premier pas vers la transformation de l'offre qui nécessite à présent d'être largement développée.

## Conclusion et perspectives

---

- ✓ Des bilans réguliers ont été faits avec les professionnels pour entre autre relever les points positifs suite aux mesures de confinement mises en place. Il est observé que de nombreuses mesures, qui semblaient être difficiles à mettre en place, ont du sens et semblent bénéfiques dans l'accompagnement quotidien. Aussi, 2021 nous permettra de valider ces actions et d'initier la réécriture du projet d'établissement en y intégrant ces nouvelles mesures.
  - ✓ L'autodétermination deviendra au courant de cette année une préoccupation toute particulière. Des temps de formations et de réflexions seront programmés afin d'aider les professionnels et l'ensemble de l'organisation à tendre encore davantage vers cette démarche.
  - ✓ Les séjours de vacances, sorties individuelles et plaisirs devront faire l'objet d'un nouveau recensement.
- Pour le volet soin, il est à noter :
- La vaccination contre la COVID des usagers,
  - Le changement de logiciel de commande de médicaments,
  - Le déploiement de la télémedecine,
  - La rédaction d'une fiche mission de l'IDE en Accueil de Jour.

La COVID aura marqué tous les esprits durant cette année. Cependant, le professionnalisme et l'engagement des uns et des autres durant cette période ont été exemplaires. Malgré certaines tensions, liées bien souvent à la fatigue, la bonne ambiance et l'enthousiasme sont restés de vigueur.

L'exemplarité des résidents est également à souligner. Du jour au lendemain, ils se voyaient privés de certaines joies et occupations chères à leur cœur. Et pourtant aucun scénario catastrophe n'est à déplorer.

Enfin les familles, pour la majorité compréhensive, ont respecté les mesures que leur imposait cette organisation et nous ont permis à tous d'évoluer sereinement.



# RAPPORT D'ACTIVITÉ MAS LINGOLSHEIM «RÉSIDENCE GALILÉE» ANNÉE 2020

## Le public accueilli

---

### **CARACTERISTIQUES DU PUBLIC ACCOMPAGNÉ**

#### **La tranche d'âge du public accueilli avec l'âge du pic principal :**

- de 20 à 70 ans pour l'internat, l'âge principal se situe entre 35 et 39 ans avec néanmoins une moyenne d'âge de 45 ans
- de 20 et 39 ans pour l'externat, l'âge principal se situe entre 30 et 34 ans, avec une moyenne d'âge de 29 ans.

#### **Les typologies de déficience :**

4 grandes catégories dominent : 17 personnes dont la déficience mentale est profonde, 27 personnes en situation de polyhandicap, 4 personnes souffrant de psychose déficitaire, 5 personnes présentant des troubles du spectre autistique et 2 personnes présentant un handicap rare. La prédominance se porte sur le polyhandicap.

Ces types de déficiences ont en commun : une restriction importante de leur autonomie, une grande dépendance dans les actes de la vie quotidienne, une communication et des interactions sociales altérées, une difficulté à s'exprimer et à comprendre certains contextes.

Dans 88% des cas, les usagers proviennent de structures spécialisées.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

---

La MAS est implantée sur le secteur sud-ouest de l'Eurométropole, à Lingolsheim. Cette situation permet aux usagers et professionnels de bénéficier des infrastructures collectives à proximité et des transports en commun.

### **AGREMENT**

L'établissement est agréé pour l'accueil de :

- ✓ 59 places en hébergement permanent/internat ouvert 365 jours par an, 24h sur 24
- ✓ 13 places en accueil de jour ouvert 219 jours pour 2020, de 8 h 45 à 15 h 45 du lundi au vendredi
- ✓ 2 places en accueil temporaire internat, 365 jours par an, 24h sur 24

### **MOUVEMENT DES USAGERS**

4 usagers ont rejoint la structure en 2020 suite à 4 décès non liés au COVID, dont 3 survenus au sein des appartements. Accueil en urgence d'un usager de l'ADJ de Duttlenheim durant 4 mois à partir du jeudi 30 avril.

### **JOURNEE D'ACTIVITE**

#### **Taux d'occupation annuelle :**

- ✓ **Internat : 95,94 %** englobant l'accueil permanent et l'accueil temporaire contre 93,71 % en 2019. Ceci s'explique par l'impact des mesures sanitaires avec les restrictions de retours en famille et ce malgré un arrêt temporaire durant quasi 3 mois des accueils temporaires.
- ✓ **Externat : 56,89 %** contre 89,87% en 2019. L'unité Accueil de Jour a connu une fermeture totale liée à la crise sanitaire durant 2 mois. Son activité a repris à la date du 18 mai avec un taux d'accueil à 50 % en lien avec les recommandations de l'ARS. Des accueils séquentiels se sont mis en place pour 10 usagers. 3 usagers sont restés 5 mois au domicile de leurs parents avec des suivis à domicile. 1 usager est resté à son domicile durant 9 mois.

**La durée moyenne d'accompagnement** des 4 personnes sorties en 2020 est de 8 ans et 6 mois contre 9 ans et 4 mois en 2019.

## ► Les principales actions mises en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

Démarré en 2019, l'accompagnement avec ARESO (Structure d'Appui aux Relations Sociales) s'est poursuivi tout au long de l'année 2020, malgré la crise sanitaire.

Le bilan conjoint réalisé fin 2019 et 2020 avait déjà permis de poser un diagnostic commun partagé. Il a permis de s'accorder sur les points d'amélioration.

Cet accompagnement a permis de poursuivre la formalisation des actions à prioriser par et pour les équipes en lien et en appui avec les organisations syndicales et la direction.

La dynamique s'est fédérée autour des actions à mener et à intégrer au plan d'action global de l'établissement. Cette démarche a enfin permis aux équipes de prendre de la hauteur sur le pilotage de l'établissement et à en être co-responsables.

## **MOUVEMENT DU PERSONNEL**

L'établissement a connu : 11 démissions dont 2 mutations vers d'autres établissements de l'APBA, 1 inaptitude professionnelle, soit une diminution de moitié par rapport à 2019 où nous avons eu 23 départs.

92,92 ETP CDI théoriques (tous profils confondus) sont affectés à l'établissement contre 84,76 ETP pourvus en réel.

Afin d'assurer un équilibre temporaire suite aux postes vacants, 380 contrats en CDD ont été établis, contre 450 l'an passé, ce qui équivaut à un roulement de 36 personnes. L'établissement a fait appel à 2 reprises à de l'intérim courant 2020.

Le nombre conséquent de contrats s'explique par des postes vacants en CDI non pourvus par défaut de candidats qualifiés ou dont l'expérience professionnelle est trop éloignée de l'accompagnement souhaité, mais également par des absences liées aux différents congés ou arrêts maladies. Le taux d'absentéisme pour l'année est de 13,57 %.

En parallèle avec les départs, 13 professionnels ont rejoint l'établissement en contrat CDI.

L'ensemble de la signature de ces contrats en CDI/CDD est le résultat de :

- 21 entretiens d'embauche réalisés par les chefs de service concernant le recrutement des professionnels AS / IDE contre 49 en 2019
- 48 entretiens d'embauche réalisés par les chefs de service concernant le personnel éducatif ES /AMP / AES / Contrat Apprentissage AES contre 32 en 2019.

Nous constatons que l'établissement attire à présent plus de professionnels issus de formation éducative que paramédicale, une inversion par rapport à 2019 qui peut s'expliquer par la revalorisation des salaires dans le sanitaire.

## **FORMATIONS PROFESSIONNELLES**

Le contexte sanitaire a impacté la dynamique des formations et de l'accueil de stagiaire AS, AES et IDE.

Sur 8 thématiques proposées, 3 ont été réalisées en visio conférence.

Seuls 1 stagiaire AS et 1 IDE ont pu bénéficier de stage terrain dans la structure contre 28 en 2019.

# Les activités de l'établissement

---

## ► Les activités d'accompagnement

L'accompagnement individuel de l'utilisateur est au cœur de la prise en charge pour éviter l'isolement suite au confinement. Les temps d'accompagnement et de relation à l'autre ont pu être pensés différemment.

La communication orale et écrite fut très importante et instantanée suite aux différentes informations et mesures à adapter.

## **ACTIONS D'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT**

Une année d'adaptation et d'innovation dans l'accompagnement des personnes accueillies pour maintenir et pallier en interne les besoins d'épanouissement des usagers.

Une réorganisation des réunions a été repensée. Les réunions pluridisciplinaires ont été remises en place dans le but d'une réflexion pluridisciplinaire sur des situations complexes afin d'y apporter des observations et des pistes de travail.

Les commissions restauration ont revu le jour ainsi que le Copil DACQ (Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité).

Un classeur identique à chaque appartement des transmissions écrites médicales avec les fiches de suivi a été retravaillé.

Deux journées de pré-rentrée ont été instaurées pour l'équipe de l'Accueil de jour à la reprise des vacances d'été. Les accompagnements personnalisés ont été réajustés, la cohésion et coordination d'équipe pluridisciplinaire ont été travaillées.

## **PROJETS PERSONNALISÉS**

Pour l'internat : 93 %, des projets ont été réactualisés.

Pour l'externat : 77 % des projets ont été réactualisés. 50 % des projets sous forme de visioconférence, 4 familles n'ont pas souhaité cette réactualisation sous cette forme.

Les avenants au contrat de séjour ont été transmis.

La démarche d'élaboration et de suivi des PP est actuellement revisitée par un groupe de travail.



## ACTIVITÉS

Au sein des appartements, l'activité a été soutenue. Afin d'éviter l'isolement des résidents, l'accompagnement individuel a été repensé. Des actions ciblées ont été redéfinies pour tous, avec des activités de bien-être/détente, activités physiques, activités éducatives structurées. Ces activités avaient pour principal objectif de répondre aux objectifs du Projet Personnalisé. Les fêtes calendaires ont été maintenues avec des moyens culinaires, des décorations ...favorisant des temps de partage, de la convivialité. Des espaces détente, stimulations sensorielles ont été mises en place sur les appartements. En parallèle, et ceci durant certaines périodes de «déconfinement progressif», de nombreuses activités sur des modes innovants ont été réalisées avec le soutien de prestataires extérieurs « Graine de cirque » et « Nouvel envol ».

Au rythme des saisons, un restaurant éphémère, un jardin sensoriel, un safari 'illumination de Noël', un marché de Noël sensoriel avec proposition gustative ... ont été réalisés.

Par l'intermédiaire de nouveaux supports de communication en distanciel, les familles, amis et tuteurs ont pu suivre la vie quotidienne des résidents.

Pour l'unité de l'accueil de jour, une réorganisation de l'accompagnement et de l'architecture a été repensée suite aux mesures barrières.

Ces 2 sous-groupes ont été définis en respect des contraintes des consignes des transports en commun.

Ces aménagements ont conduit à l'appropriation d'espaces communs internat/externat afin de pallier la réglementation d'occupation des salles : limite du nombre de personnes par m<sup>2</sup>. La fonctionnalité des pièces a été revue.

L'hétérogénéité des groupes a conduit à un ajustement des activités individuelles et de l'accompagnement proposé.

Il en résulte pour cette année les bénéfices suivants :

- Une dynamique et une qualité d'accompagnement
- Une organisation réadaptée aux besoins
- Une reproduction d'une atmosphère «bien chez soi».

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

#### **La démarche qualité**

##### - LES PROCÉDURES DE SOIN

Pour répondre aux besoins des équipes d'accompagnement, des procédures ont été rédigées. Elles concernent l'accompagnement de l'utilisateur lors des soins de confort ou de suivi (couper les ongles, prise de la pesée...), de gestes d'urgence ou de modalités de prise en charge (en cas de chute, évacuation d'un usager malade, enlever une tique, trousse de secours). Les différentes procédures du classeur ont été présentées en réunion d'équipe durant l'année.

##### - LE DARI (DOCUMENT D'ANALYSE DU RISQUE INFECTIEUX)

Ce document d'analyse est destiné à mobiliser le personnel des établissements sur la prévention et la maîtrise du risque infectieux, en tenant compte des spécificités et des moyens de chaque établissement. Cette analyse, faite en novembre par une équipe pluridisciplinaire, comportait 7 thématiques. Son taux de réussite est de 45.1 %.

Le résultat obtenu permet l'analyse du niveau de maîtrise du risque infectieux et l'élaboration d'un plan d'action priorisé qui sera intégré au plan d'action global de l'établissement.

##### - LES GROUPES DE TRAVAIL DU PÔLE ACCUEIL SPÉCIALISÉ EN COURS

- **La prise en compte de la douleur**, afin de réaliser une procédure institutionnelle et des outils d'évaluation
- **La prise en compte des Troubles Musculo Squelettique**  
Un référent TMS a été nommé dans chaque établissement.  
Une fiche descriptive de ses missions a été rédigée. Un questionnaire a été réalisé pour l'ensemble des salariés.  
L'analyse des résultats a permis de catégoriser les troubles afin de cibler les actions.  
Une formation organisée par la Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail a débuté pour que chaque référent TMS prenne la mesure de ses missions, de son rôle d'analyse et des réponses à apporter.  
Les Cadres du Pôle participeront à une sensibilisation à ce sujet en 2021.

##### LA COVID

Une coordination médicale COVID associative a été créée et a permis d'appuyer et de valider les décisions prises. Une cheffe de service a été nommée référente COVID et, en lien avec la référente COVID associative, est la garante de la mise en œuvre des recommandations, du suivi des stocks, de la déclaration des cas aux instances...

Un appartement a été touché par un cluster lors du premier confinement en mars. Aucune forme grave n'a été à déplorer. En octobre, un groupe de l'unité de l'accueil de jour a été touché par la COVID.

Les actions mises en place d'hygiène, d'Équipement de Protection Individuelle, de distanciation, de confinement par unité / secteur, ont permis de restreindre la contamination à une seule entité.



## **- L'HYGIÈNE**

Les mesures d'hygiène standards, le lavage des mains ont été renforcés suite au virus.

Une livraison exceptionnelle de tenues de travail textiles a permis de compléter les stocks existants.

Le port du masque chirurgical a nécessité la rédaction d'une procédure afin que chacun connaisse les bonnes pratiques d'utilisation.

Au niveau associatif, des tutoriels d'information sur les thèmes du port du masque, des équipements de protection, du lavage des mains ont été mis en ligne afin que chacun puisse se former au fil de l'eau et des besoins.

Le circuit du stockage et de l'élimination des déchets à risque infectieux (DASRI) a été évalué afin de répondre aux normes demandées.

## **- L'HABITUATION AU PORT DU MASQUE**

Un travail d'habituance par tous les professionnels a été fait et est toujours en cours pour certains usagers, limitant ainsi le risque de contamination lors des transports des accueils de jour, lors des RDV médicaux, des sorties extérieures...

## **- LES TEST PCR**

Les IDE, après formation par le laboratoire de proximité, ont pu réaliser les tests RT-PCR pour les usagers et les professionnels lors de campagne de vaccination, de dépistage massif, de contact tracing, lors de retour en famille ou d'hospitalisation ... Elles ont participé activement et avec beaucoup d'ingéniosité en créant un drive pour faciliter le dépistage des usagers des accueils de jour, en mettant en place des renforçateurs (musique, chocolat...).

Soit 146 tests pour les professionnels et **116** pour les usagers sur une période de 2 mois et demi. **(Total 262 tests)**

### **La continuité des soins**

- Tous les RDV, consultations, examens et suivi médicaux ont pu être réalisés malgré une charge importante après le premier confinement, soit, 71 RDV / examens confondus + 4 téléconsultations.
- 9 hospitalisations programmées et réalisées
- 16 transferts aux urgences, 3 interventions de SOS médecin et 1 intervention du SAMU sur l'année.

### **Prévention**

- Santé bucco-dentaire : Une IDE et une AS ont suivi la formation en Santé Orale. 43 personnes ont bénéficié d'un dépistage sur le site. 28 soins dentaires ont été honorés dont 4 sous sédation.
- 201 prises de sang ont été prescrites au cours de l'année.
- 61 résidents internat / externat confondus sont porteurs d'un appareillage (corset, chaussures orthopédiques, FRM.. ), 3 consultations « suivi appareillage » coordonnées entre l'ergothérapeute et le médecin rééducateur ont eu lieu sur site.

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

---

### **► L'autodétermination**

Thématique soutenue au sein de l'établissement à travers des actions simples et concrètes positionnées sur l'accompagnement du quotidien et en favorisant l'accès à la citoyenneté des résidents. Elle se décline selon plusieurs moyens :

- Vie quotidienne : tenue vestimentaire, produits d'hygiène, composition du petit déjeuner, collations... activités internes et externes,
- Sorties extérieures : médiathèque, piscine, cinéma, restaurant, promenade, lieu de culte...
- Argent de poche : cartes de retrait individuelles « Vie quotidienne »
- Séjours de vacances dans des lieux de droit commun.

### **► La transformation de l'offre**

La démarche a été impulsée suite à la réorganisation du contexte sanitaire qui a induit des accueils séquentiels pour l'externat, des prises en charges individualisées, une communication par mail efficiente avec les familles et par des rencontres de co-construction des Projets Personnalisés maintenues en visioconférence.

La réécriture du projet de service de l'unité de l'accueil de jour est en cours.



## Conclusion et perspectives

---

### Faits marquants :

- ✓ Réorganisation et innovations constantes pour assurer un accompagnement de qualité
- ✓ La forte implication des professionnels afin de lutter contre la contamination du virus est à souligner
- ✓ Réduction de l'absentéisme et du turn-over du personnel
- ✓ 4 décès dont 3 dans la structure et 1 à l'hôpital
- ✓ Déploiement de la communication informatisée via mail et Skype.

### 1. Sécuriser la prise en charge et l'accompagnement des personnes dans sa globalité

- Vacciner les usagers contre la COVID
- Sécuriser le circuit du médicament avec l'arrivée du nouveau logiciel de gestion et de commande de médicaments
- S'approprier les procédures de soins du pôle
- Rédiger une fiche mission de l'IDE en Accueil de jour
- Mettre à jour les outils de conformité du bâtiment + assurer le suivi des travaux programmés

### 2. Poursuivre et développer les projets de la MAS

- Dynamiser la Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité (DACQ) avec le déploiement du plan d'action
- Approfondir la démarche du projet personnalisé en travaillant par objectif réalisable et évaluable
- Réactualiser le DUERP
- Améliorer l'accompagnement des personnes atteintes de TSA (GAP)
- Réévaluer et réajuster les trames des plannings de travail
- Déployer les consultations par télémedecine
- Construire communément le projet de construction de la MAS Erstein

### 3. Poursuivre l'efficience de la communication

- Rendre plus efficaces les transmissions (écrites/orales) via les différents outils disponibles
- Créer des outils et des supports de communication pour les usagers.

### 4. Redynamiser les activités en interne en fonction des objectifs du projet personnalisé

- Mettre en œuvre un projet pour créer une salle d'activité dans les appartements
- Aménager le patio intérieur en projet sensoriel.

Les différents points évoqués ci-dessus sont intégrés dans le plan d'action global de l'établissement et suivi par le COPIL DACQ.



# RAPPORT D'ACTIVITÉ FAM HOENHEIM RÉSIDENTE DE LA GROSSMATT ANNÉE 2020

## Le public accueilli

---

Le FAM Résidence de la Grossmatt est un établissement d'internat qui accompagne au quotidien 40 personnes. D'une manière générale les familles de ces personnes habitent dans la région.

**La pyramide des âges :** La moyenne d'âge est de 45 ans avec un pic de personnes ayant entre 45 à 49 ans ainsi que de 55 à 59 ans. La plus jeune a 22 ans et le doyen a 69 ans. Ces chiffres mettent en évidence le vieillissement de la population.

**Le type de déficience :** une majorité de personnes présente une déficience intellectuelle 35 %, 30 % présente des troubles associés au spectre autistique, 30 % souffrent d'un polyhandicap, 2,5 % d'une déficience psychique et 2,5 % présente un handicap rare.

L'avancée en âge pour une majorité de personnes met en évidence le besoin d'anticiper et répondre aux problématiques liées à ce phénomène. Le taux d'encadrement, pour certains appartements, atteint ses limites. L'accompagnement en terme de soin prend de plus en plus de temps. Pour certains actes il devient nécessaire d'avoir un accompagnement total de la personne voire certaines fois être à deux. Par ailleurs il est à noter que les professionnels ne sont pas formés pour apporter des réponses adaptées tout en se préservant eux même. A ce jour seul le phénomène de glissement est retenu.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

---

**Agrément / Autorisation :** L'établissement a un agrément pour accueillir 40 personnes adultes en internat.

**Analyse des flux :** en 2020 le taux de rotation a été de 2,5 %.

**Nombre de sortie et d'entrée :** une personne est décédée le 10 août à l'âge de 51 ans après avoir vécu durant 30 années et un mois au sein de la résidence. Une nouvelle admission devait se faire début novembre. En raison de la crise sanitaire et des restrictions strictes, d'un commun accord avec la famille, nous avons repoussé cette échéance. A ce jour le principal motif de sortie est un décès.

**File active et liste d'attente :** la file active pour cette année est de 40 personnes. Quant à la liste d'attente elle se compose de 36 demandes.

Le taux de rotation ainsi que la file active, sont relativement identiques d'une année à l'autre.

**Analyse de l'activité annuelle :** le nombre de journées réalisées est de 12 541 journées pour un prévisionnel de 13 100 journées. Ce qui met en évidence un écart de 559 journées. Ce chiffre s'explique par des hospitalisations soit pour des problèmes de santé ou en psychiatrie de longue durée pour une personne. Mais également le retard d'admission suite à un décès. Enfin malgré le maintien à domicile de certaines personnes, lié au confinement, les jours d'absence pour retour en famille sont en baisse en comparaison avec l'année précédente.

**L'organisation interne et son implantation géographique :** localisé au nord de Strasbourg, dans la Bas Rhin, le FAM Résidence de la Grossmatt est implanté au cœur d'un quartier résidentiel à Hœnheim. Le rez-de-chaussée, intégralement de plein pied regroupe 4 appartements dans lesquels résident respectivement 10 personnes. Les 4 lieux de vie sont organisés de manière à regrouper les personnes en fonction de leur besoin d'accompagnement. Différentes salles d'activités ainsi qu'un pavillon extérieur de 3 pièces, permettent aux personnes de sortir de leurs lieux de vie pour participer à des temps forts. Deux terrasses permettent également de profiter d'un espace extérieur sécurisé dès l'arrivée des beaux jours.

**Le nombre de salariés :** au 31.12.2020, le taux d'encadrement est de 44 ETP plus 9 personnes en contrat d'apprentissage. La majorité des professionnels a un diplôme d'AES / AS et accompagnent les résidents dans leur quotidien. Malgré l'embauche de nouveaux professionnels au courant de cette année qui représente 22 % de l'encadrement, il à noter l'ancienneté de 78 % des professionnels qui va de 3 ans à plus de 15 ans.



### ► Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire ce qui a nécessairement impacté le quotidien des personnes accueillies mais également l'ensemble de l'établissement. L'organisation du travail et les pratiques professionnelles ont été bouleversées par les mesures sanitaires et la prévention de la pandémie. Les salariés ont fait preuve de beaucoup de professionnalisme, d'engagement et d'adaptation. Le port des tenues complètes, des divers équipements ainsi que la matérialisation du SAS d'habillage/déshabillage ont permis de limiter, d'éviter, durant l'année 2020, de devoir faire face à un cluster. En effet, aucun résident n'a été contaminé. Un petit nombre de professionnels (5) ont déclaré le virus et ont pu quitter leur poste de travail avant toute contamination. Les locaux ont dû être aménagés afin de répondre aux nouvelles contraintes et respecter les mesures barrières. Un espace COVID a été prévu en cas de nécessité. Les appartements habituellement ouverts sur le couloir et les espaces collectifs de la résidence ont dû maintenir les portes fermées afin d'éviter les interactions entre les résidents, puis dans un deuxième temps, il y a eu la possibilité pour les résidents d'un même appartement de se déplacer dans le couloir principal et salles d'activités par alternance. De nombreux affichages, mails, échanges en réunions d'équipe ont permis aux professionnels d'être toujours informés de l'évolution des mesures et recommandations, de l'utilisation des masques, règles d'hygiène et autres équipements de protection. Nous n'avons pas enregistré un absentéisme important et avons pu bénéficier en renfort sur plusieurs semaines de professionnelles du SESSAD qui très rapidement ont été intégrées et ont apporté une aide certaine mais aussi de la bonne humeur. Une très belle expérience humaine.

Les formations prévues en 2020 ont été reportées pour la grande majorité pour être prévues dans le plan de formation 2021. Les réunions ont été longtemps suspendues puis ont repris dans le respect du nombre maximum de 6, d'une distance importante entre les participants ou encore grâce à la visio conférence qui n'a presque plus de secret pour les professionnels.

## Les activités de l'établissement

---

### ► Les activités d'accompagnement :

Face à ce contexte particulier, certains résidents, après un temps d'explication dans une communication adaptée, ont compris les enjeux de ces bouleversements, d'autres n'ont pas la capacité de comprendre. Toutefois, les résidents ont montré une patience remarquable et nous pouvons saluer leur capacité d'adaptation en toute situation. Des périodes dans la journée ou selon les activités ont permis de mettre en œuvre une habitude au port du masque. Les rendez-vous réguliers avec le psychologue ont également favorisé la compréhension et l'acceptation de la situation, ont permis de limiter les troubles du comportement et les situations anxieuses. L'organisation des repas a été repensée afin de multiplier les services et respecter la distanciation. Les équipes ont assuré le maintien de la santé, la sécurité, l'hygiène et le bien-être des personnes. Nombreuses activités ont eu lieu (jeux, bains, Snoezelen, bricolage, lecture, temps d'échanges, conseil de maison). Toutes les actions prévues dans les projets personnalisés ne nécessitant pas de sortir de l'établissement ou des rencontres inter appartements ont été réalisées. Le lien avec les familles a été impacté fortement par la suspension ou la limitation des retours au domicile des parents. Malgré tout, le maximum a été mis en œuvre pour maintenir le contact grâce à des rendez-vous réguliers en visio conférence sur des tablettes, puis avec la reprise des visites, grâce à une organisation sécurisée permettant aux parents, sur rendez-vous, de passer un petit moment avec leur enfant/frère/sœur dans un espace dédié. Les fêtes calendaires, notamment en période de Noël, ont, cette année, eu lieu en petits groupes d'un même appartement dans une ambiance conviviale et chaleureuse. Un spectacle de magie, des cadeaux et des bons repas ont enchanté les résidents.

### ► Les activités de soins et santé :

Le Document d'Analyse du Risque Infectieux (DARI) est destiné à mobiliser le personnel des établissements sur la prévention et la maîtrise du risque infectieux en tenant compte des spécificités et des moyens de chaque établissement. Après une analyse permettant d'évaluer où se situe l'établissement, des actions à mener seront priorisées dès le premier trimestre 2021.

L'année aurait dû être celle de la vérification de l'appropriation des procédures existantes par les équipes, l'actualité liée à la COVID a reporté cette action. Malgré tout, pour répondre aux besoins des équipes d'accompagnement, des procédures ont été rédigées. Elles concernent l'accompagnement de l'usager lors des soins de confort ou de suivi ou encore de gestes d'urgence ou de modalités de prise en charge.

Concernant la douleur, un groupe constitué de plusieurs membres de chaque établissement a été ouvert. Son but est la rédaction d'une procédure sur la prise en compte de la douleur, l'harmonisation des pratiques et des outils d'évaluation.

Cette année particulière a induit des changements dans l'organisation et dans les missions des acteurs du secteur médical et paramédical. Une coordination médicale COVID associative a permis d'appuyer et de valider les décisions prises. Les chefs de service ont été nommés référent COVID et, en lien avec la référente COVID associative, sont les garants de la mise en œuvre des recommandations, du suivi des stocks, de la déclaration des cas aux instances... Le FAM de Hœnheim, a connu des épisodes de positivités sans engendrer de cluster. Les infirmiers ont accompagné les équipes dans la mise en œuvre des procédures et consignes d'hygiène appuyée par des tutoriels, campagne d'affichage et communications lors des réunions. Les infirmières ont collaboré avec les laboratoires d'analyses médicales pour effectuer les campagnes de tests RT-PCR.

Pendant le premier confinement les consultations de suivi ont été annulées. Elles ont repris depuis plusieurs mois afin de rattraper le retard même si cela engendre une organisation complexe.



## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

Un des axes stratégiques de l'association consiste à développer le bénévolat par les personnes accompagnées. Au sein de la résidence de la Grossmatt cette orientation a pris tout son sens, même si cette activité a dû être mise en standby suite à la crise COVID. Ceci dit les résidents sont impatients de reprendre leur activité de bénévole à la SPA de Strasbourg où ils apportent leur contribution dans la gestion du quotidien auprès des animaux.

Donner une place dans la cité est un autre axe de l'Association. C'est avec beaucoup d'enthousiasme que l'établissement mène un partenariat avec le centre socio culturel de Hoenheim. Des premières rencontres, beaucoup d'idées et de projets à reprendre dès que la situation nous le permettra. En attendant le centre socio culturel a offert des cadeaux à l'ensemble des résidents de la Grossmatt à l'occasion des fêtes de fin d'année.

### ► L'autodétermination

Les résidents sont impliqués dans l'organisation de la vie collective autant que dans l'intendance de leur vie personnelle. L'autodétermination se joue lors de la participation hebdomadaire au Conseil de maison mais surtout dans le moindre geste du quotidien, par des choix, l'expression des envies, la participation active à l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet de vie mais aussi la possibilité de dire « Non ». La période de confinement a mis en évidence pour certains résidents une capacité à s'occuper seul et à prendre des initiatives pour des activités, jeux avec leur co locataires. Pour certains l'utilisation des nouvelles technologies et les réseaux sociaux ont été un moyen de s'évader et de créer une autre forme de lien social. Cette expérience a mis en évidence une autonomie, des capacités dont les équipes vont s'emparer afin de proposer, d'inciter à des activités nouvelles. Pour d'autres, moins autonomes, les temps individuels ont été démultipliés, puisque les sorties suspendues, et ont permis de développer davantage la communication grâce à des outils tels que la méthode PECS, les photos, pictogrammes, planning visuel...

### ► La transformation de l'offre

L'établissement n'est, aujourd'hui, pas concerné par la transformation de l'offre.

## Conclusion et perspectives

---

- ✓ Des bilans réguliers ont été faits avec les professionnels pour entre autre relever les points positifs suite aux mesures de confinements mises en place. Il est observé que de nombreuses mesures, qui semblaient être difficiles à mettre en place, ont du sens et semblent bénéfiques dans l'accompagnement quotidien. Aussi 2021 nous permettra de valider les projets d'appartements et d'animation, d'initier la réécriture du projet d'établissement en y intégrant ces nouvelles mesures.
- ✓ L'autodétermination deviendra au courant de cette année une préoccupation toute particulière. Des temps de formations et de réflexions seront programmés afin d'aider les professionnels et l'ensemble de l'organisation à tendre encore davantage vers cette démarche.
- ✓ Les séjours de vacances, sorties individuelles, plaisirs, devront faire l'objet d'un nouveau recensement.

Pour le volet soin il est à noter :

- La vaccination contre la COVID des usagers.
- Le changement de logiciel de commande de médicaments.
- Le déploiement de la télé-médecine.
- Mise en œuvre des projets de soins.

La COVID aura marquée tous les esprits durant cette année. Cependant le professionnalisme et l'engagement des uns et des autres durant cette période ont été exemplaires. Malgré certaines tensions, liées bien souvent à la fatigue, la bonne ambiance et l'enthousiasme sont restées de vigueur.

L'exemplarité des résidents est également à souligner. Du jour au lendemain ils se voyaient privés de certaines joies et occupations chères à leur cœur. Et pourtant aucun scénario catastrophe n'est à déplorer.

Enfin les familles, pour la majorité compréhensible, ont respecté les mesures que leur imposait cette organisation et nous ont permis à tous d'évoluer sereinement.



## Conclusion et perspectives

---

### Faits marquants :

- ✓ Réorganisation et innovations constantes pour assurer un accompagnement de qualité
- ✓ La forte implication des professionnels afin de lutter contre la contamination du virus est à souligner
- ✓ Réduction de l'absentéisme et du turn-over du personnel
- ✓ 4 décès dont 3 dans la structure et 1 à l'hôpital
- ✓ Déploiement de la communication informatisée via mail et Skype.

### 1. Sécuriser la prise en charge et l'accompagnement des personnes dans sa globalité

- Vacciner les usagers contre la COVID
- Sécuriser le circuit du médicament avec l'arrivée du nouveau logiciel de gestion et de commande de médicaments
- S'approprier les procédures de soins du pôle
- Rédiger une fiche mission de l'IDE en Accueil de jour
- Mettre à jour les outils de conformité du bâtiment + assurer le suivi des travaux programmés

### 2. Poursuivre et développer les projets de la MAS

- Dynamiser la Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité (DACQ) avec le déploiement du plan d'action
- Approfondir la démarche du projet personnalisé en travaillant par objectif réalisable et évaluable
- Réactualiser le DUERP
- Améliorer l'accompagnement des personnes atteintes de TSA (GAP)
- Réévaluer et réajuster les trames des plannings de travail
- Déployer les consultations par télémedecine
- Construire communément le projet de construction de la MAS Erstein

### 3. Poursuivre l'efficacité de la communication

- Rendre plus efficaces les transmissions (écrites/orales) via les différents outils disponibles
- Créer des outils et des supports de communication pour les usagers.

### 4. Redynamiser les activités en interne en fonction des objectifs du projet personnalisé

- Mettre en œuvre un projet pour créer une salle d'activité dans les appartements
- Aménager le patio intérieur en projet sensoriel.

Les différents points évoqués ci-dessus sont intégrés dans le plan d'action global de l'établissement et suivi par le COPIL DACQ.



# PÔLE TRAVAIL ESAT 68 ET 67

Mot du Directeur - Pascal LAPP



## 2020 ANNEE DU CHANGEMENT

M. FRARE, qui a fait le choix de ne pas renouveler son mandat de Président, merci à lui pour ses échanges et sa disponibilité.  
M. LE SCOUEZEC, qui a fait le choix de prendre sa retraite, merci à lui pour son accompagnement et sa confiance dans l'organisation des ESAT et bienvenue au nouveau Président, M. MOSER et au nouveau Directeur Général, M. MARCHAND.  
L'organisation des ESAT 67/68 a également évolué avec un directeur régional et la mise en place de 3 directeurs (Directeur Industriel 67, Freddy FLIEDNER ; Directeur Industriel 68, Michael BIBER ; Directeur Accompagnement, Thomas MARCHAND).  
Un périmètre qui s'agrandit avec l'arrivée de l'Association Dannemarie et de l'AAPEI de Haguenau.

## 2020 CRISE SANITAIRE

Un nouveau vocabulaire est apparu : coronavirus, Covid19, confinement, distanciation, gestes barrières, test PCR ... : vocabulaire qu'il a fallu comprendre, expliquer et surtout mettre en place. Une période de confinement qui a éloigné nos travailleurs des établissements et pendant cette période anxiogène, nos professionnels ont montré de la solidarité, de l'entraide et nous a permis d'assurer une continuité d'activité en restauration, en blanchisserie et dans l'accompagnement dans d'autres établissements.

Face à toutes les recommandations, une cellule de crise nous a facilité les mesures à prendre, de partager au quotidien nos problématiques et surtout de ne pas se sentir seul.

Rassurant également la coordination médicale avec comme pilote Corinne SOUHAIT et Anthony FRIEDRICH pour les achats et la centralisation des besoins en matériel de protection.

## 2020 CRISE ECONOMIQUE

Fermeture des établissements, fermeture de certaines entreprises, fermeture des restaurants, marché automobile en retrait de 25 %, difficultés à rencontrer physiquement nos donneurs d'ouvrage ; tout ceci nous a éloigné de nos objectifs de recettes commerciales.

La stratégie commerciale 68 a été écrite et avec nos idées, nos convictions, notre enthousiasme et une organisation adaptée nous pouvons envisager l'avenir avec un optimisme « mesuré ».

## 2020 OPPORTUNITES

Une année où il a fallu réinventer notre quotidien, une autre manière de manager, d'animer les équipes, de vendre... nous avons eu de belles réussites : déménagement de l'ESAT de Haguenau, ouverture du restaurant L'Initiative, les attributions des pièces pour la nouvelle 308, l'intégration de l'activité Liebherr de l'AEA sur le site de Colmar rue du Ladhof, la formalisation du projet Mutzig.

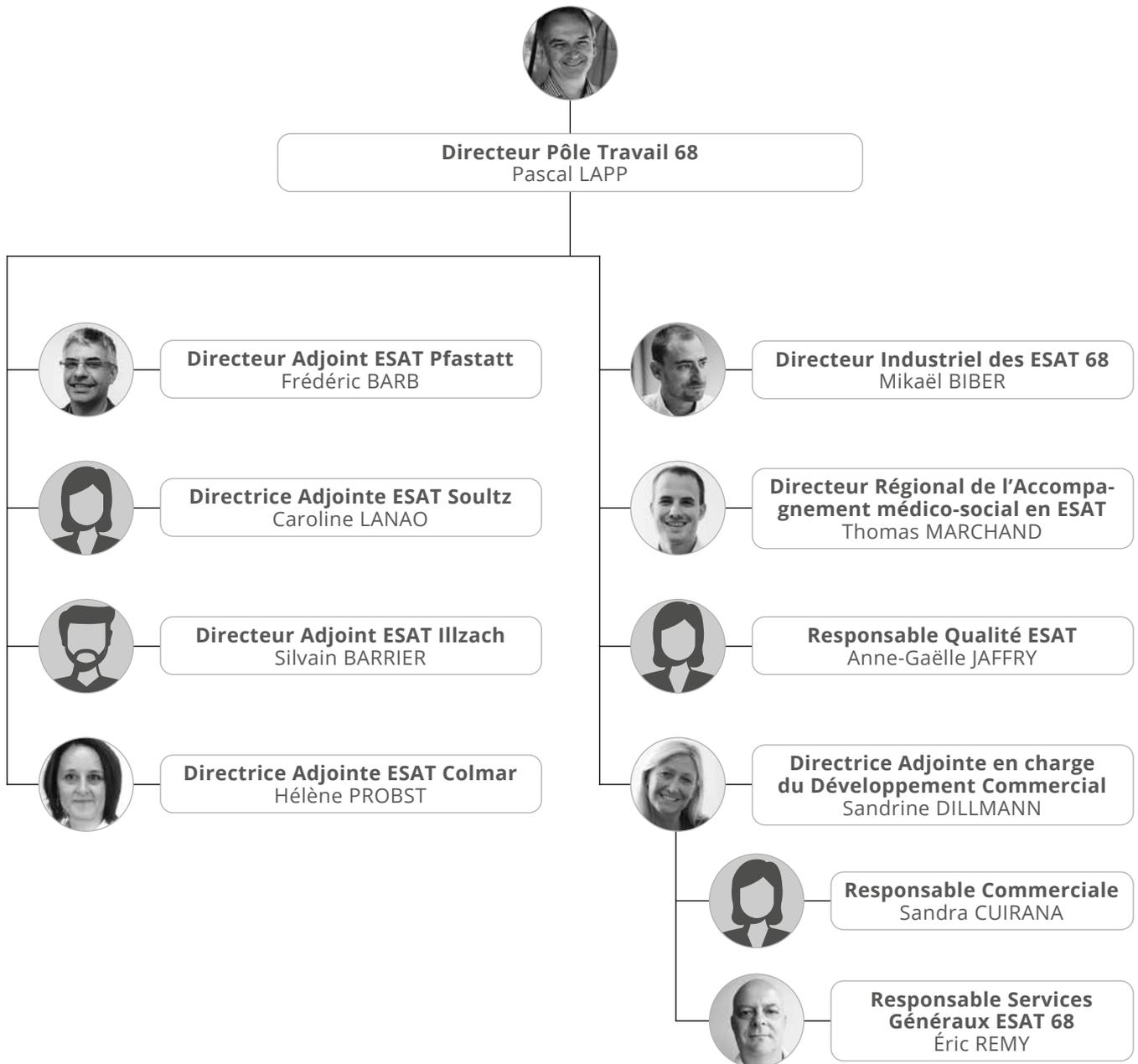
Merci à nos travailleurs pour leur implication dans le travail, et leur application à respecter les gestes barrières à toutes les équipes de professionnels pour leur accompagnement, leur participation aux différents groupes de travail et leur engagement.

Crise en chinois = 危机 2021 !  
DANGER OPPORTUNITÉ

**P. LAPP**  
Directeur Pôle ESAT



# PÔLE TRAVAIL - ESAT 68



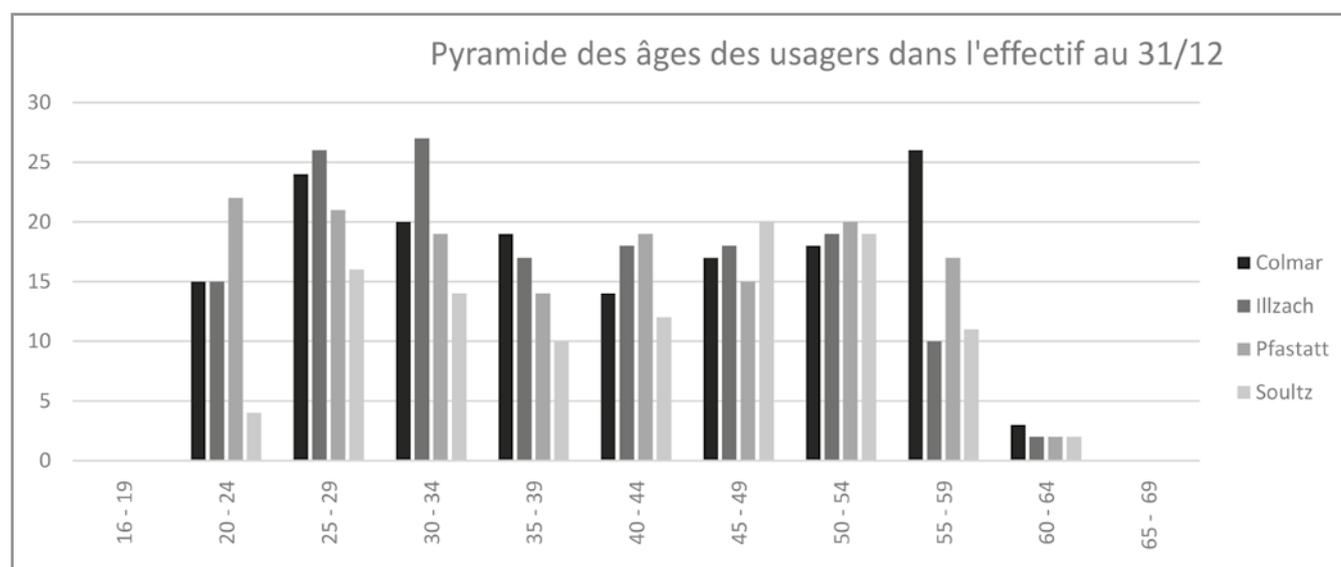
# RAPPORT D'ACTIVITE

## PÔLE TRAVAIL - ESAT 68

### ANNÉE 2020

- ESAT de Pfastatt
- ESAT d'Illzach
- ESAT de Soultz
- ESAT de Colmar

## Le public accueilli



Au 31.12.2020, les ESAT accompagnent 564 personnes : 156 à Colmar, 152 à Illzach, 148 à Pfastatt et 106 à Soultz. 19 % de l'effectif est à temps partiel, soit 107 personnes. Ce qui nous permet d'accompagner 564 personnes pour 525 places.

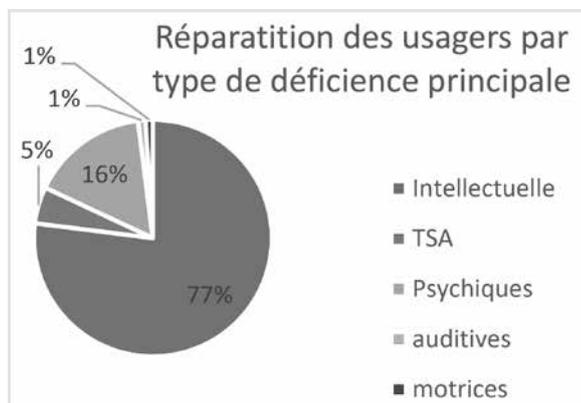
Les personnes travaillant en ESAT viennent quasi exclusivement de 74 communes du Haut-Rhin, soit une couverture géographique de 20% du département qui compte environ 366 communes. Les lieux d'habitation des personnes sont majoritairement situés en périphérie des bassins mulhousiens, colmariens et guebvillérois.

Les effectifs ont rajeuni ces dernières années suite à de nombreux départs en retraite (60 personnes en 4 ans, soit plus de 10% de l'effectif). Il est toutefois à noter que 149 personnes ont plus de 50 ans, ce qui implique un potentiel renou-



vement des effectifs à hauteur de 28% dans les 10 années à venir et des solutions adaptées à déployer pour le public sortant. Les sites de Colmar et Pfastatt sont particulièrement impactés par cette réalité.

79% des nouveaux admis ont été orientés par un ESMS et 21% des personnes viennent du milieu ordinaire. Ceci s'explique par le nombre croissant de MISPE mise en place via le conventionnement avec la MDPH. 40% des personnes sortantes de l'ESAT sont orientées vers un autre ESMS (FATH, SAVS et SAJ notamment).



Nous accueillons majoritairement des personnes avec une déficience intellectuelle légère ou moyenne. Nous constatons toutefois l'accueil de nouveaux publics présentant un handicap social ou psychique. Ces nouveaux publics présentent d'autres difficultés (comme l'absentéisme) et demandent un autre accompagnement. Il s'agit, par la formation et les éclairages des psychologues, de mieux comprendre ces pathologies et de réinventer notre accompagnement. La majorité des personnes ne bénéficie pas de mesure de protection juridique (52%).

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

- 592 personnes ont été accompagnées en 2020, dont 28 sont sorties des effectifs cette année. Nous accompagnons également 68 personnes dans le cadre du suivi à 3 ans.
- Parmi les sorties, nous pouvons compter :
  - 13 retraites
  - 2 inaptitudes
  - 2 réorientations
  - 1 sortie sur décision de la MDPH (**-300%**)
  - 5 démissions (**-20%**)
  - 3 décès
  - 2 sorties en milieu ordinaire de travail, **soit 8 sorties en MOT en 2 ans**
- Nous constatons un nombre décroissant d'admissions (24, **-61%**), notamment en raison du gel des stages et admissions qui ont fortement impacté la liste d'admissibilité. La liste d'attente comprend, elle, 90 personnes.
- Le taux d'occupation pour l'année 2020 est de :
  - 63,58 % pour Colmar
  - 68,18 % pour Illzach
  - 62,55 % pour Pfastatt
  - 69,05 % pour Soultz

### ► Les projets en cours :

- PAQ Prévention de la santé  
Le PAQ travaille à la mise en place d'actions d'information et de prévention en matière de santé. La prise en compte du vieillissement fait également partie du périmètre du groupe de travail.  
*Innovation -> Mise en place du café des anciens qui consiste à rassembler les personnes sorties de l'ESAT il y a moins de 3 ans pour d'une part, partager un moment convivial, et d'autre part, effectuer un rappel concernant les dispositifs existants.*
- PAQ Accès aux droits  
Le PAQ travaille à la mise en place d'actions d'information concernant le droit des personnes travaillant en ESAT.  
*Innovation -> Création des Caf 'Echanges, rencontres trimestrielles avec des thématiques spécifiques à destination des personnes et de leurs familles.*
- PAQ Autodétermination  
Le PAQ travaille à la mise en place d'actions facilitant l'autodétermination des personnes. Un état des lieux a été effectué cette année. Le travail se poursuivra en 2021.
- PAQ Insertion / formation  
Le PAQ travaille à la mise en place d'actions facilitant le développement des compétences et l'insertion en milieu ordinaire.
- IRAP  
L'Instance Réflexive à l'Amélioration des Pratiques est composée de l'ensemble des psychologues des ESAT. Les psychologues travailleront sur des questions de fond visant à améliorer notre accompagnement.
- GT Aménagement des espaces extérieurs  
Il s'agit d'un projet commun entre l'ESAT de Soultz et le SAJ. L'idée étant de récolter des dons pour créer un jardin sensoriel partagé. Ce projet favorisera le vivre ensemble et la rencontre entre les deux structures.



- Projet Bretz'Elles  
Ce projet vise à participer à un rallye en Tunisie en Octobre et Novembre 2021 avec deux encadrantes et une personne travaillant en ESAT.

## ► Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

### COLMAR

- Le nouveau responsable de production est officiellement entré en fonction en 2020.
- Nouvelle organisation des références pour les coordinateurs, en atelier. De sorte à fluidifier la communication avec les Moniteurs Technique d'Atelier et à assurer une meilleure cohérence dans l'accompagnement.
- Départ de deux coordinatrices à mi-temps. Recrutement d'un coordinateur à temps complet.

### ILLZACH

- Le nouveau responsable de production est officiellement entré en fonction le 1er mars 2020. Cette prise de fonction marque la conclusion d'une réorganisation du pilotage du site ayant commencé il y a près d'un an avec la nomination d'un nouveau Directeur Adjoint. La mise en place de ce duo doit nous permettre d'être plus efficient dans l'approche liée à la production.
- Le départ à la retraite du MTA logistique est un fait majeur pour le site. Le MTA qui lui succède était déjà présent en CDD, ce qui a permis une longue période de tuilage et la possibilité de vivre cette période avec davantage de sérénité.
- En 2020, les coordinateurs ont également vu leurs missions s'étoffer avec une plus grande implication dans le projet socio-professionnel de la personne et leur accès aux droits. L'Assistante de Service Social est devenue référente des personnes hébergées dans les FATH, ce qui a pour effet de diminuer le nombre de coordination par professionnel. Cette nouvelle organisation tend à se rapprocher d'un accompagnement global de la personne autour du projet professionnel.

### PFASTATT

- La nomination d'une responsable de production a permis de mettre une organisation plus proche des besoins clients et de favoriser les passerelles entre les différentes activités du site dans le parcours des travailleurs.
- L'arrivée d'API restauration, suite au départ du responsable de la restauration, a permis de stabiliser la prestation et de continuer le développement avec l'appui et l'expérience d'un acteur majeur de la cuisine collective.
- Avec l'arrivée des nouvelles coordinatrices sur le site, le suivi de l'accompagnement social a été modifié par sections avec des référentes uniques identifiées clairement. Cela a permis de simplifier la relation entre le travailleur, le moniteur et la coordinatrice dans le cadre de son Projet Professionnel.
- Avec l'appui de la cellule de crise, une organisation spécifique s'est mise en place pour faire face aux contraintes nouvelles liées à la pandémie : mise en place de SAS, tracing repas, gestion des temps de pause, plan de circulation, plan de continuation de l'activité, plan de reprise, distribution de masque, gestion des dépistages...

### SOULTZ

- Le site a commencé à trouver un équilibre dans son organisation avec la nomination d'une responsable de production. Cette nouvelle organisation nous donne un nouvel élan et nous permettra une réactivité plus efficiente sur la production.
- Les missions liées à l'accompagnement sociale ont également été un peu remaniées notamment dans l'élargissement de certaines fonctions (Educatrice Spécialisée, ASS) et d'autres plus ciblées (Chargée de Parcours Professionnel, animatrice de formation) ; tout ceci afin de permettre une prise en charge de la personne dans sa globalité.
- Le travail en réseau s'est accentué et le sera encore plus ces prochaines années.

## Les activités de l'établissement

---

### ► Les activités d'accompagnement

En raison de la crise sanitaire, les accompagnements individuels et collectifs ont été restreints cette année. Il est toutefois à noter les éléments suivants :

- 91 % des personnes sur site ont suivi une sensibilisation ou une formation (19 % en 2019) ;
- 10 % des personnes ont eu une expérience en milieu ordinaire (35 % en 2019). La crise sanitaire et l'arrêt de certaines entreprises expliquent cette baisse importante ;
- 5 réussites au code de la route, 2 au permis AM et 4 au permis B ;
- Comme en 2019, 4 actions d'information ont été dispensées aux personnes accompagnées (Personne de confiance, C'est quoi un FATH, MCA et Tutoriels Mail et prime d'activité) ;
- 194 VAD ont été effectuées cette année (37 en 2019). Cela s'explique par l'adaptation de nos prestations pendant la crise sanitaire pour préserver le lien avec les personnes accompagnées ;
- 8 Validations des Acquis par l'Expérience.

**... L'année des premières :**

- 1<sup>er</sup> travailleur à obtenir le Permis C
- 1<sup>ère</sup> travailleuse formée SST
- 1<sup>ère</sup> travailleuse à obtenir le BAFA

**Et aussi :** 85% des Projets personnalisés effectués malgré le contexte et les absences, 64% des enveloppes de formation consommées et un report sur 2021 des fonds non utilisés, 18 aides au départ en vacances obtenues via l'ANCV, 29 personnes mises en lien avec d'autres ESMS, 122 personnes rencontrées par les psychologues, 5 personnes orientées en milieu ordinaire pour des soins...

**► Les activités de soins et santé**

- Avec la crise sanitaire, la thématique de la santé est devenue prioritaire cette année. Dès le mois de mars, les personnes ont été confinées. Les professionnels ont su s'adapter en proposant une autre forme d'accompagnement pour accompagner et soutenir les personnes dans cette période inédite. Le retour en ESAT des personnes a été travaillé avec la STSA. Le médecin du travail a validé le retour des personnes ne présentant pas de risques majeurs à partir du mois de mai. Pour les autres personnes, ce sont les médecins traitants qui ont évalué la date de reprise selon la situation. La quasi-totalité des effectifs sont revenus au mois d'octobre. En lien avec la crise sanitaire, nous avons effectué des formations spécifiques sur les gestes barrières et le lavage des mains. Durant cette période, nous avons effectué un travail important de partenariat avec les établissements et services sanitaires.
- La thématique de la santé est également traitée en transverse via le PAQ Prévention de la santé. Des échanges ont eu lieu avec le CDRS concernant le vieillissement des personnes et une action commune verra le jour en 2021.
- Sur le site, nous n'avons pas pu mener d'actions spécifiques cette année. Le partenariat avec la Coordination Santé de la Ville de Mulhouse et les réseaux santé reprendra en 2021.

**► Les activités de production (spécificité ESAT - EA - ETAPES)****COLMAR**

Après 2 années un peu compliquées commercialement, l'arrêt de clients historiques pour des raisons de réorganisation interne chez eux, déplacement de l'activité PSA sur le site d'Illzach, on peut dire que nous avons retrouvé un peu de stabilité sur l'année 2020. 2020 malgré la crise sanitaire a été aussi l'année du regroupement de l'AEA et de l'ESAT sur le même site. Après avoir travaillé avec les encadrants, travailleurs et salariés de l'AEA, nous avons réussi à mener à bien ce projet. Les espaces ont été définis en fonction des activités et aujourd'hui tout le monde cohabite dans un environnement commun. Chacun continue à faire ces activités d'origines tout en regardant ce que fait l'autre. Ce qui au fur et à mesure de la cohabitation apportera un partage d'expérience, une montée en polyvalence et donc en compétence. Aujourd'hui le client n'a plus qu'un interlocuteur ce qui simplifie sa gestion des flux d'information et de matière. Ce rapprochement correspond totalement à sa demande.

**ILLZACH**

- Les espaces verts (20 ouvriers) 40 % de contrat à l'année avec généralement des entreprises et 60 % de demandes ponctuelles souvent avec des particuliers.
- L'Hygiène et Propreté (23 ouvriers) : essentiellement le nettoyage de commun de copropriétés, mais avec en 2020 un début de diversification vers les entreprises et des bureaux.
- Sous-traitance (environ 100 ouvriers) : en grande majorité vers l'industrie automobile locale mais aussi quelques détachements dans d'autres entreprises (RGA) et quelques productions diverses (Sapocycle, DMC).

**PFASTATT**

- Blanchisserie : nous avons projeté une montée en charge qui a été chahutée dans nos ambitions de prospection, mais le chiffre d'affaire a quand même progressé de 21 % par rapport à 2019. Nous avons profité aussi de l'accalmie de la sous-traitance pour renforcer les équipes en se préparant ainsi à nos ambitions futures (25 TH soit 23.75 ETP).
- Cuisine UCP : l'arrivée d'API Restaurant, en assistance renforcée, depuis le 01/01/2019 a permis de stabiliser la prestation cette année. Les ambitions du nombre de repas n'ont pas été atteintes mais la cuisine produit aujourd'hui environ 1200 repas par jour avec un pic réalisé de 1800 pendant 6 semaines (client ponctuel). L'objectif d'intégrer tous les clients cibles en interne a été réalisé avec la prise en charge de la MAS de Turkheim en novembre 2020 comme dernier établissement APBA. Comme pour la blanchisserie, la part prospection extérieure n'a pas été au rendez-vous et dans ce contexte particulier pour la restauration l'ouverture du restaurant a été reportée. Le chiffre d'affaire a progressé de 25 % par rapport à 2019. La cuisine compte 26 TH (soit 23,70 ETP) et devra être renforcée au grés des stages en interne et admissions à venir.
- Sous-traitance automobile : notre client PSA a vu son activité fortement impacté par la COVID 19. Le niveau de commande a énormément baissé par rapport au prévisionnel (-53 %). Malgré cette déconvenue, de nouvelles activités ont été prises pour limiter les effets de cette crise (DMC, Boîtes Salm, Helukabel, RGA...). Si les nouveaux clients ont permis de compenser le manque de charge, ils n'ont pas compensé la différence de chiffre d'affaire manquant. Les ateliers accueillent 97 TH (soit 84,75 ETP) reparti en 6 sections.



## **SOULTZ**

Le site regroupe des activités diverses telles que du montage industriel, de l'emboutissage automobile, de la restauration, de l'agroalimentaire et du conditionnement divers. Certains secteurs ont été plus impactés que d'autres, notamment la restauration avec la fermeture des restaurants une bonne partie de l'année et le détachement en entreprise. La répercussion sur les autres secteurs, varie selon les clients. Les conséquences les plus importantes sont sur les secteurs du montage industriel (PSA), une partie de l'agroalimentaire (ALPRO) et une partie du conditionnement divers (DURRI et « petits clients »). Nous avons pu compenser un peu de charge avec l'ESAT de Dannemarie sur des productions alimentaire (ABTEY) et de conditionnement (DMC). Le détachement et la mise à disposition, ce sont arrêtés lorsque les travailleurs ont été confinés.

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

---

### **► L'autodétermination**

La question de l'autodétermination est traitée en transverse et sur site. Un groupe de travail, comprenant les 4 ESAT haut-rhinois, a commencé un travail et préconisera des actions à mettre en place pour faciliter l'autodétermination.

Sur site, nous concentrons nos efforts pour responsabiliser les personnes accompagnées dans leurs démarches, tant dans leur projet professionnel que dans le développement de la citoyenneté et de la vie sociale. Les personnes se saisissent de plus en plus de leurs projets. Le lien privilégié avec le Moniteur Technique d'Atelier d'une part, et le coordinateur d'autre part, facilite un accompagnement adapté vers davantage de prises d'initiatives et de décisions. Cette évolution est notamment visible dans les projets personnalisés où nous observons une augmentation des attentes liées au milieu ordinaire.

Les professionnels ont également utilisé (ELADEB) ou créé (tutoriel pour l'accès aux droits) des outils favorisant la connaissance et les décisions des personnes.

### **► La transformation de l'offre**

L'accueil de personnes à temps partiel a été expérimenté. Il s'agit de personnes qui n'ont pas la résistance physique ou psychique pour travailler à temps plein. L'ESAT sait s'adapter et peut proposer des admissions à temps partiels répondant aux besoins des personnes.

Aussi, nous avons expérimenté l'accueil modulable (ESAT/SAJ ou ESAT/ FAM). Cette solution semble idéale pour répondre aux besoins des personnes pour lesquelles il est nécessaire de déployer les prestations de structures différentes.

Enfin, nous avons déployer l'outil Interpeller et Définir (ID) avec des interventions en milieu ordinaire pour aider les entreprises et les collectivités à appréhender la notion de handicap. Cet outil inclusif a été créé dans le but de répondre à un besoin et de développer nos prestations.

La thématique de la transformation de l'offre sera travaillée au sein des établissements en 2021.

## **Conclusion et perspectives**

---

### **HÉLÈNE PROBST, DIRECTRICE ADJOINTE DE L'ESAT DE COLMAR**

2021 sera pour nous une année de stabilisation mais nous devons aussi continuer à travailler sur le développement commercial et le partenariat avec d'autre ESAT.

2021 sera une année de réflexion afin de trouver la trace pour 2022 et arriver aux objectifs commerciaux et d'accompagnement.

### **SILVAIN BARRIER, DIRECTEUR ADJOINT DE L'ESAT D'ILLZACH**

Durant l'automne, nous avons appris que nous allons être attributaires de différentes productions PSA avec un démarrage attendu en juin 2021. Une étude logistique a conduit à la conclusion que des travaux d'importance étaient à engager pour pouvoir répondre à ce projet.

L'activité « Hygiène et Propreté » va continuer son ouverture vers d'autres demandes et d'autres clients.

L'activité « Espaces Verts » doit travailler pour pérenniser son carnet de client, et professionnaliser son fonctionnement administratif en utilisant des outils informatiques plus adaptés.

Concernant le soutien une mutation vers un accompagnement plus professionnalisant est en cours.

Entre la sortie de crise sanitaire, les travaux et démarrage de nouvelles productions, l'année 2021 s'annonce pleine de défis à relever !

**FRÉDÉRIC BARB, DIRECTEUR ADJOINT DE L'ESAT DE PFASTATT**

Même si les restrictions sont encore nombreuses à cause du COVID, nous devons conserver des ambitions de projet, d'accompagnement et de projection en s'appuyant sur les nombreuses adaptations et innovations déjà mises en place. Pour 2021, les ambitions restent fortes pour développer les activités en place et saturer progressivement les outils. Même si les contraintes liées à la pandémie restent toujours d'actualité, nous espérons pouvoir ouvrir le restaurant en avril et développer les prestations de livraisons de repas vers des clients hors APBA en misant sur une prospection forte et efficace. De même pour la blanchisserie où nous renforcerons aussi les effectifs pour faire face à une montée en charge souhaitée.

Pour la sous-traitance, l'année 2021 sera marquée par l'arrivée d'un nouveau projet (P5) pour lequel il faudra s'adapter à une montée en charge importante en innovant sur les moyens et sur l'organisation. L'enjeu est important dans le cadre de notre partenariat avec PSA et nous serons obligé de faire évoluer nos modèles de production (temps horaire, renfort AEA, ...) afin de garder la sérénité au sein de l'établissement.

**CAROLINE LANAQ, DIRECTRICE ADJOINTE DE L'ESAT DE SOULTZ**

L'ESAT de Soultz souhaite développer la partie alimentaire. La validation de la certification ECOCERT devrait nous ouvrir des possibles avec des conditionnements alimentaires biologique. La partie « Montage PSA », va être transférée, le 1er trimestre 2021, sur le site d'Illzach. Le site travaille depuis fin 2020 avec le Commerce pour développer et accueillir de nouvelles productions afin de pallier à la perte du montage.

**THOMAS MARCHAND, DIRECTEUR ACCOMPAGNEMENT**

Notre accompagnement sera basé sur le développement du pouvoir d'agir des personnes que nous accompagnons. A cette fin, l'autodétermination est un outil indispensable. Nous accompagnerons donc les personnes travaillant en ESAT vers plus d'autonomie dans leur travail, leur quotidien, leur mobilité et leur relation à l'Autre. Nous apporterons un soutien dans la compréhension des informations et une aide à la prise de décision, en lien avec l'environnement de chacun. Enfin, nous continuerons à accompagner les personnes dans la citoyenneté, le développement de l'esprit critique et le développement des compétences.

**MICHAEL BIBER, DIRECTEUR INDUSTRIEL, ET SANDRINE DILLMANN, DIRECTRICE ADJOINTE EN CHARGE DU DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL**

Les perspectives industrielles et commerciales vont se conjuguer autour de la stratégie commerciale 2020 – 2023 récemment écrite. Il en découle des feuilles de route claires pour chacun des sites :

A Pfastatt, le site va axer son développement sur la montée en puissance de la blanchisserie (en se diversifiant vers de nouveaux types de marchés comme la location de vêtements professionnels) et de la cuisine centrale. En parallèle de ces activités, le site va renouer avec une production en sous-traitance automobile d'un niveau important dû au lancement d'un nouveau véhicule. Ce démarrage de production va également largement impacter le site d'Illzach et va nécessiter des changements importants : ce site va connaître une profonde mutation visant à développer ses surfaces de production comme de stockage. De manière globale, un chantier va être mené pour faire monter les postes de travail en technicité afin de les rendre plus accessibles aux travailleurs mais également gagner en fiabilité dans nos process de production en automatisant une partie des contrôles effectués sur les pièces que nous assemblons. De son côté, le site de Soultz va renforcer son positionnement dans le domaine agroalimentaire : l'obtention de la certification Ecocert lui permettra d'asseoir sa légitimité dans ce domaine et sera une première étape pour dimensionner les aménagements nécessaires sur ce site pour poursuivre sa spécialisation. Parallèlement, une activité espaces verts va voir le jour sur ce site afin de garder une diversité de métiers au service des projets professionnels des travailleurs. Le site de Colmar va quant à lui profiter du regain d'intérêt de la filière textile en Alsace dans ce contexte pandémique pour recréer un atelier couture et faire fructifier le savoir-faire démontré dans la fabrication de masques barrières. Cet atelier fonctionnera en partenariat de celui de Dannemarie. A l'image de cette collaboration, l'ESAT va également cultiver la transversalité avec le site de Sélestat.

**ANNE-GAËLLE JAFFRY, RESPONSABLE QUALITÉ**

Il est à noter un turn-over important depuis plusieurs années au sein du service qualité lié aux réorganisations successives (3 personnes aujourd'hui – 5 personnes en 2019). La Responsable Qualité a notamment piloté les Plans de Continuité des activités et les Plans de reprise d'Activité des ESAT en mettant en place, avec les Directions Adjointes, les mesures sanitaires ainsi que les documents d'informations et de suivi de ces mesures (audit de respect des règles sanitaires, etc). Au niveau du système Qualité, il n'a pas été audité dans le cadre de la dernière année de renouvellement de la certification ISO 9001 V15 du fait de l'absence d'une direction stable. La nomination du directeur des ESAT 67/68, dès la fin du premier semestre, a permis de réorganiser nos ESAT en fonction des nouveaux axes de travail présentés dès le mois de septembre par la Direction. Une nouvelle politique Qualité et un nouveau plan de communication ont été présentés aux équipes amenant l'organisation des ESAT 68 dans une dynamique orientée vers l'implication de tous et à tous les niveaux. Les techniciennes Qualité répartiront leurs compétences sur les domaines où les risques sont les plus importants, à savoir le secteur automobile et le secteur hygiène/alimentaire. Les tâches transverses seront réparties entre les trois qualitiennes. En 2021, le système qualité redémarre par le suivi des audits obligatoires des processus et par la revue de direction. Un audit de certification ISO9001 V15 devrait être programmé en juin 2021. De même, un audit Ecocert des sites de Colmar et de Soultz, planifié au premier trimestre 2021, devrait nous permettre d'accueillir des productions alimentaires Bio et



ainsi de développer le marché agroalimentaire. Au niveau de la qualité sociale, certaines échéances programmées en 2020 reprennent cette année, à savoir : les groupes sur le DIU (Dossier Informatisé Unique) remplaçant de CDM (Cœur De Métier) et les formations de référents « autodétermination ». Certaines sont reportées, à savoir : la rédaction du nouveau projet d'établissement et les évaluations internes / externes. 2021 devrait être l'année de la mise en place d'un nouveau système qualité qui devra être stabilisé pour ensuite être amélioré.

► **ESAT Colmar - Remise des médailles du travail et des diplômes RAE**



► **ESAT de Pfaffstatt - Obtention du permis PL et du certificat SST**



► **ESAT d'Illzach - Remise des médailles du travail**

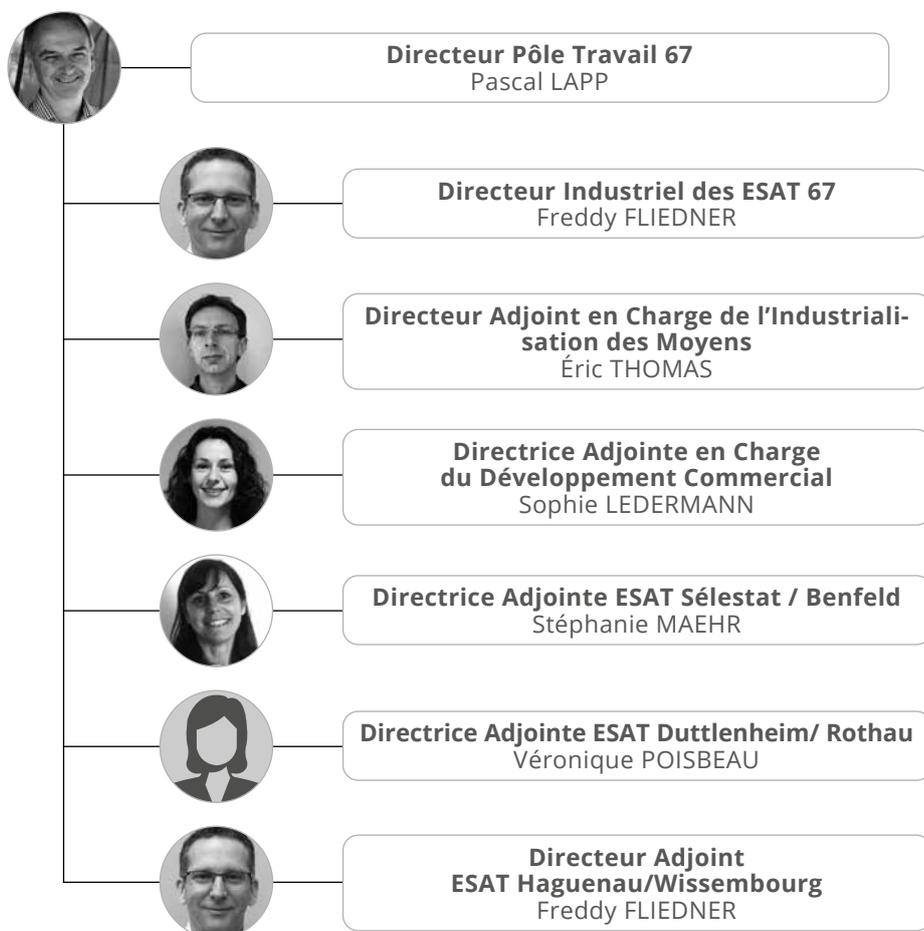


► **ESAT de Soultz - Remise des médailles du travail**





# PÔLE TRAVAIL - ESAT 67

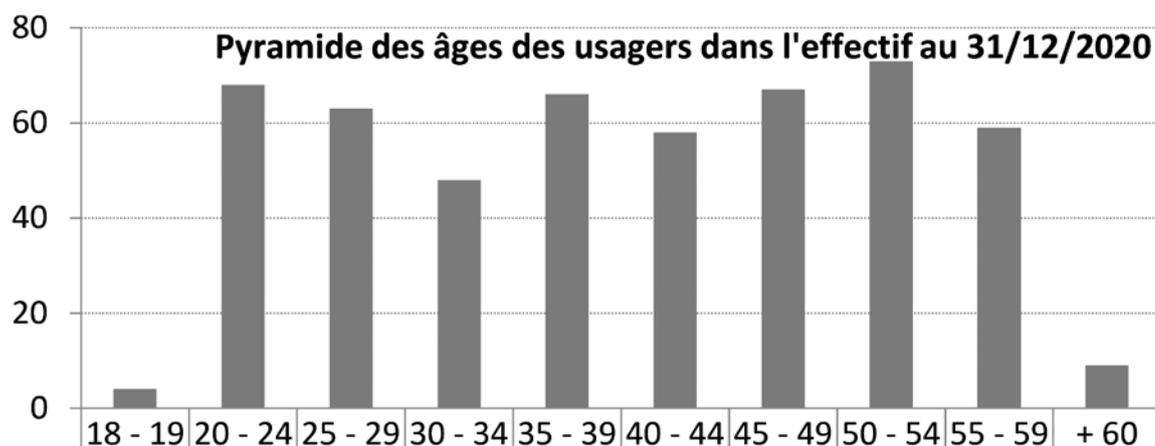


# RAPPORT D'ACTIVITE

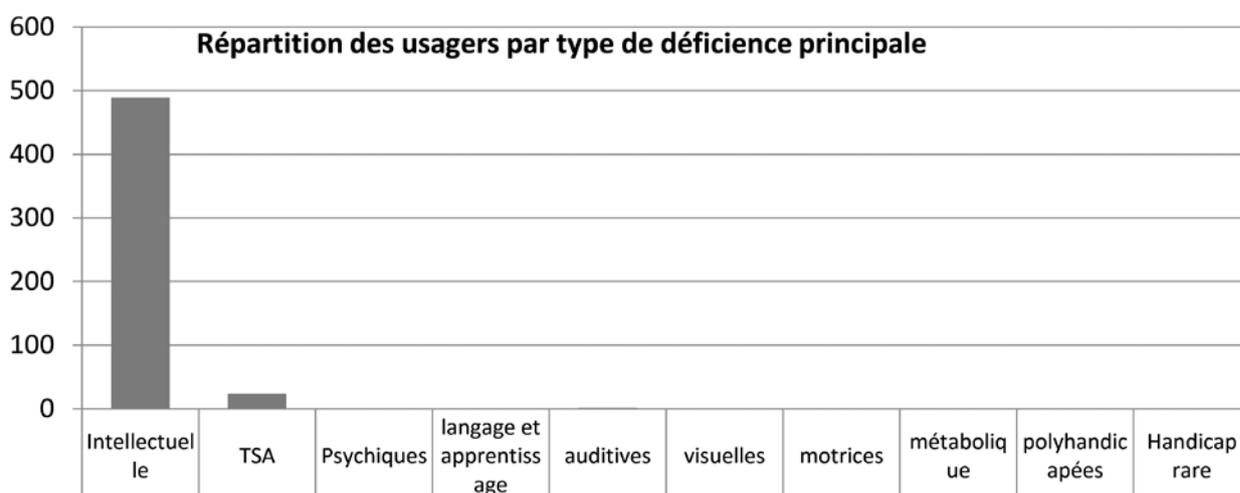
## PÔLE TRAVAIL - ESAT 67

### ANNÉE 2020

#### Le public accueilli



quantité usagers	4	68	63	48	66	58	67	73	59	9
------------------	---	----	----	----	----	----	----	----	----	---



quantité usagers	489	24	0	0	2	0	0	0	0	0
------------------	-----	----	---	---	---	---	---	---	---	---

#### L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

- Le taux d'activité pour l'année 2020 est de :
  - 70,14 % pour le POLE ESAT 67
  - 72 % pour Sélestat
  - 62,52 % pour Haguenau
  - 70,68 % pour Duttlenheim

- Le nombre de salariés (cadres et non-cadres)**

Duttlenheim/Rothau : 39	Sélestat/Benfeld : 30	Haguenau/Wissembourg : 30
-------------------------	-----------------------	---------------------------

- Agrément de l'établissement**

Duttlenheim/Rothau : 169	Sélestat/Benfeld : 160	Haguenau/Wissembourg : 148
--------------------------	------------------------	----------------------------



• **Nombre d'admission**

Duttlenheim/Rothau : 9	Sélestat/Benfeld : 7	Haguenau/Wissembourg : 6
------------------------	----------------------	--------------------------

• **Nombre de sorties définitives**

Duttlenheim/Rothau : 10	Sélestat/Benfeld : 12	Haguenau/Wissembourg : 7
-------------------------	-----------------------	--------------------------

**dont**

- Nombre de départ à la retraite :

Duttlenheim/Rothau : 3	Sélestat/Benfeld : 5	Haguenau/Wissembourg : 4
------------------------	----------------------	--------------------------

- Nombre de sortie en milieu ordinaire (embauches) :

Duttlenheim/Rothau : 0	Sélestat/Benfeld : 0	Haguenau/Wissembourg : 0
------------------------	----------------------	--------------------------

• **File active**

- Nombre de personnes accompagnées au 31/12 + sorties en cours d'année

Duttlenheim/Rothau : 196	Sélestat/Benfeld : 183	Haguenau/Wissembourg : 163
--------------------------	------------------------	----------------------------

► **Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale**

**ESAT DUTTLENHEIM/ROTHAU**

L'année 2020 a été une année très particulière à l'ESAT de Duttlenheim et de Rothau. Quelques projets lancés mais stoppés dans leur élan avec la crise sanitaire qui a contraint à l'isolement tous les travailleurs du 17 mars au 12 mai. Malgré le manque d'effectif, les ateliers blanchisserie et restauration ont continué leur activité afin de répondre aux besoins des foyers. Ainsi le personnel présent et 26 professionnels externes à l'ESAT sont venus prêter main forte à la blanchisserie pour assurer la production durant le confinement.

Les travailleurs sont revenus progressivement à partir du 12 mai jusqu'à un effectif complet en été.

La reprise des ateliers a été assortie d'une panoplie de consignes et aménagements pour répondre aux exigences sanitaires. Ces actions ont été suivies toute l'année et perdurent. La lutte contre le COVID-19 fait partie du quotidien de chacun, à tous les niveaux.

Malgré cette crise, certains projets ont pu se concrétiser. Dès le printemps, les ateliers de la menuiserie et des espaces verts ont aménagé une jolie place pour notre ESAT, baptisée place du Partage par les travailleurs.

Toujours aux espaces verts, une activité maintenance des machines s'est avérée judicieuse, les travailleurs développent ainsi leurs compétences et prennent soin de leurs outils de travail, tout en faisant des économies !

L'atelier ISIFLO a déménagé à l'automne dans de nouveaux locaux tout neufs, plus spacieux, avec un coin repas dédié.

La chaudière a été remplacée juste à temps pour l'hiver.

Enfin, le groupe de travail du projet « nouveau Felsbourg » a été très actif : positionnement des activités, plan de financement, suivi des travaux...

Cette année encore, deux travailleurs ont pu valoriser leur travail par la Reconnaissance des Acquis par l'Expérience (RAE). Contexte sanitaire oblige, les fêtes de Noël ont été « adaptées » sur site, BBQ à Rothau et repas festifs pour tous.

Tout au long de l'année, les équipes se sont bien impliquées autant pour accompagner les usagers, notamment à la mise en place des mesures, que pour assurer une belle production malgré la conjoncture compliquée. Des mouvements de personnels ont eu lieu dans les ateliers Espaces Verts, Blanchisserie, Cuisine, Conditionnement.

**ESAT HAGUENAU/WISSEMBOURG**

L'ESAT de Haguenau a vécu une année 2020 exceptionnelle, avec un arrêt d'activité au printemps lié au premier confinement, une reprise des activités progressive et adaptée, un deuxième confinement et une gestion de deux clusters (Haguenau et Wissembourg) en novembre, où nous avons vécu une semaine sans aucun travailleur sur site à Wissembourg. Tout au long de l'année les contacts et les liens ont été gardés et même développés avec les travailleurs ainsi qu'avec les familles.

Une année exceptionnelle aussi avec le déménagement mi-février de l'ESAT de Haguenau sur deux journées uniquement (vendredi et samedi) sans impacter l'activité. C'était une expérience riche avec une très grosse implication des professionnels et un résultat magnifique. Les travailleurs et les salariés sont enchantés de leur nouvel outil de travail qui permet d'avoir un cadre exceptionnel.

Une année exceptionnelle avec l'ouverture du nouveau restaurant public « L'Initiative » le 09 septembre 2020. Ce restaurant qui est une vitrine de l'ESAT et qui permet de mettre en évidence les compétences et savoir-faire de nos travailleurs auprès des clients. Le succès était au rendez-vous rapidement avec des témoignages vibrants et une forte médiatisation via la télévision, Facebook, YouTube ou les journaux.

Quel feu d'artifice cette année 2020 avec son lot d'émotions et expériences humaines extraordinaires !

**ESAT SELESTAT/BENFELD**

Avec 7 entrées et 12 sorties, l'ESAT a accompagné en 2020 183 travailleurs pour un ETP de 160.

L'âge moyen en 2019 a été de 37 ans et a évolué en 2020 à 39. 8 travailleurs ont quitté l'ESAT pour partir à la retraite ou pour inaptitude. 7 travailleurs ont demandé une diminution de leur temps de travail montant à 42 les travailleurs bénéficiant d'une adaptation de leur temps de travail.

En début d'année, le plan de formation des **travailleurs** et la programmation des activités de soutien laissaient entrevoir



une belle diversité qui a été freinée net, comme bien d'autres projets, par l'arrivée de la COVID 19. Malgré tout, il y a eu des actions proposées comme la continuité de Mobilex qui a fonctionné en e-learning pendant le confinement et la radio des confinés avec la participation de nombreux travailleurs de l'ESAT.

Le confinement a été une épreuve difficile pour grand nombre de travailleurs et les professionnels qui ont assuré leur accompagnement à distance avec plus de 1600 appels effectués avaient à cœur d'être à l'écoute pour les aider à passer cette période.

ENFIN, le déconfinement a été annoncé pour le 12 mai et il fallait préparer le retour. Il s'agissait d'aménager l'ESAT, selon les protocoles nationaux pour nous permettre de travailler en toute sécurité, de prévoir de la formation pour garantir l'acquisition des gestes barrières aux travailleurs, mais surtout d'accompagner leur retour à leur rythme. Ainsi, fin août, la plupart des travailleurs avaient repris leur activité professionnelle. Chacun a suivi une formation aux gestes barrières et les masques ont définitivement pris place dans notre quotidien. Des outils en FALC ou vidéo ont été imaginés pour aider les travailleurs à s'adapter à la situation.

Aujourd'hui, les travailleurs s'investissent aux côtés des encadrants pour s'assurer du respect des gestes barrières à l'exemple des travailleurs qui veillent au bon déroulement de la prise de repas au self.



### **Mais les choses à retenir de cette année ne sont pas seulement la Covid-19 mais également :**

- La continuité du projet de médiation animale Handi-chien avec la formation des encadrants comme « référents secondaires ». Les travailleurs ont bénéficié d'une initiation pour savoir comment interagir avec Nuance.
- Les animations proposées par Pauline, stagiaire STAPS, sport adapté dans le cadre du projet bouge-toi.
- La réussite des travailleurs qui ont passé leur reconnaissance de l'acquis par l'expérience et ceux qui ont obtenu le CACES pour conduire un chariot élévateur.
- La Fête de Noël organisée cette année à l'ESAT qui a beaucoup plu aux travailleurs. Le matin, les équipes ont encore terminé les dernières productions et puis c'était l'heure au rangement et au nettoyage des ateliers avant de passer à table. Le repas préparé par l'équipe cuisine a été délicieux et tout le monde s'est régalé. L'après-midi a été ponctué par des animations comme un loto bingo et par la remise des médailles de travail et des certificats RAE. Sans oublier les cadeaux, chèques vacances et chèques cadeaux ont fait des heureux. Le comité social a préparé une belle surprise en offrant une belle tasse avec l'image de Nuance à tous les travailleurs.

**Le CVS** (conseil à la vie sociale) a, malgré la situation sanitaire, maintenu ses réunions ce qui a permis de faire régulièrement le point sur l'évolution de la situation et communiquer sur les mesures mises en place. Les travailleurs se sont préparés avant chaque réunion pour remonter les questions et demandes de leurs collègues.

Ainsi le questionnaire auto-détermination et la nouvelle mutuelle santé ont été présentés en CVS pour permettre aux membres du CVS de répondre aux éventuelles questions de leurs pairs.

**L'équipe des salariés de l'ESAT** est aujourd'hui au complet avec l'embauche de Dominique SPONNE qui a rejoint l'équipe de la cuisine et David MARTIN l'équipe du conditionnement. Eric SIMON a rejoint les équipes de l'ESAT au mois de janvier pour le projet de développement de l'atelier vidéo. Luc BOUCHARD, stagiaire de la formation professionnelle a terminé avec succès sa formation CBMA.

Sept stagiaires se sont joints à l'équipe pour découvrir les métiers du moniteur technique d'atelier, de l'éducateur technique spécialisé, du chef de service ou de direction.

Contrairement à l'année 2019, l'offre de formations proposées aux salariés n'a pas pu s'organiser comme prévu. Malgré cela certaines formations ont été maintenues en présentiel. Ainsi, deux salariés ont été formés à l'accompagnement à la RAE, six à la médiation animale avec Handichien et quatre aux règles HACCP cuisine complété par quelques sessions de GAP pour l'ensemble de l'équipe.

## **Les activités de l'établissement**

### **► Les activités d'accompagnement**

**La commission d'accompagnement 67** qui réunit les chargées de projets, psychologues, assistante sociale, la Directrice adjointe de Sélestat et le Directeur de l'accompagnement a finalisé la réécriture du processus du « projet personnalisé individualisé (PPI) ». Le nouveau protocole clarifie la périodicité des moments clés dans la construction d'un PPI suivant la loi du 2 janvier 2002 et apporte des nouveaux outils. Depuis le mois de septembre, les PPI ont été planifiés sur cette nouvelle base. La refonte des ateliers d'exploration en collaboration avec le service ETAPES a fait partie de ce travail et depuis septembre, la nouvelle version est expérimentée. Elle fera l'objet d'un bilan au mois de février 2021 et d'éventuels ajustements avant sa généralisation.

Au mois de mars, nous avons organisé une visite chez nos homologues allemands (\*), la GWW (gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GMBH) près de Stuttgart. La GWW œuvre dans le champ du handicap mental et psychique et gère des ESAT, un centre de formation et de l'hébergement. Accueillis par Mme STRATMANN, la directrice générale de la GWW et par ses collaborateurs, nous avons pu visiter plusieurs de leurs ESAT et le centre de formation FEMOS. La visite avait pour objectif de découvrir leurs méthodes et outils pour rendre accessibles des productions techniques et le milieu ordinaire.





Nous souhaitons également découvrir leur dispositif d'admission et d'intégration d'un travailleur pour enrichir notre travail sur les PPI et l'atelier d'exploration. Les visites ont été très intéressantes et les échanges riches et nous remercions nos collègues allemands pour leur accueil et leur disponibilité.

(\* Les participants : Pascal LAPP, Thomas MARCHAND, Julie GERBER, Malika LEZRAK, Florence DAUGER, Alexandra CASPAR, Stefanie MAEHR

Dernier projet ouvert en 2020 par la commission d'accompagnement, c'est la création d'une vidéo à destination des nouveaux salariés dans les ESAT. L'environnement des ESAT a beaucoup évolué et il s'agit d'outiller tout nouveaux professionnels au démarrage dans l'établissement dans sa posture vis-à-vis du public accueilli. Ainsi, cette vidéo devrait comporter des informations sur le public accueilli avec des notions liées à la vulnérabilité du public, les droits des personnes et l'autodétermination mais également des informations sur le métier de l'accompagnement et la posture basée sur l'éthique professionnelle.

Dans un premier temps, nous avons réalisé un brainstorming avec les membres de la commission pour définir les grands lignes et incontournables du contenu de la vidéo. Pour compléter ce travail nous allons interroger des encadrants débutants et expérimentés afin de déterminer avec précision leur besoins. Ce travail sera réalisé à l'ESAT de Haguenau début 2021. Ensuite, nous finaliserons l'écriture du cahier de charge qui permettra à l'atelier vidéo de réaliser cette commande.

#### ► Inclusion

- ESAT Duttlenheim/Rothau : 98 personnes en détachement collectif  
7 personnes en mise à disposition individuelle
- ESAT Sélestat/Benfeld : 146 personnes en détachement collectif  
9 personnes en mise à disposition individuelle
- ESAT Haguenau/Wissembourg : 68 personnes en détachement collectif  
7 personnes en mise à disposition individuelle

#### ► Stage de contact

- ESAT Duttlenheim/Rothau : 23 personnes (sur 356 jours)
- ESAT Sélestat/Benfeld : 58 personnes (sur 614 jours)
- ESAT Haguenau/Wissembourg : 18 personnes (sur 206 jours)

#### ► Logique de parcours

- ESAT Sélestat/Benfeld : 2 passages en établissements non médicalisés, 1 passage au foyer
- ESAT Duttlenheim/Rothau : 1 transfert d'ESAT, 1 passage au FHTH APBA
- ESAT Haguenau/Wissembourg : 1 passage en établissements non médicalisé, 2 passages en FHTH APBA

## Les activités de production

### ESAT SELESTAT/BENFELD

Sur un plan économique, l'ESAT a dû ajuster ses objectifs et budgets puisque le confinement a mis un coup de frein à l'activité productive. A noter que pendant le confinement, les encadrants ont assuré la continuité du service pour les secteurs de la restauration, de la blanchisserie et du conditionnement agro-alimentaire. Ils se sont répartis pour assurer la production et prêter main forte aux collègues de la blanchisserie à Duttlenheim. On peut saluer l'investissement des professionnels pendant cette période et leur engagement et la solidarité ont largement contribué à relever ce défi.

Depuis le déconfinement au mois de mai, l'ESAT a retrouvé ses marchés et ses clients. Un temps d'adaptation était nécessaire pour les travailleurs qui, après une longue période d'inactivité, devaient à nouveau s'habituer à des journées rythmées par le travail. Mais la plupart nous disent qu'ils espèrent de ne plus être écarté du travail et vivre à nouveau un confinement synonyme de solitude, d'anxiété et d'ennui.

### A retenir :

- L'équipe vidéo, qui a démarré en janvier, a réalisé quelques prestations facturées avant le confinement ce qui laisse entrevoir le potentiel de cette activité. Les restrictions liées à la situation sanitaire, n'ont pas permis d'intervenir pour le compte des entreprises. Mais l'équipe a mis ce temps à profit pour se former et se perfectionner dans la réalisation et le montage de vidéo et à l'utilisation du drone. En répondant aux sollicitations en interne, ils ont réalisé de nombreuses vidéos comme par exemple une communication sur les aménagements mises en place à l'ESAT ou une vidéo à destination des entreprises pour promouvoir l'accueil des travailleurs en détachement ou en stage.
- La visite de la cuisine de Pfastatt avec les cuisiniers des ESAT 67.
- L'équipe traiteur qui a assuré les buffets des AG de l'APBA à Colmar et de l'APEI Centre Alsace ainsi que le café d'accueil à l'occasion de la visite de M. LE SCOUZEZEC et M. MARCHAND.
- La validation du label ECOCERT niveau II « 2ème carotte » pour la cuisine de l'ESAT de Sélestat avec plus de 30% des denrées utilisés issus de l'agriculture bio.



# Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

## ► L'autodétermination

Nous concentrons nos efforts pour responsabiliser les personnes accompagnées dans leurs démarches, tant dans leur projet professionnel que dans le développement de la citoyenneté et de la vie sociale. Les personnes se saisissent de plus en plus de leurs projets. Le lien privilégié avec le Moniteur Technique d'Atelier d'une part, et le coordinateur d'autre part, facilite un accompagnement adapté vers davantage de prises d'initiatives et de décisions. Cette évolution est notamment visible dans les projets personnalisés où nous observons une augmentation des attentes liées au milieu ordinaire.

## ► La transformation de l'offre

L'accueil de personnes à temps partiel a été expérimenté. Il s'agit de personnes qui n'ont pas la résistance physique ou psychique pour travailler à temps plein. L'ESAT sait s'adapter et peut proposer des admissions à temps partiels répondant aux besoins des personnes.

Aussi, nous avons expérimenté l'accueil modulable (ESAT/SAJ ou ESAT/AM). Cette solution semble idéale pour répondre aux besoins des personnes pour lesquelles il est nécessaire de déployer les prestations de structures différentes.

Enfin, nous avons déployer l'outil Interpeller et Définir (ID) avec des interventions en milieu ordinaire pour aider les entreprises et les collectivités à appréhender la notion de handicap. Cet outil inclusif a été créé dans le but de répondre à un besoin et de développer nos prestations.

La thématique de la transformation de l'offre sera travaillée au sein des établissements en 2021.

## Conclusion et perspectives

---

### **Véronique POISBEAU \_ Directrice Adjointe ESAT DUTTLENHEIM/ROTHAU**

Concernant le personnel, l'année 2021 a commencé avec l'arrivée d'une nouvelle psychologue. Puis le moniteur coordonnateur, Materne Woehrel, parti à la retraite, a été remplacé par Michèle Eberhardt. Ainsi, un nouveau moniteur a été embauché mi-février au conditionnement.

L'année 2021 est encore marquée par la gestion de la crise sanitaire, mais elle verra aussi l'ouverture du nouveau Felsbourg à Mutzig au printemps avec les trois activités assurées par l'ESAT de Duttlenheim :

- Cuisine d'application pour former les personnes en situation de handicap aux métiers de la restauration,
- Possibilité de repas pour groupes,
- Location de salles de séminaire.

Le projet d'un Parc des Sens sur le site en lien avec le FAS-FAM fait aussi partie des objectifs de 2021.

### **Freddy FLIEDNER\_Directeur Adjoint ESAT HAGUENAU/WISSEMBOURG**

Nous désirons nous adapter à l'environnement instable et aux changements associatifs pour toujours poursuivre l'amélioration de la qualité de notre accueil. Nous allons rester mobilisé et solidaire pour accompagner le changement ensemble ! Nous souhaitons consolider l'équipe en cuisine (salariés et travailleurs) pour tendre vers la cible organisationnelle définie. L'effectif des travailleurs de l'ESAT devra aussi évoluer avec l'arrivée de nouvelles personnes.

Nous allons aussi développer le lien et la collaboration avec les foyers d'hébergement des travailleurs.

Nous avons fixé un challenge commercial ambitieux avec la reprise d'activité du restaurant L'Initiative, le développement des repas livrés, des salles de séminaires et à travers de nouveaux clients industriels.

La signalétique du nouvel ESAT sera améliorée afin d'être visible sur l'extérieur et nous allons aussi améliorer le management visuel en interne.

Nous poursuivons les projets d'accompagnement avec l'auto-détermination, SERAPHIN PH, la formation et l'amélioration de la qualité d'accueil des nouveaux arrivants.

### **Stéfanie MAEHR\_Directrice Adjointe ESAT SELESTAT/BENFEL**

Sur le plan de l'accompagnement :

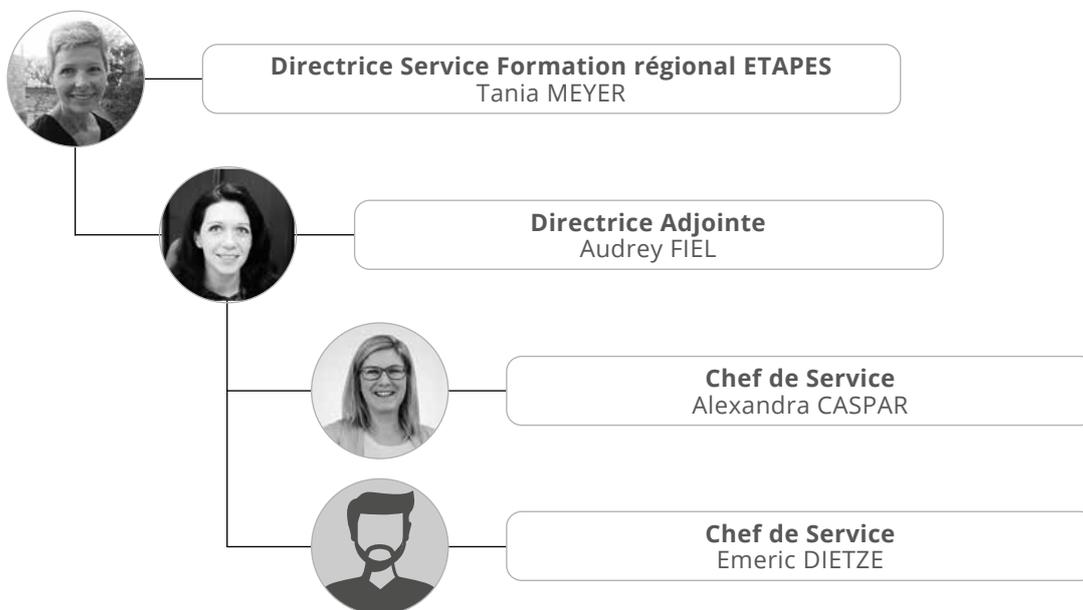
- poursuite du projet de réalisation de fiche-métier (agent de restauration (en cours), ouvrier métallier, agent d'entretien des espaces verts.
- développement des compétences des travailleurs en soudure pour accompagner le démarrage du nouveau marché à l'atelier mécanique,
- étoffer l'équipe des travailleurs à l'atelier vidéo et développer leur autonome,
- poursuite du projet Mobilex et l'accessibilité aux permis B et AM ainsi que l'accompagnement des jeunes conducteurs vers le métier de chauffeur-livreur.
- formation des travailleurs au CACES gerbeur pour accompagner l'évolution règlementaire et maintenir l'accessibilité,
- mise en place d'un partenariat avec « savoirs pour réussir » de sorte à ce que les travailleurs volontaires en situation d'illettrisme bénéficient d'un accompagnement à l'acquisition de la lecture, de l'écriture et du calcul,
- expérimentation de la formation accès aux droits.

Sur un plan économique :

- renégociation des contrats de restauration IME et Périscolaires
- valorisation de la 2ème carotte du label ECOCERT restauration auprès de nos clients,
- développer la synergie entre les sites de Colmar et Sélestat,
- développer l'impression 3D



# SERVICE FORMATION RÉGIONAL ETAPES



# CENTRE DE FORMATION ETAPES

Mot de la Directrice - Tania MEYER



L'année 2020 aura été **inédite** pour chacun de nous. Parmi les différentes prestations dispensées par ETAPES, ce sont les formations qui ont le plus été impactées par la crise sanitaire. Les principales raisons en sont : la baisse d'activité voire l'arrêt de certains ateliers en ESAT, la décision de l'Agefiph de suspendre les « formations courtes » pendant près de 4 mois et le principe de précaution des entreprises clientes pour lesquelles la formation de leur personnel est passée au 2nd plan pendant le 1er confinement.

Par chance, les accompagnements individuels ont pu se poursuivre, en recourant au distanciel dès que possible. De nombreux entretiens ont été réalisés par téléphone et les réunions avec les partenaires se sont faites en visioconférence. L'objectif principal du service était de conserver un certain niveau d'activité, de poursuivre les projets en cours et surtout de **garder le lien**, à la fois avec les bénéficiaires et avec les partenaires.

Cette année, notamment pour le public accompagné, s'est trouvée teintée d'incertitudes et d'angoisses ; *Comment travailler sur son projet professionnel dans un contexte si « flou » ? Comment se projeter vers un avenir professionnel quand les entreprises ont recours au chômage partiel, voire ferment leurs portes pour certaines ? Comment rompre l'isolement en temps de confinement ?* Autant de questions dont se sont saisis les professionnels d'ETAPES pour renforcer leur mobilisation au service des personnes en situation de handicap.

L'équipe d'encadrement et les équipes de terrain ont travaillé sans relâche en s'adaptant à la situation et en réinventant les méthodes de travail afin de maintenir une dynamique.

Les mots d'ordre ont été : **rigueur - adaptation - créativité** comme en témoignent, entre autres, l'application des règles sanitaires, la prise en compte des besoins du public et des consignes des instances... et la création de la Radio des Confinés.

Grâce à cette mobilisation collective, la perte d'activité a été partiellement régulée et l'année 2020 veut se terminer sur une note d'optimisme car :

« **En chinois, le mot crise est formé de deux caractères. L'un représente le danger. L'autre l'opportunité.** » (J. F. Kennedy)

Aussi, le Centre de Formation ETAPES retrouve son rythme et renforce ses équipes. Un travail de perfectionnement des procédures et outils se formalise. La démarche de certification Qualiopi s'enclenche et ETAPES poursuit avec grand intérêt son implication dans les projets de l'association (VARs, autodétermination, formation des professionnels).



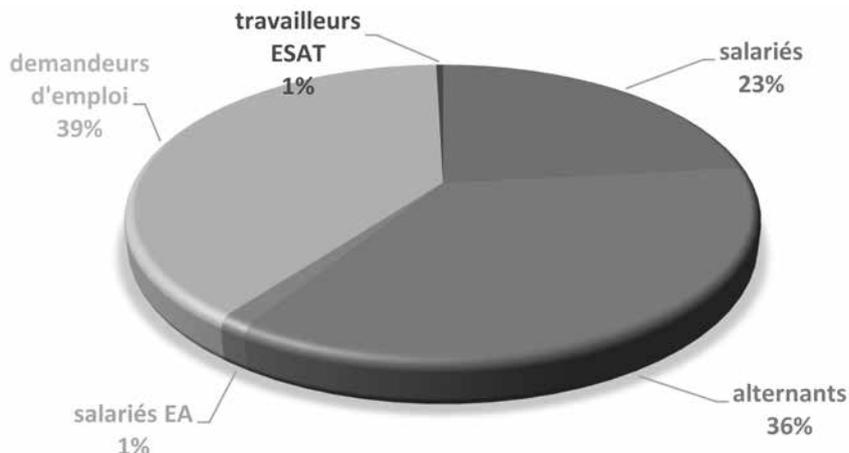
**Audrey FIEL, Directrice Adjointe**  
**Tania MEYER, Directrice**



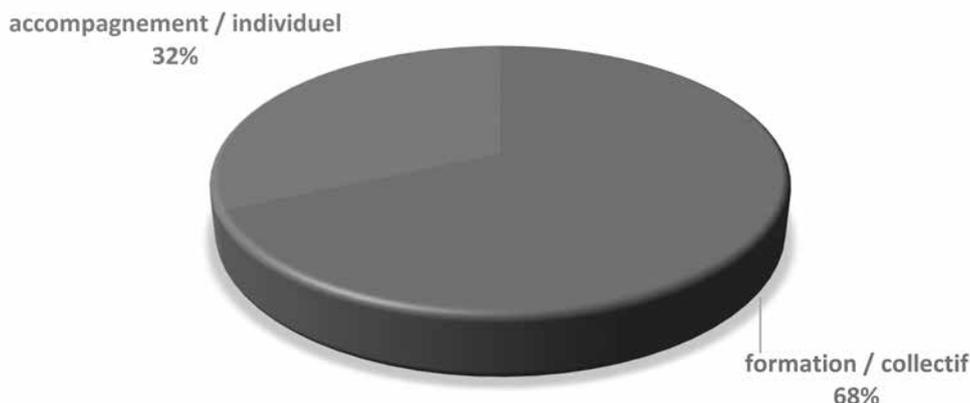
## Le public accueilli

Le Centre de Formation accompagne et forme des personnes adultes (âgés de 16 à 60 ans), valides ou en situation de handicap. Tous les handicaps sont représentés, mais prédominant : - les troubles cognitifs chez les plus jeunes - les handicaps physiques et maladies invalidantes chez les bénéficiaires orientés vers le milieu ordinaire - la déficience intellectuelle chez les travailleurs d'ESAT. Ce public est présent sur l'ensemble de l'Alsace.

### ► Répartition des publics accompagnés / formés (hors activités de soutien en ESAT) :

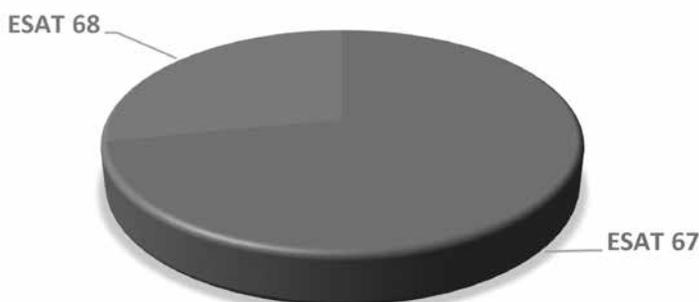


### ► Répartition des publics accompagnés / formés (hors activités de soutien en ESAT) :



### ► Répartition des activités de soutien en ESAT sur l'Alsace :

2 064 PARTICIPATIONS DE TRAVAILLEURS ESAT AUX ACTIVITES ETAPES



## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

ETAPES est reconnu comme un véritable organisme de formation, référencé et certifié qualité. Il est basé à Lingolsheim, avec une antenne à Didenheim. Les professionnels interviennent sur l'Alsace.

L'équipe d'encadrement est composée de la Directrice de Pôle, la Directrice Adjointe et deux Chefs de Service. Le personnel administratif est au nombre de trois. Et les professionnels de terrain, au 31/12/2020, sont 19 (dont 5 dans le Haut-Rhin). L'activité de formation étant fluctuante et concurrentielle, on note régulièrement des mouvements de personnel, notamment via des CDD.

L'âge moyen d'un professionnel ETAPES est de 42 ans et son ancienneté moyenne dans l'association de 6.5 ans.

### ► Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

Après les deux dernières importantes montées en charge d'activité en 2015 (marché AGEFIPH alternance + 30%) et 2018 (marché AGEFIPH accompagnement individuel + 20%), le service a dû revoir sa gestion et son organisation. Cette démarche est en perpétuelle évolution du fait de la fluctuation des marchés et des exigences croissantes des financeurs en termes de suivi et de lisibilité. Aussi, cette réorganisation se poursuit-elle, visant la consolidation de la structure. Elle porte principalement sur :

- le renforcement du positionnement des deux chefs de service et la mise en place de missions de coordination complémentaires
- la supervision des équipes et l'appui aux démarches de développement portées par la direction,
- la structuration du secrétariat,
- l'amélioration des procédures de suivi et de facturation de l'activité du point de vue comptable,
- la mise en œuvre de la démarche qualité depuis l'obtention en 2018 de deux nos certifications (Data Dock et OPQF) et la préparation de la nouvelle certification QUALIOPI (prévue en 2021)

Une grande vigilance est donc à maintenir afin de rester en phase avec le contexte et d'assurer au mieux les dispositifs obtenus.

## Les activités de l'établissement

### ► Les activités de production (spécificité ESAT - EA - ETAPES)

Objectifs, axes de travail	Exemple d'actions menées
Renforcer <b>l'articulation entre le pôle ESAT et le service ETAPES</b>	- Actions innovantes sur les thématiques de l'auto-détermination, la citoyenneté et la vie affective des travailleurs ESAT - Mise à disposition d'un professionnel sur les activités de soutien dans le Haut-Rhin avec développement de modules conjoints 67-68 - Mise en œuvre de l'Emploi Accompagné - Développement de nouvelles formations (ex : SST, HACCP, savoir-être et savoir-faire, etc) pour les travailleurs d'ESAT
Structurer l'activité du service par <b>l'actualisation et l'harmonisation des procédures</b>	- Création de nouveaux postes - Développement de la polyvalence des membres de l'équipe via des interventions sur plusieurs dispositifs ETAPES - Amélioration des procédures et outils de suivi
Consolider <b>l'identité du service</b> comme Centre d'Expertise et de Conseil régional en intégration des personnes handicapées dans le monde du travail	- Référencement DATADOCK et certification OPQF. Demande QUALIOPI fixée pour 2021 - Présence sur l'Alsace - Dynamique de partenariat (entreprises, financeurs, OPCA, Service Public pour l'Emploi, Organismes de Formation...)
Développer <b>la fluidité vers le milieu ordinaire, la professionnalisation et la qualification</b>	- Mise en œuvre de l'Emploi Accompagné - Positionnement sur les appels d'offres en lien avec l'insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés - Structuration (en cours) des outils et procédures d'accompagnement vers l'emploi et la qualification



## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

En 2020, si ETAPES reste un service atypique au sein de l'association, il n'en est pas moins conforme à ses grandes lignes directrices. L'articulation de la vie du centre de formation avec le projet associatif, comme le reflètent les différentes activités citées, se focalise autour des points suivants :

- ✓ « La recherche, l'innovation, le développement de solutions créatives en s'adaptant aux besoins et attentes des personnes
- ✓ La mobilisation pour la citoyenneté des personnes, l'accès au droit commun, leur inclusion sociales, éducative et professionnelle
- ✓ L'ouverture à la coopération et au partenariat »

### ► L'autodétermination

Le projet de développement de la démarche d'auto-détermination initié par l'association est relayé par ETAPES en tant qu'organisme de formation. Aussi, en lien avec l'Université de Geneves, ETAPES se positionne comme partie prenante de la formation et du coaching des professionnels de l'association, des référents « autodé », des familles, etc. Deux professionnels seront spécifiquement formés/perfectionnés sur cette thématique. Ceci s'inscrit dans la parfaite continuité de l'esprit du Centre de Formation qui positionne déjà le bénéficiaire au cœur de sa démarche de formation, comme un véritable acteur de ses choix.

### ► La transformation de l'offre

Dans le cadre du rapprochement avec l'EA, au sein du pôle dirigé par Mme Tania MEYER, les liens entre ETAPES et AEA se renforcent. Ainsi, un catalogue de prestations conjointes est en cours de finalisation. Par ailleurs, la mise en œuvre du dispositif Emploi Accompagné participe aussi de l'inclusion du public. Pour ETAPES, la notion de partenariat est primordiale et l'objectif est de développer toutes les actions et passerelles possibles pour gagner en efficacité et en cohérence dans le parcours des bénéficiaires.

## Conclusion et perspectives

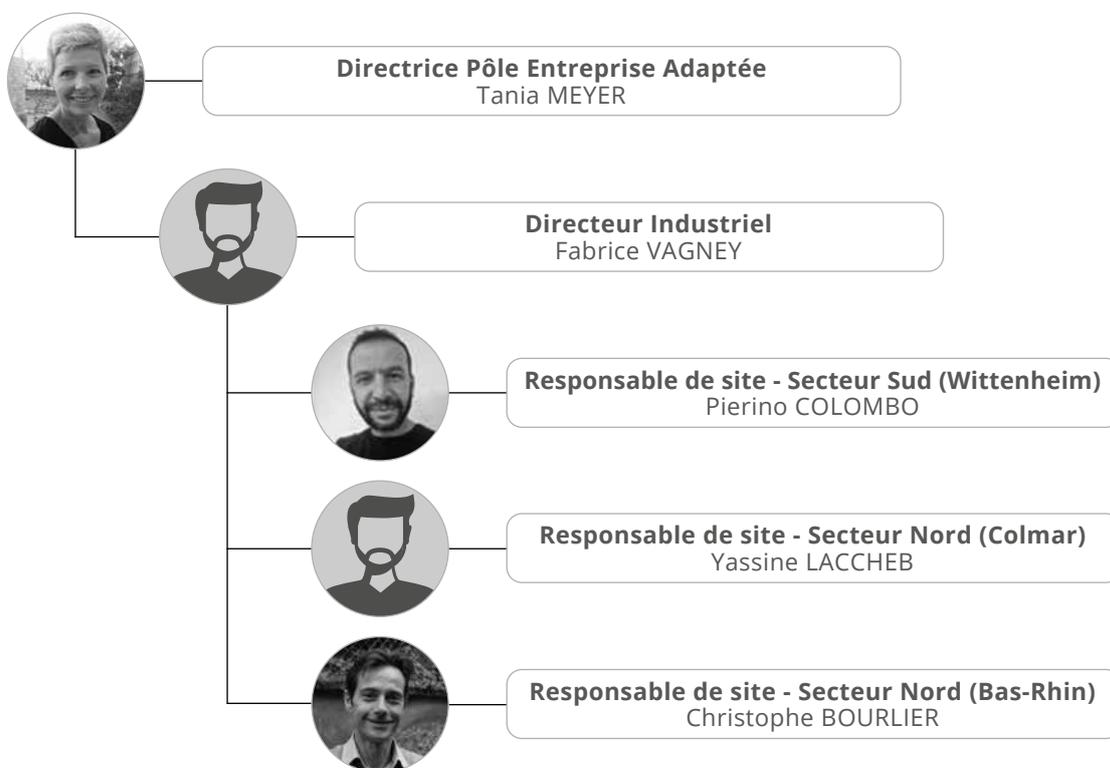
---

Toujours dans l'objectif de développer ses activités au bénéfice du public en situation de handicap, le Centre de Formation se fixe une ligne de conduite précise pour l'année 2021, s'articulant autour de :

- veille et réactivité sur les appels d'offres
- amélioration continue de la qualité avec la formation régulière et l'accompagnement des professionnels
- finalisation d'une offre de service globale EA-ETAPES et développement de partenariats entreprise et SPE
- poursuite / développement des projets innovants tels : le Serious Game sur la VARS, l'expérimentation d'un module de formation à l'attention des personnes accompagnées souhaitant devenir pair aidantes, la participation active à la démarche d'autodétermination, l'expérimentation d'un programme de formation favorisant l'accès aux droits des personnes accompagnés en ESA...



# ALSACE ENTREPRISE ADAPTEE





# PÔLE TRAVAIL AEA

Mot de la Directrice - Tania MEYER

---



En cette année 2020, ALSACE ENTREPRISE ADAPTEE a subi de plein fouet la crise sanitaire, comme beaucoup d'entreprises et notamment nos clients. Freinés dans notre développement par les arrêts d'activité liés aux confinements, mais aussi aux réductions des commandes et à l'arrêt de nombreuses prestations, nous affichons une perte de chiffre d'affaire supérieure à 30%.

Par conséquence, de nombreux salariés ont été placés en chômage partiel ; l'Etat ayant mis en place un dispositif exceptionnel d'allocation d'activité partielle, afin d'éviter les licenciements résultant de la baisse d'activité liée à l'épidémie du Covid-19. Certaines activités ont pu être maintenues malgré les confinements et grâce à la volonté des salariés qui se sont mobilisés. Ces derniers ont bénéficié d'une prime, en reconnaissance de leur mobilisation en situation de crise.

Les aides aux postes non utilisées pendant cette période ont été transformées en abondement du Fond d'Accompagnement à la Transformation des EA (FATEA). Fond que nous avons sollicité pour contribuer au financement de nos investissements et en accompagnement de nos projets ; mais aussi pour compenser en partie notre perte d'exploitation et nos dépenses exceptionnelles liées à la crise.

Ces subventions viendront en partie amortir notre perte en chiffre d'affaire, mais il nous faudra une année de pleine activité pour équilibrer notre budget.

Malgré ce contexte, notre effectif s'est faiblement réduit ; la majorité de nos salariés étant sous contrat CDI.

Notre dispositif de protection contre le COVID, notre mobilisation permanente en lien avec la cellule de crise, mais aussi le respect des gestes barrières par nos salariés, ont prouvé leur efficacité, au vue du faible nombre de personnes atteintes par le virus dans notre effectif.

D'ailleurs, l'EA s'est fortement mobilisée dans la confection de masques et la livraison aux établissements de solution hydro alcoolique et autres protections. Certains salariés ont pratiqué le télétravail, quand leurs missions le permettaient, et conformément au protocole du Ministère du Travail.

Les parcours qualifiants, inscrit à notre plan de formation 2020, ont dû être reportés en 2021.

De même, notre engagement dans l'expérimentation du CDD Tremplin a été impacté, nos objectifs sont en partie reportés et à mettre en lien avec la reprise à venir des activités. Néanmoins, des recrutements de couturières pour la confection de masques en tissus, ont été opérés via ce dispositif tremplin.

Comme suite à la réforme des EA, nous allons contractualiser avec l'Etat, via un CPOM sur la période 2021-2025. Le référentiel en matière d'accompagnement socio-professionnel est calqué sur le référentiel du secteur de l'insertion par l'activité économique ; notamment orienté sur les mobilités externes.

Nous sommes également mobilisés sur les projets de création d'une EATT (Entreprise Adaptée de Travail Temporaire) et de nouvelles Entreprises Adaptées dans les domaines de la hotline informatique, de la maintenance du bâtiment et du transport de personne. Ces projets viendront compléter l'offre de service du Pôle Entreprise Adaptée, participeront à notre diversification dans le domaine des services, en réponse prioritairement au besoin de notre association.

**Tania MEYER,**  
**Directrice du Pôle Entreprise Adaptée**



## Fonctionnement

### ► Agrément de l'établissement

N° COT : 18/44/068/002 sur la période 2018/2020

### ► Nombre de jours d'ouverture

Nombre de jours ouvrés : 249

### ► Nombre de jours d'activité

Nombre de jours d'activités = nombre de jours ouvrés soit 249

### ► Nombre total de journées d'activités réalisées/ de présences (en %)

100 %

### ► Taux de rotation tout personnel confondu

Nombre d'entrées : 25

Nombre de sorties : 38

Nombre de postes financés : 158,15 ETP soit 2 464 807 € de dotation annuelle

Taux de couverture de l'aide au poste : 78.69 %

### ► Nombre de sorties définitives

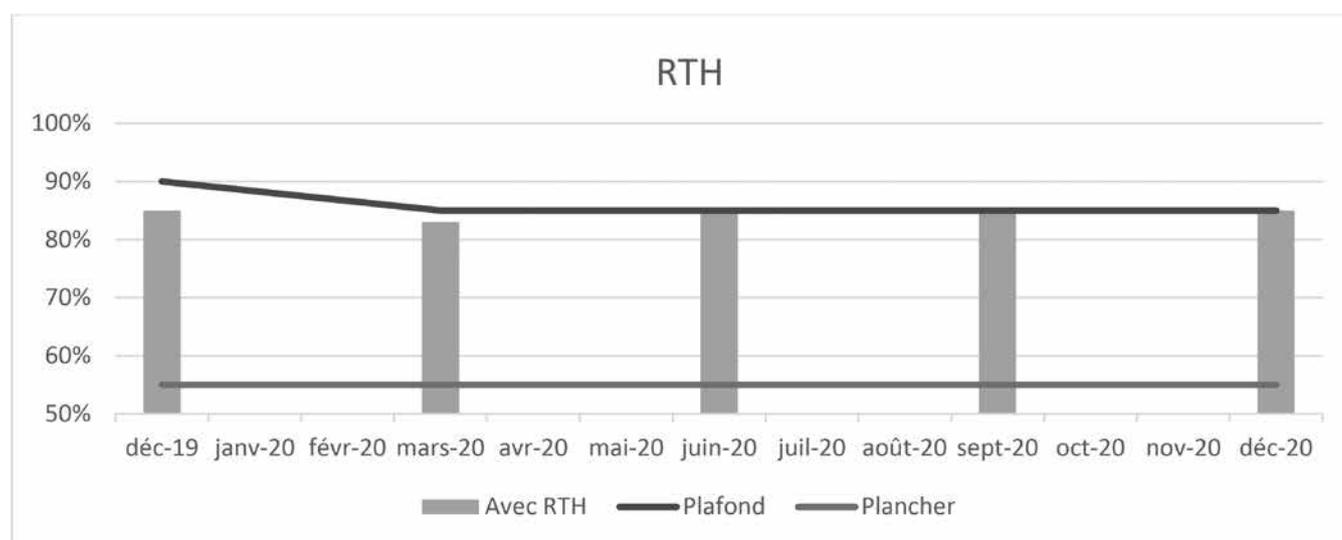
Nombre de départs à la retraite : 2

Nombre de sorties en milieu ordinaire : 6

### ► File active

**Accompagnement social et professionnel (identification du temps qui y est consacré au sens strict et chiffrage des coûts) :**

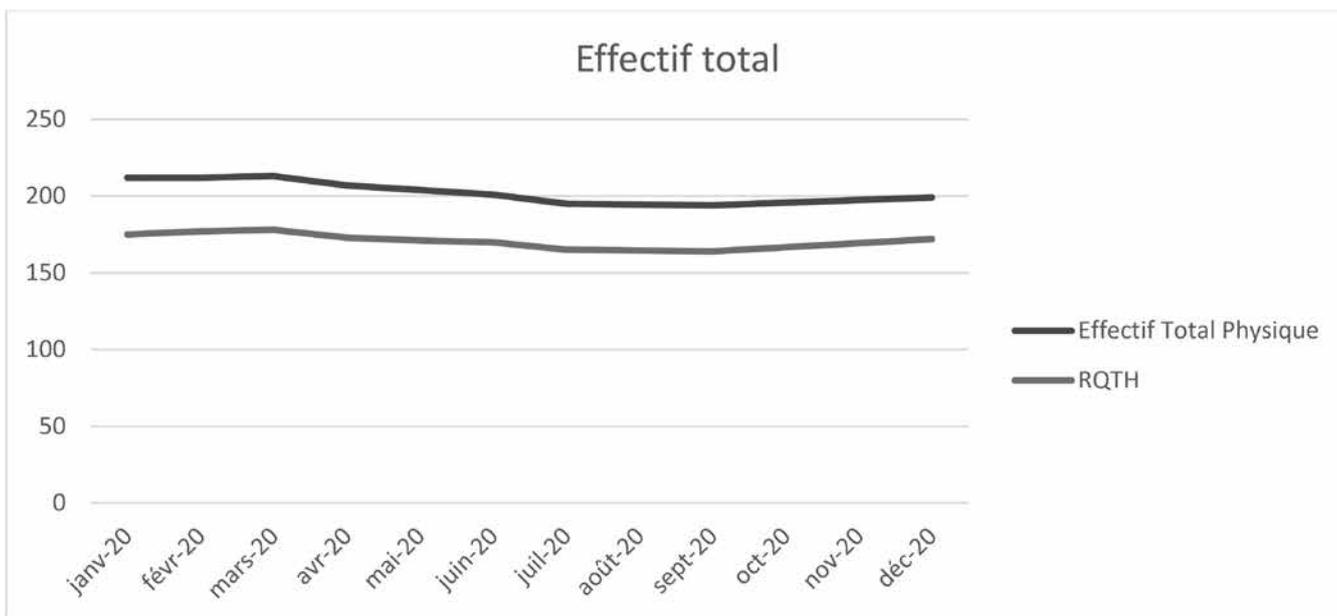
Nombre d'heures passées	8 336
Coût Euros (hors charges)	234 575 €
Coût horaire	28,14 €



## Profil du personnel de production handicapé

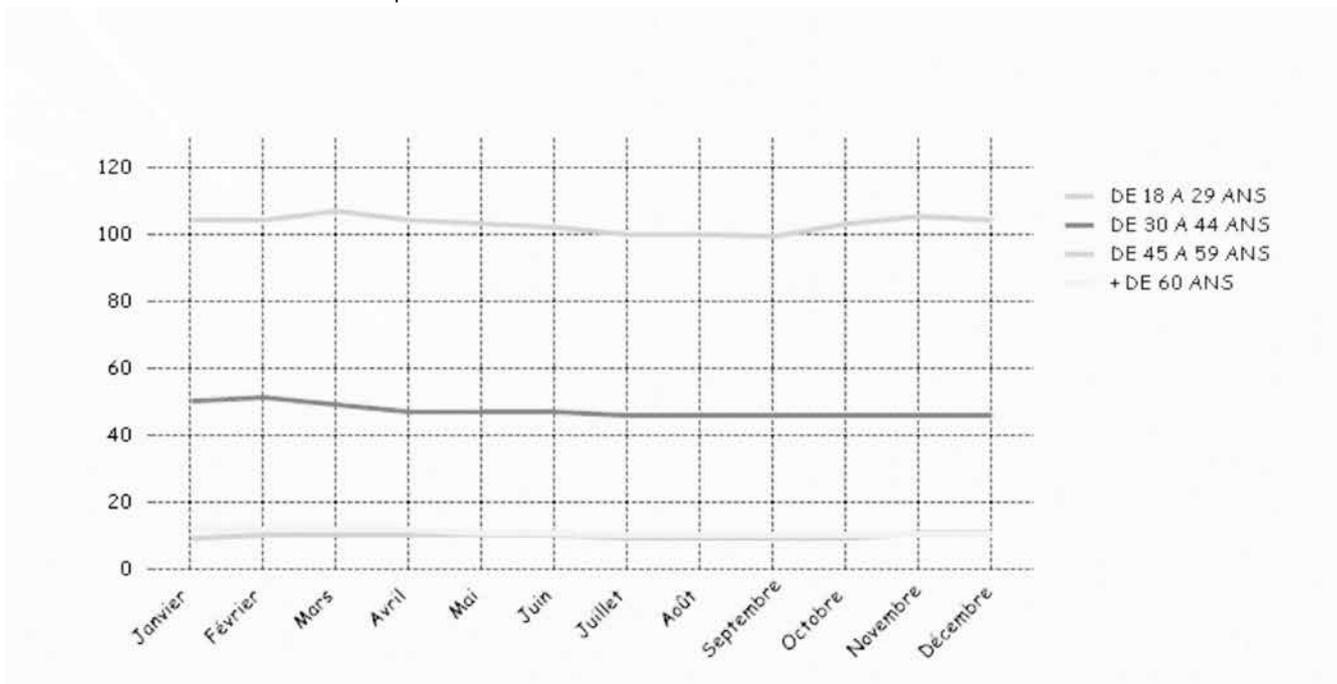
Pourcentage de salariés en situation de handicap

- Application d'un plafond de financement des aides au poste, qui va progressivement baisser, passant de 100% en 2018 à 75% en 2022
- Application d'un taux plancher minimum de 55% de travailleurs handicapés (contre 80% précédemment), et un taux plafond de 100%



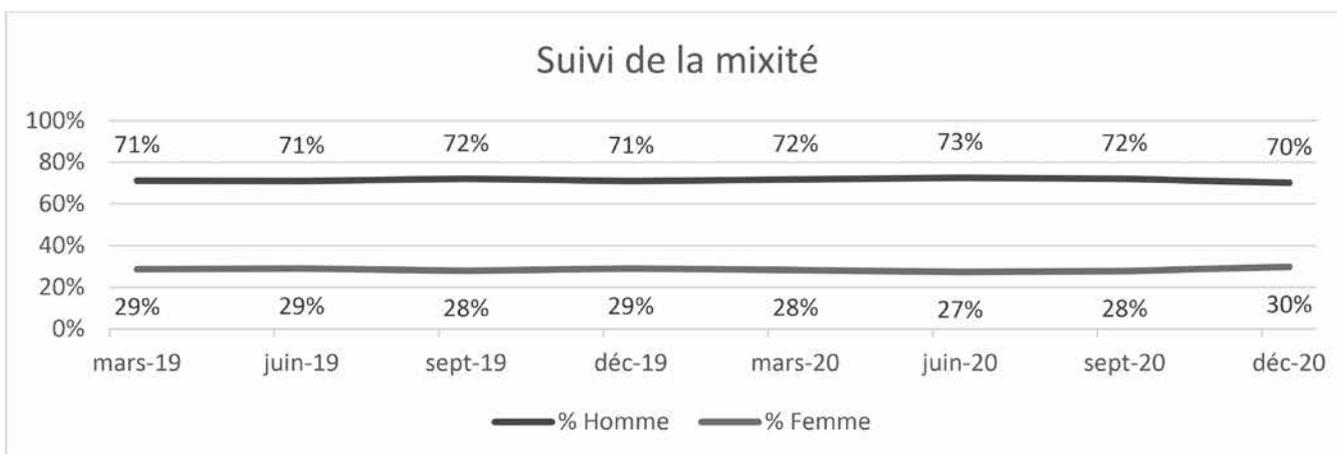
► **Pyramide des âges**

Les chiffres restent stables en comparaison de l'année 2019



► **Mixité**

La répartition hommes/femmes reste inégale mais évolue légèrement avec 30,15 % de femmes contre 29% en 2019



	2020
Femmes	30,15 %
Hommes	69,85 %

### ► Ancienneté des salariés

Tranches	Nombre de salariés
0 à 5 ans	45
5 à 10 ans	43
10 à 15 ans	47
15 à 20 ans	15
20 à 25 ans	5
25 à 30 ans	6
30 à 35 ans	4
35 à 40 ans	6

### ► Couverture géographique/analyse des flux/plan de formation

Nombre d'entrée et de sorties en 2020

Nombre de salariés handicapés au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	175	
27 sorties	Motifs	Fins de contrat : 19 fin de CDD 4 démissions 2 départs en retraite 1 décès 1 fin de contrat à l'amiable
23 Entrées	Origines des nouveaux salariés	Cap Emploi / Pôle Emploi
Nombre de salariés au 31/12/ 2020	171 salariés dont 156 CDI et 15 CDD	

Couverture géographique : Région Alsace

Le solde annuel des entrées et des sorties se traduit par une baisse de l'effectif de 4 salariés en situation de handicap, notamment liée à la crise sanitaire.

### ► Plan de formation

Le plan de formation a été mis à mal par la situation sanitaire et beaucoup d'entre elles ont été annulées. Les formations à distance sont quant à elle assez difficiles à mettre en place car notre public présente des spécificités qui ne permettent pas toujours des formations en ligne (considérations techniques et manque d'autonomie).

Contenu	Nombre de personnes	Nombre d'heures total
FIMO transport de marchandise	7	49
Savoir être en entreprise	5	140
WORD ET EXCEL	5	1500
Lecture Ecriture ( 68 )	6	42
SST RECYCLAGE	15	105
Entrer en relation avec des personnes en situation de handicap	7	140
FIMO transport de marchandise	5	49
TOTAL	50	1 976

### ► Inclusion

#### Prestations en place en 2020 – avant le confinement

- SAFRAN : 15 personnes (archivage, graissage, préparation de commandes, gestionnaires de stock.)
- Ferme SCHMITT : 1 personne
- KONSBERG RAUFOSS : 1 personne
- SCHENKER : 1 personne
- SUPER U Lingolsheim : 1 personne
- BIOSYNEX : 11 personnes

**Soit 30 salariés au total**



### **Prestations en place fin 2020**

- SAFRAN : 4 personnes
- FERME SCHMITT : 1 personne
- RAUFOSS : 1 personne
- BIOSYNEX : 3 personnes
- TRIUMPH : 1 personne

### **Soit 10 salariés au total**

Dans la majorité des cas il s'agit de prestations qui se tiennent sur toute l'année et répondent à des besoins récurrents des entreprises.

### **Les embauches en entreprise classique :**

Six salariés ont été embauchés grâce à ces prestations :

- 2 comme agents de caisse au Super U de Lingolsheim – Il s'agit de 2 CDD Tremplin
- 1 comme agent de magasin chez Triumph
- 3 chez Biosynex

Remarque : la plupart de nos actions de prospection ont du mal à aboutir, les entreprises n'ayant pas suffisamment de visibilité. Des projets de prestations se sont vu annulés ou reportés.

Cette mission est stratégique pour l'EA ; elle s'inscrit pleinement dans la réforme des Entreprises Adaptées en faveur de l'inclusion des personnes handicapées dans les entreprises classiques.

## **Personnel d'encadrement et administratif**

### **► Descriptif par catégorie**

<b>Postes</b>	<b>Nombre de salariés</b>
Administration	3
Psychologues	2
Technicien d'Atelier	3
Technicien Espaces Verts	6
Adjoint responsable de site	6
Chargée d'accompagnement	2
Responsable de site	3
Chargée de missions QSE et Développement	1
Responsable Administration et Professionnalisation	1
Directrice	1
Directeur Industriel	1
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>

Formations les plus significatives

<b>Formations de l'encadrement et du personnel administratif</b>	<b>Nombre de salariés</b>	<b>Heures totales</b>
UNEA, nouveau cadre institutionnel des EA	3	42
UIMM, Fonctionnement du CSE	1	14
Communiquer le projet stratégique avec l'équipe de direction	7	49
Communiquer le projet stratégique avec les équipes managériales	25	175
Animer la QVT	6	42 H
Sauveteur Secouriste du Travail Initial	1	14 H
Sauveteur Secouriste du travail Recyclage	3	21 H



## ► Répartition par âge de l'ensemble du personnel au 31.12.20

	CADRE	CADRE	ETAM	ETAM	OUVRIER	OUVRIER	Total
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	
15 <= ans < 30	-	-	1	6	1	7	15
30 <= ans < 45	1	1	3	8	15	28	56
45 <= ans < 60	1	2	4	6	30	73	116
60 <= ans < 75	-	1	1	-	3	7	12
Total	2	4	9	20	49	115	199

## Vie de l'établissement

### ► Organisation interne

Réalisation du projet de rapprochement ESAT/EA pour apporter une réponse unique à notre client commun LIEBHERR. Après une année 2019 de réflexion et d'étude, le projet a vu le jour au début du 2ème semestre 2020. Il a fallu une grande mobilisation sur un axe de temps réduit pour l'installation définitive de l'EA sur le site de Colmar, rue du Ladhof.

### **Organisation interne/RH :**

Le départ du responsable administratif et chargé de professionnalisation a été l'occasion d'une réorganisation en interne. Une assistante de direction a été recrutée en novembre et une chargée de coordination et de professionnalisation arrive en janvier 2021. De plus, la gestion RH jusqu'alors différenciée entre le Haut-Rhin et le Bas-Rhin est maintenant centralisée par notre assistante RH. Avec cette nouvelle organisation nous visons une harmonisation des pratiques sur les deux départements, que ce soit en terme d'organisation, de gestion RH, d'accompagnement et d'équité de traitement pour nos salariés.

### **Projets au sein du Pôle EA**

Nous sommes mobilisés sur des projets de création de nouvelles Entreprises Adaptées :

- L'Entreprise Adaptée de travail temporaire « EATT » avec les associations Sinclair et AEMPLOI. Nous envisageons de participer au développement d'un réseau national d'EATT, avec la marque Up'Interim, qui regroupe déjà plusieurs agences en Bretagne et en Pays de Loire. D'autres agences sont en phase de création dans les Hauts de France notamment.
- L'Entreprise Adaptée de hotline informatique « Vit'EA » avec le Groupe ACESI, qui verra le jour au second semestre 2021
- L'entreprise Adaptée de maintenance du bâtiment « KS Tremplin », avec le constructeur alsacien KS Groupe

L'idée d'une Entreprise Adaptée de transport de personnes est à l'étude ainsi qu'une prestation de réparation/entretien de vélos. Des contacts réguliers sont pris avec des acteurs du secteur marchand pour envisager des coopérations.

Nous avons candidaté pour participer à un projet de Consortium automobile national avec l'UNEA en vue de consolider notre activité industrielle et de créer de nouveaux emplois, en nous appuyant sur la relocalisation :

Ce projet tend à développer les emplois adaptés aux personnes en situation de handicap dans ce secteur et participer à la professionnalisation et l'accompagnement des parcours des salariés désireux de s'inscrire dans cette activité, notamment via le CDDT (CDD Tremplin)

### **Accompagnement social et professionnel**

L'accompagnement professionnel en cette année 2020 a fortement été limité en raison de la situation sanitaire, des confinements et de la baisse d'activité dans l'automobile et surtout l'aéronautique qui en ont découlé. Nous avons néanmoins organisé un suivi social et psychologique auprès de nos salariés, qu'ils aient été sur site ou en chômage partiel. Des contacts permanents ont été effectués par téléphone pour les salariés en chômage partiel. Cela nous a permis de suivre leur état de santé ainsi que leur état psychologique. Certains ont bénéficié de primes, en remerciement de leur polyvalence au plus dur de la crise. Afin d'améliorer notre offre en matière d'accompagnement, une chargée de coordination et de professionnalisation rejoindra l'EA en janvier 2021.

Nous tenons à favoriser la réalisation des projets professionnels de nos collaborateurs, la valorisation de leurs compétences et leur mobilité professionnelle au sein de l'entreprise adaptée elle-même ou vers d'autres employeurs. Pour cela, nous proposons, au titre de l'accompagnement spécifique, un parcours individualisé qui tient compte des besoins et capacités des travailleurs handicapés qu'elle emploie. Cet accompagnement peut comprendre, notamment, une aide à la définition du projet professionnel et des mises en relations avec d'autres employeurs.

### **Les objectifs de l'accompagnement chez AEA**

#### **Pourquoi ? :**

- Permettre à des personnes porteuses de handicap de s'intégrer dans le monde du travail de façon stable
- Leur faciliter la sortie vers l'entreprise publique ou privée



**Comment : ?**

- AEA est outillée pour faciliter l'acquisition de compétences professionnelles et d'expériences multiples, ainsi que pour accompagner leur évolution professionnelle



Poste doté d'un mode opératoire visuel interactif

**Méthodologie de l'accompagnement professionnel**

Au démarrage :

- Diagnostic des compétences pendant la procédure d'embauche et la période d'essai
- Nos techniciens et référents connaissent les métiers, activités et postes et assurent l'adaptation au poste de travail
- Nous avons une expérience de ce type d'adaptation sur 3 pôles d'activité (Ateliers, prestations et espaces verts).
- Grâce à des matériels adaptés (assis debout, sièges, tables ambidextres, servantes, tapis de sol, etc..)
- Des modes opératoires visuels sont mis en place pour faciliter l'accessibilité des opérations à tous
- Des formations gestes et postures sont régulièrement proposées aux nouveaux arrivants,
- Intervention possible du psychologue attaché à AEA pour une écoute et un repérage des difficultés pouvant être un frein à l'épanouissement du salarié

**Accompagner et valoriser la montée en compétence**

L'encadrant est présent pour :

- Accompagner les progrès, être alerté par les difficultés et trouver des solutions en concertation avec son équipe
- Repérer l'acquisition progressive des compétences, écouter, conseiller
- Encourager à la polyvalence – se servir de l'évolution de la technicité des productions pour enrichir les savoirs faire
- Conduire les entretiens professionnels qui permettent de mettre en avant de nouvelles perspectives professionnelles et les besoins - ou souhaits de formation
- Mettre en place des stages internes ou externes de découverte de métier
- Les formations individuelles ou collectives répondent aux besoins d'évolution professionnelle exprimés
- Le salarié a la possibilité de s'extraire de la production pour construire son projet
- Le service « emploi accompagné » permet de travailler le projet des personnes pour lesquelles l'accompagnement traditionnel est inopérant.
- La mise en perspective lors de la RAE différent et compétent encourage les évolutions professionnelles.

**AEA, une structure adaptée**

AEA est organisée en 3 pôles d'activité et permet une mobilité interne et externe, source d'acquisition de compétences nouvelles

- Notre structure d'accompagnement est renforcée, elle se situe à mi-chemin entre les entreprises classiques et le secteur protégé : Un technicien d'atelier et 2 à 3 référents d'activité composent l'encadrement d'une équipe de 12 à 20 salariés, Les référents sont issus de l'équipe de production et formés à leur responsabilité d'encadrant
- Nous sommes dotés d'outils d'accompagnement et de mesure des compétences pour les salariés en prestation en entreprise.
- Depuis 31 ans nous apportons conseils et soutien pour une sortie vers l'entreprise grâce à
  - La formation,
  - L'organisation de stages de découverte
  - La mise en place de prestations en entreprise
  - L'aide à la recherche d'emploi
  - L'aide à la mobilité



### **La force de notre partenariat**

Nos actions d'accompagnement professionnel sont renforcées par la diversité et le professionnalisme de nos partenaires :

- Notre service interne de formation « ETAPES », pour la formation continue, le montage des dossiers de parcours qualifiants, les bilans de situation en début de parcours et l'accompagnement à la VAE
- Les Services Publics de l'Emploi pour le recrutement, les essais en situation de travail, le montage des dossiers de formation préalable aux recrutements,
- Les IMPRO, SEGPA, Centre de réadaptation... ; comme sources de recrutement
- Le réseau des Entreprises d'insertion et autres EA pour un partage des savoirs faire et une mise en commun d'outils
- Le réseau national « Différent et Compétent » dans l'animation de la reconnaissance des acquis de l'expérience
- Les entreprises partenaires, parties prenantes dans l'évolution professionnelle de nos salariés
- Partenariat avec l'URAPEDA, l'AST, l'INRS ; pour l'adaptation des postes

### **Les outils**

La formation : cf tableau p. 8-9

### **La prestation en entreprise**

- Nous recherchons activement de nouveaux partenariats privés ou publics, pour l'accueil et l'embauche des salariés handicapés
- Plus d'une centaine d'entreprises nouvelles sont contactées chaque année, pour une 15ème de rendez-vous soit 15 montages de dossier pour des ouvertures de poste
- Pour ce faire nous organisons des mises en situation professionnelle dans l'objectif de démarrer des prestations qui seront réalisées ensuite par nos salariés
- AEA signe un contrat moral avec l'entreprise pour mettre en œuvre un accompagnement professionnel renforcé qui garantira le succès de la prestation
- **10% en moyenne de nos salariés ayant effectué une prestation en entreprise ont été embauchés chaque année sur leur lieu d'accueil et ce depuis 1989,**

### **Application du nouveau cadre réglementaire des EA**

- Notre financement est profondément modifié avec la suppression de la subvention spécifique, l'application d'un plafond de financement des aides au poste, qui va progressivement baisser, passant de 100% en 2018 à 75% en 2022
- Un fonds d'aide à la transformation pour les EA a été mis en place et nous a permis d'obtenir des aides à l'investissement et à l'accompagnement des nouveaux projets
- L'EA est à présent agréée pour un taux plancher minimum de 55% de travailleurs handicapés (contre 80% précédemment), et un taux plafond de 100%
- Focus sur le recrutement et la mixité : à compétences égales, nous privilégions les personnes porteuses d'un handicap

## Evolution économique en global et par secteur géographique

### **Activité globale 2020**

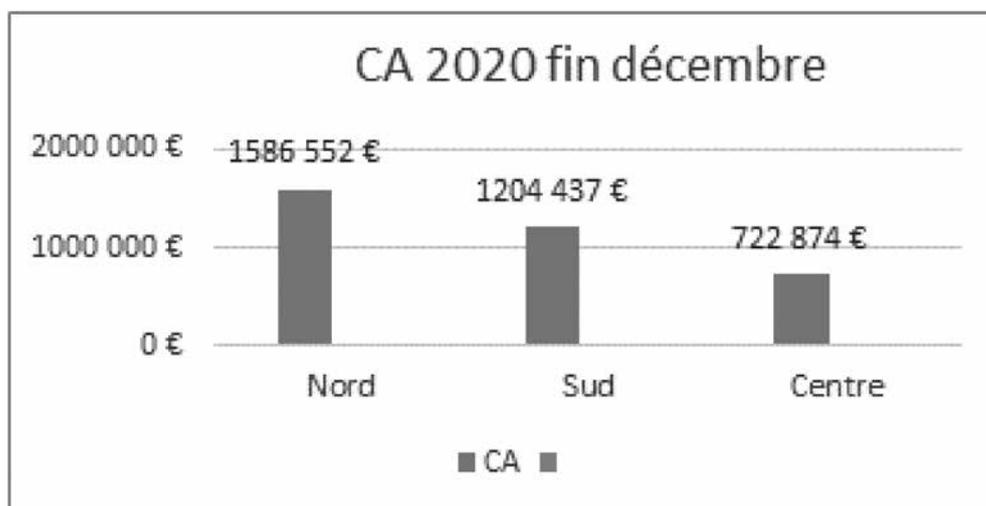
Le Chiffre d'Affaire global, estimé à environ **3,513 M€**, est en nette régression:

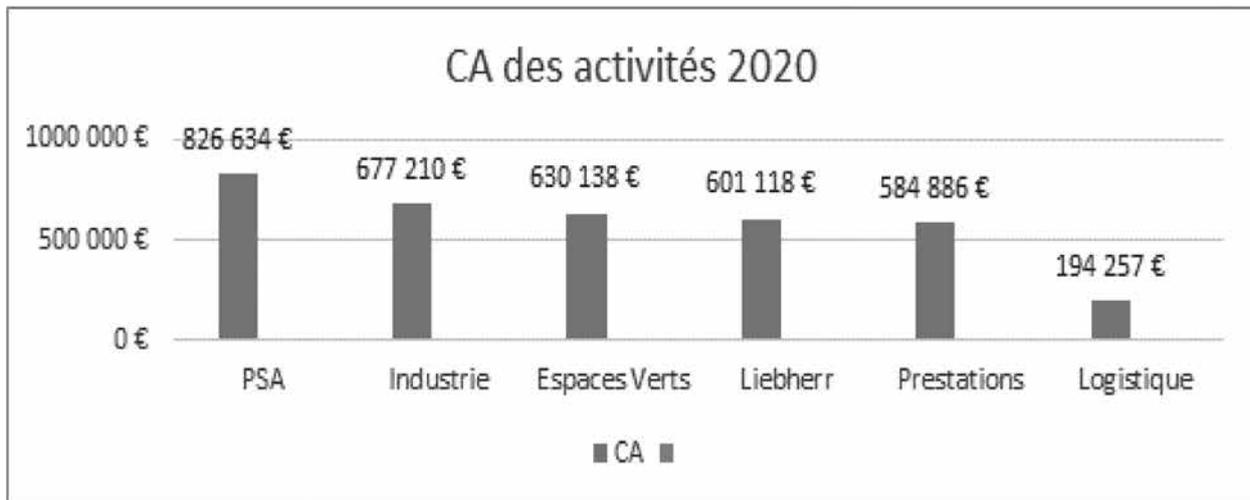
**-33 % / réalisé 2019**

**-31 % / budget 2020**

L'année est fortement marquée par la crise sanitaire. L'ensemble de l'activité des territoires est en baisse par rapport au réalisé 2019.

Après deux années positives le résultat net sera négatif (en attente du bilan).





**Territoire NORD**

**Evolution du Chiffre d’Affaires**

Section	Prestations	Espaces verts	Industrie	Logistique
CA 2019	893 500	458 938	563 612	273 561
CA 2020	363 176	403 920	625 672	194 257
Ecart	- 530 324	- 55 018	102 060	- 79 304
%	- 59	- 11	+ 18	- 28

-24.5 % / réalisé 2019

-33 % / budget 2020

Le chiffre d’affaire a été impacté par la crise sanitaire sur l’ensemble des activités et plus particulièrement sur les prestations individuelles en entreprise. En effet, l’ensemble des activités se sont arrêtées pendant le premier confinement et ont repris au fur et à mesure des demandes clients et des aménagements, pour permettre une reprise en toute sécurité pour nos salariés.

L’activité industrielle est la première à avoir repris sur l’atelier de Bischheim où l’encadrement s’est mobilisé pour assurer un accueil sécurisé sur l’ensemble des postes. L’activité industrielle s’est bien développée à l’issue du confinement sur les deux ateliers grâce à ses clients historiques (STABILO, ALDEN, CEMOI et SAFRAN sur Molsheim) mais n’a pas pu absorber la baisse du chiffre d’affaire de l’arrêt total qui se monte à 105 000€. Nous avons également développé une nouvelle activité de confection de masques inclusifs qui nous a permis d’acquérir de nouvelles compétences.



Marquage de tuyauterie pour SAFRAN





*Parabole ALDEN*



*Panneau solaire ALDEN*



*Panneau solaire ALDEN*



L'activité de prestations individuelles accuse une perte de chiffre d'affaire de 630 000 euros. Cette activité s'est totalement arrêtée pendant le premier confinement. Seule 4 prestations sur 20 ont redémarré de manière partielle à l'issue. Chez SAFRAN, deux prestations sur 10 ont repris, occupant partiellement 4 personnes, une à la ferme SCHMITT et une chez RAUFOS.

L'activité Espaces Verts s'est totalement arrêtée lors du premier confinement. Nous avons pu rattraper les passages manquants en réalisant du mulching (tonte sans ramassage) chez l'ensemble de nos clients et ainsi minimiser l'impact de la crise sanitaire. Nous avons également pu développer une activité d'aménagement. La mobilisation de l'ensemble de l'équipe à l'issue du confinement a également permis de créer une dynamique nouvelle et de minimiser la perte de chiffre d'affaire qui représente 56 000 € soit 12% malgré un arrêt total de 3 mois et demi.



L'activité de livraison de repas a été très impactée pendant le premier confinement car elle s'est totalement arrêtée sur les livraisons pour les périscolaires. Seule l'activité de livraison sur les foyers de l'association (APBA) a été maintenue. Le redémarrage s'est fait progressivement avec la mise en place de mesure d'hygiène renforcées. Au final, la perte de chiffre d'affaire sur cette activité est de 28% soit 78 000 euros.



Globalement, la crise sanitaire aura permis de mobiliser les équipes au-delà des habitudes, de faire jouer la solidarité en faisant tourner les personnes entre activité et chômage partiel pour s'assurer que personne ne soit pénalisé par cette crise. Si la perte en terme de chiffre d'affaire est importante, nous avons réussi à minimiser son impact tout en permettant au plus grand nombre de continuer à être en activité.

Christophe Bourlier, responsable du Territoire Nord



## Territoire CENTRE

### Evolution du Chiffre d'Affaires

SECTION	LIEBHERR	Prestations extérieures	Sous-traitance
CA 2019	943 900 €	151 516€	87 248
CA 2020	672 022 €	45 777 €	0
ECART	- 271 878 €	- 105 739 €	- 87 248
%	-29%	-70%	-100 %

La crise du Covid-19 aura entraîné, sur 2020, une situation de doute sur l'économie mondiale. A l'AEA de Colmar, après un premier trimestre correct, nous avons subi à un arrêt total de la production de notre donneur d'ordre principal LIEBHERR du 17 Mars au 26 Avril. Durant ce 2ème trimestre nous avons enregistré aussi l'arrêt de nos prestations (LIEBHERR Mining, DS SMITH, ESAT).

Malgré les 6 semaines d'arrêt, nous n'avons pas constaté une baisse de commande de LIEBHERR sur les 3ème et 4ème trimestres, seules les commandes correspondant à la période du confinement ont été annulées. Cette baisse de 29% sur le chiffre d'affaires est liée à 15% au COVID et 14% à la fin de production des anciens types de pelles fin 2019.

Pour la 2ème année consécutive l'activité de prestation de services n'a pas atteint son objectif sur l'année, en raison de la conjoncture sanitaire mais aussi de l'arrêt de certaines prestations chez notre partenaire Liebherr Mining. Ces arrêts de prestations sont dus à une baisse d'activité globale de notre partenaire.

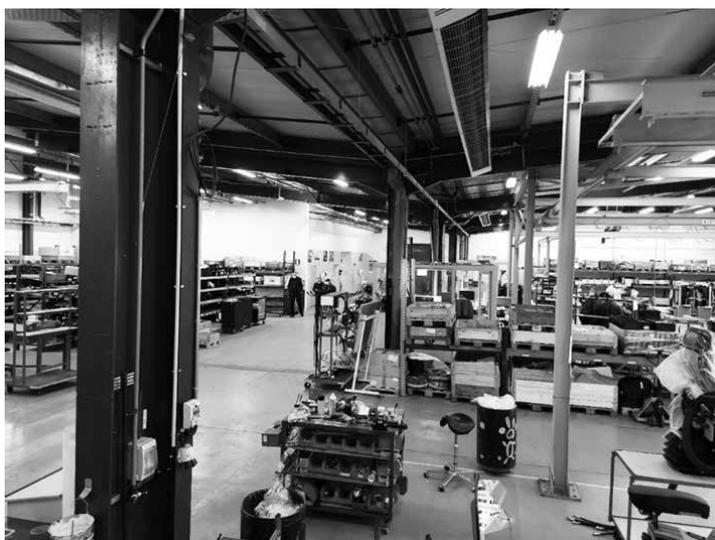
Les activités de prestation DS Smith et ESAT ont repris par intermittence courant 2020, une meilleure stabilité est constatée en fin d'année.

Malgré cette conjoncture difficile, nous avons réussi à développer une prestation de saisie administrative chez SUEZ.

2020 est aussi une année de mobilisation et de transition, en effet, nous avons mobilisé des moyens humains et matériels pour la fabrication de masques grands public pour l'ARS et les besoins de notre association. Un grand merci aux bénévoles et aux acteurs qui ont confectionné nos masques.

2020 est aussi l'année de la réalisation du projet de rapprochement ESAT/EA. Après une année 2019 de réflexion et d'étude, le projet a vu le jour en début du 2ème semestre 2020. Il a fallu une grande mobilisation sur un axe de temps réduit pour l'installation définitive de l'EA dans les locaux de l'ESAT.

6 semaines auront suffi pour l'implantation de l'ensemble des activités LIEBHERR. A signaler que le projet a été réalisé par nos moyens interne pendant une forte augmentation de production. Un merci à tous les acteurs ESAT, EA, sièges, LIEBHERR qui ont participé à ce projet.



Aujourd'hui, nous pouvons dire que le regroupement des usagers ESAT et des salariés EA se passe très bien malgré les quelques craintes et questionnements pendant le déménagement.

2021 est l'occasion de confirmer cette fusion, de faire monter en compétences les usagers, d'améliorer les conditions de travail et de mutualiser les compétences et les moyens.

Yassine LACHEEB, responsable du Territoire Centre



## TERRITOIRE SUD

- Détail du chiffre d'affaire par section :

SECTION	DIVERS	AUTO	Prestations	Espaces Verts	GED	TOTAL CA
CA 2019	19 000 €	1 495 000 €	152 000 €	318 000 €	32 000 €	2 016 000 €
CA 2020	11 550 €	816 000 €	131 600 €	237 150 €	9 600 €	1 205 900 €
ECART	- 7 450 €	- 679 000 €	- 20 400 €	- 80 850 €	- 22 400 €	- 810 100 €
%	- 61	- 55	- 87	- 75	- 30	- 60

En 2020 la crise sanitaire a entraîné l'arrêt total de commandes de PSA pendant près de 3 mois. La reprise s'est faite très progressivement chez nos principaux clients pour se stabiliser en octobre.

Le site a fait appel au chômage partiel à hauteur de 15% à 100% de l'effectif en fonction des périodes, ce qui a permis de limiter les pertes financières et garantir le retour à l'emploi de nos salariés.

Nos principaux clients nous sont malgré tout restés fidèles, grâce à eux nous n'enregistrons qu'une perte sur l'activité de prestation GED.

- Le secteur automobile PSA enregistre un CA convenable compte tenu de la situation. L'activité de cintrage concerne au total 7 véhicules de la marque repartis sur 4 sites de production. Depuis octobre, le niveau de commande se monte à 80% du prévisionnel.
- Les prestations en entreprise et ESAT ont été suspendues pendant 2 mois. Elles concernent 5 travailleurs personnes, qui ont toutes été reconduites.
- La section 806 comprend des petites activités de sous-traitance diverses, certains clients étaient à l'arrêt 4 mois.
- Enfin, la GED avec Emerson n'a pas été reconduite après la crise

Les perspectives pour 2021 sont encourageantes, PSA annonce des bons volumes de vente, un nouveau véhicule pour le site de Mulhouse est prévu et nous avons de nouveaux projets de montages. La prestation en entreprise s'annonce bien avec plusieurs chiffrages en cours.

En Espaces Verts, les appels d'offres sont la priorité avec un renforcement sur les moyens et la stratégie de réponse.

Quelques exemples de projets :

- Mitsubishi** : Démarrage d'une prestation pour 2021, avec 3 prestations comme objectif à moyen terme.
- Mises à disposition** : L'objectif est de deux nouvelles prestations, hors clients existants et le développement de partenariats avec Pierre Hermé et Thurmelec.
- Des négociations sont en cours avec TD Express (GED) et Rational** : L'entreprise a un projet de nouveau bâtiment pour lequel l'EA pourrait proposer des services d'entretien des espaces verts.
- Consortium automobile** : AEA a rejoint l'UNEA dans un projet collaboratif. Le site de production serait basé à Wittenheim.
- Corderie Ullmann** : mise en sachet, conditionnement

« La santé des salariés et le maintien de l'emploi sont plus que jamais nos priorités. »

Pierino COLOMBO  
Responsable de site

### ► L'application des axes stratégiques du contrat d'objectif triennal

Conformément au COT 2018-2020 nos axes stratégiques se mettent en œuvre de la façon suivante :

#### Développement

- Accompagner le développement de nos clients stratégiques (PSA, LIEBHERR, SAFRAN)
- Développer l'activité aéronautique ou toute autre activité de montage complexe, à forte valeur ajoutée.
- Consolider et développer notre portefeuille d'activités locales et non délocalisables : Logistique, Espaces Verts, Maintenance du bâtiment, Prestations sur mesure (montages complexes chez le client...)
- Promouvoir les prestations de notre personnel en entreprise classique pour favoriser l'inclusion
- Maintenir l'activité de conditionnement manuel et semi-automatique de produit pharmaceutique chez le client Biosynex

#### Innovation

- Participer à la création d'une force commerciale commune ESAT/EA pour augmenter notre potentiel d'activités:
- Pour accompagner nos développements, nous investissons nos salariés dans une démarche volontariste d'amélioration continue. Nous mettons progressivement en œuvre une politique RSE destinée à renforcer le rôle social et sociétal de l'entreprise.

#### Prise en compte du désengagement des financements publics

- Le contexte législatif et institutionnel entourant les entreprises adaptées étant en profonde mutation, nous sommes déterminés à l'utiliser comme une opportunité majeure d'accélérer notre développement.
- Les expérimentations, CDD tremplins pour lesquels nous sommes agréés, et EATT que nous souhaitons mettre en œuvre, sont des outils supplémentaires pour nous accompagner dans l'inclusion des personnes porteuses d'un handicap.



### ► L'articulation du plan d'action avec le projet associatif

Le projet associatif met en avant l'autodétermination de la personne. A travers notre volonté de développer notre activité de prestations en entreprise, nous soutenons les salariés qui souhaitent intégrer une entreprise classique.

En outre, nous développons, grâce à nos partenariats forts avec PSA ou Liebherr, la complémentarité entre les salariés et l'entreprise.

Notre volonté affirmée de favoriser l'inclusion, à travers toutes nos actions au quotidien, soutient le projet sociétal de l'association.

L'objectif de l'Entreprise Adaptée est de pérenniser et dynamiser ses activités, afin de solidifier encore davantage, aux côtés des ESAT, le secteur Travail de l'Association.

Conformément à la mission associative, d'être un acteur majeur de l'économie sociale et solidaire et prenant en compte le développement durable, l'Entreprise Adaptée s'engage. Nous sommes évalués au niveau 2 de la norme AFAQ ISO 26000. Grâce à cette évaluation, nous avons acquis un outil de réflexion stratégique, de mobilisation interne et de pilotage pour construire, structurer et faire progresser notre organisation sur le thème du Développement Durable.

AEA veut être une organisation qui assume les impacts de ses décisions et s'engage pour un développement durable de ses processus et de ses activités.

Notre démarche s'intègre pleinement dans le projet associatif, et particulièrement dans le chantier actuel de transformation de l'offre, car elle intègre dans son questionnement tous les champs concernés par ce projet :

- Notre responsabilité Sociétale
- Notre responsabilité Economique
- Notre responsabilité Ecologique
- Notre ancrage territorial

Elle nous permet ainsi de développer les outils indispensables au développement de l'autonomie de nos salariés.

### ► Faits marquants significatifs

- Crise sanitaire
- Organisation de l'activité en situation de crise
- Fabrication de masques
- Mise en place du télétravail

### ► Projets et perspectives

Notre agilité face aux changements institutionnels, sera la clé de la réussite de notre projet stratégique. Notre nouveau CPOM, la réussite de l'expérimentation « CDD Tremplin », le lancement de notre EATT ainsi que de notre entreprise de hotline informatique VIT'EA et celle de maintenance du bâtiment seront des marqueurs forts de cette agilité. Nous proposons dorénavant un accompagnement social externalisé à nos salariés. Notre offre d'accompagnement va également évoluer sur l'ensemble de nos sites grâce à un renforcement de notre équipe encadrante.

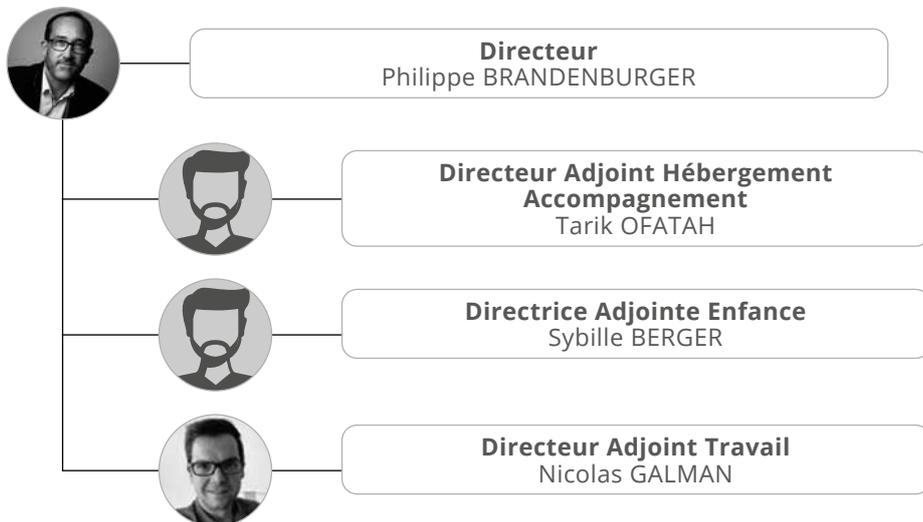
Notre développement commercial, avec le concours de partenaires institutionnels comme la CCI, et la densification de notre dispositif d'accompagnement à destination de nos salariés et de nos clients seront nos atouts-maitres pour notre réussite. Nous avons des contrats avec des nouveaux clients et des projets de développement dans notre activité Espaces verts. Nos projets de création d'EA avec des partenaires du secteur marchand s'inscrivent dans notre démarche d'inclusion.

La réussite de notre partenariat avec nos ESAT, symbolisé par la concrétisation du projet de rapprochement à Colmar, est essentielle pour notre pérennité commune.

Enfin, la poursuite de l'amélioration des conditions de travail, l'équité de traitement pour tous les salariés ainsi que l'évolution de notre démarche RSE globale renforceront l'impact sociétal d'Alsace Entreprise Adaptée.



# PÔLE ETABLISSEMENTS DANNEMARIE



# PÔLE DE DANNEMARIE

Mot du Directeur - Philippe BRANDENBURGER

---

## L'année 2020 a revêtu un caractère particulier, notamment :

- En raison de la crise sanitaire liée à la COVID, avec en particulier le **décès** d'un de nos résidents du FATH.
- En raison de la fusion-absorption avec APBA, et en particulier les **difficultés liées à l'harmonisation des pratiques** RH, comptables et administratives que les salariés du Pôle identifient plus vite que les bénéficiaires liés au rapprochement.

## Mais l'année 2020 fut également une année exceptionnellement positive, en particulier :

- En raison de la reconnaissance par la nouvelle Direction Générale APBA du **rôle expérimental** de transformation de l'offre à mener par le Pôle de Dannemarie.

Cette reconnaissance a permis de motiver les professionnels et les administrateurs référents du Pôle et a conduit à concrétiser un changement de mentalité ainsi que des avancées significatives, comme :

- Le recentrage de nos prestations sur l'**apprentissage** à forte valeur ajoutée, en laissant aux opérateurs de droit commun les activités telles que les loisirs, le sport et autres activités créatives.
  - Une **nouvelle organisation** matricielle de l'IME et du SAJ, où les PSH peuvent plus facilement être accompagnés par plus de professionnels, eux-même moins généralistes et renforcés dans leurs expertises avec un catalogue de prestations facilement identifiable.
  - Le développement d'un **catalogue de prestations** transverse aux établissements du Pôle, où les salariés accompagnent indifféremment enfants, adultes travailleurs ou non dans l'apprentissage de compétences.
  - Le développement de l'**autodétermination** concrète des PSH grâce à l'amélioration du recueil des attentes et du projet de vie par la systématisation de l'outil MHAVIE sur le Pôle.
- Parce que la crise sanitaire, par la mise en œuvre de l'accompagnement à domicile, la continuité pédagogique par les outils de visioconférence, a également contribué à faire évoluer les mentalités et **ouvrir les établissements** vers le domicile et le droit commun.
  - Parce que le logement accompagné à Dannemarie a pu bénéficier du financement Forfait **Habitat Inclusif** pour 3 ans, jusqu'à fin 2022.
  - Parce que la **coordination de parcours** s'est développée en 2020, sur le modèle généraliste APBA. Cette nouvelle prestation a pu démontrer son intérêt pour la personne en s'en faisant l'avocat et en améliorant la qualité des prestations proposées, tant en ESMS que dans le droit commun, en fluidifiant les parcours et en lien avec le projet de vie.
  - Enfin, l'ESAT a vu sa **renovation** se concrétiser en 2020, à la suite de l'IMP et de l'IMPRO et a pu malgré la crise et la perte de plusieurs clients en difficultés économiques, produire un résultat net important et développer un panel de prospects qui permet un optimisme raisonnable pour 2021.

**Philippe BRANDENBURGER,**  
Directeur du Pôle géographique de Dannemarie.



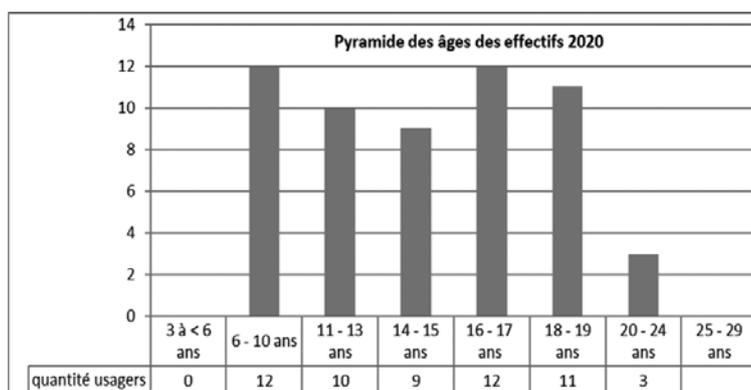
# RAPPORT D'ACTIVITÉ

## IME DANNEMARIE - MARIE-JEAN SIRLIN

### ANNÉE 2020

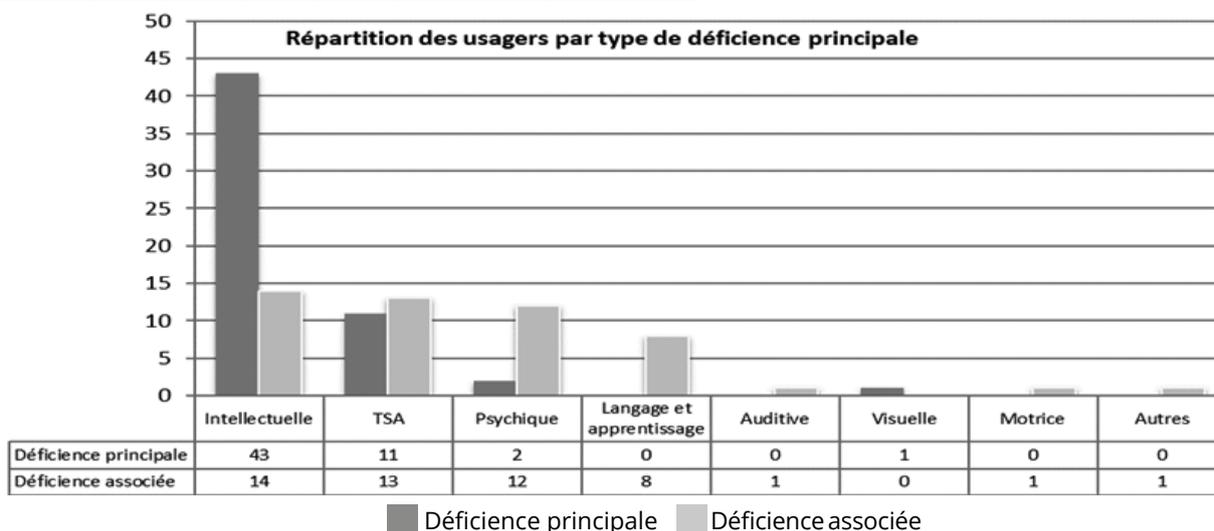
En raison de la crise sanitaire, liée au Covid-19, l'IME a dû adapter sa réflexion et ses pratiques professionnelles au contexte de pandémie. L'établissement a été fermé à l'accueil du public du 17 mars au 12 mai 2020, avec un retour progressif des PSH jusqu'aux congés d'été. Durant cette période, les professionnels de l'IME ont maintenu une continuité pédagogique, ainsi qu'un contact avec les familles, et ont innové dans leurs pratiques : VAD, visio, tutoriels etc. Dans le même temps, ils ont été volontaires pour palier à l'absentéisme de salariés dans les autres établissements du Pôle (ESAT, foyers). Parallèlement à la gestion de cette crise, l'IME a poursuivi sa transformation de l'offre et a modifié son organisation et ses prestations à la rentrée de septembre 2020, répondant ainsi de manière plus adaptée aux besoins et aux attentes des PSH et de leur famille.

## Le public accueilli



En 2020, l'IME a accompagné 57 personnes en situation de handicap (PSH) en file active. L'IME couvre le Territoire du Sundgau, du Sud de Mulhouse au Territoire de Belfort, de Burnhaupt à Ferrette.

Sur l'année, 5 enfants ont été accueillis à temps partiel : 2 d'entre eux nécessitent une prise en charge éducative individuelle en raison de leur problématique et 3 sont scolarisés à temps partagé IME/ULIS.



7 enfants/adolescents ne sont pas du tout autonomes et nécessitent un accompagnement individuel spécifique et adapté, aussi bien dans le cadre des apprentissages, que de la sécurité et du bien-être.

Cette proportion n'a pas évolué par rapport à l'année précédente, mais les temps d'accueil de ces enfants, dont 3 étaient accueillis à temps partiel, ont pu être augmentés à la rentrée de septembre 2020 en raison de leurs progrès.

Parallèlement, nous accueillons des enfants/adolescents/jeunes adultes pour lesquels nous avons développé des prestations beaucoup plus techniques et professionnalisantes en raison de leurs bonnes capacités d'apprentissage.

De nombreux jeunes accompagnés par l'IME mériteraient de bénéficier de davantage d'inclusions en milieu ordinaire, que ce soit sur le plan scolaire ou des loisirs.

Le taux des PSH avec TSA est globalement identique à l'année précédente.



## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

Agrément	- 50 places, dont 16 TSA - De 3 à 20 ans - Déficience intellectuelle de moyenne à sévère, avec ou sans troubles associés
Analyse des flux	- Effectif au 31.12.2020 : 51,2 ETP ; 54 PSH - Nombre de sorties en 2020 : 3, dont 2 amendements Cretons - Nombre d'entrées en 2020 : 3, dont 2 temps partiels (= 0,60 ETP) - Liste d'attente au 31.12.2020 : 18 - Taux de rotation : 6% - File active : 57 PSH
Taux d'occupation (réel/capacité)	63,78%
Durée moyenne d'accompagnement des sortants	4940 jours au total = une moyenne de 1646 j/PSH Soit environ 4,5 ans
Fonctionnement	- Nombre de jours d'ouverture : 206 - Taux d'activité : 63,78% - Semi-internat du lundi au jeudi de 9h à 16h et le vendredi de 9h à 13h
Ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés APBA : 29 personnes pour 22,47 ETP : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direction : 1,30 ETP</li> <li>- Service administratif : 0,70 ETP</li> <li>- Services généraux (ménage + restauration) : 1,69 ETP</li> <li>- Personnel éducatif et de coordination : 15,35 ETP</li> <li>- Psychologue et psychomotricien : 2,40 ETP</li> <li>- Personnel médical (psychiatre) : 0,03 ETP</li> <li>- Apprenti éducatif : 1 ETP</li> </ul> </li> <li>• 3 enseignants détachés de l'Education Nationale</li> <li>• 1 Assistant de Service Social vacataire (14h hebdomadaire pour le Pôle)</li> <li>• Orthophonistes : en libéral (financement IME)</li> <li>• Stagiaires : 3 gratifiés + 6 non gratifiés</li> </ul>

La plus évidente évolution par rapport à l'année précédente est celle du **taux d'activité qui a perdu plus de 34%**. La fermeture de l'établissement durant quasiment 2 mois en est la raison essentielle, ainsi qu'un absentéisme lié au refus de certains parents d'un retour à l'IME avant septembre. Depuis la reprise de l'accueil en mai, les procédures sanitaires liées aux symptômes de la Covid favorisent également un absentéisme sanitaire.

Le nombre d'admissions a été moins important, car la limitation du brassage des publics ne favorise pas les visites d'établissement ni les stages d'admission.

Sur le plan des ressources humaines, 1 ETP d'éducatrice spécialisée IME a été transformé en 1 ETP de **coordinatrice de parcours de Pôle**.

### ► Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

- **Formation professionnelle** : Malgré le contexte sanitaire, 451h de formation ont cependant pu être effectuées par les salariés. Thématiques : autisme, SACCADE, Snoezelen, TDAH, gestion des troubles du comportement, sécurité routière, Serafin, logique de parcours, société inclusive.
- **Unité d'Enseignement Externalisée** : le projet a pris du retard mais reste en cours.
- **Un IME, et non plus un IMP et un IMPro** : on ne parle plus d'IMP et d'IMPro, mais uniquement d'IME car nous avons supprimé les groupes par âges (notamment chez les 3-14 ans). Les groupes ont été constitués davantage en tenant compte des besoins spécifiques de chaque usager et de leur niveau d'apprentissage. De plus, il nous est apparu que l'âge de 14 ans, âge de passage à l'IMPro, ne signifiait pas grand-chose selon le profil de l'enfant : certains peuvent être avec des grands et bénéficier d'une certaine autonomie dès l'âge de 12 ans, et d'autres ont besoin d'un accompagnement de proximité encore à 16 ans.
- **Continuité pédagogique, une nouvelle pratique professionnelle** : poursuite et développement du projet de guidance parentale numérique : mise en place lors du confinement, la communication avec les parents via la visio pour des tutos de travaux manuels, des exercices moteurs, de la guidance pour l'éducation structurée ou les repas, des entretiens psychologiques urgents...mais aussi avec les usagers en cas d'absence prolongée (garder le contact avec ses éducateurs et ses camarades).
- **Développement des accueils à temps partiel/partagé** : développement des accompagnements à temps partiel/séquentiel => temps partagé IME/milieu ordinaire afin de favoriser le maintien en milieu ordinaire autant que possible, ce qui répond souvent à une demande des parents.



## Les activités de l'établissement

---

### ► Les activités d'accompagnement

En septembre, nous avons réorganisé les activités/prestations selon la nomenclature Serafin-PH : les activités/prestations ont été définies par type et par niveau d'apprentissage.

Nous avons développé les **prestations pré-professionnelles** avec évaluation des apprentissages de type ESAT à partir de l'âge de 17 ans : travail à la mini-ferme du Zoo de Mulhouse, rangement des rayons à l'Intermarché de Dannemarie, aide au conditionnement à l'ESAT + apprentissage des procédures de sécurité et de travail (outillage de jardin, produits d'entretien etc).

Nous avons développé les **prestations de type apprentissage cognitif** pour les plus de 16 ans qui ne sont plus scolarisés : fiches métier, fiches lecture, procédures de sécurité, apprentissage de l'informatique. Cet apprentissage cognitif utilise des supports techniques en lien avec le travail ou la vie d'adulte.

Poursuite et développement des **inclusions en milieu ordinaire**, accompagnées par des éducateurs : sport au collège, inclusion sociale à l'école élémentaire, inclusion à l'ALSH le mercredi. Nous avons le projet de développer davantage le **service «appui ressource»** auprès des structures de droit commun afin de favoriser et développer l'inclusion et le maintien en milieu ordinaire.

Une nouvelle **salle Snoezelen**, financée via un CNR, a été créée. Son utilisation est essentiellement à visée thérapeutique (anticipation des comportements problème) avec la mise en place d'un groupe de travail (pilote par une psychologue formée snoezelen).

Poursuite de la prévention avec des intervenants extérieurs : la MCPF (anciennement BPDJ), Le Cap, le Planning familial.

**Evaluation systématique** des apprentissages à partir de grilles d'évaluation élaborées pour chaque prestation et chaque usager (accompagnement par une formatrice/coaching).

Systématisation d'un **MHaVie** (Mesure des Habitudes de Vie) annuel.

Nous développons les **prestations transverses inter-établissements enfant/adulte** afin d'être au plus près des besoins des PSH (les apprentissages sont identiques selon le niveau de connaissance et les capacités, et non selon l'âge) et de mutualiser nos compétences professionnelles : activités domestiques, VAIS, gestion des ressources, sécurité routière etc.

Nous avons commencé à développer les **actions liées à la citoyenneté**, car il nous est apparu que nous en faisons peu et que ces actions plaisent à nos jeunes et sont très valorisantes pour eux (et leur famille).

### ► Les activités de soins et santé

Les actions en lien avec la VAIS se poursuivent, aussi bien chez les plus jeunes que les plus grands. Les pilotes de ces prestations sont les psychologues et la psychomotricienne.

Plusieurs campagnes de dépistage ont été organisées :

- Glycémie
- Vue (annulée et reportée pour cause de Covid)
- Covid (avant les vacances de fin d'année).

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

### ► L'autodétermination

L'IME est beaucoup plus vigilant à l'expression des attentes des PSH dans le cadre du Projet Personnalisé, notamment dans la proposition des prestations pouvant leur être proposées. Respecter cette autodétermination demande aux professionnels de l'IME de s'ouvrir vers d'autres perspectives notamment dans le domaine des apprentissages et de l'orientation professionnelle.

Dans un établissement pour enfants, il reste compliqué de concilier l'autodétermination des PSH avec les attentes des représentants légaux, mais également avec les besoins fondamentaux relevés par les professionnels.

### ► La transformation de l'offre

La réorganisation des activités/prestations depuis septembre, selon la nomenclature Serafin-PH, a permis de les **classer par catégorie et par niveau d'apprentissage**. Nous avons ainsi pu élaborer un **catalogue des prestations** proposées à l'IME. Ce catalogue reste encore à affiner.

Nous avons **développé les accompagnements à temps partiel/séquentiel** par des accueils temps partagé IME/milieu ordinaire afin de permettre au maximum le maintien en milieu ordinaire de PSH, tout en leur faisant bénéficier des compétences spécifiques de l'IME sur leurs temps d'accueil. Pour développer ce type d'accompagnement mixte, il est nécessaire que l'IME soit reconnu comme «plateau technique/plateforme de compétences» sur le Territoire du Sundgau. Afin d'augmenter le temps d'accompagnement de PSH accueillies à temps partiel à l'IME en raison de l'accompagnement très spécifique et individuel devant leur être proposé (notamment de jeunes enfants porteurs de TSA), nous avons conventionné avec une **association d'intervention à domicile** pour qu'un professionnel intervienne à l'IME et y prenne en charge l'enfant. Cette organisation permet ainsi à l'enfant de bénéficier du plateau technique de l'IME, sans mobiliser un professionnel de l'IME à part entière et permet aussi un temps de répit supplémentaire aux parents. Cet accompagnement, déjà proposé pour un enfant, est financé par l'IME via un financement non pérenne ARS, **mais pourrait être financé par les parents** pour d'autres situations via des PCH. Pour un enfant en particulier, nous nous sommes également mis en contact avec un autre IME du secteur qui pourra compléter l'accompagnement de l'enfant par une prestation que nous

ne proposons pas (de la balnéothérapie) et qui répond aux besoins identifiés de cet enfant. Cette coordination entre les différents partenaires et l'élaboration de ces projets ont été menés avec la coordinatrice de parcours du Pôle.

## Conclusion et perspectives

---

### **Perspectives :**

- Transformation de 5 places IME en 10 places SESSAD
- Poursuite et développement des inclusions en milieu ordinaire que ce soit par le biais d'inclusions « institutionnelles » avec l'IME (sport au collège, inclusion sociale à l'école, inclusion à l'ALSH le mercredi) ou d'accompagnement à des inclusions « privées » (organisées par les familles)
- Poursuite et développement des accueils séquentiels et mixtes afin de répondre au mieux aux besoins identifiés des PSH, tout en leur proposant un temps d'accompagnement le plus large possible
- Poursuite et développement du projet de guidance parentale numérique : achat de tablettes et de webcams afin de donner aux professionnels les outils indispensables à cette nouvelle forme de communication
- Projet d'actions de prévention à la santé avec l'intervention d'une infirmière (prestataire)
- Développement des actions liées à la citoyenneté, en partenariat avec des associations, par le biais de la sensibilisation à certaines causes (environnementale, animale, humanitaire) et d'organisation de collectes menées par les PSH.  
Objectif : mener des actions solidaires qui valorisent et positionnent les PSH en tant que citoyens actifs.

**Conclusion :** L'IME se tourne vers une **transformation de l'offre** qui va permettre **d'accueillir davantage** de PSH, avec un **accompagnement plus adapté à leurs besoins** (prestations Serafin) et leurs attentes (auto détermination). Le milieu dit ordinaire va devenir un partenaire indispensable tant pour les apprentissages et les loisirs, que pour leur reconnaissance en tant que citoyen.



# RAPPORT D'ACTIVITÉ FASPHV DANNEMARIE ANNÉE 2020

## Le public accueilli

---

7 personnes, résidents permanents, ont été accompagnés en 2020.

- 71% des résidents accompagnés ont entre 60 et 74 ans.
- 29% ont entre 55 et 59 ans.

100% des PSH ont une déficience intellectuelle légère ou moyenne.

Les 7 résidents bénéficient d'une mesure de protection (tutelle).

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

---

Le FASPHV de Dannemarie dispose d'un agrément de 7 places.

1 résident est sorti de l'effectif en 2020 : en raison d'une orientation vers une maison de retraite médicalisée.

La file active en 2020 est de 7 personnes.

Le taux d'occupation a été de 76% soit une baisse de plus de 19% par rapport à 2019.

L'épidémie de COVID explique cette baisse d'occupation (une résidente ayant fait le choix de retourner au domicile familial durant le 1er confinement) ainsi que la vacance d'une place une partie de l'année.

L'équipe psycho-éducative du FASPHV (hors veille de nuit) est identique à celle de 2019 : 3,14 ETP

- Psychologue : 0,14 ETP
- AS : 3 ETP

### ► Les principales actions mises en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

## Les activités de l'établissement

---

### ► Les activités d'accompagnement

- 2.2.1.1 : **activités d'accompagnement pour les actes de la vie quotidienne** : toilette et habillage / aide à la prise médicamenteuse / aide à la coupe d'aliments / accompagnement au repas / observance et veille de santé
- 2.2.1.3 : **activités d'accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité** : apprentissage à la gestion du temps et de l'espace / gestion du stress
- 2.3.1.1 : **activités d'accompagnement à l'expression du projet personnalisé** : expression au projet personnalisé
- 2.3.1.2 : **activités d'accompagnement à l'exercice des droits et libertés** : accompagnement au droit de vote et droits fondamentaux / à l'exercice du mandat de représentant d'élus au CVS
- 2.3.2.1 : **activités d'accompagnement pour vivre dans un logement** : acquérir son mobilier, le renouveler, aménager son studio
- 2.3.2.2 : **activités d'accompagnement pour accomplir les activités domestiques** : apprentissage à ranger / à acheter des produits / à trier les déchets
- 2.3.3.5 : **activités d'accompagnement à la Vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle** : accompagnement individuel
- 2.3.4.1 : **activités d'accompagnement du lien avec les proches et voisinage** : groupe habiletés sociales / accompagnement individuel
- 2.3.4.2 : **activités d'accompagnement pour la participation aux activités sociales et de loisirs** : organisation des séjours de vacances / aide à la recherche et mise en œuvre d'activités en inclusion / sorties de loisir avec des bénévoles



- 2.3.4.3 : **activités d'accompagnement pour le développement de l'autonomie pour les déplacements (transverse)** : apprendre à se déplacer en piéton / apprendre à se déplacer par les moyens de transports (train, bus BSR et ASSR)
- 2.3.5.1 : **activités d'accompagnement pour l'ouverture des droits** : aide à l'ouverture des droits / aide à la cogestion de l'argent de poche
- 2.3.5.3 : **activités d'informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection** : aide en matière de protection
- 2.4.1 : **coordination de parcours renforcée** : assurer la cohérence du parcours
- 3.1.5.2 : **appui-ressources** : sport adapté par un coach sportif / actions de prévention obésité, diabète, maladie cardio vasculaire avec le Réseau de Santé Sud Alsace / accès au soin avec l'Équipe mobile de Soins de l'APEI d'Hirsingue / actes infirmiers avec le cabinet libéral d'infirmières de Dannemarie / dépistages

#### ► Les activités de soins et santé

- 2.1.1.2 : soins techniques et de surveillance infirmiers ou délégués : actes de soins techniques et de surveillance
- 2.1.1.3 : prestation des psychologues : activités thérapeutiques - écoute, soutien, accompagnement

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

#### ► L'autodétermination

L'élément essentiel nouveau est l'introduction du MHAVIE (Mesure des Habitudes de Vie) permettant de relever les attentes des résidents et pouvoir ainsi identifier leurs besoins. Le projet personnalisé se basant ainsi sur des choix autodéterminés pour déterminer les axes d'apprentissages et d'évolution.

#### ► La transformation de l'offre

La **coordination de parcours** mise en place au sein du Pôle de Dannemarie permet si besoin de bénéficier d'un Plan d'Accompagnement Personnalisé (PAP) recentré sur la personne, son parcours et son environnement. Ce PAP aide ainsi la personne à réaliser son projet de vie.

Une **prestation transverse d'accompagnement** pour le développement de l'autonomie pour les déplacements a été expérimentée. Ainsi cette prestation est délivrée à l'ensemble des PSH du pôle de Dannemarie pour lesquels le besoin a été identifié au sein de leur PIA.

## Conclusion et perspectives

---

Il conviendra de poursuivre la mise en adéquation des prestations du FASPHV avec les besoins identifiés des résidents (besoins évolutifs d'années en années).

Pour cela, il sera essentiel de mieux faire exprimer les attentes des résidents via notamment la généralisation du MHAVIE, et de poursuivre la personnalisation de l'accompagnement, centrée sur l'acquisition et l'évaluation de compétences sur les domaines de vie essentiels des résidents.

L'autodétermination des résidents devra se développer au travers du MHAVIE, de la coordination de parcours, de la formation des salariés et de l'accompagnement des personnes et des familles du FASPHV.

Les accompagnements mutualisés et transverses au bénéfice des résidents et des autres établissements et services sont à multiplier.

L'Espace Saint Jacques, intégrant le FASPHV, le FATH et le SAJ devra se transformer en un seul Etablissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM), en réunissant les 3 agréments en un seul afin de réorganiser les interventions et les mutualiser au profit de toutes les PSH de l'EANM (projet 2020-2021).



# RAPPORT D'ACTIVITÉ FATH DANNEMARIE ANNÉE 2020

## Le public accueilli

---

22 personnes, résidents permanents, ont été accompagnés en 2020.

42% des résidents accompagnés ont moins de 39 ans (dont 23% ont entre 20 et 24 ans).

**37% des PSH ont des Troubles du Spectre Autistique** - 32% ont une déficience intellectuelle légère ou moyenne - 27% ont des troubles du psychisme.

20 personnes (90%) bénéficient d'une mesure de protection.

165 journées d'accueil temporaire ont permis d'accueillir tout au long de l'année soit des futurs travailleurs souhaitant être évalués dans leur compétence de vivre dans un logement au sein du FATH soit à des PSH accueillis au SAJ dans le cadre d'un droit au répit des aidants.

Les données chiffrées sont très proches de 2019.

On dénote une proportion importante de PSH présentant des TSA et des troubles du psychisme, nécessitant une spécialisation de l'accompagnement et une orientation du plan de formation pour former les salariés sur ces thématiques précises.

La proportion des 20-24 ans est plus importante que l'année précédente.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

---

Le FATH de Dannemarie dispose d'un agrément de 23 places.

1 résident est sorti de l'effectif en 2020 : en raison du décès suite à une hospitalisation.

La durée moyenne de séjour est de 89 jours.

1 résident est entré dans l'effectif.

La file active en 2020 est de 23 personnes.

Le taux d'occupation a été de 91% soit une baisse de plus de 5% par rapport à 2019.

L'épidémie de Covid explique cette baisse d'occupation, certains résidents ayant fait le choix de retourner au domicile familial durant le 1er confinement.

L'équipe psycho-éducative du FATH (hors veille de nuit) est identique à celle de 2019 : 4,54 ETP

- Psychologue : 0,29 ETP
- AMP : 3 ETP
- Maitresses de maison : 1,25 ETP

### ► Les principales actions mise en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

## Les activités de l'établissement

---

Le FATH a centré ses prestations, outre celles liées à l'hébergement et la restauration, essentiellement sur :

- Les accompagnements liés aux actes de la vie quotidienne
- Les activités d'accompagnement pour accomplir les activités domestiques
- Les activités d'accompagnement à la Vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle

Le travail de sélection de ces prestations a pu être réalisé sur la base des besoins des résidents et de la gille **SERAFIN-PH**. Ce recentrage s'explique par les admissions, en provenance de l'IMPro de Dannemarie, de ces trois dernières années, un public plus jeune manifestant des besoins d'autonomie dans ces domaines.

## Les activités d'accompagnement

---

2.2.1.1 : activités d'accompagnement pour les actes de la vie quotidienne : toilette et habillage / aide à la prise médicamenteuse / aide à la coupe d'aliments / accompagnement au repas / apprentissage à l'hygiène / apprentissage au choix de vêtements et préparation de semainier vestimentaire / observance et veille de santé



- 2.2.1.3 : activités d'accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité : apprentissage à la gestion du temps / gestion du stress
- 2.3.1.1 : activités d'accompagnement à l'expression du projet personnalisé : expression au projet personnalisé
- 2.3.1.2 : activités d'accompagnement à l'exercice des droits et libertés : accompagnement au droit de vote et droits fondamentaux / à l'exercice du mandat de représentant d'élus au CVS
- 2.3.2.1 : activités d'accompagnement pour vivre dans un logement : acquérir son mobilier, le renouveler, aménager son studio / rechercher un logement dans le cadre de son projet de vie / prestation d'hébergement temporaire (90 jours/an)
- 2.3.2.2 : activités d'accompagnement pour accomplir les activités domestiques : apprentissage à faire son ménage / à traiter son linge / à faire un repas / à acheter des aliments / à trier les déchets
- 2.3.3.5 : activités d'accompagnement à la Vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle : groupe de parole et d'échange / accompagnement individuel
- 2.3.4.1 : activités d'accompagnement du lien avec les proches et voisinage : groupe habiletés sociales / accompagnement individuel
- 2.3.4.2 : activités d'accompagnement pour la participation aux activités sociales et de loisirs : organisation des séjours de vacance / aide à la recherche et mise en œuvre d'activités en inclusion / sorties de loisir avec des bénévoles
- 2.3.4.3 : activités d'accompagnement pour le développement de l'autonomie pour les déplacements (transverse) : apprendre à se déplacer en piéton / apprendre à se déplacer par les moyens de transports (train, bus BSR et ASSR)
- 2.3.5.1 : activités d'accompagnement pour l'ouverture des droits : aide à l'ouverture des droits
- 2.3.5.2 : activités d'accompagnement à l'autonomie dans la gestion des ressources : interface avec les mandataires judiciaires / aide à la cogestion de l'argent de poche
- 2.3.5.3 : activités d'informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection : aide en matière de protection
- 2.4.1 : coordination de parcours renforcée : assurer la cohérence du parcours
- 3.1.5.2 : appui-ressources : expression corporelle par Antigone coach sportif / actions de prévention obésité, diabète, maladie cardio vasculaire avec le Réseau de Santé Sud Alsace / accès au soin avec l'Équipe mobile de Soins de l'APEI d'Hirsingue / actes infirmiers avec le cabinet libéral d'infirmières de Dannemarie / dépistages

#### ► Les activités de soins et santé

- 2.1.1.3 : prestation des psychologues : activité thérapeutique - écoute, soutien, accompagnement

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

#### ► L'autodétermination

L'élément essentiel nouveau est l'introduction du MHAVIE (Mesure des Habitudes de Vie) permettant de relever les attentes des résidents et pouvoir ainsi identifier leurs besoins. Le projet personnalisé se basant ainsi sur des choix autodéterminés pour déterminer les axes d'apprentissages et d'évolution.

#### ► La transformation de l'offre

La coordination de parcours mise en place au sein du Pôle de Dannemarie a permis à certains résidents du FATH de bénéficier d'un Plan d'Accompagnement Personnalisé (PAP) recentré sur la personne, son parcours et son environnement. Ce PAP aide ainsi la personne à réaliser son projet de vie.

Une prestation transverse inter-établissements d'accompagnement pour le développement de l'autonomie pour les déplacements a été expérimentée. Ainsi cette prestation est délivrée à l'ensemble des PSH du pôle de Dannemarie pour lesquels le besoin a été identifié au sein de leur PIA.

## Conclusion et perspectives

---

Il conviendra de poursuivre la mise en adéquation des prestations du FATH avec les besoins identifiés des résidents (besoins évolutifs d'années en années).

Pour cela, il sera essentiel de mieux faire exprimer les attentes des résidents via notamment la généralisation du MHAVIE, et de poursuivre la personnalisation de l'accompagnement, centrée sur l'acquisition et l'évaluation de compétences sur les domaines de vie essentiels des résidents.

L'autodétermination des résidents devra se développer au travers du MHAVIE, de la coordination de parcours, de la formation des salariés et de l'accompagnement des personnes et des familles du FATH.

Les accompagnements mutualisés et transverses au bénéfice des résidents et des autres établissements et services sont à multiplier. Les accompagnements pour accomplir les activités domestiques (faire un repas, acquérir des produits, entretenir son logement) sont fortement sollicités et une offre transverse aux établissements et services du Pôle de Dannemarie sera proposé.

L'Espace Saint Jacques, intégrant le FATH, le FASPHV et le SAJ devra se transformer en un seul Etablissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM), en réunissant les 3 agréments en un seul afin de réorganiser les interventions et les mutualiser au profit de toutes les PSH de l'EANM (projet 2020-2021).



# RAPPORT D'ACTIVITÉ SAJ DANNEMARIE ANNÉE 2020

L'année 2019 écoulée avait permis de poser les prémices :

- D'un partenariat avec le Service à la Personne afin d'externaliser l'offre de loisirs hors des temps d'accueil en SAJ (rapprochement débuté fin 2019).
- D'un choix entre les prestations à délivrer afin de refondre l'offre SAJ pour se centrer sur des prestations d'apprentissage choisies sur la base des besoins des PSH.

## Le public accueilli

Le SAJ a accompagné 28 personnes en 2020 (pour un agrément de 20 places).

**L'intégralité des PSH est accueillie à temps partiel.**

51% des bénéficiaires accompagnés ont moins de 30 ans (dont 36% ont entre 20 et 24 ans).

**40% des PSH ont des Troubles du Spectre Autistique** et 40% ont une déficience intellectuelle légère ou moyenne.

71% vivent au domicile parental et 29% en ESMS.

Les données chiffrées sont très proches de 2019.

On dénote une proportion importante de PSH présentant des TSA, nécessitant une spécialisation de l'accompagnement et un perfectionnement des méthodes psychoéducatives tout en individualisant l'accompagnement.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

Le SAJ de Dannemarie dispose d'un agrément de 20 places.

2 PSH sont sorties de l'effectif en 2020 : une est décédée et une suite à une réorientation vers un Esms

La durée moyenne de séjour est de 152 jours.

2 PSH sont entrées dans l'effectif.

La file active en 2020 est de 30 personnes.

Le taux d'occupation a été de 41% soit une baisse de plus de 50% par rapport à 2019.

L'épidémie de COVID et la suspension des transports SAJ (utilisant les lignes IME) explique cette très forte baisse (75% des personnes accueillies dépendant du transport GIHP mis en place par l'association pour se rendre au SAJ).

L'équipe psycho-éducative du SAJ est identique à celle de 2019 : 5,76 ETP.

► **Les principales actions mises en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale**

## Les activités de l'établissement

Le SAJ a modifié ses prestations en se concentrant essentiellement sur des **prestations d'apprentissage**.

Le travail de sélection des prestations a pu être réalisé sur la base des besoins des résidents et de la grille **SERAFIN-PH**.

Une **prestation transverse inter-établissement d'accompagnement** pour le développement de l'autonomie pour les déplacements a été expérimentée. Ainsi cette prestation est délivrée à l'ensemble des PSH du pôle de Dannemarie pour lesquels le besoin a été identifié au sein de leur PIA.

► **Les activités d'accompagnement**

2.2.1.1 : **activités d'accompagnement pour les actes de la vie quotidienne** : apprentissage au brossage des dents, se laver le visage, se raser / aux gestes couper-piquer-verser-amener à la bouche / à la prise de médicaments / au déplacement pour aller au repas / aide à la prise de repas / accueillir les personnes à la descente des transports

2.2.1.2 : **activités d'accompagnement pour la communication et les relations avec autrui** : apprendre à utiliser un ordinateur / à prendre un rendez-vous / communication alternative et « augmentative »

2.2.1.3 : **activités d'accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité** : apprentissage à la gestion du temps / gestion du stress / éducation structurée TSA / sensorialité

2.3.1.1 : **activités d'accompagnement à l'expression du projet personnalisé** : expression au projet personnalisé

2.3.1.2 : **activités d'accompagnement à l'exercice des droits et libertés** : accompagnement au droit de vote et droits

fondamentaux / à l'exercice du mandat de représentant d'élus au CVS / utiliser les services de proximité (mairie, déchetterie, la Poste...)

- 2.3.2.2 : **activités d'accompagnement pour accomplir les activités domestiques** : apprentissage à l'habillage et au déshabillage / à faire son ménage / à traiter son linge / à faire un repas / à acheter des aliments / à trier les déchets
- 2.3.3.4 : **activités d'accompagnement pour réaliser des activités de jour** : apprentissage cognitif adapté / sport adapté / médiation animale
- 2.3.4.2 : **activités d'accompagnement pour la participation aux activités sociales et de loisirs** : sport en inclusion salle de sport Delta 8 / découvrir les lieux de loisirs et culturels
- 2.3.4.3 : **activités d'accompagnement pour le développement de l'autonomie pour les déplacements** : apprendre à se déplacer en piéton / apprendre à se déplacer par les moyens de transports (train, bus BSR et ASSR)
- 2.3.5.1 : **activités d'accompagnement pour l'ouverture des droits** : aide à l'ouverture des droits
- 2.3.5.2 : **activités d'accompagnement à l'autonomie dans la gestion des ressources** : apprentissage à la notion d'argent et la gestion d'un budget
- 2.3.5.3 : **activités d'informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection** : aide en matière de protection
- 2.4.1 : **coordination de parcours renforcée** : assurer la cohérence du parcours
- 3.1.5.2 : **appui-ressources** : passerelle ESAT pour intégration en milieu de travail protégé / groupe APAMAD d'accompagnement à la vie sociale et de loisir / actions de prévention obésité, diabète, maladie cardio vasculaire avec le Réseau de Santé Sud Alsace / dépiستages

#### ► Les activités de soins et santé

- 2.1.1.3 : **prestation des psychologues** : activité thérapeutique - écoute, soutien, accompagnement

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

#### ► L'autodétermination

L'élément essentiel nouveau est l'introduction du MHAVIE (Mesure des Habitudes de VIE) permettant de relever les attentes des bénéficiaires et pouvoir ainsi identifier leurs besoins. Le projet personnalisé se basant ainsi sur des choix autodéterminés pour déterminer les axes d'apprentissages et d'évolution.

#### ► La transformation de l'offre

Les 28 PSH accueillis au SAJ sont toutes accueillies **en temps séquentiel**. Les bénéficiaires sont ainsi accueillis pour l'année 2019 à 20%, 30%, 70%, 80%, 90%. Ce panel de temps d'accueil n'est pas exhaustif et le temps d'accueil est déterminé en fonction du projet de la personne.

En parallèle, le partenariat débuté en 2018 avec **l'APAMAD** et confirmé en 2019 permet de « privatiser » une offre de loisirs proposée aux PSH en dehors du temps d'accueil en SAJ.

**La coordination de parcours** mise en place au sein du Pôle de Dannemarie a permis à certaines PSH du SAJ de bénéficier d'un Plan d'Accompagnement Personnalisé (PAP) recentré sur la personne, son parcours et son environnement. Ce PAP aide ainsi la personne à réaliser son projet de vie.

## Conclusion et perspectives

---

Il conviendra de poursuivre la mise en adéquation des prestations du SAJ avec les besoins identifiés des bénéficiaires (besoins évolutifs d'année en année).

Pour cela, il sera essentiel de mieux faire exprimer les attentes des PSH via notamment la généralisation du MHAVIE, et de poursuivre la professionnalisation des prestations du SAJ, centrées sur l'acquisition et l'évaluation de compétences sur les domaines de vie visés par la grille SERAFIN-PH. Il conviendra d'harmoniser et préciser formellement les contenus des prestations.

L'autodétermination des bénéficiaires du SAJ devra se développer au travers du MHAVIE, de la coordination de parcours, de la formation des salariés et de l'accompagnement des PSH et des familles du SAJ.

Le partenariat avec le Service à la Personne, corolaire de l'accueil séquentiel, sera à développer pour les bénéficiaires du SAJ mais aussi ouvert à l'ensemble des PSH du Pôle de Dannemarie.

Les accompagnements mutualisés et transverses au bénéfice des PSH du SAJ et des autres services et établissements sont à multiplier.

L'Espace Saint Jacques, intégrant le SAJ, le FATH et le FASPHV, devra se transformer en un seul Etablissement d'Accueil Non Médicalisé, en réunissant les 3 agréments en un seul afin de réorganiser les interventions et les mutualiser au profit de toutes les PSH de l'EANM (projet 2020-2021).



# RAPPORT D'ACTIVITÉ

## ESAT KAEMMERLEN - DANNEMARIE

### ANNÉE 2020

Au cours de cette année 2020, riche en événements perturbateurs, nous avons subi une importante baisse de chiffre d'affaire. Sur le premier trimestre, cette baisse de chiffre d'affaire nous a amenés à nous poser des questions quant à l'avenir de notre activité. Mais sur la fin d'année et grâce à nos clients historiques, nous avons pu redresser la barre et commencer l'année 2021 avec un carnet de commande rempli pour le premier trimestre. Nous avons aussi pu nous rendre compte de l'impact des mesures sanitaires sur les personnes en situation de handicap que nous accompagnons, qui génère un sentiment d'isolement et de distance dans l'accompagnement. Je tiens à remercier et féliciter l'ensemble des personnes en situation de handicap ainsi que l'ensemble des salariés pour tous les efforts réalisés pour respecter et faire respecter les mesures sanitaires dans notre établissement.

## Le public accueilli

---

Durant l'année 2020, nous avons accueilli 91 personnes en situation de handicap pour un agrément de 80 places.

Au sein de cette équipe de travailleurs, 23 % d'entre eux ont plus de 50 ans. Ce chiffre est stable par rapport à l'année 2019. L'année 2021 devrait être marquée de 6 départs à la retraite contre 1 seul en 2020. Ces départs à la retraite permettront de rajeunir l'équipe.

Nous comptons actuellement 21 personnes soit **23% de l'effectif accompagnées en séquentiel** (temps partiel), essentiellement des personnes qui sont soit suivies par un autre établissement (type SAJ) soit des personnes vieillissantes qui souhaitent alléger la présence au travail.

57 % des personnes accompagnées dans notre établissement bénéficient d'une mesure de protection et 31 % vivent dans des foyers. Ces chiffres sont stables par rapport à 2019.

En 2020, 42 % des personnes accompagnées ont une déficience intellectuelle et 21 % un autisme et autre TED. Ces chiffres TSA sont en légère hausse par rapport à 2019, cette hausse est liée aux admissions réalisées.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

---

L'ESAT Kaemmerlen de Dannemarie dispose d'un agrément de 80 ETP, pour y arriver, nous avons actuellement 91 travailleurs.

Nous avons connu trois sorties de l'établissement en 2020, dont un décès lié à la COVID-19. Pour compenser les trois sorties à temps partiel, nous avons réalisé une admission à temps complet.

Pour l'année 2020, le taux de réalisation de l'activité/budget est de 99,17 % et le taux d'occupation est de 94,70% (réalisé /théorique).

Concernant le nombre de salariés, deux monitrices d'ateliers ont été licenciées pour faute grave, le départ de ces deux personnes représente 1,7 ETP. Suite à ces départs, une réorganisation du fonctionnement des ateliers nous a permis de ne pas avoir besoin de les remplacer totalement. En effet nous avons trouvé une organisation basée sur la mutualisation des moyens techniques et humains. L'équipe est composée de 16,3 ETP à fin 2020 soit 1,15 ETP de moins que 2019.

### ► Les principales actions mises en œuvre en lien avec l'organisation et/ou l'activité globale

Dans l'organisation actuelle, nous n'utilisons pas 100 % de nos capacités de production car nous opérons les mêmes types de manipulations dans plusieurs zones. Par exemple, des opérations de conditionnement sont faites dans plusieurs ateliers. Ce mode de fonctionnement ne permet pas de mettre en commun les moyens techniques (outils, machines) ainsi que les compétences humaines (capacité à conduire cette activité).

En partant de ce constat, nous avons démarré une réflexion sur l'organisation de la structure qui se base sur la mutualisation des compétences et connaissances de chaque salarié et travailleur. L'objectif est d'identifier dans chaque atelier quels sont les processus qui fonctionnent, de partager ces constats et de standardiser les pratiques en prenant le meilleur de chaque organisation.

Le regroupement des activités permettra d'optimiser l'outil de production via un gain en adaptabilité qui permettra de démarcher de nouveaux clients et ainsi d'accroître l'activité pour un nombre de ressources identique.



Cette nouvelle organisation demandera une nouvelle cartographie des travailleurs, une nouvelle répartition des moniteurs référents ainsi que des modifications de l'implantation des ateliers.

Nous passerons d'une gestion en atelier à une gestion en « Pôle ». Ces changements prendront effet sur le premier trimestre 2021

## Les activités de l'établissement

---

### ► Les activités d'accompagnement

Au cours de l'année 2020 et en lien avec les mesures sanitaires, les activités d'accompagnement nécessitant l'intervention de personnes extérieures et qui se déroulaient en groupe de plus de 6 personnes ont été annulées.

Seuls les accompagnements individuels effectués par le service Soutien ont été maintenus, tel que l'accompagnement au permis de conduire. Ou en encore l'accompagnement à la RAE.

### ► Les activités de soins et santé

En 2020, les activités de santé telles que les bilans ophtalmiques et les interventions de professionnels de la santé pour les sensibilisations des travailleurs n'ont pas eu lieu.

Nous avons cependant réalisé une campagne de dépistage à la COVID-19 sur le mois de décembre 2020 et plusieurs suivront en 2021.

### ► Les activités de production (spécificité ESAT - EA - ETAPES)

Les activités de production au cours de l'année 2020 ont été les suivantes :

- Entretien paysager d'espaces verts (1 équipe de 6 TH + 1 Moniteur)
- Des missions extérieures chez un chocolatier (8 TH + 1 moniteur)
- Des activités de découpe industrielle de textile
- Des activités de confection en couture
- Des activités de conditionnement divers (Hameçons, chocolats, bouchons, engrais, kits à border et kits de couture, ...)
- Une activité de production d'engrais
- Une activité de restauration collective ainsi que de la confection de repas pour du portage par l'un de nos clients.
- Des activités de travail du textile (échantillonnage, création de nuanciers, ...)
- Des mises à disposition de travailleurs en entreprise (secrétariat et conditionnement)

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

### ► L'autodétermination

Depuis 2020 nous avons introduit dans le process d'élaboration des projets personnalisés la démarche MHAVIE (Mesure des habitudes de vie). Cette méthode est basée sur l'autoquestionnement assisté de la personne sur ses habitudes de vie afin d'identifier en autodétermination des insatisfactions et donc potentiellement des attentes qui peuvent donner lieu à des besoins SERAFIN qui nécessiteront des prestations SERAFIN pour y répondre.

### ► La transformation de l'offre

Sur le pôle de Dannemarie, la transformation de l'offre revêt une place importante pour le développement et l'amélioration de nos pratiques d'accompagnement. Au sein de l'ESAT, nous sommes en cours de création d'un poste de chargé d'insertion professionnelle et sociale qui permettra de développer des prestations répondant aux besoins en lien avec l'autonomie professionnelle. Cette création se fera par redéploiement des moyens affectés au soutien.

## Conclusion et perspectives

---

L'année 2020 fut difficile mais finalement porteuse de positif. En effet les différentes épreuves rencontrées en 2020 (COVID-19, licenciements, décès de travailleurs, ...) nous ont permis de nous rendre compte de la force d'une équipe et de l'implication de chacun dans la gestion et l'organisation de cette année.

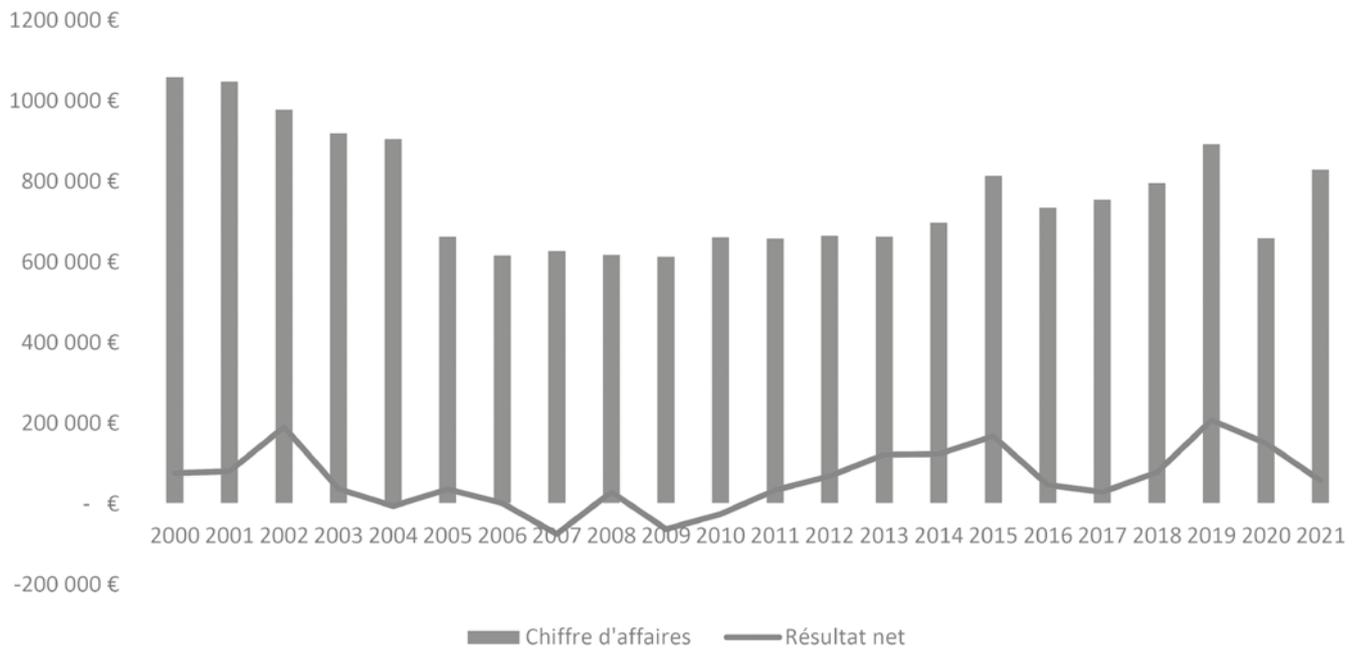
Comme évoqué plus haut, l'année 2021 sera marquée par beaucoup de changements organisationnels. Tant au niveau de l'équipe d'encadrement que du côté de l'organisation du travail au sein de notre structure. Ces changements sont opérés dans un but précis : promouvoir et accroître les possibilités de travail en milieu ordinaire. L'année 2021 sera pour nous une année de développement des partenariats commerciaux actuels ainsi que de prospection pour de nouvelles possibilités. Nous avons d'ores et déjà la certitude qu'une équipe de 4 th + 1 moniteur ira chez un client pour démarrer un partenariat de mission extérieure qui devrait se pérenniser, et même évoluer, à partir du mois de mars.

Le profil des personnes accompagnées dans notre établissement va lui aussi évoluer, en effet avec les multiples départs à la retraite qui se profilent en 2021, nous allons pouvoir accueillir des travailleurs un peu plus jeunes et redonner un peu de dynamisme dans une équipe vieillissante.

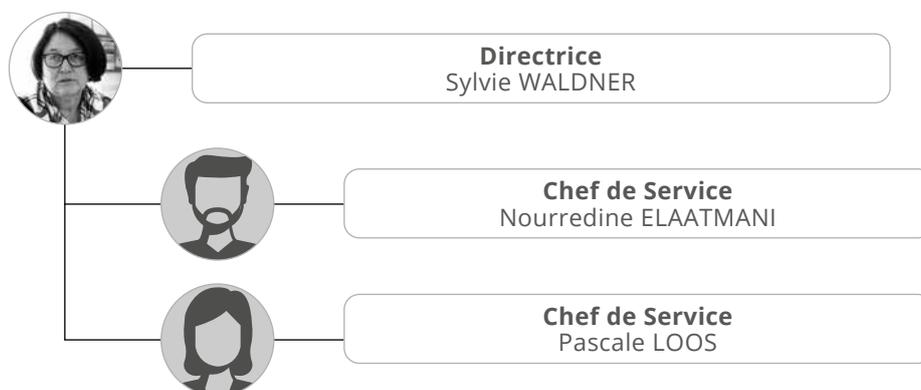


Concernant le résultat financier de l'ESAT, l'impact de la rénovation de l'ESAT aura une incidence sur le résultat net du budget commercial de 100k€, le résultat net est ainsi prévu à 58k€ pour un CA de 830k€.

### CA et Résultats de l'ESAT de DANNEMARIE SUR 20 ANS



# PÔLE ETABLISSEMENTS HAGUENAU WISSEMBOURG





# RAPPORT D'ACTIVITÉ FHTH HAGUENAU ET WISSEMBOURG ANNÉE 2020

L'année 2020 a été marquée par deux événements majeurs pour l'ensemble du Pôle :

- La fusion entre l'AAPEI Haguenau Wissembourg et l'APBA au 1er janvier
- La pandémie mondiale de Covid 19.

## Le public accueilli

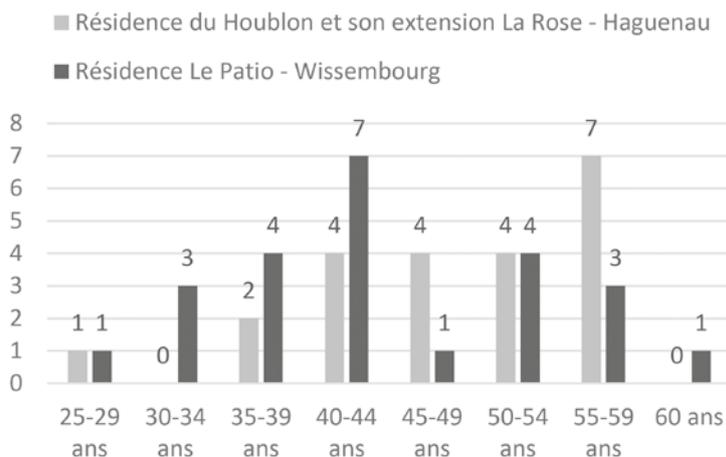
Le FHTH du pôle se répartit sur deux sites, en trois bâtiments : **Résidence Du Houblon 15 places et Résidence La Rose 9 places à Haguenau, Résidence Le Patio à Wissembourg** 24 places, soit au total 48 places autorisées.

Habituellement, il y a peu de changements au foyer. En 2020, nous avons eu :

- 1 entrée au Patio (origine domicile parental),
- 3 sorties (1 personne décédée en mars, 2 personnes parties vers un EHPAD en septembre) et 1 entrée au Houblon (origine domicile personnel, usager SAVS).

Ces mouvements ont donné l'occasion exceptionnelle de changements au sein des groupes avant l'accueil de nouveaux venus.

Pyramide des âges pour 46 places installées au 31/12/2020 (**22 + 24**) dont 16 femmes (**6 + 10**) et 30 hommes (**16 + 14**) :



Par définition, le FHTH accueille des travailleurs handicapés adultes :

- 3 personnes sont en arrêt maladie de longue durée (**0 3**) – dont 1 prend sa retraite au 01/01/2021
- 1 personne est en invalidité depuis quelques années, en attente de place FAS ou FAM (**1 0**)
- 1 personne travaille en milieu ordinaire, avec un CDI de droit commun (**0 1**)
- 41 personnes travaillent en ESAT (**20 20** et **1 à Harthouse, hors APBA**) dont 6 à temps partiel (**2 4**).

Les personnes accueillies sont en situation de handicap intellectuel, et jouissent d'une relative autonomie.

Toutefois le vieillissement s'accroît d'année en année (cf. pyramide des âges), ce qui amène un besoin croissant d'aides dans le quotidien (accompagnement aux soins, mobilité, compréhension, mémoire, ...).

Quelques personnes souffrent d'une pathologie psychique associée ; l'établissement n'étant pas médicalisé, nous n'avons que peu de diagnostics réels.

Une personne utilise un déambulateur pour ses déplacements (**0 1**).

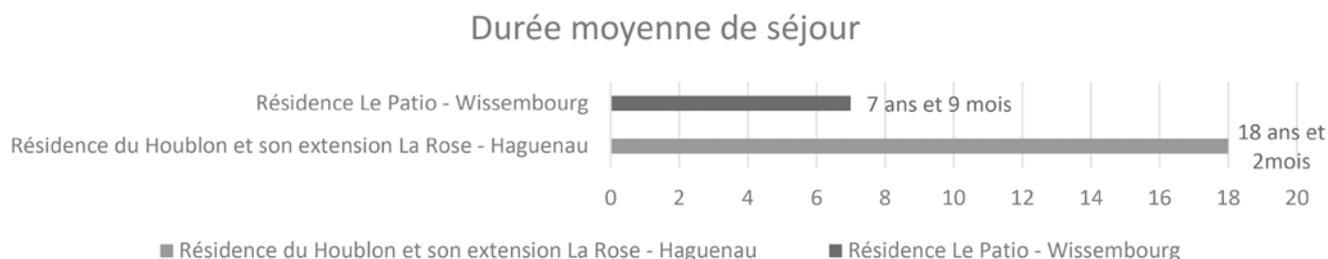
La vie quotidienne au sein des résidences s'est trouvée fortement impactée par la pandémie de Covid 19. Il n'y a plus de comparaison entre le « avant crise » et maintenant. Les résidents se sont adaptés de façon exemplaire, après des débuts difficiles.



## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

La liste d'attente du FHTH n'est pas particulièrement importante (contacts pris par les demandeurs). Toutefois, toutes les sorties ont été compensées par une entrée, notamment en partenariat avec l'ESAT de Haguenau-Wissembourg. Nos services sont en effet complémentaires.

La durée moyenne de séjour est habituellement très longue :



Ce décalage s'explique par l'ouverture du Houblon en 1994, de la Rose en 2001 et du Patio en 2011.

Nous comptons plusieurs 7 admissions depuis 2014 de personnes venant ou revenant du milieu ordinaire, habitat personnel avec accompagnement SAVS ou SAMSAH, ou venant au FHTH depuis le domicile familial, et découvrant tardivement le FHTH.

Parmi les plus jeunes, quelques projets d'installation en habitat ordinaire avec accompagnement du SAVS se préparent.

Nous affichons un déficit de journées : 11 651 journées réalisées (**5 780 5 871**) pour 12 900 prévues (**6 433 6 467**) soit - 1 249 journées (**-653 - 596**). La résidence au domicile familial pour 3 personnes en arrêts maladie prolongé, convalescence post-covid, difficulté à revenir au FHTH après le confinement (une sortie matérialisée début 2021), hospitalisations, amplifient les conséquences de la pandémie (confinement prolongé au domicile familial pour la plupart des résidents). Nous relevons les dispositions permettant un maintien du niveau de financement par le Conseil Départemental pendant l'état d'urgence sanitaire.

La gestion du FHTH, deux sites confondus et du SAVS a toujours été commune : une seule directrice, une chef de service commune au SAVS et au FHTH de Haguenau, des Agents de Service Intérieur mutualisés. Tous ces postes impactent uniquement sur le budget du foyer.

Nos établissements ont intégré l'APBA au 1er janvier 2020. L'apparition de la pandémie dès le début d'année a ralenti la prise de connaissance des procédures, l'intégration dans les groupes de travail etc.

Les dispositions nationales (confinement, mesures barrières, ...) nous ont fait découvrir le télétravail pour les secrétaires et les cadres. Les visioconférences, les réflexions de groupe via Skype, etc sont devenues des moyens de travail et de communication jusque-là peu exploités.

Le manque de relations de proximité, les trop rares échanges conviviaux, l'impossibilité de proposer des événements dans le cadre des œuvres sociales du CSE, l'impossibilité d'organiser certaines sessions de formations programmées et attendues, la difficulté de faire intervenir des prestataires externes, sont autant de difficultés ressenties par les professionnels.

Nous avons pu réaliser une session de formation en présentiel (Connaissance des troubles psychiques).

Les professionnels ont pu se former au port des EPI en e-learning, même si le changement n'a pas été facile.

Nous n'avons pu organiser aucune réunion générale destinée à l'ensemble des salariés, étant limités à 6 personnes en présence simultanée. Au lendemain de la fusion, nous aurions souhaité que des intervenants puissent exposer des informations nouvelles pour nous, simultanément à un groupe. Les salariés restent en attente d'actions concrètes pour s'approprier les pratiques APBA.

Les séances d'analyse des pratiques destinées aux professionnels se sont raréfiées de fait, alors qu'elles sont demandées. Les professionnels ont fait preuve de leur investissement et d'une créativité impressionnante dans l'organisation d'activités, en particulier pendant le confinement national (11 personnes sont restées au FHTH de Haguenau et 10 à Wissembourg, les autres étant confinées au domicile familial).

Nous notons que l'équipe est stable dans l'ensemble. Nous sommes en difficulté pour les recrutements à Wissembourg et avons donc recours à des interventions intérimaires.

## Les activités de l'établissement

### ► Les activités d'accompagnement

L'activité principale du FHTH est l'hébergement de travailleurs et le soutien dans la vie quotidienne pour leur permettre un maximum d'autonomie. Le FHTH est leur domicile, leur chez soi. Les professionnels assurent la fonction de tierces personnes. Le FHTH n'a pas vocation à organiser particulièrement des activités spécifiques. Les résidents travaillent en journée, et le projet porté précédemment par l'AAPEI HAGUENAU WISSEMBOURG avait pour principe de privilégier les activités en milieu ordinaire (intégration dans la cité, accès aux dispositifs de droit commun et aux activités locales).

Les professionnels accompagnent les résidents dans la recherche d'activités correspondant à leurs souhaits et à leurs



compétences. L'accompagnement évolue pour chacun selon ses besoins. On note une augmentation du besoin d'aide, et non seulement de conseil et de guidance.

Nous organisons quelques activités sur place, avec des prestataires externes (médiation animale, musicothérapie, « Gérer ses émotions », etc.) au gré des opportunités et des demandes des résidents.

► *Les activités de soins et santé*

L'équipe éducative assure un suivi de la question de santé pour les personnes dont la famille n'assure pas cette fonction. La vigilance est de mise pour tous, bien entendu.

Des infirmiers libéraux interviennent dans le cadre d'une convention pour chaque site. Ils préparent les médicaments pour la semaine. A Haguenau, ils assurent aussi un suivi régulier et la distribution des traitements matin et soir.

A Wissembourg, l'équipe éducative assure l'aide à la prise des traitements médicamenteux, à Haguenau l'équipe prend en charge cette aide le midi et pour la nuit.

Nous avons maintenant un médecin référent pour chaque site. Nous avons apprécié leur soutien en particulier à l'occasion du cluster au Patio, en novembre 2020.

Chaque résident a le libre choix de ses médecins, kiné, etc. Les éducateurs communiquent avec eux par le biais d'un carnet de liaison personnel à chaque résident.

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

Les cadres du Pôle Hébergement et Accompagnement 67 et nous avons eu des difficultés pour travailler ensemble en raison des difficultés liées au contexte sanitaire qui dure. Nous avançons doucement vers l'intégration de notre Pôle dans celui du 67.

Les négociations syndicales des accords de transcription ont été ralenties du fait de la situation nationale et mondiale. Tout le monde est en attente de la concrétisation de la fusion à travers les conditions de travail.

Nous pensons attendre l'arrivée du nouveau Dossier Informatisé de l'Usager pour accéder à cet outil que nous ne connaissons pas encore. Vu le ralentissement de tous les grands « chantiers » en raison du contexte sanitaire contraint, nous avons décidé de nous former et utiliser le logiciel Cœur de Métier dès début 2020.

► *L'autodétermination*

Les professionnels sont impatients de travailler la question de l'autodétermination. Nous en avons tous une représentation selon ce que nous avons lu ou entendu. Il est important maintenant de travailler cette question dans le cadre de groupes organisés, et en lien avec les autres services.

► *La transformation de l'offre*

C'est un concept nouveau pour nous. Dommage que nous ne puissions pas bénéficier davantage d'échanges avec les autres services et d'informations sur le sujet. La nomenclature SERAFIN, les conséquences de ces changements pour nos établissements et nos pratiques sont autant de points que nous aimerions pouvoir aborder sereinement, notamment avec le nouveau cadre en charge de ce thème.

## Conclusion et perspectives

---

Nous nous sommes mis en marche pour intégrer les projets associatifs et les pratiques de l'APBA, à laquelle nous appartenons maintenant.

Une donnée particulière à notre Pôle est le départ à la retraite de la directrice qui se rapproche (1er avril 2022). Il faut préparer la fusion des deux pôles bas-rhinois d'Hébergement et Accompagnement. Le Pôle 67 est en pleine restructuration de ses résidences, le contexte sanitaire, tous les dossiers à mettre à jour avant cette échéance, autant de facteurs à gérer simultanément à la mise en route dans les travaux portés par le projet associatif au niveau de l'ensemble des services.

L'année 2020 a été une année très particulière à bien des égards. Nous sommes conscients qu'il faudra s'adapter dans la durée, à la vie avec ce virus qui nous préoccupe tous. Les projets mis en veilleuse ou ralenti en raison du contexte reprennent, avec les adaptations nécessaires (jauge lors des réunions, réunions de bilan des projets individuels, CVS, etc).

L'inscription de nos professionnels dans les différents groupes de travail est indispensable pour permettre d'avancer dans notre intégration. Ceci dit les projets importants de l'association étant en veille depuis plusieurs mois, nous attendons leur réactivation pour nous y inscrire.



# RAPPORT D'ACTIVITÉ

## SAVS HAGUENAU WISSEMBOURG

### ANNÉE 2020

L'année 2020 a été marquée par deux évènements majeurs pour l'ensemble du Pôle :

- La fusion entre l'AAPEI Haguenau Wissembourg et l'APBA au 1er janvier 2020
- La pandémie mondiale de la Covid 19.

## Le public accueilli

Le SAVS du pôle est implanté dans le bâtiment « Résidence La Rose » à Haguenau et couvre le secteur de Haguenau Wissembourg. Nous avons un agrément pour l'accompagnement de 25 situations.

Le SAVS comprend 1,5 ETP d'intervention éducative et sociale (2 salariées à temps partiel) et 0,15 ETP de secrétariat (secrétaire du FHTH pour 0,7 ETP). L'encadrement et les ASI impactent sur le budget du FHTH.

Ces dernières années, nous avons de plus en plus de changements dans les effectifs accompagnés. En 2020 ; le SAVS note :

- 4 entrées,
- 3 sorties.

Pyramide des âges pour 23 places installées au 31/12/2020 dont 16 femmes et 30 hommes :



Par définition, le SAVS accompagne des adultes logeant en milieu ordinaire (logement propre ou au domicile familial), en situation de handicap intellectuel.

L'autonomie dans la vie quotidienne des usagers s'est vue mise à mal par la situation sanitaire due à la pandémie de Covid 19. Certains usagers ont eu peur de sortir de chez eux, ont été mis en difficulté pour effectuer des actes familiaux comme chercher de l'argent au distributeur de billets, faire les courses, etc. Au début du confinement, la situation était compliquée pour nombre d'entre eux, dans la mesure où les services à domicile ont suspendu leurs interventions. Or nombre des usagers peuvent vivre en milieu ordinaire, en autonomie, avec appui de ces interventions.

L'équipe a spontanément adapté ses interventions au gré des modifications des dispositions nationales, locales, associatives, etc.

## L'organisation interne et l'activité globale de l'établissement

La liste d'attente du SAVS n'est pas particulièrement importante (contacts pris par les demandeurs). Toutefois nous assurons une pleine activité, le temps de mettre en œuvre les admissions. Le SAVS propose au moins un entretien évaluatif à tout candidat ayant fait une demande auprès du service.

La durée de prise en charge très longue pendant plusieurs années, tend à se réduire. On note de plus en plus d'accompagnement de courte durée, le temps de répondre à un besoin formulé et atteignable assez rapidement.

La durée moyenne de prise en charge pour les personnes présentes dans les effectifs au 31/12/2020 est de :





Le fait qu'il y ait plus de mouvements engendre la réalisation d'un nombre moindre de journées, en particulier en cette période de crise sanitaire rendant difficiles les rencontres en présentiel (- 363 journées).

La gestion du FHTH, deux sites confondus et du SAVS a toujours été commune : une seule directrice, une chef de service commune au SAVS et au FHTH de Haguenau, des Agents de Service Intérieur mutualisés. Tous ces postes impactent uniquement sur le budget du foyer.

Nos établissements ont intégré l'APBA au 1er janvier 2020. L'apparition de la pandémie dès le début d'année a ralenti la prise de connaissance des procédures, l'intégration dans les groupes de travail etc.

Les dispositions nationales (confinement, mesures barrières, ...) nous ont fait découvrir le télétravail pour les secrétaires et les cadres. Les visioconférences, les réflexions de groupe via Skype, etc. sont devenues des moyens de travail et de communication jusque-là peu exploités.

Le manque de relations de proximité, les trop rares échanges conviviaux, l'impossibilité de proposer des événements dans le cadre des œuvres sociales du CSE, l'impossibilité d'organiser certaines sessions de formations programmées et attendues, la difficulté de faire intervenir des prestataires externes, sont autant de difficultés ressenties par les professionnels.

Nous avons pu réaliser une session de formation en présentiel (Connaissance des troubles psychiques).

Les professionnels ont pu se former au port des EPI en e-learning, même si le changement n'a pas été facile.

Le SAVS a bénéficié d'une formation en présentiel, à la procédure VAD (visites à domicile).

Nous n'avons pu organiser aucune réunion générale destinée à l'ensemble des salariés, étant limités à 6 personnes en présence simultanée. Au lendemain de la fusion, nous aurions souhaité que des intervenants puissent exposer des informations nouvelles pour nous, simultanément à un groupe. Les salariés restent en attente d'actions concrètes pour s'approprier les pratiques APBA.

Les séances d'analyse des pratiques destinées aux professionnels se sont raréfiées de fait, alors qu'elles sont demandées.

Les professionnels ont fait preuve de leur investissement et d'une créativité impressionnante dans l'adaptation de l'accompagnement et du maintien du lien avec les usagers, en particulier pendant le confinement national.

Nous notons que l'équipe est stable depuis avril 2019.

## Les activités de l'établissement

---

### ► Les activités d'accompagnement

L'activité principale du SAVS est l'accompagnement et le soutien dans la vie quotidienne pour permettre aux usagers de vivre en autonomie en milieu ordinaire (intégration dans la cité, accès aux dispositifs de droit commun et aux activités locales). Le SAVS n'a pas vocation à organiser particulièrement des activités spécifiques.

Les professionnels accompagnent les usagers dans la recherche d'activités correspondant à leurs souhaits et à leurs compétences, tout comme pour les démarches administratives, la recherche d'emploi, et toutes les situations qu'ils sont amenés à gérer. Le rôle de l'équipe est avant tout un rôle d'écoute, de conseil, d'accompagnement concret dans diverses démarches (recherche d'emploi ou de logement, explication d'un courrier, aide à la réponse, etc) et parfois d'apprentissage (gestion du budget alimentation, élaboration de menus, accompagnement aux achats, ...).

L'accompagnement évolue pour chacun selon ses besoins et ses compétences. Le projet fait suite à une évaluation de la situation de l'usager et est régulièrement réévalué.

Les éducatrices organisent ponctuellement des activités collectives, de type bricolage, sorties, etc. Ces activités servent de support pour la création et le maintien de liens sociaux entre les usagers, des échanges sur leurs expériences de vie, l'approche d'une thématique.

Le SAVS organise des groupes de parole, lieu d'expression des usagers, trois fois par an. Ces temps d'échange et de convivialité sont de plus en plus investis au gré du temps.

### ► Les activités de soins et santé

L'équipe éducative assure uniquement un accompagnement du suivi de la question de santé pour les personnes dont la famille n'assure pas cette fonction (rappel des rendez-vous, accompagnement si demandé pour expliquer et comprendre les interventions du professionnel de santé, ...).

## Déclinaison des axes stratégiques de l'association

---

Les cadres du Pôle Hébergement et Accompagnement 67 et nous avons eu des difficultés pour travailler ensemble en raison des difficultés liées au contexte sanitaire qui dure. Nous avançons doucement vers l'intégration de notre Pôle dans celui du 67.

Les négociations syndicales des accords de transcription ont été ralenties du fait de la situation nationale et mondiale. Tout le monde est en attente de la concrétisation de la fusion à travers les conditions de travail.



Nous pensions attendre l'arrivée du nouveau Dossier Informatisé de l'Usager pour accéder à cet outil que nous ne connaissons pas encore. Vu le ralentissement de tous les grands « chantiers » en raison du contexte sanitaire contraint, nous avons décidé de nous former et utiliser le logiciel Cœur de Métier dès début 2020.

#### ► **L'autodétermination**

Les professionnels sont impatients de travailler la question de l'autodétermination. Nous en avons tous une représentation selon ce que nous avons lu ou entendu. Il est important maintenant de travailler cette question dans le cadre de groupes organisés, et en lien avec les autres services.

#### ► **La transformation de l'offre**

C'est un concept nouveau pour nous. Dommage que nous ne puissions pas bénéficier davantage d'échanges avec les autres services et d'informations sur le sujet. La nomenclature SERAFIN, les conséquences de ces changements pour nos établissements et nos pratiques sont autant de points que nous aimerions pouvoir aborder sereinement, notamment avec le nouveau cadre en charge de ce thème.

## Conclusion et perspectives

---

Nous nous sommes mis en marche pour intégrer les projets associatifs et les pratiques de l'APBA, à laquelle nous appartenons maintenant.

Une donnée particulière à notre Pôle est le départ à la retraite de la directrice qui se rapproche (1er avril 2022). Il faut préparer la fusion des deux pôles bas-rhinois d'Hébergement et Accompagnement. Le Pôle 67 est en pleine restructuration de ses résidences, le contexte sanitaire, tous les dossiers à mettre à jour avant cette échéance, autant de facteurs à gérer simultanément à la mise en route dans les travaux portés par le projet associatif au niveau de l'ensemble des services.

L'année 2020 a été une année très particulière à bien des égards. Nous sommes conscients qu'il faudra s'adapter dans la durée, à la vie avec ce virus qui nous préoccupe tous. Les projets mis en veilleuse ou ralentis en raison du contexte reprennent, avec les adaptations nécessaires (jauge lors des réunions, réunions de bilan des projets individuels, CVS, etc).

L'inscription de nos professionnels dans les différents groupes de travail est indispensable pour permettre d'avancer dans notre intégration. Ceci dit les projets importants de l'association étant en veille depuis plusieurs mois, nous attendons leur réactivation pour nous y inscrire.



# 5 RÉSOLUTIONS

### ► Première résolution

L'Assemblée Générale approuve le procès-verbal de l'Assemblée Générale ordinaire du 19 septembre 2020.

### ► Deuxième résolution

L'Assemblée Générale, après avoir entendu les rapports d'activité, approuve l'activité telle que décrite.

### ► Troisième résolution

L'Assemblée Générale, après avoir entendu le rapport de gestion du Conseil d'Administration, puis le rapport sur les comptes annuels du Commissaire aux comptes, approuve les comptes annuels 2020, bilan, compte de résultat et annexes, tels qu'ils sont présentés.

Elle approuve également les opérations traduites par ces comptes ou résumées dans ces rapports.

### ► Quatrième résolution

L'Assemblée Générale, après avoir entendu le rapport spécial du Commissaire aux comptes sur les conventions, approuve lesdites conventions.

### ► Cinquième résolution

L'Assemblée Générale approuve le budget de l'exercice 2021 à savoir :

- pour la gestion contrôlée 60 484 618 € de produits et 60 484 618 € de charges
- pour la gestion propre 33 946 914 € de produits et 36 358 097 € de charges

### ► Sixième résolution

L'Assemblée Générale donne aux administrateurs et au Commissaire aux comptes, quitus de l'exécution de leurs mandats pour l'exercice écoulé.

### ► Septième résolution

L'Assemblée Générale décide d'affecter les résultats 2020 relevant de la gestion contrôlée en application de l'article R314-51 du CASF de la façon suivante :

	Total à affecter	Affectation			Réserves
		Report à nouveau	Dépenses non opposables aux tiers financeurs	Report à nouveau constitué de dépenses refusées	
Ars Assurance Maladie	788 936	444 185	-36 847	-55 769	437 366
CEA Département du Haut-Rhin	83 341	267 669	-33 404		-150 923
CEA Département du Bas-Rhin	-60 231	-62 877	21 045		-18 399
Siège et Etapes (Gc)	-108 388	-82 093	-22 427		-3 868
Total	<b>703 658</b>	<b>566 884</b>	<b>-71 633</b>	<b>-55 769</b>	<b>264 176</b>



### ► Huitième résolution

L'Assemblée Générale décide d'affecter les résultats 2020 relevant de sa gestion propre, de la façon suivante :

	Total à affecter	Affectation		
		Réserve investissement	Charges transférées des établissements	Report à nouveau
Vie Associative	497 558		55 769	441 789
ESAT 68	-3 953 049			-3 953 049
ESAT 67	571 537			571 537
ESAT Dannemarie	606 307			606 307
EA	260 406			260 406
Etapas Formation	-46 304			-46 304
Fath Dannemarie (Gp)	169 420	126 616		42 804
<b>Total</b>	<b>-1 894 125</b>	<b>126 616</b>	<b>55 769</b>	<b>-2 076 510</b>

### ► Neuvième résolution

#### L'Assemblée Générale :

- fixe la cotisation pour 2022 à un montant de **75 €**

Cotisations	2022
UNAPEI	42,0 €
UNAPEI Grand Est	6,0 €
URAPEI Alsace	6,0 €
UDAF	1,0 €
ATA	0,5 €
Association APBA	19,5 €
<b>TOTAL</b>	<b>75,0 €</b>

- fixe à 20 € la cotisation pour les adhérents qui justifient d'une cotisation à l'UNAPEI par ailleurs. Les personnes en situation de handicap, majeures et bénéficiaires d'un service ou accueillies dans un établissement géré par l'association, peuvent adhérer. Le montant de leur cotisation est fixé pour 2022 à 20 €.

### ► Dixième résolution

L'Assemblée Générale approuve le rapport moral et d'orientation.

### ► Onzième résolution

Le Conseil d'Administration propose à l'Assemblée Générale

- de renouveler le mandat des administrateurs suivants :  
Monsieur Michel KOEBEL  
Monsieur Patrick LEONET  
Monsieur Joël STIHLE

### ► Douzième résolution

Le Conseil d'Administration propose à l'Assemblée Générale

- d'élire en qualité d'administrateur :  
Monsieur Paul BAJARD  
Monsieur Jean-Paul COLESSE  
Monsieur Jean-Marie MARSEILLE

### ► Treizième résolution

Le Conseil d'Administration propose à l'Assemblée Générale de nommer Monsieur Prinio FRARE Président d'honneur.

**Le Conseil d'Administration**



# RAPPORT MORAL ET D'ORIENTATION POUR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE 2021



Président d'Adapei Papillons Blancs d'Alsace  
**Serge MOSER**



## Devoir de mémoire :



Avant de vous exposer nos différents rapports, nous avons un devoir de mémoire en ayant une pensée émue pour ceux qui nous ont quittés durant l'année 2020, que ce soit des personnes accueillies, des parents, des amis ou des professionnels.

Nos pensées vont plus particulièrement aux familles des personnes décédées de la Covid-19 lors de la pandémie.

Je vous propose de vous lever et leur rendre hommage en marquant une minute de silence.

## Rapport moral 2020

**2020** : La crise sanitaire du coronavirus et les confinements, un choc majeur pour la société et pour notre association.

L'année 2020 a été l'année de tous les superlatifs pour nous tous, les Personnes, les familles et les professionnels. L'état d'urgence sanitaire est entré en vigueur le 24 mars 2020 ; nos vies se sont arrêtées. Nous avons vécu pour la première fois un confinement, une situation sanitaire critique. L'accompagnement s'est vu brutalement modifié voire stoppé.

L'APBA a réagi très rapidement, forte de ses valeurs :

- Le droit pour chaque Personne d'être acteur de sa vie
- Le respect des droits fondamentaux, universels de la Personne
- Le respect de la Personne dans sa singularité
- La solidarité vis-à-vis des Personnes et leurs familles

L'APBA a réagi très rapidement :

Tout d'abord en ce qui concerne l'accompagnement :

L'APBA a mis en place une cellule d'écoute, une cellule psychologique, une cellule de coordination médicale.

L'APBA a réorganisé les modalités de travail. Les professionnels ont dû faire preuve d'adaptabilité et de créativité. Un seul mot d'ordre a vu le jour : protéger les Personnes et leurs familles ainsi que les professionnels et maintenir un accompagnement même sur un mode dégradé. Tout n'a pas été parfait, mais nous pouvons être fiers de ce que nous avons accompli collectivement.

Enfin, en ce qui concerne la défense des droits fondamentaux des Personnes :

Les droits des Personnes ont été bafoués lors de la période la plus sombre de la pandémie, avec un réel risque de tri pour les soins médicaux vitaux. Nous nous sommes activement mobilisés avec l'UNAPEI et les différentes fédérations nationales afin d'éviter des pratiques d'un autre temps.

Le combat pour une prise en charge médicale égalitaire des Personnes reste notre mode d'ordre. Pas plus mais pas moins que tout autre citoyen.

### ► Le Conseil d'Administration :

Le début de l'année s'est accompagné de changements de personnes à la tête de l'APBA avec ma nomination au poste de Président, et l'arrivée de M. Arnaud Marchand au poste de Directeur Général en février 2020 après le départ à la retraite de M. Gildas Le Scouëzec, que je tiens à remercier pour son implication sans faille tant au niveau de l'ADAPEI 67 que de l'APBA. La crise sanitaire nous a obligés de revoir notre organisation qui est plus transversale ; le meilleur exemple en étant la gestion de la Covid 19. Nous n'avons qu'un seul objectif, l'égalité de chance de la Personne quel que soit le lieu d'accompagnement.

Tout au long de cette période le CA s'est adapté. Il a amélioré sa communication vers les familles, s'est doté d'outils numériques et a modifié ses statuts pour pouvoir être réactif.

Le CA a proposé de clarifier le champ de compétences de l'APBA dans le handicap et l'écosystème rapproché de la Personne en définissant une parentalité sociale, lors de cette réécriture de nos statuts.

L'AG extraordinaire du 3 octobre 2020 a officialisé l'intention du CA.

Les nouveaux statuts définissent comme :

- Les personnes en situation de handicap, les personnes qui ont un retard global des acquisitions et une limitation des capacités adaptatives et qui ont des difficultés durables à se représenter elles-mêmes, qu'il s'agisse notamment de la déficience intellectuelle ou cognitive, de polyhandicap, d'autisme, d'infirmité motrice-cérébrale et de handicap psychique. Cette définition représente vraiment les personnes que nous accueillons.
- Les parents, les parents de personne en situation de handicap, leurs ascendants, leurs descendants, leurs collatéraux et leurs alliés jusqu'au 3ème degré et toute personne qui entretient des liens étroits et stables avec la personne. Cette parentalité sociale permet d'entrevoir un après, une fois que nous, parents biologiques, ne seront plus là.

Le CA s'est donné les moyens pour financer nos futurs projets en créant le fonds de dotation Avenir Handicap Alsace.

Comme vous l'avez vu dans le rapport financier, l'APBA a vraiment souffert du point de vue économique dans sa gestion propre. Mais cela n'a eu aucune conséquence sur les travailleurs d'ESAT et salariés de l'EA ; la généralisation de la mutuelle d'entreprise pour les Travailleurs d'ESAT en est le meilleur exemple. Il s'agit là bien d'une spécificité de notre gouvernance parentale, de notre militantisme.



### ► Le Plan d'investissement immobilier :

L'APBA va finaliser son plan d'investissement immobilier qui correspond à d'autant de nouveaux services, à une amélioration du service rendu à la Personne.

Le nouvel ESAT de Haguenau a ouvert ses portes en février 2020.

Les différents services de notre site de Mutzig seront progressivement opérationnels entre juin et octobre 2021. Nous verrons apparaître un nouvel habitat inclusif, une cuisine pédagogique, une augmentation de la file active de notre SESSAD TSA du Bas-Rhin.

Notre nouvelle résidence les Hespérides à Lingolsheim ouvrira ses portes fin mai 2021.

### ► Le changement de paradigme :

Nous devons maintenant penser au futur. Nous sommes à la veille d'un changement de paradigme, d'une révolution culturelle qui se traduit par :

- une volonté inclusive tant de la société que de la Personne elle-même,
- la nouvelle logique de parcours,
- un nouveau mode de financement structuré autour de l'offre de services et des résultats,
- un accompagnement qui se réfère aux données les plus récentes des neurosciences et qui s'inscrit dans une démarche qualité.

Pour ma part je suis persuadé qu'il s'agit là d'une opportunité de construire un nouveau modèle d'accompagnement. Mais cette nouvelle logique ne doit pas être dogmatique. Elle doit s'inscrire dans les choix éclairés de la Personne. Elle ne doit pas être imposée d'autant plus si l'alternative s'accompagne d'une prise de risque démesurée. Notre association ne permettra pas que l'on mette en danger nos enfants, nos frères et sœurs, nos amis, la Personne en général.

Notre démarche quant à l'autodétermination que nous avons initiée en 2019 prend là tout son sens. La situation sanitaire n'a en rien freiné notre démarche. Nous avons signé une convention avec la Haute Ecole du Travail Social de Genève (HETS), représentée par le Pr Manon Masse. Nous avons dû nous adapter aux contraintes sanitaires ; la phase de sensibilisation tant vers les professionnels et les parents se fera sur un mode d'E learning. Des référents autodétermination ont été nommés dans l'ensemble de nos établissements et services et seront formés par l'équipe de Manon Masse et notre organisme de formation ETAPES ; tous nos établissements bénéficieront également d'un coaching de 2 jours pour bien mesurer l'impact de l'autodétermination sur les modalités d'accompagnement.

Enfin, le futur ne peut se construire sans un nouveau projet associatif global (PAG) qui sera en parfaite continuité avec l'actuel projet. Il sera finalisé d'ici la fin de l'année 2021.

Nous sommes à la veille d'un changement culturel radical qui mettra encore plus la Personne au centre. L'APBA devra s'adapter à ce nouveau paradigme en particulier en ce qui concerne son organisation, mais aussi en renforçant sa militance afin de s'assurer que toute Personne bénéficie des mêmes droits fondamentaux que tout autre citoyen et que la solidarité nationale soit à la hauteur des enjeux.

Un tel projet ne peut se construire sans l'avis de toutes les parties prenantes de la triple expertise, que ce soit la personne, sa famille ou les professionnels.

Nous avons pour cela mis en place un certain nombre de questionnaires.

Les retours de ces questionnaires ont été impressionnants tant dans leur quantité que dans leur qualité. 43 % des familles, 52 % des personnes verbales et 35 % des professionnels ont répondu à cette enquête. Nous avons obtenu une image assez fine des attentes, des besoins, des craintes.

Je tiens à vous remercier vous tous, Personnes, familles, professionnels. Cela montre bien l'importance de ce PAG qui pourra se construire à partir des vraies attentes et besoins.

Nous pouvons collectivement être fiers de ce que l'APBA a réalisé en 2020, que ce soit les professionnels, les bénévoles et plus particulièrement le CA, les familles et surtout les Personnes elles-mêmes. Malgré cette crise, nous avons tenu le coup. Que ce soit les professionnels en s'entraidant et en adaptant l'accompagnement, que ce soit le CA qui a su lui aussi s'adapter et garder le cap, que ce soit les familles qui étaient loin de leurs enfants ou à l'inverse qui devaient les prendre en charge quasi complètement et enfin les Personnes qui ont fait preuve d'une impressionnante résilience et su gérer avec brio cette situation malgré les interdits et les contraintes.

Je ne sais comment exprimer ma fierté de vous représenter, comment vous remercier pour votre dévouement. La solidarité et l'Humanisme prennent là tous leur sens.

Parmi les professionnels, je tiens à remercier particulièrement Arnaud Marchand, notre Directeur général qui a dû affronter cette crise après trois semaines de prise de fonction, loin de sa famille. Il a la fois géré la crise sanitaire, réorganisé nos services dans un souci d'efficacité et mis en place un plan d'action dans le secteur travail qui a tant souffert de cette crise.



Je tiens aussi à remercier :

- Tous les administrateurs et en particulier le Président-adjoint M. Claude Mathis, les quatre vice-présidents de territoire, M. Jean-Pierre Serbont pour le Nord, M. Richard THOMAS pour le Centre, M. Francis SCHALLER pour le Sud et M. Frédéric AIAT pour le Sundgau.
- Je tenais à remercier plus particulièrement M. Michel Winter, dont l'engagement pour la Personne a été dans sa fonction de vice-président du territoire Nord sans faille, ainsi que Mme Suzanne Cassel, animatrice de la Commission Recherche Développement, qui s'est pleinement investie pour les personnes et leurs familles. Je leur souhaite à tous deux une bonne retraite associative.
- Les responsables des commissions permanentes, M. Patrick LEONET, qui est également notre trésorier et pilote de la commission financière, M. Donato SANCHEZ pilote de la commission patrimoine, et notre secrétaire du Conseil d'Administration M. Joël STIHLE.
- Tous les professionnels, avec à leur tête le Directeur Général M. Arnaud Marchand,
- Les bénévoles qui s'engagent avec beaucoup d'abnégation ; L'élan solidaire lors de cette période a été sans commune mesure ;
- Les parents, les familles qui sans relâche se battent pour leurs enfants, leurs frères et sœurs,
- Les amis et sympathisants à notre cause,
- Les donateurs d'ordre, qui nous font confiance,
- Les services de l'Agence Régionale de Santé (ARS) et des Conseils Départementaux du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, désormais devenus « Communauté Européenne d'Alsace » (CEA), nos financeurs qui nous ont accompagnés tout au long de cette crise,
- Les associations de notre mouvement, Unapei, Unapei Grand EST, UDAPEI 67 et 68 et NEXEM,
- Nos trois associations sœurs, CASCAD, ASCETH et ACSM Montjoie et notamment leurs présidents respectifs, François WUNDERLICH, Marie-Paule HEITZ et Dominique TRANZER ; ces structures ont été frappées de plein fouet par les contraintes de cette crise,
- Les autres associations du médico-social de la Communauté Européenne d'Alsace et du Grand Est (CEA).
- Les personnalités, élus nationaux, régionaux, départementaux et locaux, qui soutiennent nos actions et nos projets.

#### ► En conclusion :

Cette année a été particulièrement riche. Nous avons vécu, nous vivons une crise sanitaire que nous n'aurions pas osé imaginer. Mais nous avons su nous adapter ; la résilience est une deuxième nature pour nous. Ensemble nous pourrions construire le futur, à partir de cette société du « care », de la bienveillance qui s'est cristallisée lors de cette crise.

Je vous remercie de votre écoute.

## Rapport d'orientation 2021

---

Nous allons vivre une révolution galiléenne de l'accompagnement de la Personne.

Et nous nous mettons tous à rêver à un monde parfait où la Personne autrement compétente bénéficierait des aides, des apprentissages nécessaires à ses désirs, à ses envies ; un monde où toute personne serait acceptée par la société comme elle est.

Nous allons passer d'un système où la Personne est soit dans le milieu spécialisé avec des contraintes institutionnelles soit ne bénéficie pas d'accompagnement digne de ce nom, à celui d'une logique de parcours choisi par la Personne.

Cette révolution culturelle va nous faire passer d'un accompagnement spécialisé dans des établissements et services, à un accompagnement inclusif avec des dispositifs d'accompagnement multiformes tant du droit commun que du milieu spécialisé. Le cataclysme de la crise sanitaire nous a obligés à profondément modifier l'accompagnement de la Personne, voire dans certains cas le stopper.

Cette crise a été un vrai laboratoire pour nos futures organisations, pour le rôle à venir de la triple expertise.

La Personne a montré sa capacité à s'adapter à ces nouveaux types d'accompagnements, à gérer un nouveau paradigme, à trouver seule des solutions.

La famille a montré son expertise, sa vraie plus-value dans l'accompagnement de ses proches.

Les professionnels ont modifié les modes d'accompagnements ; ils sont sortis de leurs établissements ; ils ont utilisé des outils techniques et numériques ; ils ont guidé les familles dans l'accompagnement de la Personne.

L'Etat a su lui aussi réagir, en intensifiant la solidarité nationale.

Des points négatifs ont émergé. L'isolement s'est accru, avec pour conséquence un mal-être et un sentiment de solitude.

Les familles, sollicitées à l'extrême, sont à bout de souffle et demandent un droit au répit. L'inégalité de l'accompagnement à domicile par les familles a été mise en exergue, selon le niveau socio-culturel.

Le modèle à la place, décrié et même comparé à une forme d'apartheid, a prouvé sa stabilité dans l'accompagnement et surtout son effet protecteur, y compris lors des moments les plus sombres.

Nous entrevoyons là les opportunités, les faiblesses de ce nouveau modèle ainsi que des points de vigilance.

L'Etat désire ce changement de paradigme à moyen constant, avec le pari que l'efficacité de l'accompagnement permette de le financer pour tout le monde.

Une inclusion dogmatique ne peut qu'avoir un effet néfaste dans le polyhandicap ou dans des situations de troubles de comportement majeurs.

Le risque d'y perdre notre spécificité, nos valeurs, est réel ; nous pourrions être relégués à un rôle de prestataire de service lambda, avec une forme d'ubérisation de notre secteur.

Ceci ne fera que renforcer encore plus le militantisme au sein de notre association afin de défendre autant la Personne que sa famille.



Car où se situe notre légitimité d'association du mouvement parental ? Qu'est ce qui nous différencie du reste de l'économie sociale et solidaire ?

Ce n'est pas l'accompagnement des Personnes qui est comparable au reste du médico-social.

C'est notre double positionnement à la fois d'opérateur gestionnaire avec son maillage territorial, sa palette de solutions, sa capacité à innover, et de militant qui propose des solutions, défend les droits fondamentaux de la Personne.

Notre rêve de monde parfait va se heurter au dur principe de réalité.

Les problématiques budgétaires mettent un frein à cet idéal. La société n'est pas si bienveillante que ça ; par exemple, au Québec qui semble tellement en avance sur nous, la personne présentant un handicap et habitant un milieu ordinaire est 15 fois plus souvent victime de vol ou de dégradation.

Il nous faut construire un futur à la fois désirable mais aussi réalisable. C'est le mandat moral que nous donnent toutes les Personnes et leurs familles.

Il va falloir à la fois intégrer d'un côté les attentes dichotomiques des Personnes, de leurs familles mais aussi des professionnels et de l'autre côté les injonctions paradoxales de nos tutelles.

### ► Les Personnes et leurs familles :

Je ne connais pas une personne en situation de handicap ou une famille qui ne rêvent pas d'un vrai accompagnement sur mesure, d'un projet personnalisé et choisi ; une Personne qui ne voudrait pas vivre dans la société comme tout un chacun. Les réponses aux questionnaires associatifs ainsi que le retour des administrateurs mettent bien en évidence cette demande.

Mais il est difficile de se projeter pour la Personne ou sa famille alors même que cela fait plus de 50 ans que le modèle proposé est celui de la place dans un établissement.

Il est d'autre part difficile de faire disparaître d'un coup de baguette magique cette logique, en particulier pour une personne vieillissante qui n'a connu que cela ; ce serait criminel de ne plus lui permettre de terminer sa vie dans un système qu'elle a connu depuis sa plus petite enfance, tout cela pour le dogme de la désinstitutionalisation. Le rêve se transformerait en cauchemar.

Les Personnes et leurs familles, comme en témoignent les réponses aux questionnaires, perçoivent bien les enjeux du futur. Elles craignent vraiment de perdre la protection inhérente au modèle actuel. Elles se rendent compte d'un risque de sollicitation accrue des aidants familiaux ; le transport en étant l'exemple le plus criant.

### ► Les professionnels :

Les professionnels se rendent compte des limites de l'actuel modèle et désirent évoluer vers autre chose où la Personne est au centre.

Mais ils se rendent compte que cela ne sera pas possible sans une évolution de leurs métiers, de leurs champs de compétence.

Et ceci peut être source de crainte, de repli sur un modèle connu.

### ► Les tutelles :

Nous vivons quotidiennement des injonctions paradoxales de l'Etat.

D'un côté, il y a une vraie stratégie pour contenir les budgets du médico-social.

De l'autre côté, la construction d'un modèle centré sur des parcours de vie personnalisés et sur une inclusion dans la société, qui sera forcément inflationniste.

De plus, il nous est demandé d'évoluer sans que pour autant le cadre réglementaire ne change, rendant la formulation d'une logique de parcours impossible, en dehors de quelques dispositifs souvent expérimentaux et qui se limitent souvent au secteur Enfance.

Les injonctions sont à leur paradoxe dans les enjeux médico-sociaux préconisés par la CNSA, en particulier dans 3 indicateurs clés inclus dans le dernier Projet Régional de Santé de l'ARS Grand Est (2018-2028), à savoir :

- 80% de scolarisation des enfants handicapés
- 50% de services dans l'offre médico-sociale
- 30% d'amendement Creton en moins

Nous voyons bien là le dogme de la désinstitutionalisation dont le seul but est de pouvoir afficher des pourcentages sans véritable évaluation des conséquences. Et d'ailleurs qu'appelle-t-on scolarisation ? Est-ce un vrai accompagnement avec un vrai projet personnalisé ou alors un accompagnement seulement ½ journée par semaine parce que l'ASEH collective a plus de temps ?

Devons-nous accepter de telles injonctions, comme le fera le milieu à but lucratif ou les associations non militantes qui ne font que répondre à une commande, comme tout bon prestataire ?

Notre association devra clairement se positionner, à travers son futur Projet Associatif Global (PAG). Veut-elle être un simple effecteur de la commande publique ? Ou voulons-nous devenir une vraie force de proposition ?

Nous parlons bien de militance, de défense des droits de la Personne tant au niveau de notre association que du mouvement parental et l'Unapei au national.

Nous sommes devant 4 enjeux majeurs :

Le 1<sup>er</sup> est issu de l'essence même de notre mouvement ; il s'agit de notre responsabilité sociétale au sein des territoires que nous couvrons. Nous ne pouvons accepter que des Personnes, des enfants restent au bord de la route.

Le 2<sup>ème</sup>, qui me semble le plus important, est l'organisation à mettre en place pour répondre à la logique de parcours, à un accompagnement à haute valeur ajoutée basé sur des données validées et à une inclusion choisie, en s'appuyant sur la triple expertise et l'autodétermination de la Personne.

Le 3<sup>ème</sup> est l'accompagnement à ce changement qui est primordial à l'existence même de l'APBA et du médico-social en général. Il s'agit de définir les différentes phases et le timing pour passer du système actuel à une logique de parcours.

Le 4<sup>ème</sup> challenge -et pas le moindre- est la militance qui est notre seule arme pour faire changer les choses. La crise



sanitaire l'a bien montré dans le risque de refus de soin potentiel pour nos usagers. Il faut que le mouvement parental reste fort. Il s'agit d'un challenge pour les bénévoles dont je fais partie mais aussi pour les professionnels. Le PAG et la stratégie opérationnelle qui en découle, et plus particulièrement le projet d'entreprise, devront répondre à ce challenge.

Notre PAG définira son action certes sur une période de 5-10 ans. Mais les choix d'aujourd'hui auront des conséquences sur un long terme.

Dès à présent les grandes lignes de notre futur PAG se dessinent à travers 4 orientations :

- **Placer les choix de vie et le pouvoir d'agir de la Personne au cœur de son accompagnement**
- **Tout mettre en œuvre pour ouvrir à la Personne un accès universel aux droits et à la liberté de choix**
- **Innover dans l'accompagnement de la Personne en faisant évoluer les métiers et en construisant des synergies avec les acteurs du droit commun**
- **Affirmer notre modèle associatif parental d'entrepreneurs militants**

Il ne sera définitivement validé qu'en décembre 2021. Dans un souci de démocratie participative, le projet sera présenté aux Personnes, aux familles et aux professionnels, lors de forums en septembre, afin de pouvoir l'enrichir.

2022 sera l'année de l'élaboration de la stratégie opérationnelle notamment du projet d'entreprise. Ces choix définiront la place de l'APBA dans cette nouvelle organisation globale du futur dont les contours restent encore incertains.

Les projets en cours continueront naturellement à être développés :

- Finalisation de l'ERP
- Conceptualisation de l'accompagnement au sein de l'habitat inclusif et développement d'habitats inclusifs sur notre territoire alsacien
- Stratégie du travail aidé (ESAT, EA)
- La recherche de fonds par notre fonds de dotation pour nos premiers projets structurants

#### ► **Conclusion :**

Nous devons répondre à l'ensemble des responsabilités qui nous incombent, à la place où nous sommes individuellement :

1. Le mandat moral que nous a donné l'ensemble des Personnes que nous accompagnons et leur famille de construire un modèle mettant encore plus la Personne au centre
2. Notre responsabilité sociétale. Nous ne pouvons pas nous limiter aux seules personnes que nous accompagnons
3. Notre responsabilité quant aux générations futures : nous devons construire un futur qui va au-delà de notre problématique actuelle
4. Notre responsabilité d'employeur envers nos salariés
5. Notre responsabilité quant à la militance au sein du mouvement parental
6. Notre responsabilité d'une proposition pragmatique et réalisable en adéquation avec nos tutelles

Le collectif que nous sommes doit certes être réaliste mais doit surtout être ambitieux pour construire ce futur désirable et réalisable tant pour les Personnes autrement compétentes et leurs familles, que pour les professionnels.

**Serge MOSER**  
**Président**





# LEXIQUE DES SIGLES

## 1 - ENFANTS ET ADOLESCENTS

<b>CAMSP</b>	Centre d'Action Médico-Sociale Précoce
<b>CAPEAP</b>	Centre d'Accueil pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés et Plurihandicapés
<b>DAR</b>	Dispositif d'Auto Régulation
<b>EMAS</b>	Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation
<b>IMP</b>	Institut-Médico-Pédagogique
<b>IMPJE</b>	Institut-Médico-Pédagogique pour Jeunes Enfants
<b>IMPro</b>	Institut-Médico-Professionnel
<b>IME</b>	Institut-Médico-Educatif
<b>PCPE</b>	Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées
<b>SESSAD</b>	Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile
<b>UEA</b>	Unités d'Enseignement Autisme
<b>UEEA</b>	Unités d'Enseignement Élémentaire Autisme
<b>UEMA</b>	Unités d'Enseignement Maternelle Autisme
<b>ULIS</b>	Unités Localisées d'Inclusion Scolaire

## 2 - ADULTES

<b>AEA</b>	Alsace Entreprise Adaptée
<b>EHPAD</b>	Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
<b>ESAT</b>	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
<b>FAM</b>	Foyer d'Accueil Médicalisé
<b>FAS</b>	Foyer d'Accueil Spécialisé pour adultes handicapés non travailleurs
<b>FASPHV</b>	Foyer d'Accueil Spécialisé pour Personnes Handicapées Vieillissantes
<b>FAHT</b>	Foyer pour Adultes Handicapés Travailleurs
<b>FHTH</b>	Foyer d'Hébergement pour Travailleurs Handicapés
<b>MAS</b>	Maison d'Accueil Spécialisé
<b>SAJ</b>	Service d'Accueil de Jour
<b>SAMSAH</b>	Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes en situation de Handicap
<b>SAS</b>	Service d'Accompagnement aux Soins
<b>SAVS</b>	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

## LEXIQUE DES SIGLES

<b>AAH</b>	Allocation aux Adultes Handicapés
<b>AAPEI</b>	Association des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés
<b>AAT</b>	Action Associative Transversale
<b>ABA</b>	Analysis Behavior Applied (analyse du comportement appliqué)
<b>ACSM</b>	Association Culturelle et Sportive Montjoye
<b>AES</b>	Allocation d'Education Spéciale
<b>AESH</b>	Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap
<b>AFPA</b>	Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
<b>AG</b>	Assemblée Générale
<b>AGEFIPH</b>	Association de Gestion de Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
<b>ALSH</b>	Accueil de Loisirs Sans Hébergement
<b>AMP</b>	Aide Médico-Psychologique



<b>ANAP</b>	Agence Nationale d'Appui à la Performance
<b>ANCV</b>	Agence Nationale pour les Chèques Vacances
<b>APAEI</b>	Association des Parents et Amis d'Enfants Inadaptés
<b>APAMAD</b>	Association Pour l'Accompagnement et le Maintien A Domicile
<b>APBA</b>	Adapei Papillons Blancs d'Alsace
<b>ARS</b>	Agence Régionale de Santé
<b>AS</b>	Aide soignant(e)
<b>ASAD</b>	Association de Soins et d'Aide à Domicile
<b>ASCETH</b>	Association Sportive et Culturelle des Etablissements pour Travailleurs Handicapés
<b>ASSR</b>	Attestation Scolaire de Sécurité Routière
<b>BAFA</b>	Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur
<b>BSR</b>	Brevet de Sécurité Routière
<b>CACES</b>	Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité
<b>CAFERUIS</b>	Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Social
<b>CASCAD</b>	Club d'Animation Sportive et Culturelle d'Accueil de Duttlenheim
<b>CCG</b>	Comission de Coordination de Gestion
<b>CDD</b>	Contrat à Durée Déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée
<b>CDM</b>	Cœur de Métier
<b>CDRS</b>	Centre Départemental de Repos et de Soins
<b>CE</b>	Comité d'Entreprise
<b>CEA</b>	Communauté Européenne d'Alsace
<b>CEE</b>	Certificat d'Economie d'Energie
<b>CHE</b>	Centre Hospitalier d'Erstein
<b>CHSCT</b>	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
<b>CLIS</b>	CLasse pour l'Inclusion Scolaire
<b>CMP</b>	Centre Médico-Psychologiques
<b>CNH</b>	Convention Nationale du Handicap
<b>CNSA</b>	Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
<b>COGHAMO</b>	COmmunication Gestuelle pour les personnes avec un HAndicap MOteur
<b>COMDIR</b>	Comité de Direction
<b>COPIL</b>	Comité de pilotage
<b>CPF</b>	Compte Personnel de Formation
<b>CPOM</b>	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
<b>CRA</b>	Centre de Ressources Autisme
<b>CREF</b>	Centre de Rencontre, d'Echanges et de Formation
<b>CSE</b>	Comité Social et Economique
<b>CVA</b>	Commission Vie Associative
<b>CVS</b>	Conseil de la Vie Sociale
<b>DACQ</b>	Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité
<b>DARI</b>	Document d'Analyse des Risques Infectieux
<b>DASRI</b>	Déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux
<b>DEUST</b>	Diplôme d'Etudes Universitaires Scientifiques et Techniques
<b>DIU</b>	Dossier Informatique de l'Usager
<b>DP</b>	Délégués du Personnel
<b>DUERP</b>	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
<b>EANM</b>	Etablissement d'Accueil Non Médicalisé
<b>EBE</b>	Excédent Brut d'Exploitation
<b>EJE</b>	Educateur(trice) de Jeunes Enfants
<b>EN</b>	Education Nationale
<b>EPI</b>	Equipement de Protection Individuelle
<b>ES</b>	Educateur(trice) Spécialisé(e)
<b>ESEIS</b>	Ecole Supérieure Européenne de l'Intervention Sociale
<b>ESMS</b>	Etablissement et Service Médico-Social
<b>ETP</b>	Equivalents Temps Plein
<b>FALC</b>	Facile A Lire et à Comprendre
<b>GAP</b>	Groupe d'Analyse des Pratiques
<b>GCSMS</b>	Groupement de Coopération Social et Médico-Social
<b>GHRMSA</b>	Groupe Hospitalier de la Région de Mulhouse et Sud Alsace
<b>GT</b>	Groupe de Travail
<b>HACCP</b>	Hazard Analysis Critical Control Point
<b>HETS</b>	Haute Ecole du Travail Social de Genève



<b>IDE</b>	Infirmière Diplômée d'Etat
<b>IRAP</b>	Instance Réflexive à l'Amélioration des Pratiques
<b>IRP</b>	Instances Représentatives du Personnel
<b>LSF</b>	Langue des Signes Française
<b>MCA</b>	Mutuelle Complémentaire Alsace
<b>MCPF</b>	Maison de Confiance et de Protection des Familles (anciennement BPDJ)
<b>MDPH</b>	Maison Départementale des Personnes Handicapées
<b>ME</b>	Moniteur(trice) Educateur(trice)
<b>MHaVie</b>	Mesure des Habitudes de Vie
<b>MISPE</b>	Mise en situation professionnelle en établissement et service d'aide par le travail
<b>MJC</b>	Maison des Jeunes et de la Culture
<b>MOT</b>	Milieu Ordinaire de Travail
<b>MTA</b>	Moniteur Technique d'Atelier
<b>OMS</b>	Organisation Mondiale de la Santé
<b>OPCA</b>	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
<b>OREE</b>	Organisme de Recherche sur l'Enfant et son Environnement
<b>PAG</b>	Projet Associatif Global
<b>PAP</b>	Plan d'Accompagnement Personnalisé
<b>PAQ</b>	Plan d'Amélioration de la Qualité
<b>PAUF</b>	Programme Annuel d'Utilisation des Fonds de la formation
<b>PCH</b>	Prestation de Compensation du Handicap
<b>PEC</b>	Parcours Emploi Compétences
<b>PECS</b>	Picture Exchange Communication System (Système de communication par échange d'images)
<b>PIA</b>	Programme d'Investissements d'Avenir
<b>PP</b>	Projet Personnalisé
<b>PPI</b>	Projet Personnalisé Individualisé
<b>PSH</b>	Personne en Situation de Handicap
<b>RAE</b>	Reconnaissance des Acquis de l'Expérience
<b>RBPP</b>	Recommandation des Bonnes Pratiques Professionnelles
<b>RGPD</b>	Règlement Général sur la Protection des Données
<b>RTT</b>	Réduction du Temps de Travail
<b>SAD</b>	Suivi à Domicile
<b>SERAFIN PH</b>	Services et Etablissements Réforme pour Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées
<b>SST</b>	Sauveteur Secouriste du Travail
<b>SSIAD</b>	Services de Soins Infirmiers à Domicile
<b>STAPS</b>	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
<b>TDAH</b>	Trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité
<b>TEACCH</b>	Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped CHILDren
<b>TED</b>	Troubles Envahissants du Développement
<b>TH</b>	Travailleur Handicapé
<b>TMS</b>	Troubles Musculosquelettiques
<b>TSA</b>	Trouble du Spectre de l'Autisme
<b>UDAF</b>	Union Départementale des Associations Familiales du Haut-Rhin
<b>UDAPEI</b>	Union Départementale des Associations de Parents et Amis des Personnes Handicapées Mentales
<b>UNAPEI</b>	Union Nationale des Associations de Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales
<b>URAPEI</b>	Union Régionale des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés
<b>VAD</b>	Visite à Domicile
<b>VAE</b>	Validation des Acquis par l'Expérience
<b>VARS</b>	Vie Affective Relationnelle et Sexuelle

### ENFANCE ET ÉDUCATION

#### IMP Bollwiller

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

#### IMPRO Bollwiller

3 Avenue du Château  
68540 BOLLWILLER  
Tél. 03 69 58 70 20

#### IMPJE Mulhouse

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

#### IMPRO Mulhouse Les Glycines

2 rue de la Charité  
68200 MULHOUSE  
Tél. 03 69 58 70 14

#### SESSAD 68 - Plateforme TSA Saint-Louis / Altkirch

15 Avenue de Bruxelles  
68350 BRUNSTATT- DIDENHEIM  
Tél. 03 89 36 24 10

#### Micro-crèche «La Colline aux Papillons»

15 Avenue de Bruxelles  
68350 BRUNSTATT- DIDENHEIM  
Tél. 03 89 27 93 30

#### SESSAD Autisme Mulhouse - Thann

14 Avenue de Bruxelles  
68350 BRUNSTATT- DIDENHEIM  
Tél. 03 89 32 74 74

#### UEMA Mulhouse

École des Hauts Poiriers  
17 rue du Léopard  
68100 MULHOUSE  
Tél. 03 89 32 74 74

#### PCPE - Pôle de Compé- tences et de Prestations Externalisées

#### EMAS - Equipe Mobile d'Appui à la scolarisation

2 rue de la Charité  
68200 MULHOUSE  
Tél. 03 69 58 70 34

#### IME Marie-Jeanne Sirlin (IMP-IMPRO)

30a rue de Delle  
68210 DANNEMARIE  
Tél. 03 89 08 07 70

#### SESSAD Rosheim - Plateforme Autisme 67

86d place de la République  
67560 ROSHEIM  
Tél. 03 88 97 78 77

#### UEMA Scherwiller

8 rue de l'Alumnat  
67750 SCHERWILLER  
Tél.: 03 88 97 78 77

#### Dispositif d'Autorégulation (DAR)

Collège de Schiltigheim  
Tél. 03 88 97 78 77

### ACCUEIL SPÉCIALISÉ

#### CAPEAP

20 Rue des Acacias  
68540 BOLLWILLER  
Tél. 03 89 83 68 80

#### MAS de Jour

Rue des Acacias  
68540 BOLLWILLER  
Tél. 03 89 83 68 80

#### FAM/FAS Duttlenheim Résidence de la Forêt (FAM) Résidence de la Bruche (FAS)

21 rue des Chevreuils  
67120 DUTTLENHEIM  
Tél. 03 88 48 21 40

#### FAM Hœnheim

Résidence de la Grossmatt  
34 rue François Mauriac  
67800 HOENHEIM  
Tél. 03 88 62 50 80

#### Résidence Galilée (MAS)

6 place Galilée  
67380 LINGOLSHEIM  
Tél. 03 88 10 35 70

#### MAS Turckheim

7 route d'Ingersheim  
68230 TURCKHEIM  
Tél. 03 89 27 93 25

### HÉBERGEMENT ET SERVICES

#### Résidence Cap Cornely FAM - FATH - FASPHV

11 rue Albert Macker  
68100 MULHOUSE  
Tél. 03 69 58 70 32

#### Résidence Le Moulin FATH - FASPHV

40 rue Marcel Maire  
68200 MULHOUSE  
Tél. 03 89 32 74 61

#### Résidence Henner (FATH)

30 rue Henner  
68000 COLMAR  
Tél. 03 89 21 21 00

#### Foyer Graethof (FATH)

7 rue du Rempart  
68500 GUEBWILLER  
Tél. 03 89 83 01 90

#### SAJ Mulhouse

27 rue Freddy Willenbacher  
68100 MULHOUSE  
Tél. 03 69 58 70 02

#### SAJ Soultz

32 route d'Issenheim  
68360 SOULTZ  
Tél. 03 69 58 70 01

#### SAMSAH Autisme SDI

4 rue de Chemnitz  
68200 MULHOUSE  
Tél. 03 89 46 04 42

#### SAVS Colmar

47 rue Morat  
68000 COLMAR  
Tél. 03 69 28 09 10

#### SAVS Guebwiller

62 rue du Général de Gaulle  
68500 GUEBWILLER  
Tél. 03 69 58 70 05

#### SAVS Mulhouse

4 rue de Chemnitz  
68200 MULHOUSE  
Tél. 03 89 46 04 42

#### FATH Dannemarie FASPHV Dannemarie

9 rue de la Brigade Alsace  
Lorraine  
68210 DANNEMARIE  
Tél. 03 89 08 07 70

#### SAJ Dannemarie

9 rue de la Brigade Alsace  
Lorraine  
68210 Dannemarie  
Tél. 03 89 08 07 70

#### Résidence Jacques Coulaux (FHTH)

3 rue du Spiess  
67190 MUTZIG  
Tél : 03 88 77 54 00

#### Résidence du Landsberg (FATH)

42 rue de la Ménagerie  
67100 Strasbourg  
Tél. 03 88 77 74 72

#### Résidence Le Felsbourg (FHTH)

21 Avenue Général de Gaulle  
67190 MUTZIG  
Tél. 03 88 77 54 57

#### Résidence Les Hespérides (FHTH)

6 rue du Château  
67380 LINGOLSHEIM  
Tél. 03 88 77 54 57

#### SAVS 67

21 Avenue du Général de Gaulle  
67190 MUTZIG  
Tél. 03 88 77 54 57

#### Résidence du Houblon FHTH Haguenau

9 rue du Puits  
67500 HAGUENAU  
Tél. 03 88 90 90 89

#### Résidence la Rose FHTH Haguenau

22 rue de Betzheim  
67500 Haguenau  
Tél. 09 62 11 34 16

#### Résidence le Patio FHTH Wissembourg

13 rue du Général Abel Douay  
67160 WISSEMBOURG  
Tél. 03 88 90 90 89

#### SAVS Haguenau

9 rue du puits  
67500 HAGUENAU  
Tél. 03 88 90 90 89

### TRAVAIL ET FORMATION

#### ESAT Colmar

165 rue du Ladhof  
68000 COLMAR  
Tél. 03 69 28 01 40

#### ESAT Illzach

13 avenue de Suisse 68110  
ILLZACH  
Tél. 03 89 31 37 40

#### ESAT Pfastatt

Ateliers de la Cotonnade  
8 Rue Texunion  
68120 PFASTATT  
Tél. 03 89 32 78 00

#### ESAT Soultz

32 route d'Issenheim 68360  
SOULTZ  
Tél. 03 89 62 16 80

#### ESAT Kaemmerlen

38 rue de Delle  
BP 34 68210 DANNEMARIE  
Tél. 03 89 08 07 80

#### ESAT Sélestat

Ateliers du Haut-Koenigsbourg  
6 route de Bergheim  
BP 166  
67603 SÉLESTAT Cedex  
Tél. 03 88 82 12 22

#### ESAT Sélestat

Ateliers de l'III  
Parc d'activités des Nations  
Rue de l'Europe  
67230 BENFELD  
Tél. 03 88 58 18 00

#### ESAT Duttlenheim

Ateliers de la Bruche  
21 rue des Chevreuils  
67120 DUTTLENHEIM  
Tél. 03 88 48 21 48

#### ESAT Duttlenheim

Ateliers de la Renardière  
Rue de la Renardière  
67570 ROTHAU  
Tél. 03 88 48 44 66

#### ESAT Haguenau Ateliers Barberousse

16 rue St-Exupéry  
67500 HAGUENAU  
Tél. 03 88 73 97 73

#### ESAT Haguenau Ateliers de la Lauter

58 rue de l'Industrie  
67160 WISSEMBOURG  
Tél. 03 88 54 84 14

#### Alsace-EA Duttlenheim

21 rue des chevreuils  
67120 DUTTLENHEIM  
Tél. 03 88 77 74 70

#### Alsace-EA Colmar

9 rue André Kiener  
68000 COLMAR  
Tél. 03 89 57 02 10

#### Alsace-EA Wittenheim

14 rue du Périgord  
68270 WITTENHEIM  
Tél. 03 89 57 02 10

#### Centre de formation régional ETAPES

24 rue du Château  
67380 LINGOLSHEIM  
Tél. 03 88 77 54 57