

Pouvoir d'agir *déstigmatiser* **Citoyenneté**
Partenariat EMPLOI SOCIÉTÉ INCLUSIVE
RESPECT
AUTODÉTERMINATION **Coopération**
Insertion PARTICIPATION
PARCOURS Accompagner **vivre ensemble**
AUTONOMIE PAIR-AIDANCE
PROJET impact social *Logement*

Rapport d'activité 2023



Associations Sinclair

2 avenue du Maréchal Joffre

68100 MULHOUSE

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE	5
MARGUERITE SINCLAIR	13
PÔLE EDUCATION - HABITAT- SOIN.....	15
PÔLE SOCIALISATION - HABITAT - TRAVAIL PROTEGE.....	53
ESAT.....	57
FATH	67
SAVS.....	75
LAEP « Capucine »	81
SASP 68	85
PÔLE PROFESSIONNEL ET APPRENTISSAGE.....	91
SAVE 68.....	95
UFA.....	103
CPOM	109
BILAN SOCIAL.....	117
LES ATELIERS SINCLAIR	131
BILAN SOCIAL.....	143
CONCLUSION GENERALE.....	149
REVUE DE PRESSE	153

INTRODUCTION



**« Se sentir libre.
Être accepté comme je suis.
Ne pas être jugé, être pris au sérieux.
Qu'ils m'acceptent.
Qu'ils m'aident. Qu'ils me regardent autrement.
Ecouter mes envies et m'accompagner dans mes choix.
Nous méritons d'avoir notre place.
Avoir de la joie, de la bonne humeur et du bien-être. Plus
d'autonomie aussi.
Du calme, de la bienveillance et de l'entraide.
Jamais baisser les bras. Je veux vivre de tout mon cœur.
Nous sommes prêts à faire confiance aux autres. Et vous ? »**

INTRODUCTION GENERALE

2023, une année de refondation du projet politique !

Après une année 2022 riche, diversifiée, consacrée aux anniversaires des associations Sinclair et à la mise en place de nouvelles activités, l'année 2023 nous a permis de capitaliser sur ces expériences positives et de finaliser notre projet associatif. Cette feuille de route nous guidera jusqu'en 2030.

Promouvoir les associations Sinclair, promouvoir leur potentiel revêt une importance considérable pour nous adosser sur une vision et sur un positionnement éthique et politique et pour continuer à transformer le vivre ensemble.

Nos équipes démontrent, chaque jour, que nos missions produisent une plus-value sociale. Les capacités créatrices et innovantes de tous les acteurs des associations, au-delà des services rendus aux bénéficiaires, agissent sur la société.

Et nous croyons que malgré une période complexe, une période où le doute sur un avenir meilleur est permanent, ensemble, forte de coopérations renouvelées, nos associations sont vecteurs d'innovation, de dynamiques créatives et de réponses adaptées aux attentes et aux besoins des populations fragiles.

Nous pensons notre projet associatif comme un espace de réarticulation de la question sociale avec les questions politiques, économiques, écologiques et environnementales. Comme le propose Patrick VIVERET, il est de notre responsabilité de définir un développement humain « soutenable », *« afin de construire les conditions humaines, sociales et écologiques de l'espérance dans l'avenir ».*

Valeurs, principes et enjeux guident alors nos choix et nos objectifs, pour faire évoluer nos modes de penser, de faire et d'instituer.

Nous voulons penser les associations comme un espace politique qui crée des espaces de sens, bâtis sur des valeurs partagées par l'ensemble des acteurs.

C'est ce qui permet de consolider les acquis et de constituer un support solide pour les personnes que nous accompagnons, pour leurs familles et pour nos professionnels.

En 2023, nous avons ainsi particulièrement œuvré pour **placer l'usager au cœur des préoccupations**, à partir de son système de référence et en respectant son organisation singulière, le faire participer, lui et son entourage, à la définition, à la mise en œuvre des projets et principalement de son projet de vie.

Nous avons (entre autres) :

- ❖ Repensé l'animation et l'organisation des Conseils de Vie Sociale pour favoriser la place et la participation des personnes accompagnées et des familles
- ❖ Réorganisé nos modalités d'accueil des jeunes au sein du DIME pour mettre à profit ce temps pour construire les conditions de la construction de la place du jeune et de sa famille au cœur du projet de la personne.

- ❖ Expérimenté la participation des personnes accompagnées dans le cadre du dispositif Emploi Accompagné¹.
Cette participation vise à la fois à développer l'autodétermination et le pouvoir d'être et d'agir des personnes accompagnées, à construire et mettre en œuvre de nouveaux outils ou méthodes en sollicitant l'expertise des personnes et à favoriser la participation effective des personnes à la gouvernance du dispositif.
Cette expérimentation prend fin en 2024 et verra l'écriture de différents supports : guide de la participation des personnes handicapées ; guide de l'essaimage ; rapport d'évaluation
- ❖ Expérimenté la mise en place de Deduci² auprès d'une dizaine de personnes accompagnées volontaires au sein du DIME et du pôle Socialisation/Habitat/Travail protégé.
- ❖ Renouvelé nos instances de représentation des salariés à travers des élections qui ont favorisé une plus grande diversité en vue de construire avec les représentants élus des conditions de travail aptes à maintenir un équilibre entre l'engagement professionnel nécessaire et une vie personnelle épanouissante.

La **transformation de l'offre de service** s'est poursuivie en 2023 avec le développement de 3 parcours présentés dans le cœur de ce rapport :

- **Le parcours DIME**
- **Le parcours d'insertion professionnelle vers et dans le milieu ordinaire**
- **Le parcours résidentiel sur la base du projet « habiter autrement »**

Les personnes accompagnées, les familles et les professionnels commencent à en voir tous les bénéfices. Il s'agit pour autant d'un changement fondamental qui impacte toute l'organisation de notre structure associative, mais aussi l'ensemble de nos modèles de coopération avec les acteurs institutionnels, associatifs et entrepreneuriaux.

Cette transformation se réfère à l'évolution du travail social, dont la définition rappelée dans le décret du 6 mai 2017 s'inspire : *« le travail social vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté. (...) Il participe au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement ».*

La transformation de l'offre de service s'est centrée en 2023 sur l'émergence des parcours, sur la formation des professionnels à l'approche motivationnelle, étayage fondamental pour garantir l'exercice du pouvoir d'être et d'agir des personnes, sur également l'accompagnement des cadres hiérarchiques à de nouvelles modalités d'encadrement de leurs équipes.

Notre ambition est de faire évoluer le cadre organisationnel interne et d'envisager les conditions d'une organisation capacitante, qui puisse se développer à partir des capacités des personnels et des personnes en situation de handicap

Nous devons en 2024 poser les jalons pour mieux restructurer la démarche de transformation de l'offre de service, pour réajuster notre vision de cette démarche complexe et multiforme et mieux accompagner un changement qui puisse s'adapter aux aléas des projets qui découlent de ces nouvelles conceptions.

¹ L'association M. Sinclair est le porteur administratif de cette expérimentation pour 12 dispositifs du Grand Est

² www.deduci.org

En 2023, nous avons également travaillé **à consolider notre inscription territoriale et à développer nos coopérations**. Ce développement est un enjeu central et incontournable.

Plusieurs axes de travail ont été priorités en 2023 :

- **La construction du SAPPH Alsace en coopération avec APF France Handicap sur l'ensemble du territoire Alsacien.**
- **La consolidation de Up Intérim, Entreprise Adaptée de Travail Temporaire dont nous sommes fondateurs aux côtés de l'association Adapei Papillons Blancs d'Alsace et de la SCI Al Emploi. Up Intérim démontre toute son utilité sociale et sa viabilité économique.**
- **Le développement de la Fabrique avec Praxis et l'association Adèle de Glaubitz : pensée comme un espace de formation, de ressourcement et de partage de l'expertise au service des acteurs du champ social et médicosocial, la Fabrique a proposé en 2023 un espace de formation aux cadres pour leur permettre de « penser autrement le management »**
- **Si nous avons participé à la construction concrète de la communauté 360 en 2023, nous sommes en attente du développement d'une de ses finalités : réfléchir à une coordination territoriale, dont on sait l'importance, mais aussi la complexité, dans le cadre de la transformation de l'offre de services. La transformation de l'offre nécessite, selon nous, une appréhension globale et territorialisée du handicap.**
- **Enfin, citons également le choix d'une coopération avec le groupe REALITES et le bailleur social NEOLIA pour mettre en place le parcours « habiter autrement » à partir du 72 rue de Bâle.**

Nous avons également souhaité **renouveler notre lien avec l'Economie Solidaire et Sociale** et réaffirmé le primat de la solidarité, de l'utilité sociale sur l'économie.

Les années 2022 et 2023 ont en effet été fortement marquées par une crise financière qui impactent fortement nos budgets, et les mettent en difficulté. La préoccupation économique peut alors devenir majeure, au risque qu'elle supplante notre préoccupation d'une offre de service de qualité.

C'est pourquoi il nous est essentiel de rappeler qu'à l'heure où le risque économique est omniprésent, notre préoccupation est plus que jamais centrée sur l'impact social et écologique de nos actions et sur la recherche d'activités qui répondent aux attentes et aux besoins des personnes que nous accompagnons.

Notre Entreprise Adaptée, l'ESAT, le SAVE et l'UFA sont au cœur de ce risque économique et nous devons être attentifs à leur viabilité économique tout en renforçant notre action auprès des personnes en situation de handicap que ces services accompagnent

Parallèlement, nous mettons tout en œuvre pour construire des outils de gestion qui permettent de nous centrer sur l'utilité sociale des prestations que nous développons. Après des années sous mandat de gestion, la structuration des services support est encore en cours et nous devons progresser pour mieux gérer les moyens mis à notre disposition.

Coopérer pour une nouvelle dynamique au service des parcours

De manière plus générale, la transformation de l'offre nécessite une appréhension globale et territorialisée du handicap, et notamment des évolutions possibles vers d'autres formes de structures, dans la sphère plus large du secteur médicosocial, voire au-delà.

Le champ du handicap se trouve en effet à la frontière de bien d'autres, avec lesquels il doit s'articuler pour assurer un bon accompagnement des personnes.

Pour faire face aux multiples réformes en cours, qui nous invitent à moderniser le modèle social et médicosocial, nous faisons du partenariat et de la coopération un enjeu central et incontournable³.

La coopération nous invite à atteindre des objectifs communs et partagés.

La coopération, terme souvent galvaudé et réduit à une relation duelle, comprend une dimension collective et un partage. La coopération répond à une logique de projet : le tout, dans un esprit de solidarité et d'entraide... qu'il nous faut continuer de construire et de rénover.

La coopération devient possible lorsque les différents acteurs prennent le temps de comprendre, de partager et de respecter leurs approches et leurs cultures respectives, tout en acceptant, collectivement de se centrer sur le processus d'accompagnement des parcours.

Pour les associations Sinclair, cet objectif est central et fondamental. Il implique de bien appréhender les enjeux politiques, territoriaux, institutionnels qui vont conditionner les relations avec tous les acteurs qui composent notre environnement : acteurs qui participent au financement de nos actions, acteurs institutionnels, acteurs associatifs ainsi que les différents dispositifs qui naissent des différentes politiques sociales.

Pour nos associations, un enjeu conditionne la coopération et le partenariat : rechercher une meilleure qualité de service à la personne par une meilleure complémentarité des réponses et une répartition territoriale optimisée.

Ces coopérations nécessitent la construction de nouvelles méthodologies qui sont centrées sur les objectifs à atteindre et respectent les identités culturelles et professionnelles des différents acteurs.

Ces coopérations sont également centrées sur des territoires bien déterminés avec l'ambition de promouvoir des organisations souples, expertes et ressources pour notre environnement.

Notre ancrage territorial, une force à cultiver ...

L'implantation du siège de l'association dans les centres-villes de Mulhouse et de Lutterbach interrogeait... en 1962. A cette époque, l'habitude est de localiser les établissements d'accueil à l'écart, pour ne pas exposer inutilement les personnes handicapées au regard d'autrui.

Le choix originel de cette immersion dans le milieu ordinaire est assumé et voulu, afin de permettre aux jeunes femmes accueillies de pouvoir trouver du travail et obtenir par là même, un statut, au sein d'une ville industrielle et textile, demandeuse en main d'œuvre féminine.

Cette inscription au cœur de la cité n'interroge plus aujourd'hui. Au contraire, elle devient une évidence, et nos choix d'activité ou de locaux, nous amènent à inscrire chaque nouvel

³ Au moment de la rédaction de ce projet associatif, la construction de l'EATT UP Intérim est un exemple probant avec la réussite collective du bilan de la première année de fonctionnement.

établissement ou service dans des secteurs de centralité, dans des lieux de vie urbaine et sociale, et desservis par des transports en commun.

L'objectif est de favoriser l'autonomie et la vie sociale de chaque usager, de chaque salarié.

Pour les associations Sinclair, l'implication dans un espace de proximité et la connaissance des dynamiques sociales locales, sont les conditions d'une inclusion digne et de la capacité des individus à devenir acteurs. Elle leur permet alors de pouvoir construire leurs parcours de vie dans une démarche collective et dans le respect de leur singularité respective.

Le territoire qui nous entoure est aussi le terreau qui va favoriser l'émergence de micro-projets, suscitant l'envie d'enrichir nos existences. Il provoque les synergies nécessaires entre les acteurs locaux pour permettre d'améliorer notre quotidien.

François GILLET,
Directeur général

MARGUERITE SINCLAIR



PÔLE EDUCATION HABITAT - SOIN



Accompagner le jeune pour lui permettre d'être auteur et acteur de son parcours de vie

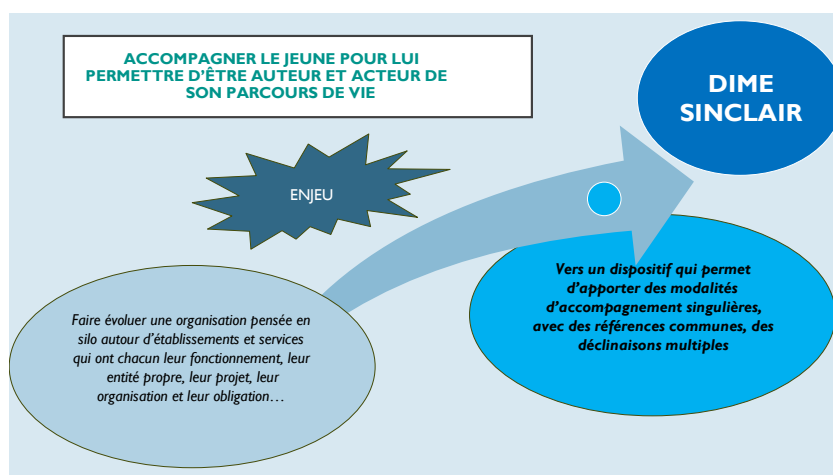
1. Introduction

Les établissements et services, IMPro / Internat / SESSAD, évoluent vers un Dispositif d'Accompagnement global qui prend en compte la dimension éducative, pédagogique et thérapeutique et qui favorise :

- La singularité des réponses
- L'inclusion en milieu ordinaire
- La mobilisation des ressources de l'environnement et la prise en compte du système familial

Le regroupement des autorisations en 2022 en une seule pose les premiers contours vers l'évolution en Dispositif (DIME).

En cohérence avec ce regroupement des autorisations, nous avons poursuivi les réflexions et expérimentations dans une perspective de dispositif. L'objectif vise à faciliter la notion de parcours, par la mobilisation des ressources et moyens de l'ensemble du dispositif pour accompagner le jeune et sa famille, par une réponse singulière répondant à leurs attentes et particularités.



La construction de ce dispositif se fonde sur les établissements et services « historiques » (IMPro jour et internat, SESSAD) dont l'histoire, l'expertise et l'implantation en constituent les bases.

Nous avons en 2023, décliné une organisation en lien avec les 3 process – une transformation progressive - qui fait écho aux objectifs et enjeux avec la double entrée :

- Celle des process : la temporalité dans le parcours
- Celle des modalités d'interventions : une offre diversifiée et marquée qui va de l'accueil permanent au maintien en milieu ordinaire

Ainsi, nos travaux ont mené au cadrage du process « entrée dans le dispositif », passer d'une notion d'admission à celle d'évaluer pour construire le projet d'accompagnement et permettre au jeune de construire son projet de vie.

Concernant les modalités d'accompagnement, nous avons en 2023 redéployé le SESSAD DEFIS vers un accompagnement à partir du lieu de vie, plus ancré et plus marqué « hors les murs ».

Tout au long de l'année, nous avons pu poursuivre nos objectifs stratégiques :

- Impulser une dynamique de travail collectif, « faire équipe autour du Projet du jeune et de sa famille »
- Développer le pouvoir d'agir des personnes et animer la conception de la place des personnes et de leur famille.
- Individualiser les parcours d'accompagnement en s'appuyant sur les ressources internes et celles de l'environnement du jeune.
- Conceptualiser les expérimentations de travail autour du système familial et à partir du contexte familial.
- Ajuster, mettre en place les Process et Procédures comme références communes au service d'un Projet.

Ce rapport d'activité 2023 est décliné en 1 seul rapport pour l'ensemble des modalités d'accompagnement du dispositif.

Il regroupe l'ensemble des activités, avec les dénominations historiques, tout en y intégrant, la dynamique du DIME.

Il s'agit là de marquer une symbolique forte qui nous anime autour de l'accompagnement du jeune dans la construction de son Projet plus que l'identification à un établissement ou un service.

2. Agrément / Financement

Notre cadre d'intervention a évolué en 2022 :

La Décision ARS n° 2022/0042 du 12.05.2022, se substitue aux décisions précédentes et regroupe les autorisations SESSAD avec celle de l'IMPro.

Ainsi, le Pôle Education Habitat Soins est habilité pour 127 places :

- 66 en accueil de jour
- 12 en hébergement / Internat
- 49 en milieu ordinaire

Le CPOM actuel est prorogé jusqu'au 31.12.2025.

La démarche d'évaluation sera réalisée en septembre 2024.

Financement : Dotation Globale SOIN versée par l'ARS dans le cadre d'un CPOM (2019 /2025)

Date de renouvellement de l'autorisation : le 03.01.2017

Le dispositif Accueil des jeunes :

Il est proposé aux jeunes :

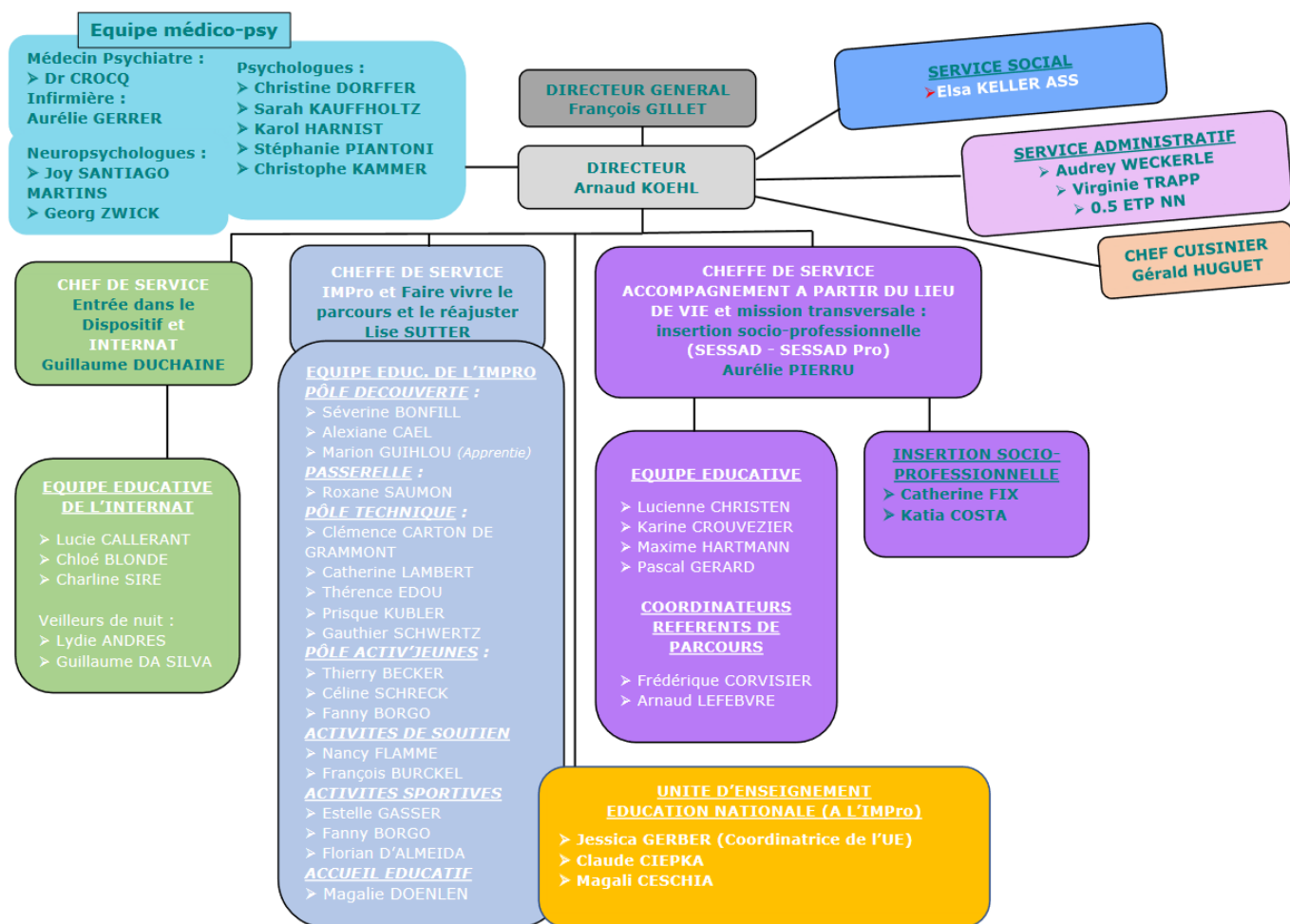
- Ayant une notification MDPH, suite à une décision de la CDAPH
A ce jour, la MDPH notifie encore vers l'IMPro ou le SESSAD. Malgré le regroupement des autorisations nous ne bénéficions pas encore d'une notification unique vers le dispositif.
- De 11 à 20 ans présentant une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés et des jeunes de 20 ans et plus, relevant de l'amendement Creton.

A partir et selon les différentes modalités d'accompagnement, le dispositif a pour mission de proposer un accompagnement global qui prend en compte la dimension éducative, pédagogique et thérapeutique, qui favorise :

- La singularité des réponses
- L'inclusion en milieu ordinaire
- La mobilisation des ressources de l'environnement et la prise en compte du système familial

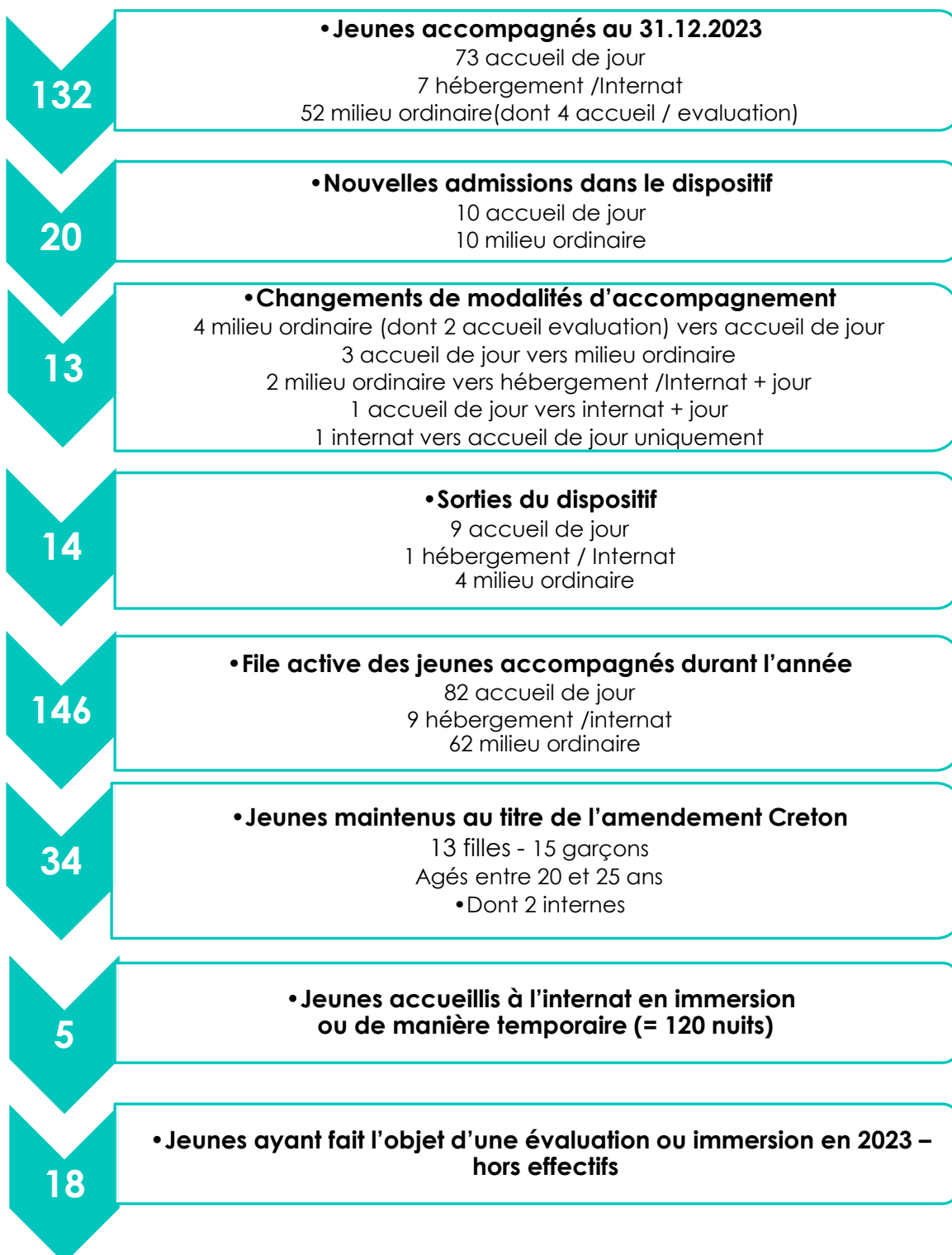
Cela se traduit par une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité, favorisant le développement, l'autonomie et l'inclusion de chaque jeune.

3. Organigramme du Pôle au 31.12.2023



4. Principales caractéristiques des jeunes accompagnés et activité

Chiffres clés 2023



Activité 2023

Au 31 décembre 2023, l'effectif total était de **132** jeunes accompagnés. Parmi eux, **34** relevaient de l'amendement creton.

	Total	Internat	Accueil de jour	Milieu ordinaire
Nombre de jeunes accompagnés en 2023*	146	9	82	62
Effectif au 31/12/2023	132	7	73	52

* Parmi les 146 jeunes, 36 ont bénéficié de plusieurs modalités d'accompagnement au courant de l'année, ou sont passé d'une modalité à l'autre.

Nombre de journées réalisées en 2023 :

	Global	Internat	Accueil de jour	Milieu ordinaire
Nombre annuel de jours d'ouverture		202	201	215
Nombre annuel de journées théoriques	26 225	2 424	13 266	10 535
Nombre de journées réalisées	26 034	1 623	14 310	10 101
Taux d'occupation réel	99.27 %	67 %	107 %	96 %

Le nombre de journées réalisées s'élève à 26 034, soit un taux d'occupation de 99.27% toutes modalités confondues. A noter que depuis 2023 nous comptabilisons l'activité Milieu ordinaire également en journées et non plus en actes ou en séances.

Ce taux d'occupation répond aux engagements pris dans le cadre du CPOM.

Le taux d'occupation par modalité d'accompagnement nécessite les précisions suivantes :

- L'accueil de jour a un taux d'occupation de 107 %. Cela s'explique par le fait que les places non pourvues à l'internat sont tout de même affectées en semi-internat pour atteindre l'effectif global de 78 (66+12)
- L'internat a un taux d'occupation de 67%. Le nombre d'internes est globalement en baisse sur les 3 dernières années (85% en 2021, 75% en 2022). Cela s'explique notamment par des départs non prévus qu'il a été difficile de remplacer de manière réactive. Par ailleurs, l'accueil à l'internat demande une évaluation et une préparation particulière, qui nécessite une importante mobilisation en temps et qui dans une majorité de cas ne se concrétise pas tout de suite.
Il est à souligner que **120 nuits non comptabilisées** dans le tableau ci-dessus ont été réalisées pour des jeunes accueillis de manière séquentielle en lien avec des situations particulières. Ce type d'accueil est privilégié et s'inscrit dans une réflexion globale sur les réponses à apporter à partir de l'internat.
- Le milieu ordinaire a un taux d'occupation à 96%, en lien avec la réorganisation du service et le redéploiement effectué en cours d'année.

Il est à noter que le passage d'une modalité d'accompagnement à une autre est encore soumis à la nécessité d'avoir une notification spécifique. Cela a une conséquence en termes de réactivité et de délais et pourrait être facilité avec une notification unique vers le dispositif.

Situations des jeunes présents au 31.12.2023

Répartition par âge et par sexe des jeunes accompagnés au 31.12.23

Jeunes décrits selon leur âge (en tranche) et leur sexe, en nombre et en pourcentage (%).

Age	Nombre	%
De 11 à 13 ans	1	
De 14 à 15 ans	14	11
De 16 à 17 ans	35	26
De 18 à 19 ans	46	35
20 ans 24 ans	34	26
Plus de 25 ans	2	1.5
Total	132	

On constate une majorité de jeunes hommes (61.1%). Les moins de 14 ans bénéficient majoritairement d'un accompagnement en milieu ordinaire.

Les jeunes accompagnés par le DIME sont principalement âgés de 16 à 20 ans et représentent 61%.

Situation de handicap principale des jeunes présents au 31.12.23

Jeunes accompagnés au 31.12.23 décrits selon leurs déficiences principales et associées :

Déficiences principales	En %	Déficiences associées	%
Déficiences intellectuelles	56	Déficiences intellectuelles	24
Autisme et autres TED	40	Troubles du psychisme du comportement ou de la communication	17
Troubles du psychisme, du comportement ou de la communication	3	Troubles du langage et des apprentissages	36
En cours de diagnostic	1	Déficiences visuelles	1
		Déficiences auditives	5
		Déficiences motrices	3
Total	100		

Scolarité des jeunes présents au 31.12.2023 :

❖ **L'unité d'enseignement :**

L'unité d'enseignement est le volet pédagogique de l'établissement pour assurer la scolarisation des jeunes accueillis.

L'unité d'enseignement s'inscrit pleinement dans l'équipe pluridisciplinaire. La pédagogie mise en œuvre est centrée sur le Projet Personnalisé et les possibilités de l'élève :

- Elle est valorisante, encourageante et fondée sur la pédagogie de la réussite.
- Elle est individualisée dans le cadre d'un Projet individuel de formation et dans le cadre d'une pédagogie différenciée et adaptée.
- Elle vise l'adaptation des élèves au niveau des relations sociales avec l'extérieur.

- Elle est mise en lien avec des apprentissages concrets abordés dans les ateliers de découverte ou techniques.

De ce fait, le Projet de l'UE et le fonctionnement des Professionnels de l'UE est en cohérence avec les objectifs du Projet d'établissement :

- Lors de la semaine d'immersion, une évaluation diagnostique est réalisée. Elle se déroule lors d'un temps individuel et en temps de groupe. Cette évaluation permet de vérifier les acquis des élèves, d'évaluer leurs possibilités, de formuler des hypothèses d'objectifs de travail et de trouver le groupe-classe le mieux adapté à l'élève lors son admission.
- Dans les classes, les élèves sont répartis par niveau de compétences et selon les objectifs formulés lors du Projet personnalisé (ex : candidature au CFG). Leur temps de scolarisation varie selon les axes du Projet et leur âge. C'est pourquoi les élèves de plus de 20 ans ne sont scolarisés que si la scolarisation est pertinente dans le cadre de leur Projet personnalisé et sur leur demande.
- Collaboration avec l'orthophoniste, l'ergothérapeute, l'aide à la communication (LSF) du Phare
- Les progrès des élèves sont formalisés lors de la synthèse, en renseignant le GEVA-SCO et en rédigeant un positionnement scolaire. Ils peuvent être transmis à la famille lors du point Projet de l'élève.

En 2023, **58 jeunes** ont bénéficié d'un temps de classe allant de **1h à 12h** par personne et par semaine.

Points forts 2023 :

- Les binômes et les Projets avec les éducateurs des différents groupes, ce qui permet de lier théorie et pratique.
- Les ateliers classe entre enseignantes et éducateurs permettent de « raccrocher » des élèves au scolaire alors qu'ils n'adhéraient plus forcément à la classe 'pure'.
- Les groupes-classe élaborés dès la rentrée par niveau de compétences et objectifs, permettent de viser une certaine homogénéité dans les groupes.
- Les temps de soutien individuel sont une vraie réussite : certains élèves ne pouvant pas travailler en groupe et ayant des besoins spécifiques sont mieux accompagnés lors de ces temps et font des progrès significatifs.

❖ **Scolarisation des jeunes accompagnés à partir du lieu de vie :**

Modalité de scolarisation	Nbre de jeunes
SEGPA	2
ULIS Collège*	14
Lycée/Lycée Prof/CFA	14
ULIS Lycée*	14
Autre (prépa-apprentissage, mission locale, école de la seconde chance...)	5
Non scolarisé	5

**dont 13 jeunes en scolarité partagée entre une ULIS et une classe ordinaire.*

Le service a participé à 40 réunions de l'équipe ESS au sein des établissements scolaires. 1 ESS a été réalisée au sein de l'UE.

Accompagnement aux soins :

Accompagnement en soin	Nbre IMPRO jour et internat
<i>Prises en charge extérieures</i>	
CMP/CATTP	5
Hôpital de jour (pédopsychiatrie)	2
Orthoptiste	2
<i>Financement établissement à l'extérieur</i>	
Ergothérapeute	7
Orthophoniste	22
Psychomotricien	2
<i>Ressources internes</i>	
Psychiatre	37
Psychologue / Neuropsychologue	123
<i>Autres</i>	
Autre médecin	3
Autre Professionnel paramédical	8
Traitements médicamenteux	16

Les prises en charges paramédicales sont importantes chaque année. Elles sont coordonnées par l'infirmière de l'établissement, font l'objet d'un conventionnement cadre et sont pleinement intégrées dans le projet thérapeutique et personnalisé du jeune.

Il est difficile d'apporter une réponse aux besoins en ergothérapie et psychomotricité, par manque de professionnels disponibles. Les besoins sont pourtant réels et importants.

Les jeunes demandent ou acceptent de plus en plus un travail auprès des psychologues et investissent ces moments.

Tout au long de l'année, des actions de prévention sont réalisées et portent essentiellement sur l'hygiène alimentaire, les addictions, la sexualité.

Jeunes bénéficiant d'une mesure de Protection :

	Placement	Mesure Educative	Mesure PJJ	Mesure de Protection juridique
Nombre	- 2 chez une assistante familiale - 1 placement à domicile - 2 placements en MECS	- 1 AEMO - 1 tiers digne de confiance - 1 Contrat Jeune Majeur	- 4 mesures STEMO	13
TOTAL	5	3	4	13

Origine géographique des jeunes du SESSAD :

Région grande couronne mulhousienne	36
Région Saint-Louis	4
Sundgau	4
Bande Rhénane	2
Vallée de Masevaux	4
Vallée de Thann y compris Cernay	4

La zone d'intervention de la modalité d'accompagnement couvre le sud du département du Haut-Rhin. Bien que 65 % des jeunes accompagnés résident sur le territoire de la grande couronne mulhousienne, les autres 35 % sont dispersés ce qui engendre une réalité spécifique notamment en termes de déplacements des professionnels.

Situation des jeunes entrés dans l'année

En 2023, 20 jeunes ont été admis au sein du DIME en provenance de milieu ordinaire ou d'autres ESMS. Parmi ces 20 jeunes, 10 d'entre eux ont été admis en accueil de jour et en milieu ordinaire.

Moyenne d'âge des jeunes admis en 2023 :

Age	Nombre
De 11 à 15 ans	6
De 16 à 17 ans	10
De 18 à 19 ans	4
Total	20

Provenance des jeunes admis en 2023

En ce qui concerne la provenance des jeunes avant l'admission, les chiffres pour 2023 sont les suivants :

- 15 jeunes admis en 2023 étaient scolarisés en milieu ordinaire en ULIS (dont 10 accompagnés par un autre SESSAD)
- 4 étaient accompagnés par un autre ESMS (UE IDS et 1 IMP)
- 1 était en prépa apprentissage SINCLAIR

Situation de handicap des jeunes admis en 2023 :

Le profil des jeunes admis à l'IMPro en lien avec leur situation de handicap principal se compose de 17 jeunes avec un diagnostic de déficience intellectuelle et de 3 jeunes porteurs de Trouble du Spectre Autistique (TSA).

Ceci nous amène à penser nos modalités d'évaluation, d'admission et d'accompagnement en fonction des besoins spécifiques des jeunes orientés vers nos dispositifs, en lien avec leur situation globale, leur parcours de vie et leur situation de handicap.

Eléments d'activité en lien avec le process « entrée dans le dispositif »

Vers l'accueil de jour :

Dans le cadre de l'entrée dans le dispositif, 19 jeunes inscrits sur liste d'attente et bénéficiant d'une notification MDPH d'orientation en IMPRO ont démarré un process de préadmission et effectué des journées d'immersion en 2023 selon plusieurs modalités : journée d'immersion collective organisée le 25/09/23, semaines d'immersions individuelles, immersions filées, immersions au sein de l'internat.

A l'issue de la période de préadmission mise en œuvre au cours de l'année écoulée, ces demandes d'accompagnement ont donné lieu à 10 admissions pour un accompagnement en accueil de jour, dont 9 admissions à temps complet et 1 admission en séquentiel (en complément d'un accompagnement sur le dispositif Prépa Apprentissage du SAVE Sinclair).

En ce qui concerne les 10 jeunes admis en 2023, au moment du démarrage du process de préadmission, 5 jeunes étaient scolarisés en classe ULIS, 3 jeunes étaient scolarisés au sein d'une Unité d'Enseignement Externalisée, 1 jeune bénéficiait d'une prise en charge en IME et 1 jeune bénéficiait d'un accompagnement sur le dispositif Prépa Apprentissage du SAVE Sinclair. Deux jeunes ont également été admis à l'IMPRO dans le cadre d'une réorientation à partir du SESSAD Sinclair.

Parmi les 9 autres jeunes pour lesquels un process de préadmission a été engagé en 2023, nous observons un nombre important de jeunes sortant de 3^{ème} ULIS sans solution (6 jeunes concernés). Ce constat nous amène notamment à penser et mettre en œuvre un travail de partenariat soutenu et constant avec les professionnels de l'Education Nationale (Inspection Académique, Enseignants référents, coordinateurs ULIS) afin de pouvoir repérer au plus tôt les situations pour lesquelles un projet d'orientation vers nos dispositifs est envisagé (notification d'orientation MDPH en cours ou sollicitée) et ainsi éviter autant que possible les ruptures de parcours. Il s'agit de pouvoir prendre le temps d'évaluer chaque situation, suffisamment en amont du démarrage d'un process d'admission, pour pouvoir le cas échéant proposer des accompagnements qui pourraient permettre de favoriser pour certains jeunes le maintien en milieu ordinaire.

Par ailleurs, il est à noter que 2 jeunes sur les 6 qui se trouvaient dans cette situation (sortant de 3^{ème} et sans solution) n'ont pas souhaité aller au terme du process de préadmission que nous avons engagé avec eux et se sont réorientés vers le milieu ordinaire sans accompagnement spécialisé.

Enfin, sur les 19 jeunes concernés par le process de préadmission au cours de l'année 2023, 4 d'entre eux présentaient une situation de double vulnérabilité liée à leur situation de handicap et à une mesure de placement en foyer au titre de la Protection de l'Enfance.

Vers la modalité d'accompagnement à partir du lieu de vie :

En ce qui concerne les jeunes disposant d'une notification MDPH d'orientation SESSAD, 7 admissions ont été réalisées en 2023 après la phase de préadmission engagée dans le cadre du process d'entrée du DIME (premiers entretiens avec la famille et l'assistant de service social, puis entretien avec le médecin psychiatre du DIME). Ces demandes d'accompagnement ont été étudiées et validées dans le cadre d'une commission de préadmission réunissant le Directeur, un chef de service, l'assistant de service social et le médecin psychiatre.

Parmi ces jeunes pour lesquels la demande d'accompagnement à partir du lieu de vie a donné lieu à une contractualisation, 2 étaient scolarisés en classe de 4^{ème} Ulis (Collège R. Cassin de Cernay et collège Jules Verne d'Illzach), 1 en classe de 3^{ème} SEGPA (collège de Bourzwiller Mulhouse), 1 en 2^{ème} année CAP mécanique avec dispositif Ulis pro (Lycée Bugatti d'Illzach), 1 en CAP PSR par la voie de l'alternance (UFA Sinclair), 1 en CAP PSR avec accompagnement par le dispositif Ulis Pro (Lycée Rebberg) et 1 déscolarisé.

Dispositif Accueil Evaluation :

Dans le cadre de ce dispositif, 2 jeunes ont été admis en 2023 à temps plein en accueil de jour à l'IMPRO à l'issue de la période d'accueil et d'évaluation.

De plus, 3 jeunes ont bénéficié d'un démarrage d'accompagnement par le dispositif Accueil Evaluation en 2023 dans le cadre d'une demande d'orientation vers l'IMPRO (jeunes bénéficiant d'une double notification MDPH IMPRO/SESSAD et d'un accompagnement par un autre SESSAD).

L'ensemble des jeunes ayant bénéficié de ce dispositif étaient rattachés à une classe de 3^{ème} ULIS au moment du démarrage de l'accompagnement.

Cette période d'accompagnement et d'évaluation pluridisciplinaire a notamment permis d'accompagner l'orientation et la construction du projet des jeunes au regard de leurs besoins et de leurs situations spécifiques (ex : accompagnement dans l'autonomie et les transports, accompagnement en lien avec les projections vers une orientation en milieu spécialisé, transition milieu ordinaire/milieu spécialisé, respect de la temporalité des jeunes et des familles, création du lien, réalisation progressive d'immersions filées et d'évaluations scolaires, psychologiques, médicales, travail de coordination avec les partenaires...).

Jeunes sortis dans l'année

Au niveau du DIME, nous comptabilisons 14 jeunes sortis en 2023. Parmi eux, 9 étaient accompagnés par l'accueil de jour, 1 par l'internat et 4 par le milieu ordinaire au moment de leur sortie. La moyenne d'âge des jeunes sortis des effectifs sur l'ensemble de nos dispositifs était de 20,1 ans. Les situations des jeunes après leur sortie étaient :

- 3 en enseignement général, professionnel ou apprentissage
- 5 en ESAT
- 2 en emploi en milieu ordinaire (CDI)
- 2 en formation ou stage
- 2 à domicile sans prise en charge, sans activité

5. Principales caractéristiques de l'accompagnement proposé

Focus sur le Process d'entrée dans le dispositif :

Dans une logique de parcours, de décroisement et d'évolution de l'offre de service du Pôle Education Habitat et Soins au bénéfice des personnes accompagnées, un Process d'Entrée unique est mis en place pour l'ensemble des jeunes orientés par la MDPH, quelle que soit la modalité d'accompagnement sollicitée (accueil de jour, hébergement, milieu ordinaire).

L'entrée dans le dispositif est considérée par l'équipe de Direction et l'ensemble des professionnels comme une priorité dans le cadre de la co-construction du DIME.

Le processus d'entrée s'appuie ainsi sur des valeurs qui guident l'action au niveau associatif : l'accueil inconditionnel, l'autodétermination, le pouvoir d'agir, la création du lien.

Il s'agit d'un processus qui concerne l'ensemble des professionnels du DIME visant à développer la dynamique collective, la transversalité et la pluridisciplinarité.

Objectifs :

- Préparer l'accueil des jeunes orientés par la MDPH en amont des admissions.
- Prendre le temps d'évaluer chaque situation et de rechercher des réponses d'accompagnement adaptées.
- Affiner la connaissance et la compréhension des situations dans une dimension globale (sur le plan familial, social, de l'histoire de vie, du parcours antérieur, de la scolarité, de la santé physique et psychique en lien avec la situation du handicap...) pour mieux répondre aux besoins singuliers. Comment le jeune et sa famille se projettent ? Quelle adhésion, quelle motivation ?
- Prendre le temps de créer du lien avec le jeune et sa famille : repérer les besoins, les attentes, les ressources ou les fragilités, analyser la demande et respecter la temporalité des jeunes et des familles.
- Eviter les ruptures de parcours entre le milieu scolaire ordinaire et l'entrée dans le DIME, favoriser l'inclusion, répondre aux situations d'urgence et mettre à profit la période d'attente en amont des admissions.
- Renforcer la dynamique d'évaluation pluridisciplinaire (regards croisés et complémentaires des professionnels sur les situations des jeunes orientés).
- Renforcer le travail de collaboration avec les familles et les partenaires intervenant dans les situations des jeunes orientés (Education Nationale, Protection de l'Enfance, services médicaux, psychiatrie...). Recueillir les informations utiles en amont des admissions et expliciter du processus d'entrée au sein du DIME.
- Engager un travail de réflexion et d'adaptation des moyens internes et externes aux besoins repérés dans le cadre de l'accueil des jeunes (ex : créations de fonctions dédiées au processus, réorganisation des missions de certains professionnels, création ou mise à jour d'outils spécifiques, temps de réunions...)
- Mutualiser et modéliser les actions mises en œuvre pour construire des références communes (expérimenter, évaluer, réajuster).
-

Moyens :

- Un chef de service garant du processus d'entrée depuis juin 2023 travaillant en transversalité sur l'ensemble du pôle.
- Un psychologue référent du processus pour coordonner les actions au niveau de l'équipe médico-psy.
- Un dispositif spécifique et novateur au sein du DIME : l'Accueil Evaluation.

- Une équipe pluridisciplinaire mobilisée au service de la construction d'un projet adapté en amont des admissions : Equipe Direction, CDS garant du process, ASS, psychiatre, psychologue, infirmière, coordinatrice UE, coordinateur de parcours, équipe éducative des différentes modalités d'accompagnement (IMPRO jour, internat, modalités d'accompagnement à partir du lieu de vie) + tout autre professionnel au sein du DIME dont l'expertise et les compétences peuvent être pertinentes au regard d'une situation
- Une procédure d'évaluation pluridisciplinaire renforcée dans le cadre du process d'entrée : Evaluation médicale par le médecin psychiatre/infirmière, Evaluation psychologique, un rdv avec une psychologue, Evaluation scolaire avec la coordinatrice de l'unité d'enseignement ou une enseignante, Evaluations de l'équipe éducative dans le cadre des temps d'immersions
- Temps de bilans dédiés de la phase de préadmission et d'évaluation : bilan d'équipe pluridisciplinaire et bilan avec la famille.
- Des expérimentations : immersions collectives pour les jeunes, entretiens individuels et réunions avec les familles...
- Une évolution de l'organisation institutionnelle : mise en place de réunions d'équipe dédiées au process d'entrée, travail mené dans le cadre des journées de travail collective sur les bases de l'accompagnement dans le cadre de la construction du DIME, temps de rencontre avec les familles...

L'accueil de jour (IMPro)

L'accompagnement réalisé à partir de l'IMPRO est un accompagnement individualisé pour chaque jeune en fonction de son projet à partir d'ateliers collectifs qui servent de support au travail éducatif et pédagogique à réaliser.

Pour cela, les emplois du temps sont individualisés et co-construits avec le jeune en fonction des objectifs du projet personnalisé. Les emplois du temps des jeunes intègrent les ateliers qui permettent d'atteindre les objectifs fixés lors du projet personnalisé. Les jeunes s'engagent dans les ateliers pour une durée minimale d'un trimestre afin de travailler autour de l'engagement.

Par ailleurs, chaque jeune est accompagné spécifiquement par un éducateur référent dans la réalisation de son projet. L'éducateur référent a en charge l'accompagnement, le suivi et la coordination du projet du jeune. A ce titre, l'éducateur référent a des temps d'échange individuel avec les jeunes dont il est référent.

Les ateliers sont déclinés autour de plusieurs axes :

- Ateliers pré-techniques : atelier bois et matériaux, atelier couture et bricolage, atelier informatique, découverte de la cuisine, saveur et savoir- ils permettent de travailler la concentration, la dextérité, la motricité...

-Ateliers techniques : atelier propreté et blanchisserie, atelier cuisine, atelier espaces verts, atelier restauration salle, atelier sous-traitance – ils permettent de travailler l'acquisition de savoir-être professionnels et de savoir-faire techniques, la concentration...



-Ateliers de soutien : médiation animale, nature, mieux-être, percussions... - ils sont à la fois des sas de décompression pour les jeunes et des moyens d'apprendre à se connaître et se dépasser.

-Ateliers d'Education Physique et Sportive : yoga du rire, yoga, sport collectif, remise en forme, sport d'adresse...-ils permettent de travailler autour des relations aux autres, à soi-même, de promouvoir l'activité physique en lien avec la santé...

-Ateliers d'accès à l'autonomie : cuisine familiale, temps de groupe, mobilité, petite épicerie, petite boutique... - ils permettent de travailler autour de l'autonomie pour gérer son budget, se faire à manger, se déplacer, connaître l'IMPRO, faire des achats...

-Ateliers d'accès à la vie sociale : lien social et citoyenneté, ateliers au GEM, théâtre... - ces ateliers se déroulent au cœur de la cité et permettent aux jeunes de découvrir des lieux ressources...

❖ Plusieurs évolutions ont marqué le fonctionnement en 2023 en lien avec la construction du DIME :

- Les ateliers réalisés à l'IMPRO ont été ouverts pour permettre d'accueillir des jeunes accompagnés à partir du lieu de vie en fonction de leur projet et de leur besoin.

-Le constat d'une méconnaissance du fonctionnement par les familles nous a conduit à proposer des temps de rencontre aux familles mais également des participations à certains ateliers, et cette évolution doit être poursuivie en 2024.

-Le travail en binôme sur certains ateliers a permis un regard croisé, notamment entre les enseignantes et les éducateurs, ce qui permet également de créer des outils de progression au service des projets des jeunes.

-En 2023 : Le Pôle éducation, habitat et soins a obtenu plusieurs appels à projet permettant de développer de nouvelles activités au service des projets des jeunes :

- Le projet CAP'Animal, financé par la fondation AG2R : il a pour objectif à travers la médiation animale de permettre aux jeunes de mieux se connaître et de développer des compétences transférables dans ses activités de la vie quotidienne pour soutenir son évolution et son projet de vie. Des objectifs sont définis pour chaque jeune qui participe à une séance de médiation animale. Le contact avec l'animal médiateur permet de travailler autour des objectifs. Le projet réunit autour des jeunes des chevaux et des chiens comme animaux médiateurs ainsi que deux médiatrices.
- Le projet Renforcer le lien à l'autre par le Numérique, financé par la Fondation Orange : il a pour objectif de permettre aux jeunes de mieux appréhender avec un support ludique et moderne, le domaine des habilités sociales et la reconnaissance des émotions, développer les scénarios sociaux afin de personnaliser les scènes de mises en situations, mais également développer et sensibiliser à l'usage des outils numériques dans la vie quotidienne.
- Le projet L'âge de faire, financé par l'ARS : il vise à promouvoir l'accès à la culture comme un moyen de prendre soin de sa santé et de son bien-être. Les jeunes participant au projet suivent un cycle de création incluant : un atelier de céramique, accompagnés par Pascale Kingelschmitt, artiste céramiste, un atelier calligraphie, accompagnés par Guillaume Schaffauser, artiste calligraphe, ainsi qu'une visite de château avec danse médiévale et cirque. Ces différents arts leur permettent d'exprimer l'ensemble de leurs potentialités et de se sentir mieux.



Le Milieu Ordinaire (accompagnement à partir du lieu de vie)

Cette modalité d'accompagnement a pour mission d'accompagner et de soutenir le plan éducatif, pédagogique et thérapeutique de tout jeune en situation de handicap et ce dès son admission au sein du DIME. Ce mode d'accompagnement singulier permet de prendre le temps de tisser une relation de confiance et s'appuie sur les ressources de l'environnement du jeune pour l'accompagner dans la construction de son projet de vie. À la différence des autres modalités d'accompagnement au sein du DIME, cette dernière se fonde sur un accompagnement « hors les murs » et accentue et renforce ses interventions dans l'ensemble des endroits où évolue le jeune : environnement familial, collège, lycée, employeur, centre de loisirs...

L'équipe éducative de cette modalité est composée de 7 professionnels soit 6 ETP et accompagne au quotidien 21 jeunes filles âgées de 15 à 20 ans et 33 jeunes hommes âgés de 13 à 20 ans soit 54 parcours. A noter que 3 d'entre eux ont été admis dans le cadre de l'accueil évaluation au sein du DIME.

La modalité d'accompagnement à partir du lieu de vie délivre aux jeunes en situation de handicap des prises en charge pluridisciplinaires dans le cadre d'un projet personnalisé élaboré en association avec le jeune, ses parents et l'ensemble des acteurs sur les différents lieux de vie du jeune.

Dans son rapport du 15 février 2022, **Denis PIVETEAU** affirme : « Choisir un travail social, c'est se donner le « pouvoir d'agir », avec les personnes que l'on accompagne, pour faire advenir une société « inclusive ».

Les mises en place d'un soutien spécialisé, d'une expertise et d'outils de compensation dans l'ensemble de l'environnement des jeunes sont des incontournables pour favoriser le processus d'inclusion et de le pérenniser.

Les jeunes accompagnés poursuivent pour la plupart un parcours scolaire et/ou de formation au sein des collèges, des lycées soit en voie directe soit par la voie de l'apprentissage avec ou sans dispositif ULIS/ULIS PRO.

Toutefois, nous faisons le constat qu'un certain nombre d'entre eux se retrouvent déscolarisés ou en cours de déscolarisation, raison pour laquelle il est nécessaire de les rattacher soit à France travail soit aux missions locales. De plus, nous observons que de plus en plus de jeunes sont porteurs d'un trouble du spectre de l'autisme avec ou sans déficience intellectuelle.

Ces nouveaux profils de jeunes nous demandent d'être innovant et d'inscrire nos interventions aussi bien dans le milieu ordinaire que le milieu protégé ou que celle de la 3ème voie à savoir le bénévolat, l'inclusion sociale.

❖ Interventions auprès du jeune :

- Développer son pouvoir d'agir et garantir sa place d'acteur dans la co construction de son parcours
- Développer sa capacité à exprimer ses choix, ses envies, son autodétermination
- Respecter son rythme et valoriser ses réussites
- Développer ses habiletés et interactions sociales
- Développer son autonomie quotidienne
- Accompagner à la citoyenneté
- S'assurer de la mise en place et de la coordination du parcours de soin en lien avec l'infirmière du DIME
- Soutenir le jeune et mettre en œuvre l'ensemble des moyens pour sécuriser son parcours global

❖ Interventions auprès de l'entourage familial :

- Les reconnaître dans leur rôle de parents
- Respecter leur rythme
- Soutenir et écouter les parents
- Soutenir et les accompagner dans leurs fonctions parentales.
- Leur permettre l'accès aux observations en lien avec les capacités, compétences et difficultés de leur enfant ainsi que sur le champ des possibles.
- Renforcer la collaboration en respectant la place de chaque acteur
- Favoriser leur participation dans l'accompagnement de leur enfant

❖ Interventions auprès des professionnels :

- S'assurer auprès de chaque acteur de la connaissance de notre accompagnement auprès du jeune
- Transmettre les informations utiles et nécessaires concernant le jeune et sa situation
- Outiller chaque acteur afin de sécuriser le parcours
- Développer le travail en réseau, le partenariat
- Respecter la place de chaque acteur, son champ d'intervention et son expertise

Nos actions ont vocation de sécuriser le parcours de vie, scolaire et /ou de formation notamment, en mobilisant les ressources de l'environnement du jeune et en mettant en place des adaptations ou compensations, tout en apportant notre compétence et expertise. Ces interventions auprès de chaque acteur permettent au jeune de maintenir sa place dans la société.

La co-construction du dispositif DIME permet de répondre aux nouveaux besoins et attentes des jeunes et évite les éventuelles ruptures de parcours. Certains jeunes ont pu participer à des ateliers et activités proposés au sein du collectif à l'IMPRO, pour répondre à une problématique et/ou besoin repéré et pour lesquels cette modalité d'accompagnement ne pouvait y répondre seule.

En effet, certains jeunes ont pu être accueillis au sein de l'IMPRO pour travailler les habiletés sociales, participer à des ateliers thématiques, évaluer leurs savoirs être et faire à travers les ateliers techniques ou même être accueillis au sein de l'internat pour permettre du répit familial et/ou évaluer leurs capacités à vivre en logement dans le but d'intégrer un internat scolaire et poursuivre leurs cursus de formation.

L'hébergement (internat)

❖ Public accueilli

En 2023, l'internat a accueilli 5 nouveaux jeunes (uniquement des garçons âgés entre 15 et 22 ans) pour 2 départs (un jeune homme et une jeune femme, âgés respectivement de 18 et 22 ans) vers des structures d'hébergements pour adultes FATH, dont un avec changement de modalité d'accompagnement vers l'accueil de jour.

Parmi ces nouveaux accueils, 4 jeunes bénéficient également d'un accompagnement de jour à l'IMPRO Sinclair et un jeune est accompagné par la modalité d'accompagnement à partir du lieu de vie au sein du DIME.

Ces accueils s'effectuent selon différentes modalités : accueils à temps complet (3 jeunes) et accueils séquentiels (2 jeunes).

Ces hébergements répondent soit à des demandes de répit familial, soit à des demandes visant à accompagner le développement de l'autonomie des jeunes dans leur vie quotidienne.

Par ailleurs, l'internat a également accueilli l'an dernier 2 jeunes dans le cadre de situations d'urgence en lien avec des difficultés familiales.

Parmi les jeunes ayant bénéficié d'un hébergement à l'internat en 2023, dans le cadre d'une immersion ou d'un accueil d'urgence, l'un était sortant de l'ASE et en rupture familiale et l'autre hébergé en foyer au titre de la Protection de l'Enfance.

En outre, l'internat a également permis à 2 autres jeunes de réaliser des périodes de découverte et d'immersion, sans que cela ne se concrétise par des accueils définitifs.

❖ **Focus sur les accueils spécifiques réalisés au sein de l'internat**

L'accueil à l'internat répond aujourd'hui à des besoins et à des objectifs spécifiques qui conduisent une évolution de l'organisation et des modalités d'accompagnement au regard des projets et des besoins des jeunes. Ainsi, en lien avec la construction du DIME, les modalités d'accueils à l'internat ont évolué afin de pouvoir apporter des réponses adaptées et diversifiées aux demandes spécifiques : accueils séquentiels, accueils temporaires, accueils d'urgence, accueils de jeunes maintenus en milieu ordinaire, immersions avec ou sans hébergement...

Ce lieu de vie permet aux personnes accueillies d'évaluer, acquérir et développer leurs compétences en matière d'autonomie (hygiène du lieu de vie, hygiène de soi, ouverture vers l'extérieur, etc.). De plus, il favorise l'accueil de certains jeunes ne pouvant rester dans leur milieu familial pour des raisons multiples (éloignement géographique, besoin de répit familial...). Il s'agit également d'une modalité d'accompagnement pouvant servir de « tremplin » pour les jeunes ayant pour projet de vivre seuls (appartement autonome, FATH...) ou encore de favoriser la réalisation d'un stage.

La prise en charge en internat dans le cadre d'un accueil temporaire ou séquentiel apporte une réponse à des indications stipulées dans le projet personnalisé. Les accueils spécifiques au sein de l'internat permettent d'ouvrir cette modalité d'accompagnement à certains jeunes ou certaines familles qui peuvent être réticentes à un hébergement "à temps complet". Le « séquentiel » est un outil favorisant l'expérimentation de la vie en collectivité en combinant temps sur le lieu de vie habituel (lieu sécurisé pour le jeune) et internat. Cet accueil permet de travailler la transposition des acquis en dehors de l'institution grâce à l'adhésion de la famille et à une communication continue entre les professionnels et les familles. Cela permet d'accompagner des difficultés spécifiques (ex : dimension relationnelle dans un collectif réduit, autonomie pour l'hygiène, l'alimentation, respect des règles de vie...) sur un temps plus long que celui de la journée, en l'occurrence en soirée et en nuitée. L'internat séquentiel peut permettre d'apporter un répit familial ponctuel et ainsi, aider la famille à souffler ou à se sortir d'une relation affective difficile (souvent engendrée par la pathologie de leur enfant) sans pour autant créer un sentiment de rupture lié à l'éloignement avec la cellule familiale.

Dans une vision future, les accueils spécifiques pourraient permettre d'accueillir plus de 12 jeunes à l'internat en temps de présence différé ce qui nécessite une adaptation du fonctionnement actuel si plusieurs internes occupent en alternance une seule et même chambre (respect des affaires personnelles et de l'intimité).

❖ **Exemples d'accueils spécifiques réalisés à l'internat en 2023 :**

Au cours des derniers mois, plusieurs jeunes ont pu bénéficier d'accueils spécifiques à l'internat dans le cadre de sollicitations internes ou externes. En lien avec la Direction, l'équipe éducative ainsi que les surveillants de nuit ont pu effectuer des observations amenant à une évolution du fonctionnement de l'internat afin d'adapter au mieux ces accueils selon les besoins de chaque jeune. Ces accueils spécifiques amènent à une nouvelle dynamique et à de nouvelles pratiques au sein de l'internat.

- Situation de F. : Demande de venir à l'internat pour partager les moments collectifs (goûter, repas, travail autonomie quotidienne) afin de s'éloigner du domicile parental. Il venait ainsi

à l'internat après la prise en charge à l'IMPro et rentré au domicile pour les 21h. Accueil spécifique qui a évolué vers un accueil permanent à l'internat à la demande du jeune.

- Situation de D. : Demande d'intégrer l'internat dans le cadre de son suivi médical et pour le travail d'acquisition d'autonomie quotidienne. Cet accueil n'a pas été durable parce que le jeune n'était finalement pas prêt à intégrer l'internat à temps plein et la demande venait surtout de la famille. Plus de temps d'immersion aurait pu potentiellement mettre en lumière ces points d'attention. Actuellement, ce jeune reste toutefois accueilli à l'internat le temps d'une soirée afin qu'il puisse bénéficier d'une activité physique mise en place par l'équipe éducative ainsi que d'un repas équilibré. Tout en ayant l'objectif qu'il puisse garder un pied à l'internat afin de pouvoir éventuellement être prêt à l'intégrer un jour.
- Situation de Y. : Demande afin d'apporter du répit au sein du domicile familial ainsi que pour l'apprentissage des gestes de la vie quotidienne. Ce jeune est accueilli à l'internat 2 nuitées consécutives par semaine. Il est accompagné également par la modalité d'accompagnement à partir du lieu de vie. La communication référent et IP internat est essentielle pour l'organisation et le suivi des objectifs.
- Situation de T. : Demande d'accueil dans le cadre d'une période d'immersion pour lui permettre de se préparer à intégrer un internat scolaire à la rentrée prochaine pour son projet professionnel.

Focus sur la double vulnérabilité (handicap et protection de l'enfance) des jeunes accueillis à l'internat :

Certains jeunes bénéficiant ou sollicitant un accueil au sein de l'internat présentent une situation de double vulnérabilité en lien avec leur situation de handicap et l'accompagnement dont ils bénéficient au titre de la Protection de l'Enfance. Cette double problématique nécessite de développer des réponses d'accompagnement et d'hébergement adaptées en tenant compte du fonctionnement actuel de l'internat (accueil de semaine et fermeture les week-ends et lors des périodes de congés). Ces situations conduisent les professionnels de l'internat à mener des actions spécifiques auprès des jeunes concernés, des familles et de certains partenaires.

❖ Travail avec les familles – représentants légaux :

Le lien avec les représentants légaux et les familles des jeunes accueillis à l'internat et bénéficiant d'une mesure de Protection de l'Enfance est essentiel. Il s'effectue en étroite collaboration avec les partenaires de l'Aide Sociale à l'Enfance (A.S.E). Les liens avec les familles sont facilités lorsqu'il y a des droits ouverts et des visites régulières peuvent dans certains cas avoir lieu au sein de l'internat.

En dehors des temps de rencontre individuels organisés avec l'entourage familial du jeune (entretiens à domicile ou au sein de l'établissement, contacts téléphoniques...), les temps collectifs proposés à l'internat (ex : rentrée, Saint Nicolas...) favorisent également les échanges avec les familles. Des difficultés peuvent être rencontrées pour maintenir le lien avec certaines familles lorsque les relations entre ces dernières et le jeune se dégradent. Les familles sont souvent présentes lors des réunions Projet Personnalisé même s'il n'est pas toujours aisé de les mobiliser pour une participation active dans la vie de leur enfant.

❖ Travail avec les partenaires de l'Aide Sociale à l'Enfance :

- **Famille d'accueil**
Le lien régulier avec les familles d'accueil est important pour la prise en charge quotidienne du jeune accueilli au sein de l'internat. Les familles d'accueil aident les professionnels de l'internat à mieux comprendre le fonctionnement du jeune. Il est nécessaire de mener un travail étroit avec elles afin de transposer le travail effectué à l'internat au sein de leur domicile (et inversement). Les échanges se font essentiellement par courriel et téléphone. Certaines familles d'accueil se sentent démunies face à la situation de handicap. Dans certains cas, des temps d'échanges entre l'équipe éducative et/ou l'équipe médico-psychologique ont pu être proposés et semblent avoir été bénéfiques.
- **Foyers / MECS**
Il est indispensable de travailler en étroite collaboration avec ces partenaires, sachant que les jeunes y sont hébergés lors des temps de fermeture de l'internat. Les échanges de pratique ne sont pas toujours simples et transposables car l'environnement et le public accueilli sont différents. La place du jeune n'est pas la même et les interactions avec ses pairs et les équipes éducatives sont fortement impactées et différentes. La communication n'est pas toujours aisée avec les foyers/MECS notamment liée au turnover important des équipes dans ces structures. Le référent du jeune au sein de l'établissement gardien est invité lors des points projets. Afin de pouvoir mener un accompagnement cohérent, il est impératif de définir les champs de compétences et les pilotes pour chaque action.
- **Référent ASE**
Les échanges sont fréquents par courriel/téléphone ou lors de temps de rencontres afin de se tenir mutuellement informés de l'évolution de la situation du jeune. Il est important de garder un lien étroit, notamment lorsqu'il y a des DVH particuliers ou lors de certaines échéances (ex : audience au tribunal, réunion de synthèse ASE, approche de la majorité...). Le référent ASE est systématiquement invité lors des réunions Projet Personnalisé.
- **Référent AED/AEMO**
Les échanges sont moins systématiques et fréquents qu'avec les référents ASE. Ils se font principalement par téléphone et mail. Il est souvent nécessaire pour les professionnels de l'internat d'initier les contacts et les temps d'échange avec ces partenaires. A titre d'exemple, il a déjà été possible d'organiser une rencontre à l'internat.
- **Anticipation de la majorité et fin de prise en charge ASE**
L'accompagnement par l'Aide Sociale à l'Enfance peut se poursuivre jusqu'à 21 ans dans le cadre des contrats jeunes majeurs, lesquels sont soumis à des conditions bien précises (situation de rupture familiale, engagement du jeune dans un projet professionnel bien défini et entamé). Ces conditions ne sont pas toujours réunies pour tous les jeunes accueillis à l'internat.
De ce fait, les jeunes sortant de la Protection de l'Enfance (foyers, familles d'accueil) se retrouvent souvent sans solution à leurs 18 ans, avec un arrêt abrupt de la prise en charge ASE et des dispositifs d'hébergement du droit commun (CHRS, Foyers de Jeunes Travailleurs...) souvent saturés ou inadaptés aux besoins particuliers des personnes porteuses d'un handicap.
Il est nécessaire de travailler bien en amont avec les partenaires le passage à la majorité de ces jeunes afin de trouver des solutions d'hébergement pérennes lors des périodes de fermeture de l'internat (week-ends, vacances). Les FATH ne sont pas toujours disposés à les accueillir étant donné que leur projet professionnel n'est pas encore défini ou abouti.

Le travail éducatif à mener avec ces jeunes porte autant sur le plan de l'autonomie, de l'hébergement (recherche d'un hébergement FATH, CHRS, relais familial), que sur l'aspect psychologique. Effectivement, cet arrêt de prise en charge au titre de la Protection de l'Enfance est un évènement lourd de sens pour les jeunes qui se retrouvent dans une situation complexe et souvent sans ressources au sein de leur environnement sur lesquelles s'appuyer. L'aspect financier est aussi à prendre en compte ainsi que l'ouverture des droits par anticipation d'âge (notification FATH, ESAT, AAH...). Dans un souci de protection, des mesures de protection juridiques peuvent être sollicitées en lien avec l'A.S.E (Inspecteur, référent, Unité Majeur Vulnérable).

❖ Enjeux et perspectives :

A travers les expériences d'accompagnement menées par les professionnels de l'internat à destination de jeunes présentant une situation de double vulnérabilité, plusieurs réflexions émergent au sein de l'équipe en termes d'évolutions des réponses à imaginer et à co-construire. En effet, l'élaboration du Projet Personnalisé du DIME et du Projet Pour l'Enfant de l'Aide Sociale à l'Enfance n'apparaît pas toujours suffisamment coordonnée (manque de visibilité des professionnels de l'internat sur les P.P.E), ce qui peut conduire à des incohérences (en termes d'objectifs et/ou de moyens) au détriment du jeune accompagné qui peut se trouver morcelé. L'engagement de l'ASE aux côtés des personnes accompagnées dans le cadre des contrats jeunes majeurs apparaît également souvent fragile que ce soit en termes de temporalité ou d'exigences posées en termes de projet et d'engagements pour le jeune. Par ailleurs, il apparaît indispensable au vu des situations rencontrées d'engager une réflexion en interne et avec les partenaires (ARS, MDPH, ASE...) afin de construire des propositions nouvelles pour les jeunes sortants de l'ASE sans solutions d'hébergements à leur majorité : ouverture de l'internat sur les périodes de week-ends/ vacances scolaires, accueil en FATH sur les temps de fermeture de l'internat, appartement en semi-autonomie avec astreinte de l'équipe de l'internat ou du FATH, développement des partenariats avec des structures d'hébergement du droit commun...

Des outils thérapeutiques : Remédiation cognitive 2023

En 2023, 8 professionnels ont participé à une formation interne sur la remédiation cognitive pour se familiariser pour la première fois avec cette approche thérapeutique ou pour rafraîchir et approfondir des connaissances déjà acquises. La durée de cette formation était de 30 heures, réparties sur 10 demi-journées.

Tous les participants ont passé un examen de 2 heures, comprenant 20 questions sur 5 thématiques différentes (i.e. motivation, troubles cognitifs, fonctionnements psychiques, outils de remédiation, résolution de problèmes). Les résultats ont d'abord été discutés individuellement, puis synthétisés de manière anonyme en séance plénière.

Entre septembre et décembre 2023, 5 bénéficiaires ont réalisé une remédiation cognitive sur mesure, utilisant exclusivement des outils scientifiquement validés (i.e. Cogmed, Cogniplus, Melomind). Cet entraînement cognitif a été supervisé par des professionnels qualifiés, chaque bénéficiaire ayant suivi 3 séances individuelles de 90 minutes par semaine.

Les bénéficiaires ont passé des tests neuropsychologiques avant et après la remédiation cognitive. Une amélioration des capacités cognitives a été démontrée chez tous les participants ; 4 bénéficiaires sur 5 ont également montré des changements positifs au niveau comportemental comme une plus grande confiance en soi, une participation active à la construction de leur parcours de vie, la réalisation d'objectifs professionnels.

L'insertion socio-professionnelle : mission transverse au sein du Pôle Education Habitat Soins

L'insertion, qu'elle soit sociale ou professionnelle, permet d'avoir une place dans la société, une reconnaissance par ses pairs.

L'insertion sociale : c'est valoriser l'estime de soi, travailler et développer les habiletés sociales, l'appartenance à un groupe, développer les loisirs, la 3ème voie, le bénévolat...Outiller pour compenser les difficultés et sensibiliser les acteurs de terrain pour favoriser l'insertion dans la cité.

L'insertion professionnelle : c'est développer les prérequis, les savoirs-être et savoir-faire à travers la mise en stage. Le terrain de stage est un moyen qui permet d'appréhender le monde du travail, de définir, concrétiser le projet professionnel de la personne accompagnée par la voie de l'alternance, voie directe...c'est la nécessité de tenir compte des ressources de la personne: savoir-être, savoir-faire et savoir faire faire. L'insertion professionnelle permet la montée en compétences.

Notre point de vigilance : tenir compte de la temporalité, du rythme, de la fatigabilité des personnes et permettre les immersions progressives

Les périodes de stages et les immersions en milieu professionnel protégé ou ordinaire, ainsi que les formations, sont des moyens incontournables pour préparer les personnes accompagnées au monde du travail et s'appuyant sur le panel d'apprentissage, ateliers, supports que propose le DIME.

Ces expériences permettent :

- De découvrir le monde de l'entreprise, différent de l'environnement institutionnel.
- D'observer sur le terrain un métier qu'il ambitionne d'exercer plus tard et de valider ou d'invalider son choix d'orientation professionnelle.
- De mettre en pratique la théorie et les gestes professionnels appris dans les ateliers techniques et les activités de soutien.
- De consolider des connaissances puis d'en acquérir d'autres.
- D'utiliser de nouvelles techniques ou de nouveaux outils de travail.
- De comprendre les exigences, les attentes et les règles spécifiques d'un employeur et d'un environnement de travail.
- D'évaluer sa faculté d'adaptation à l'environnement professionnel.
- D'apprendre à s'intégrer et à travailler en équipe.
- De décrocher un emploi ou une formation qualifiante (adaptée ou ordinaire).

Depuis fin 2022, la notion de parcours de vie des personnes étant plus pris en considération, on ne dissocie plus le projet professionnel du projet personnel. Ce qui nous demande d'ajuster nos interventions ainsi que l'évolution des missions des chargées d'insertion professionnelle. Les actions menées à destination de l'ensemble des jeunes du DIME :

- Ateliers thématiques
- Remédiation cognitive
- Testing / cognition sociale
- Participation aux activités « savoir-être en lien avec le professionnel »
- Participation aux multiples « Equipe projet »
- Organisation visite des SAJ/ESAT, entreprises en milieu ordinaire
- Maintien et développement du réseau professionnel interservice et externe

Réajustement de nos pratiques professionnelles à la suite des formations telles que :

- L'entretien motivationnel
- La systémie
- La remédiation cognitive
- L'outil explorama
- Comprendre le TDAH
- Le logiciel Livia

L'accompagnement socio-professionnel de la personne en lien avec son parcours, nous amène à prévoir des temps dédiés à de la coordination du projet de la personne accompagnée. Chaque professionnel intervient dans son domaine de compétences pour que des pistes d'actions ainsi que leur mise en œuvre soient élaborées et portées par l'équipe d'accompagnement du jeune. Le regard pluridisciplinaire contribue à la concrétisation du projet de la personne. Exemple : accompagnement au démarrage d'un contrat d'apprentissage, d'une entrée en formation, d'une orientation vers un service civique...

Depuis 2022, les ateliers thématiques à destination de l'ensemble des personnes accompagnées au sein du DIME ont été mis en place et sont animés par les chargées d'insertion socio professionnelle. Les thématiques abordées peuvent susciter la curiosité chez les jeunes de découvrir un domaine professionnel et permettent de répondre à des questions en lien avec l'insertion socio professionnelle.

Les thématiques abordées en 2023 ont été sollicité par certains participants et ont permis la présence de personnes accompagnées antérieurement par le pôle éducation habitat et soin sous forme de témoignages quant à leur passage au sein de notre établissement, faire part de leurs évolution et situation actuelle. De plus, nous avons sollicité certains professionnels afin de présenter certaines structures, comme les entreprises adaptées, les ESAT ou même les démarches administratives attenantes au statut de travailleurs, ainsi que la présentation de certains organismes : MDPH...

6. Les actualités marquantes de l'année 2023

Le milieu ordinaire / accompagnement à partir du lieu de vie

Les mois de juin et juillet 2023 ont été synonyme de changement tant au niveau des membres de l'équipe qui la compose qu'en terme de fonctionnement.

❖ **L'équipe éducative :**

A la suite du départ d'une éducatrice et en lien avec l'ensemble des parcours accompagnés, l'équipe éducative a été renforcée par l'embauche de 2 professionnels à temps plein.

Dès la rentrée 2023/2024, une nouvelle dynamique s'est mise en place en constituant des binômes éducatifs permettant la continuité du service afin de pallier l'éventuelle absence d'un professionnel = référent éducatif.

❖ **Activités proposées :**

Seuls l'équithérapie et l'atelier d'habilités sociales ont été maintenus par une éducatrice afin d'intensifier l'accompagnement individuel singulier, tout en s'appuyant sur l'ensemble des prestations que propose le DIME pour répondre aux besoins et attentes des jeunes : ateliers techniques, activités de soutien, unité d'enseignement, pôle activ'jeune, boîte éducative...

❖ **Expérimentation des équipes projet :**

Dans le cadre du dispositif « Accompagnement à partir du lieu de vie » du Pôle éducation habitat et soin de l'Association SINCLAIR, des réunions d'équipes projet sont organisées pour chaque parcours. Ces réunions visent à partager les éléments d'information et d'évaluation recueillis lors des rencontres avec la personne accompagnée, son entourage familial, les partenaires existants.

Il s'agit d'élaborer une réflexion collective entre professionnels du pôle pour définir, dégager des pistes d'actions. L'ensemble des préconisations seront autant d'éléments d'appui permettant la co-construction du projet personnalisé prenant en considération les besoins, les demandes du jeune et de son entourage familial. Sous couvert de l'équipe de direction, le référent éducatif en charge du suivi et de la mise en œuvre du projet, anime ces réunions, en présence de la cheffe de service.

Fréquences : dans les 2 premiers mois de l'accompagnement puis à 6 mois et 12 mois (PP).

- Participants :
 - CDS de la modalité d'accompagnement à partir du lieu de vie
 - Référent éducatif du jeune, son binôme
 - Une chargée d'insertion socio-professionnelle
 - Un référent thérapeutique : psychologue/neuropsychologue
 - D'autres professionnels du pôle peuvent être sollicités comme personnes ressources en fonction des besoins identifiés

Le premier bilan de cette expérimentation met le focus sur le pouvoir d'agir des personnes accompagnées ainsi que sur l'expertise des différents acteurs gravitant autour du parcours du jeune. La notion de la co-responsabilité permet que chaque membre qui compose l'équipe projet se sente concerné par l'accompagnement et sa mise en œuvre pour co-construire le projet du jeune.

❖ Période d'ouverture/ fermeture et modulation des temps de présence éducative

Beaucoup de jeunes accompagnés ont pu nous faire part de leur souhait de rompre leur isolement voire solitude et formulent le désir de rencontrer des pairs éprouvant les mêmes difficultés, qu'elles soient cognitives ou associées au trouble TSA...

La plupart étant plus disponible en fin de journée ou lors des périodes de congés scolaires de l'éducation nationale, nous avons fait le choix d'assurer un service continu durant les congés.

Ces temps permettent de répondre à leurs demandes sur des temps collectifs et/ou individuels pour travailler le vivre ensemble, les habiletés sociales, la découverte de la culture, de la nature... Un questionnaire à destination des jeunes sera réalisé en ce sens afin de prendre connaissance de leurs souhaits et de leurs disponibilités dans le but de proposer plus de temps d'activités sur ces périodes.

Objectifs :

- Promouvoir des temps collectifs afin de leur permettre de tisser des liens
- Partager un temps collectif dans un environnement inconnu avec pour intérêt d'observer leurs comportements
- Identifier et soutenir les compétences des jeunes au sein des activités proposées

L'accueil de jour (IMPRO)

L'équipe : suite au départ de l'éducateur en charge de l'atelier espaces verts, et à l'absence de l'éducatrice sur l'atelier restauration salle, l'équipe éducative a été renforcée par le recrutement de trois professionnels. Le départ en retraite de l'infirmière a également donné lieu au recrutement d'une nouvelle infirmière et au renforcement de ce poste pour couvrir l'ensemble des besoins du DIME.

L'équipe éducative ainsi que les jeunes ont expérimenté un travail en partenariat avec DEDICI pour travailler leur projet et renforcer le lien jeune, famille, institution.

A partir de septembre 2023, une expérimentation a été menée pour faire suite à la demande des jeunes qui souhaitaient que l'équipe éducative arrête de les accompagner au bus à la sortie de

l'accueil de jour. Désormais, les jeunes se rendent en autonomie au bus après l'accueil en journée ; une surveillance des abords et de la sortie a été mise en place.

L'hébergement (internat)

- Réorganisation de l'équipe de Direction, arrivée d'un nouveau chef de service en juin 2023
- Modifications de certaines pratiques en lien avec le fonctionnement et la construction du DIME (ex : mise en place des interlocuteurs de proximité)
- Mise à disposition dans le cadre d'un relais de deux éducatrices pour accompagner des situations de jeunes bénéficiant de la modalité d'accompagnement à partir du lieu de vie.
- Travail avec les familles : VAD, entretiens, réunions PP, contacts téléphoniques, temps d'accueil collectifs à l'internat (rentrée, Saint Nicolas)
- Travail avec les partenaires : FATH (ex : participation à des temps de bilans dans le cadre de périodes de stages réalisés par des internes), organismes de protection juridique, ASE, services de droits communs
- Participation de l'équipe éducative aux séances de testing cognition sociale-Mélo Mind et remédiation cognitive
- Participation d'une éducatrice à la démarche DEDICI
- Participation des professionnels (équipe éducative et surveillants de nuit) à des formations internes et externes : entretien motivationnel, approche systémique, conférence ethnoclinique, SST, remédiation cognitive, testing cognition sociale, Vineland, Emoface, Livia, formation surveillant de nuit.
- Mise en place de projets et de temps collectifs avec les internes : projet esthétique, mini-séjour à Gérardmer, accompagnement des jeunes en boîte de nuit (Discothèque le Phare), soirée Halloween, anniversaires des jeunes, soirée de Noël, Foli Flore, journées du Parc
- Actions menées par les jeunes internes et les professionnels dans le cadre du financement de projets : participation au marché de Noël du DIME, vente de chaussettes
- Mise à disposition des locaux de l'internat dans le cadre d'un partenariat avec l'IME Jules Verne à travers une activité cuisine
- Accueil d'une stagiaire

Le Conseil de la Vie Sociale (CVS)

Le décret du 25.04.2022 a reformé les CVS. Une réflexion et un travail de refonte du règlement intérieur du CVS a été entrepris fin 2022 et début 2023. Les représentants des jeunes et des familles se sont fortement impliqués dans ce travail qui leur a permis de s'approprier les missions du CVS et se projeter dans la manière de les incarner, ainsi que de l'organisation à mettre en place.

Ainsi le nouveau règlement a été voté en juin 2023.

Le mandat des représentants des jeunes est désormais d'une durée de 2 ans (contre 1 an auparavant). Cela permettra à la fois d'avoir une temporalité plus longue pour une continuité des réflexions et des projets, mais également de permettre un renouvellement partiel du CVS et un « tuilage » entre les représentants en place et les nouveaux élus. Le nombre de délégués « jeunes » a été élargi.

Le CVS s'est réuni 3 fois en 2023. Des réunions mensuelles ont été organisées pour les délégués jeunes afin de mener certaines réflexions en lien avec les points abordés en séance.

Un point sur les questions des jeunes est systématiquement prévu à l'ordre du jour.

En 2023, les sujets et points suivants ont été abordés par le CVS :

- Travail sur les modalités d'accompagnement au Bus après la prise en charge à l'IMPro
- L'élaboration du nouveau règlement intérieur du CVS et son appropriation
- Point d'actualité des services
- Organisation des semaines d'animation
- Présentation des Transferts/séjours
- La transformation de l'offre et la co-construction du DIME
- L'appropriation du projet associatif

7. Temps forts de l'année 2023

L'année 2023 a été particulièrement riche en expériences créant la rencontre entre les personnes accompagnées, les familles, et la cité, offrant la possibilité aux jeunes de montrer toute l'étendue de leur savoir-faire.

❖ La participation au Salon Extérieur et Jardin au Parc des Expositions :

En mars 2023, le DIME, en collaboration avec l'ESAT, a renouvelé et même étendu sa participation à l'évènement mulhousien « le Salon Extérieur et Jardin », se déroulant au Parc des Expositions de Mulhouse. Une vingtaine de jeunes du DIME et une vingtaine de professionnels ont ainsi participé à la décoration du stand du restaurant le Sinclair et réalisé le service du salon de thé durant les trois après-midis de l'évènement.

Une occasion hors du commun de « servir de vrais clients », de mettre en avant les belles compétences des jeunes accompagnés et de faire connaître notre association pour les jeunes comme pour les professionnels.



« Bel investissement des jeunes qui se sont montrés enthousiastes, souriants et endurants et ont su s'adapter aux changements (certains desserts étant en rupture en cours d'après-midi).

Les jeunes avaient été bien préparés, ils savaient comment cela allait se dérouler, avaient été bien formés à l'utilisation des bons de commande. » Séverine

« En vrai pro, chacun a su gérer le p'tit coup de stress pour s'impliquer dans un service apprécié des clients.

C'est bien fatiguée, mais fière des félicitations reçues, que l'équipe a fini ». Catherine L.

❖ **Sortie à Geishouse :**

Cette sortie a été proposée aux jeunes accompagnés à partir du milieu ordinaire et à leur famille en juin 2023. Temps durant lequel nous avons organisé une randonnée et partagé un temps convivial autour de mets préparés par chaque famille permettant ainsi de faire découvrir ses origines et talents culinaires. Ce temps de pair-aidance a permis aux jeunes et aux parents de se rencontrer et d'échanger quant à leur situation et difficultés. Nous retenons de ce temps, la richesse des personnes accompagnées ainsi que celui de leur entourage familial.

❖ **La fête d'été du DIME :**

La première fête d'été du DIME a eu lieu le 7 juillet 2023, une opportunité pour les familles de venir à la rencontre des professionnels et d'investir les lieux de manière conviviale. Pour l'occasion, une petite restauration, ainsi qu'un bar à mocktails et à bonbons, une flash mob, un spectacle de clown et un stand de peinture à la paille, un stand de vente des œuvres en céramique de l'atelier art plastique avaient été prévus. Les jeunes de l'atelier bois et matériaux avaient réalisé des mange-debout et des bancs afin d'amener plus de chaleur à la cour. L'après-midi a permis de créer la rencontre : l'expérience sera donc à renouveler.

❖ **L'arrivée de l'été et les séjours :**

L'organisation de séjours avec les jeunes accompagnés constitue de véritables expériences humaines et de vie en collectivité. C'est convaincu de cela que le DIME s'engage dans la réalisation des séjours. Ainsi trois séjours ont eu lieu en 2023 :

-Le séjour du Club-rando

Un séjour de randonnée dans le Massif Central a été organisé du 12 au 16 juin 2023. Il a été l'occasion de vivre ensemble, de se dépasser, mais également de découvrir des sites naturels extraordinaires. Ce séjour est l'aboutissement d'une année de travail et d'engagement tous les vendredis matin avec deux éducateurs. Les jeunes partent randonner pour s'exercer et construire un esprit d'équipe qui est si important en montagne.

❖ **Le séjour à Disney :**

Le projet de séjour à Disneyland Paris est né en 2021, dans le groupe Passerelle. En effet, un groupe de sept jeunes a, pendant deux ans, imaginé un projet, des visites, des moyens de financer ce projet à travers des actions de tombola, de vente de gâteaux réalisés par les jeunes, de vente de chocolats en partenariat avec un chocolatier local... Le séjour à Disneyland Paris a eu lieu du 3 au 5 juillet. Ce projet leur a permis d'apprendre à travailler ensemble, de travailler autour des notions d'argent, et d'expérimenter la vie quotidienne loin de chez soi. Et en prime des beaux souvenirs et des rêves plein la tête.



❖ **-Le mini séjour dans le**

« Tout est parti d'un simple jour d'atelier bâton de parole, où les jeunes ont été invités à exprimer leurs rêves les plus fous. Parmi eux, l'envie de visiter Disneyland Paris a pris racine et est devenue leur projet ultime. Pendant deux longues années, les jeunes ont travaillé sans relâche pour auto-financer leur voyage de rêve. Grâce à leur détermination (et au soutien précieux de l'équipe), ils ont réussi ! Le rêve est devenu réalité du 3 au 5 Juillet 2023. Merci pour avoir aidé nos jeunes à transformer leurs rêves en réalité, Et que cette aventure à Disneyland Paris soit le début de nombreux autres moments magiques à venir. » Roxane

Un mini séjour dans le Doubs a été organisé du 21 au 22 juin. Ce séjour d'une nuit était prévu dans l'objectif de permettre à des jeunes qui partent peu de pouvoir profiter de quelques jours d'évasion et de découvrir notamment une fruitière, ou encore une fonderie à cloche. Un groupe de sept jeunes est ainsi parti vivre des aventures faisant le lien entre la nature, le terroir et la matière première.



« Ha c'est comme ça que sort le lait ???! »



« Nous avons vécu 2 jours pleins, forts et riches de découverte... la découverte de cette région avec sa nature verdoyante et généreuse, mais surtout nous avons pu nous rencontrer autrement et vivre des instants privilégiés. Voir des jeunes s'émerveiller, s'émerveiller et profiter pleinement mais à leur façon de ce qui s'offre à eux, c'est se dire que l'on contribue un peu à leur épanouissement. Et eux de nous percevoir autrement qu'à l'IMPro renforce un lien difficilement descriptible, mais qui change à coup sûr nos regards mutuels. ». Nancy

❖ La rencontre familles de septembre :

Le lien avec les familles est essentiel dans l'accompagnement des projets des jeunes. Comme tous les liens, il doit être entretenu et nourri par de multiples rencontres. C'est dans cette optique que l'accueil de jour a organisé le 14 septembre 2023, un temps de rencontre avec les familles.

Un temps de rencontre riche, qui a été l'occasion des présentations notamment des nouveaux salariés accueillis à la rentrée et au cours duquel les membres du CVS ont également pu présenter aux familles l'action de cette instance.

❖ **Marché de Noël :**

Le premier vendredi de décembre est la date phare du marché de Noël du DIME. Cette année, le marché de Noël a étendu ses horaires d'ouverture et enchanté ses visiteurs avec des tartes flambées sucrées et salées.

L'année 2023 a été un beau cru, où se sont mêlés rencontres et convivialité, notamment avec les salariés de l'Entreprise adaptée ou encore les résidents de l'EHPAD les Fontaines.

C'est également un moment féérique qui permet de rencontrer les familles.



❖ **Fête de Noël DIME :**

A l'occasion de la fête de fin d'année du DIME, le pôle a organisé une journée au bowling à Wittelsheim mêlant tournoi, repas et DJ pour l'ensemble des jeunes accompagnés. Cet événement a été apprécié par les jeunes qui ont pu y participer.

8. Les histoires de vie

Focus sur la situation de Camille* (vers un accompagnement hors les murs)

Camille est âgée de 18 ans et vit chez sa mère. Elle est accompagnée dans le DIME à partir d'ateliers collectifs, notamment en lien avec son projet professionnel en restauration salle.

Camille, d'abord très impliquée, montre une certaine lassitude concernant les modalités d'accompagnement collectif, par le biais d'un absentéisme récurrent et de plusieurs retards. Elle exprime ne plus souhaiter venir dans les ateliers et être perdue dans son projet professionnel.

L'équipe éducative est consciente des risques de décrochage de Camille et tente de lui accorder son aide et son attention en réaménageant son emploi du temps en fonction de ses envies. Camille continue à décrocher.

L'équipe éducative est consciente que certains profils doivent être accompagnés d'une autre manière vers un projet professionnel à partir d'expérience plus concrète et pratique, en mixant le collectif et l'individuel... C'est un axe de changement à prendre en compte dans l'évolution en DIME.

Focus sur la situation de Laura* (vers un accompagnement mixte)

Laura a toujours rêvé de devenir masseuse, depuis son voyage en Thaïlande lorsqu'elle était petite. Laura est accompagnée par le DIME depuis 2020. Dans ce cadre elle a pu avoir des expériences de massage au sein de l'activité mieux-être.

En 2023, Laura participe aux portes ouvertes d'une école privée dispensant la formation d'animateur patricien de spa. Elle est enchantée par la formation qui se déroule deux jours par semaine et vient présenter avec ses parents la formation à sa référente et à la cheffe de service. Elle demande la poursuite d'un accompagnement à partir de l'accueil de jour afin de travailler la gestion du budget, l'autonomie dans le logement, et l'ASSR.

La formation de Laura a donc démarré en septembre 2023, afin d'accompagner l'école à mettre en place des outils et méthodes adaptées permettant à Laura d'avoir accès aux enseignements. L'enseignante et la psychologue sont intervenues deux fois à l'école. Par ailleurs, la famille s'investit à la maison pour la révision des cours et le planning de Laura a été adapté à l'accueil de jour pour lui permettre de travailler ses objectifs et de reprendre les enseignements vus à l'école.

Laura a déjà pu réaliser un stage dans une entreprise adaptée, et passera les examens en 2024.

Focus sur la situation de Romain* (vers un accompagnement à la carte)

Romain est âgé de 19 ans, il vit au domicile familial avec son frère et sa sœur. Romain est scolarisé en BAC Pro à temps complet avec 24H d'AESH individuelle, il n'est pas rattaché à un dispositif ULIS.

Constats de départ et moments clés :

Accompagnement à partir du milieu ordinaire par le SESSAD Pro à la fin de la 1ère année du Bac Pro : juin 2022 = signature DIPC

Projet personnalisé février 2023 :

Objectifs : affiner son projet professionnel et développer la motricité fine

- ✓ Attentes de Romain : « être accompagné sur les stages et pour améliorer ma motricité fine ».
- ✓ Attentes des parents : « qu'il soit accompagné pour gagner en autonomie dans les gestes de la vie quotidienne, pour la recherche d'un stage et dans ses relations avec les autres ».

Romain continue son parcours scolaire au lycée avec une multiplicité d'immersions, de propositions éducatives qui peuvent répondre à ses attentes et ses besoins.

Il est accueilli à l'ESAT à hauteur de 4 demi-journées par semaine et s'y rend seul. L'objectif est de l'accompagner sur l'acquisition de compétences professionnelles et travailler les savoirs êtres professionnels.

Pour aider Romain à créer du lien, à trouver des stratégies pour entrer en lien avec ses pairs, il est inscrit au club foot du lundi soir au sein de l'accueil de jour et vient une demi-journée dans un groupe d'habiletés sociales.

Romain est accompagné au sein de l'internat Sinclair à hauteur de 2 soirées avec hébergement par semaine (les lundis et jeudis) ce qui permet de nourrir les apprentissages alloués à la vie quotidienne, gestion de son espace de vie, autonomie dans les situations quotidiennes...

Pour soutenir le cadre organisationnel familial et la prise en compte de son centre d'intérêt envahissant dans un logiciel de jeu vidéo qui peut mettre à mal le quotidien de Romain, un accompagnement sur la psycho éducation démarrera début 2024.

Conclusion, préconisations et demandes sollicitées :

Romain a parcouru du chemin depuis son accompagnement et nous constatons une belle évolution : la fin de sa scolarité en juillet 2024, et la mise en place d'un projet adapté est en cours de concrétisation avec les perspectives qui sont engagées.

- Découverte de deux ESAT dans le but de diversifier les approches professionnelles avec des environnements de travail, des contextes et des postes de travail configurés différemment. La perspective est que Romain puisse dire ce dont il a besoin au quotidien en essayant plusieurs immersions et commencer à mettre en forme avec lui des mises en situations professionnelles.
- Immersion dans le groupe Pole Activ Jeune de l'accueil de jour dans le but de continuer à aider Romain à évoluer dans des groupes de pairs sur d'autres modalités en engageant des apprentissages sur des usages du quotidien. La perspective est que Romain puisse être intégré dans ce groupe de jeunes au profil similaire au sein d'activités porteuses pour la suite de son projet.

**Les prénoms des jeunes ont été modifiés.*

Focus sur la situation de Philippe* (un accompagnement par l'expérimentation)

Philippe est accompagné depuis 2018 sur le DIME, il a tout d'abord souhaité s'orienter vers la restauration en salle. Il a envisagé de faire un apprentissage en restauration.

Plusieurs immersions en restauration cuisine et salle et à l'UFA, ainsi que plusieurs stages ont permis d'évaluer les capacités de Philippe en restauration et lui ont permis de s'apercevoir que ce projet ne lui convenait pas.

Philippe a ensuite pu découvrir le travail à l'ESAT par le biais de l'atelier délocalisé à l'ESAT en sous-traitance. Philippe a dit s'y sentir bien et vouloir poursuivre dans ce projet, il a réalisé une visite à l'ESAT des Papillons Blancs qui a conforté son choix. L'étape des stages permettra de confirmer son projet professionnel.

Retour d'expérience du jeune accompagné par le Dispositif Accueil Evaluation du DIME

Témoignage du jeune Pierre* (vers un accueil progressif et adapté)

« Ça me plaît à l'IMPRO. Ça me convient, je me sens à l'aise. Je suis de bonne humeur, content et je suis serein car je n'ai pas peur d'y aller. Alors qu'il y a un an quand j'y allais le matin je vomissais. Aujourd'hui, je m'intègre aux groupes, j'apprends à connaître les autres, je vais vers eux, je leur parle. On fait du foot ou du basket parfois, pendant les pauses de 12h30 à 13h, pour apprendre à se connaître, on devient des potes. A l'IMPRO, je suis enthousiaste.

J'aime bien les ateliers qu'il y a là-bas (menuiserie, espaces verts...) et la partie école. Il y a un peu de tout. J'apprends les vrais métiers, je peux faire des stages et aller à l'école. Ce sont les deux trucs qui vont se passer dans ma vie. Travailler parce que je vais grandir, c'est important. Mais apprendre à calculer, avoir des bases, même si je n'aime pas ça, c'est aussi important pour savoir faire plein de choses, ne pas être bloqué plus tard. Je ne veux pas avoir tout le temps besoin d'une calculatrice pour calculer ou d'internet pour avoir des réponses. Je préfère avoir des choses dans ma tête. Je serai tranquille grâce à ça ;

J'aimerais rester là-bas jusqu'à mes 18 ou 20 ans ; au moins comme ça je suis sûr d'être bien accompagné et de partir avec un bon travail.

En plus, là-bas il y a un ESAT, c'est un lieu de travail. J'aimerais bien y travailler pour gagner de l'argent et pour apprendre l'école de la vie.

Avant, je n'avais pas l'envie. J'étais stressé.

Je me suis rendu compte que c'est important pour moi, pour mon avenir et pour être fier de moi, pour ma jeunesse, mes parents. »

**Les prénoms des jeunes ont été modifiés.*

9. L'inscription du Pôle sur le territoire dont les coopérations

Le DIME est profondément inscrit sur son territoire par le biais de dynamique partenariale au service des projets des jeunes.

❖ Le partenariat avec l'IME Jules Vernes autour de la cuisine familiale

Depuis la rentrée de septembre un groupe de jeunes de l'accueil de jour travaille le mardi avec un groupe de jeunes de l'IME Jules Vernes dans les locaux de l'internat autour du support de cuisine familiale. Les objectifs de cet atelier : apprendre à se faire à manger et acquérir des notions scolaires en se servant du support de la cuisine.

Cet atelier permet de mutualiser les locaux, mais également les compétences des professionnels au service des projets des jeunes.

❖ Le partenariat avec Cultures du cœur

Le partenariat avec l'association Cultures du cœur a permis aux jeunes de monter deux spectacles en 2023, l'un en janvier et le second en juin. Les jeunes ont profité de plusieurs séances de théâtre, d'ateliers d'écriture et d'ateliers avec une artiste plasticienne.

Les deux spectacles ont révélé de beaux talents d'écriture, d'acteurs ou de peintres et ont réunis un public fourni et admiratif.



« Le théâtre m'a permis à plus rire et à plus m'entraîner » Yanis

« Ce que m'a apporté le théâtre ?
Confiance en moi » Théo

« Une scène de rigolade mais aussi de stress et de peur. Tous ces petits moments ont fait de ces moments quelque chose d'inoubliable » Manoël

❖ Le Partenariat avec les Musées municipaux de la ville de Mulhouse

La visite interactive du Musée des Beaux art avec l'artiste Laurence Mellinger a enthousiasmé les jeunes.



❖ **Partenariat avec le GEM La Navette**

Le partenariat avec le GEM la Navette est un partenariat historique qui se décline sous plusieurs modalités :

- Visites individuelles ou en groupe de découverte du lieu, de son fonctionnement et des activités proposées
- Participation régulière hebdomadaire à l'atelier « Bricolage »
- Implication à la journée de vente dans un chalet au marché de Noël de Mulhouse
- Adhésion à l'association pour faire partie des membres pour profiter d'activités et sortie
- Implication dans les réunions du CA
- Engagement dans du bénévolat : accueil, animation

❖ **Partenariat avec M2A Service Parentalité et Inclusion : l'Aventure Citoyenne**

Il s'agit d'un projet avec les éducateurs de l'action Aventure Citoyenne, action d'éveil à la citoyenneté pour les enfants du territoire de Mulhouse Alsace Agglomération.

L'Aventure Citoyenne décline une sensibilisation aux différents types de handicaps. Cinq rencontres de discussions ont eu lieu depuis octobre 2023 sur diverses thématiques. Ces rencontres ont conduit à parler ensemble de comment chacun a vécu le handicap, la différence en étant enfant et aujourd'hui. Ce partenariat aboutira à la création de vidéos de sensibilisation, qui seront présentées dans les écoles.

❖ **Partenariat avec l'association le Mouvement du Nid**

Deux animatrices du Mouvement du Nid sont intervenues auprès d'un groupe du Pôle Activ'jeunes en octobre et en novembre, pour permettre des échanges autour des questionnements et/ou consolider des connaissances sur les relations amicales et amoureuses : une relation saine, le consentement, les limites, le respect, la confiance en soi, aux autres ainsi que la prévention de risques sanitaires.

❖ **Partenariat avec La Filature**

Le partenariat avec la Filature permet chaque année aux jeunes du DIME de participer à la vie culturelle et sociale du territoire en participant notamment à des spectacles en soirée ou en journée, en se rendant à la bibliothèque de la Filature.



10. PERSPECTIVES 2024

La co-construction du DIME s'inscrit pleinement dans les orientations des politiques publiques. Elle se décline par des process et des modalités d'accompagnement qui viennent marquer des nouveaux contours, des repères pour construire des réponses d'accompagnement qui répondent à la singularité des parcours et des attentes des jeunes.

Les notions de parcours et de réponses singulières vont se substituer progressivement à celles d'établissements et de services, au profit d'une transversalité qui va permettre à tous les acteurs du dispositif d'avoir une vision globale dans la construction des réponses d'accompagnement.

Les perspectives 2024 sont dans la continuité des réflexions et expérimentations des années précédentes. Elles permettront de poursuivre la construction du dispositif et la transition des modalités d'accompagnement en adéquation avec la transformation de l'offre médico-sociale.

Ainsi, notre organisation va poursuivre son évolution en cohérence avec le projet de dispositif et l'objectif défini :

Accompagner le jeune pour lui permettre d'être auteur et acteur de son parcours de vie.

La démarche d'évaluation prévue en septembre 2024, la renégociation du CPOM prévue fin 2024-début 2025, sont des opportunités pour :

- Cadrer la démarche qualité dans ce contexte de changement.
- Elaborer le projet d'établissement du dispositif et la déclinaison des outils de la loi de 2002.
- Clarifier le cadre d'intervention du DIME en l'absence de décret d'application des Dispositifs

En référence à la décision ARS de regroupement de nos autorisations, nous poursuivons la réorganisation de nos services avec notamment le regroupement de l'accueil de jour et du Milieu Ordinaire dans les locaux de la rue de l'étoile à Lutterbach. Ce regroupement a pour objectif de rassembler les forces vives sur un même site pour :

- Favoriser la dynamique
- Faciliter les interactions
- Permettre une identification du dispositif

Par ailleurs, nous saurons également lorsque des situations se présentent, en faire des opportunités pour faire évoluer l'organisation dans la dynamique du DIME.

En 2024, nous consoliderons notre organisation pour qu'elle fasse écho aux objectifs et enjeux avec la double entrée :

- Celle des Process : le DIME se décline en trois Process (entrée, parcours et sortie), qui s'articulent et illustrent la notion de logique de parcours.
- Celle des modalités d'intervention : milieu ordinaire, accueil de jour et hébergement/internat qui ont chacune leur particularité. Elles ne sont pas exclusives et peuvent bien évidemment se confondre et s'appuyer sur le droit commun et le milieu ordinaire.

En 2024, l'ensemble des process et des modalités d'interventions seront concernés par les travaux et les expérimentations. Il s'agit d'une part de consolider les différents procès, mais également de :

- Renforcer la mobilisation des compétences transversales mutualisées sur le Pôle :
 - Equipe médico psy, avec une déclinaison opérationnelle
 - Chargé d'insertion socio professionnelle
 - Secrétariat
 - Equipe de direction,

- Décliner les fondamentaux du travail en équipe (posture, complémentarité, périmètre de compétence, besoins et attentes ...)
- Capitaliser le savoir et l'expérience
- Poursuivre le travail entamé avec l'ensemble des équipes, et construire progressivement le Projet d'établissement DIME.
- Mutualiser les activités de soutien, actions collectives, projets transversaux, unité d'enseignement, ateliers techniques comme outils communs au sein du DIME.

Guillaume DUCHAINE,
Aurélien PIERRU,
Lise SUTTER,
Chefs de service

Arnaud KOEHL,
Directeur du pôle Education – Habitat - Soins

PÔLE SOCIALISATION HABITAT - TRAVAIL PROTEGE



Préparer l'avenir

Quoi de plus important que d'anticiper, de s'adapter aux enjeux à venir ? C'est ce qui nous a guidés cette année 2023 au sein de notre pôle.

D'abord, nous avons franchi des étapes importantes pour notre projet « **habiter autrement** », véritable proposition de « parcours habitat » pour les personnes en situation de handicap.

Cette année, le projet de construction du 72 rue de Bâle a franchi une étape décisive : les partenaires, promoteur et bailleur, ont été choisis et les premiers plans sont désormais à l'étude.

Le permis de construire est prévu pour 2024.

L'ambition est grande : proposer une offre d'habitat qui adapte son accompagnement en fonction des besoins de l'utilisateur. Aller d'un accompagnement de type « foyer » jusqu'au milieu ordinaire, tout en créant des solutions intermédiaires d'habitat inclusif. Tel est notre objectif.

Ensuite, **nous avons transformé notre service parentalité et œuvré pour développer notre SAVS.**

En 2023 la parentalité est passée d'une offre de service haut-rhinoise à une offre de service à l'échelle du territoire de la Collectivité européenne d'Alsace (CeA) : le SASP 68 devient le SAPPH Alsace. Avec un partenaire, nous nous projetons sur un territoire plus grand afin de répondre au mieux aux besoins des parents en situation de handicap et des professionnels qui les accompagnent, avec notamment la gestion d'un guichet unique porté par l'association Marguerite Sinclair.

Le SAVS est lui aussi résolument tourné vers l'avenir en développant ses partenariats et en demandant plus de moyens pour accomplir ses missions de plus en plus complexes.

Enfin **nous avons préparé notre ESAT à sa mutation.** Une loi réformant les ESAT est entrée en application cette année. Elle nous propose une saine vision de l'ESAT de demain. Un ESAT où le parcours vers le milieu ordinaire sera encouragé et les droits des travailleurs accrus. Et même si les niveaux d'activité dans les ateliers ne sont pas encore au rendez-vous cette année, l'association a fait le choix ambitieux de croire en l'avenir en réalisant des investissements significatifs pour le restaurant et pour la blanchisserie.

Ces actions ne pourraient évidemment pas se concrétiser sans le travail des équipes de professionnels à qui je tiens à rendre hommage. Leur expertise est un atout majeur pour, dès à présent, nous préparer à l'avenir.

Christophe BOHLI,
Directeur du pôle Socialisation, Habitat, Travail protégé

Indicateurs



1. Agrément

Arrêté préfectoral du 11 avril 2006

Habilitation pour 60 places à partir du 1^{er} septembre 2006 - Autorisation pour une durée de 15 ans.

2. Principales caractéristiques des publics accompagnés

Les principaux publics accompagnés au sein de l'ESAT présentent généralement des situations de handicap variées, nécessitant un accompagnement personnalisé et adapté à leurs besoins spécifiques.

Parmi les caractéristiques les plus courantes des travailleurs en situation de handicap, figurent des limitations physiques, sensorielles, cognitives ou psychiques, qui peuvent influencer leur capacité à réaliser certaines tâches ou à interagir dans un environnement professionnel.

Certains travailleurs peuvent également présenter des besoins particuliers en termes de communication, de mobilité, d'autonomie ou de gestion du stress.

Il est essentiel pour l'ESAT de prendre en compte ces caractéristiques individuelles afin de proposer un accompagnement adapté et de favoriser l'inclusion et l'épanouissement de chaque travailleur. En mettant en place des dispositifs et des services personnalisés, l'ESAT peut contribuer à soutenir les travailleurs en situation de handicap dans leur parcours professionnel et à favoriser leur participation active au sein de la structure.

L'arrivée croissante de personnes présentant un handicap psychique et des difficultés sociales pose des défis spécifiques en termes d'accompagnement au sein de l'ESAT.

Ces travailleurs peuvent rencontrer des difficultés supplémentaires liées à leur santé mentale, à leurs interactions sociales et à leur adaptation à un environnement professionnel.

Les troubles psychiques peuvent influencer leur capacité à gérer le stress, à maintenir une routine de travail ou à interagir de manière appropriée avec les autres. De même, les travailleurs en situation de précarité sociale peuvent éprouver des difficultés à s'intégrer dans un groupe, à communiquer efficacement ou à développer des relations interpersonnelles positives.

Il est essentiel pour l'ESAT de mettre en place des dispositifs et des stratégies spécifiques pour accompagner ce nouveau public, en tenant compte des besoins particuliers et en favorisant leur inclusion et leur épanouissement au sein de la structure.

Cela peut impliquer la mise en place de formations spécifiques pour le personnel, le développement de partenariats avec des professionnels de la santé mentale et des travailleurs sociaux, ainsi que la création d'espaces et d'activités adaptés aux besoins de ces travailleurs.

3. Les ouvriers accompagnés en 2023

Au 31.12.2023, nous accompagnons 70 ouvriers, dont :

54 à temps plein (35h)	
16 à temps partiel dont	- 8 pour cause de fatigabilité - 6 pour raisons familiales - 2 pour raisons de santé

Le présentéisme moyen en 2023 se situe à **55.90** ETP (soit **93.16** %).

❖ CARACTERISTIQUES¹ DU PUBLIC ACCUEILLI :

Personnes présentant une déficience intellectuelle légère ou moyenne dont :

- **52** personnes présentant un handicap mental en déficience principale, dont **39** personnes avec des troubles psychiques associés
- **14** personnes avec troubles psychiques en déficience principale
- **2** personnes avec déficience auditive en déficience principale
- **1** personne avec déficience viscérale
- **1** personne avec déficience motrice

❖ MOUVEMENTS :

6 sorties :

- **4** personnes ont posé leur démission
- **1** personne sans orientation professionnelle
- **1** personne admise dans un autre ESAT

9 entrées : (provenance : 2 milieu ordinaire, 6 ESMS, 1 SAVE)

- **5** personnes en sous-traitance ;
- **2** personnes au restaurant ;
- **2** personnes en blanchisserie

¹ cf. enquête EH – HANDICAP pour la DREES 2018

❖ **SITUATION D'HEBERGEMENT :**

- **26** personnes vivent chez leurs parents
- **9** personnes vivent en foyer pour travailleurs handicapés
- **32** personnes vivent en logement autonome
- **3** personnes vivent en famille d'accueil

❖ **SITUATION FAMILIALE :**

- **12** personnes sont mères de famille
- **2** personnes sont pères de famille

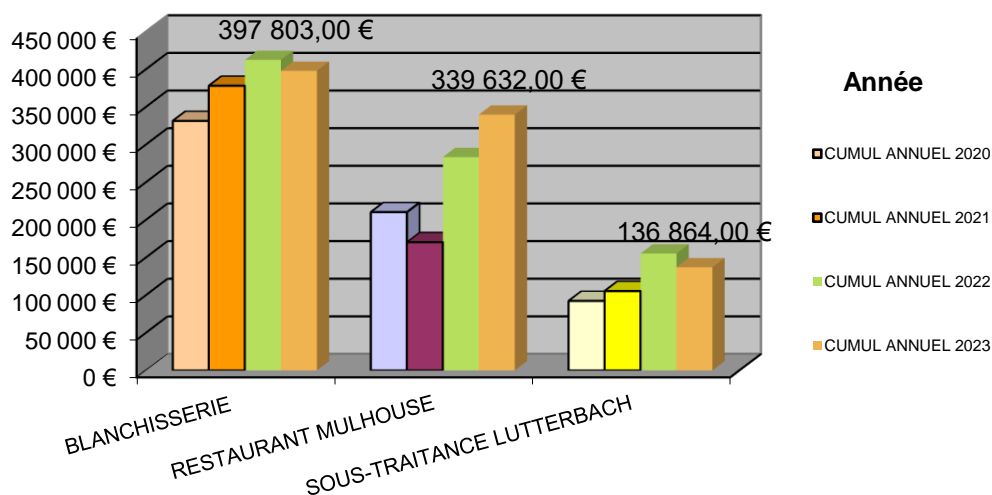
En surmontant ces difficultés d'accompagnement, l'ESAT peut contribuer à offrir un soutien efficace et bienveillant à tous les travailleurs, quel que soit leur handicap. Le principal frein à la mise en place de ces actions reste le temps et l'attention que l'on peut apporter à chacun qui demande un investissement plus important et énergivore pour individualiser l'accompagnement.

4. Le Chiffre d'affaires 2023

CHIFFRE D'AFFAIRES HT	CUMUL ANNUEL 2020	CUMUL ANNUEL 2021	CUMUL ANNUEL 2022	CUMUL ANNUEL 2023	EVOLUTION 2022/2023 EN %	% réalisé en 2023 par rapport à 2022
BLANCHISSERIE	<u>331 319,00 €</u>	<u>377 985,00 €</u>	<u>412 286,00 €</u>	<u>397 803,00 €</u>	-3,51%	96,49%
RESTAURANT MULHOUSE	<u>210 160,00 €</u>	<u>170 248,00 €</u>	<u>283 273,00 €</u>	<u>339 632,00 €</u>	19,90%	119,90%
SOUS-TRAITANCE LUTTERBACH	<u>92 211,00 €</u>	<u>105 276,00 €</u>	<u>155 176,00 €</u>	<u>136 864,00 €</u>	-11,80%	88,20%
TOTAL	<u>633 690,00 €</u>	<u>653 509,00 €</u>	<u>850 735,00 €</u>	<u>874 299,00 €</u>	2,77%	102,77%

Chiffre d'Affaires HT

Comparatif du CA annuel de l'ESAT



❖ **BLANCHISSERIE**

Malgré la baisse du chiffre d'affaires de l'activité blanchisserie, celle-ci reste à un niveau convenable grâce à l'arrivée de nouveaux clients qui ont partiellement compensé la perte d'un marché important. De plus, l'annonce de l'arrivée d'un nouveau client important en 2024 laisse présager une progression future des résultats.



Les progrès réalisés dans la mise en place de la certification RABC sont également une excellente nouvelle, car cela renforcera la compétitivité de l'activité blanchisserie pour l'avenir. Il est important de continuer sur cette lancée et de capitaliser sur ces avancées pour assurer la croissance et la pérennité de l'activité.

❖ **SOUS-TRAITANCE**

La sous-traitance avait connu une année record en 2022 avec une augmentation significative de plus de 47% dans ce domaine. Cependant, en 2023, une perte de 11,8% a été enregistrée, principalement en raison de la baisse des commandes de GPV à la suite de la modification de leur conditionnement pour supprimer le plastique au profit d'une protection en papier.



Malgré cette baisse, le chiffre d'affaires reste honorable, notamment grâce à l'atelier bois qui a su conforter et fidéliser le plus gros client dans la confection de composteurs, contribuant ainsi à ce résultat positif.

Il est important de continuer à diversifier les activités et à s'adapter aux évolutions du marché pour retrouver une croissance et une rentabilité de la sous-traitance.

❖ **RESTAURANT**

C'est formidable de constater la progression fulgurante de 19,9% du restaurant en 2023, avec une fréquentation revenant à un niveau très satisfaisant et un chiffre d'affaires atteignant 339 632€. Il est encourageant de voir que l'après-crise se profile positivement, avec un chiffre d'affaires retrouvant un niveau équivalent à celui d'avant la crise.



La participation au salon "Extérieurs & Jardin" en mars, la location des salles et la partie traiteur ont certainement contribué à ces excellents résultats. Il est important de capitaliser sur cette dynamique et de continuer à offrir des services de qualité pour maintenir cette croissance.

Nous devons encore améliorer la visibilité et la communication qui seraient certainement bénéfiques pour attirer une nouvelle clientèle. Bravo pour ces résultats positifs !

5. ACTIVITE 2023

Déficit de 359 journées (-2.67 % de l'activité).

Il est regrettable de constater un déficit de 359 journées d'activité en 2023, ce qui représente une augmentation significative par rapport aux années précédentes.

Les absences liées aux arrêts maladie, notamment une personne en arrêt longue durée depuis plus de 3 ans et une personne en congé parental, ainsi que les départs volontaires importants, ont certainement contribué à ce déficit.

De plus, le changement dans le mode de calcul des ETP suite à la réforme des ESAT, qui ne prend plus en compte les absences maladies, peut également avoir un impact sur l'activité globale. Il est important de trouver des solutions pour gérer ces absences et maintenir la productivité de l'organisation.

Le calcul de l'activité se fait en référence aux recommandations d'ANDICAT.

❖ Répartition des ouvriers par atelier de production :

BLANCHISSERIE	26
RESTAURATION	14
SOUS-TRAITANCE	30

Nous restons attentifs aux demandes exprimées par les ouvriers lors de leur projet individuel, pour leur permettre de connaître de nouveaux ateliers et ainsi prévenir des formes de lassitude et le vieillissement.

❖ FREQUENTATION :

Il est préoccupant de constater une augmentation significative du taux d'absentéisme en 2023, atteignant 25.10 %, par rapport aux années précédentes.

Les absences pour maladie représentent une part importante de cet absentéisme, avec 18.65 %, et ont connu une augmentation notable par rapport à l'année précédente.

Les congés de maternité, parental ou sans solde contribuent également à cette hausse, notamment avec des cas spécifiques. Il est également mentionné que les absences non excusées sont en augmentation, ce qui peut être lié à des retards récurrents. Il est essentiel d'identifier les causes de cette augmentation de l'absentéisme et de mettre en place des mesures pour y remédier, notamment en prenant en compte les facteurs tels que la fatigabilité liée au vieillissement.

❖ POURCENTAGE DES ABSENCES PAR ATELIER :

SERVICES	Maladies en jour	% /nombre d'ouvriers par atelier	Non excusées en jour	% /nombre d'ouvriers par atelier	Absences autres ¹ en jour	% /nombre d'ouvriers par atelier
BLANCHISSERIE	1108	22.80 %	187.32	3.86 %	393.90	8.11 %
RESTAURANT	140	5.35 %	15.09	0.58 %	17.00	0.65 %
SOUS-TRAITANCE	1192	21.26 %	178.36	3.18 %	51.59	0.92 %
TOTAUX	2440		380.77		462.49	

¹ Absences autres : hôpital de jour, congés maternité, congés parental, congés sans solde.

6. Les principales caractéristiques de l'accompagnement proposé

L'accompagnement proposé au sein de l'ESAT se caractérise par une approche globale visant à soutenir le développement professionnel et personnel des travailleurs en situation de handicap. L'accent est mis sur l'accompagnement professionnel, qui comprend l'apprentissage de métiers adaptés aux compétences et aux capacités de chaque individu, ainsi que la promotion du pouvoir d'agir et de l'autodétermination.

L'esprit d'équipe et la pair-aidance sont également des éléments essentiels de cet accompagnement, favorisant l'entraide, la solidarité et l'échange de compétences entre les travailleurs.

L'objectif prioritaire des ESAT est de viser la plus grande autonomie possible de la personne accueillie, tant sur le plan professionnel que sur le plan social, afin de favoriser la meilleure insertion.

Les ESAT offrent à ces personnes la possibilité d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées et de bénéficier d'un soutien médico-social et psycho-éducatif.

Il est important de mettre en avant l'importance de l'organisation apprenante, de l'autonomie et de la vie privée, ainsi que de la continuité de parcours liée au projet personnalisé des travailleurs en situation de handicap. L'organisation apprenante encourage le développement des compétences et des connaissances au sein de l'ESAT, favorisant ainsi l'épanouissement professionnel et personnel des travailleurs.

L'autonomie et la vie privée sont des aspects essentiels pour garantir le bien-être et la dignité des travailleurs, en leur permettant de prendre des décisions et de gérer leur vie quotidienne de manière autonome. Enfin, la continuité de parcours liée au projet personnalisé assure une prise en charge individualisée et cohérente, en tenant compte des besoins et des aspirations de chaque travailleur tout au long de son parcours au sein de l'ESAT. Ces éléments contribuent à créer un environnement inclusif et respectueux, où chaque travailleur peut s'épanouir et progresser.

Parallèlement, l'ESAT propose un accompagnement médico-social complet, avec une équipe pluridisciplinaire composée de professionnels tels qu'une psychologue, une infirmière, une éducatrice spécialisée, une assistante sociale et un psychiatre. Cette équipe assure des soins préventifs et curatifs, tout en veillant au bien-être psychologique et social des travailleurs. Le savoir-être est également au cœur de l'accompagnement, avec un focus sur la prévention alimentaire et la promotion de modes de vie sains.

En combinant ces différentes dimensions de l'accompagnement, l'ESAT vise à offrir un soutien complet et individualisé à chaque travailleur, favorisant leur épanouissement personnel et professionnel au sein de la structure.

7. Les actualités marquantes

Plusieurs faits marquants ont été soulignés tout au long de l'année :

- Le déplacement du restaurant vers le salon "**extérieur & jardins**" a permis une immersion dans un environnement différent et a généré une mise en situation de travail au plus proche des conditions du milieu ordinaire. La participation de l'IMPro pour la décoration de l'espace restaurant et la gestion du service des après-midis a été très appréciée.



- **Le barbecue de fin d'année** au Kleindorf a été un moment convivial très attendu par tous.
- Le restaurant, qui ne peut pas profiter des repas de fin d'année, a organisé un **repas raclette** au sein même du restaurant. Les pourboires générés tout au long de l'année permettent de financer ces moments conviviaux.
- Le Kleindorf a participé au **Marché de Noël de l'IMPro** en vendant des objets confectionnés par l'atelier bois et une équipe coachée par une ouvrière de la sous-traitance.
- Une **visite à la déchetterie** Aspach/Michelbach a sensibilisé une équipe à la nécessité du tri des déchets dans les ateliers. Des actions ont permis de mettre en place le tri sélectif au sein même des ateliers.
- L'accueil de deux personnes malentendantes a conduit à une **formation en langue des signes** pour les encadrants et les ouvriers, facilitant ainsi les échanges et la communication. Cette formation sera reconduite en 2024 pour renforcer l'inclusion et la compréhension mutuelle.
- Une **cérémonie de remise des médailles** a été célébrée, pour reconnaître le travail et l'engagement des ouvriers. L'organisation a été imaginée par une équipe d'ouvriers sous l'animation de l'éducatrice spécialisée. Un bel évènement en présence des familles, des invités et des officiels.



+ D'INFOS



8. L'inscription du pôle sur le territoire dont les coopérations

L'inscription de l'ESAT sur le territoire implique de développer des coopérations et des partenariats avec les acteurs locaux, tels que les entreprises, les associations, les collectivités et les organismes de formation. Ces collaborations permettent de favoriser l'intégration des travailleurs en situation de handicap dans le tissu économique et social de la région, en facilitant leur accès à l'emploi et en promouvant leur participation active à la vie locale. En travaillant en étroite collaboration avec les différents acteurs du territoire, l'ESAT peut bénéficier de ressources, de compétences et de soutien supplémentaires pour accompagner les travailleurs, et renforcer son impact positif sur la communauté locale.

Ces coopérations contribuent ainsi à renforcer l'ancrage territorial de l'ESAT et à favoriser son intégration dans un réseau dynamique et solidaire. Pour ce faire nous avons pu compter sur :

- Centrapro, des réunions entre pairs pour mutualiser nos connaissances et la mise en place d'actions ou formations collectives.
- RAE, avec le dispositif différent et compétent pour l'accompagnement des ouvriers dans la démarche de reconnaissance des acquis de l'expérience.
- M2A et la Mairie de Mulhouse qui est soutien régulier.
- Com-com Saint-Louis pour la commande de composteurs bois.
- CRM pour l'évaluation à la conduite des ouvriers.
- Fondation IDS le Phare pour la formation à la langue des signes.

9. Des histoires de vie

Il y a eu plusieurs changements et transitions au sein de l'équipe. Le départ volontaire de Catherine et Laurent, ouvriers de la blanchisserie depuis de nombreuses années.

L'accueil d'une deuxième personne malentendante nécessitant une formation et un accompagnement spécifique. C'est une remise en question permanente qui s'opère pour adapter nos accompagnements.

Les changements d'atelier et de structure pour certains membres de l'équipe sont des événements importants qui peuvent avoir un impact sur l'organisation.

- Tiffany, qui est passée du restaurant à la blanchisserie
- Nathalie, qui a désiré changer d'ESAT, après plus de 20 ans de travail au restaurant, pour aller aux Papillons blancs
- Sarah qui a fait des démarches pour aller travailler aux Ateliers Sinclair, mais qui au final s'est rétractée après avoir pris conscience de réalité du terrain.
- Florence qui a décidé de quitter l'ESAT d'Altkirch pour venir renforcer l'équipe de la blanchisserie.
- Claire, de retour après 3 ans d'absence pour longue maladie.
- Christine qui est partie à la retraite.

Il est essentiel de soutenir ces transitions avec empathie et professionnalisme pour assurer le bien-être de tous les membres de l'équipe.

10. Perspectives 2024

La Réforme des ESAT

Dès 2024 nous veillerons à la mise en place concrète de nouveaux droits pour les ouvriers (Mutuelle santé, pris en charge des frais de transports, nouvelle représentation). Nous développerons également les possibilités de parcours vers le milieu ordinaire.

Développement et recherche de nouvelles activités

L'équipe aura à cœur, tout au long de l'année 2024, de rechercher de nouvelles activités ou de développer celles déjà existantes ;

Vers l'obtention de la norme RABC

L'équipe de la blanchisserie va continuer son travail en vue de l'obtention de la norme RABC qui, pour l'activité blanchisserie, est un dispositif comparable à la certification. Des aménagements, et nouvelles méthodes de travail sont encore à mettre en place.

Evaluation

Dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue de la qualité une évaluation sera réalisée.

Roberto Mastroianni,
Chef de service

Christophe Bohli,
Directeur du pôle Socialisation, Habitat, Travail protégé

FATH

FOYER D'ACCUEIL POUR TRAVAILLEURS HANDICAPES

Indicateurs Clés

En 2023, le FATH a continué à renforcer son engagement envers ses résidents, offrant 25 places permanentes et une place temporaire. Actuellement, 22 résidents sont hébergés ; et pour l'un d'entre eux, l'accompagnement s'étend au-delà des murs afin d'assurer une continuité de services. Trois logements encore vacants sont autant d'opportunités pour de nouveaux résidents de rejoindre le foyer.

Au total, 6 572 journées d'accompagnement ont été réalisées, démontrant un engagement constant envers les résidents.

En 2023, compte tenu des logements vacants, il a été décidé de créer et d'aménager une chambre de stage. Cette initiative vise à permettre à plusieurs personnes extérieures de tester le projet de vivre en foyer.



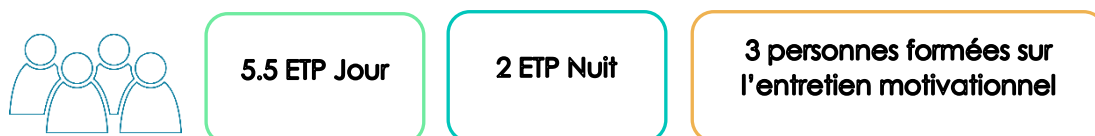
Cette année, le FATH a accueilli Ingrid VANEL et Ewan VOGEL au sein de l'équipe pluridisciplinaire et Etienne KUENY comme chef de service.

Cette transition a apporté un nouvel élan à notre équipe, favorisant une dynamique de travail renouvelée et un engagement accru envers notre mission.

Les salariés du FATH ont participé aux formations, tel que l'entretien motivationnel qui se poursuit en 2024.

De plus, un veilleur de nuit a récemment validé son diplôme, renforçant ainsi notre équipe. Cette réussite témoigne de l'engagement et de la détermination de chacun à améliorer nos services et à répondre aux besoins spécifiques de ceux que nous accueillons.

Nous comptons désormais sur une équipe de 7.5 Équivalents Temps Plein, dont l'engagement et la détermination à offrir un accompagnement de qualité sont notre cœur de notre mission.



1. Typologie du public accompagné

A. Etat des lieux de l'année 2023

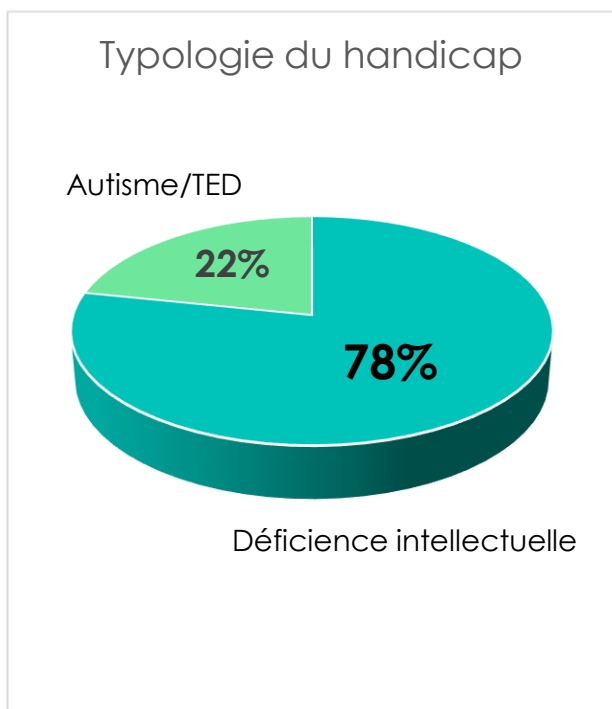
En 2023, 25 personnes ont habité au FATH, et nous avons connu :

- 3 sorties (1 sortie en maison de retraite, 1 sortie vers un autre FATH, 1 sortie à domicile).
- 1 personne en hébergement d'urgence.
- 2 admissions permanentes.

B. Handicap / Age / suivi médical

Depuis son origine, le FATH est un établissement qui accueille des travailleurs en situation de handicap souffrant d'une déficience intellectuelle légère ou moyenne, avec ou sans troubles associés (troubles du comportement, troubles psychiques, ...).

Cette typologie originelle a considérablement évolué et nous pouvons constater des profils très hétérogènes.

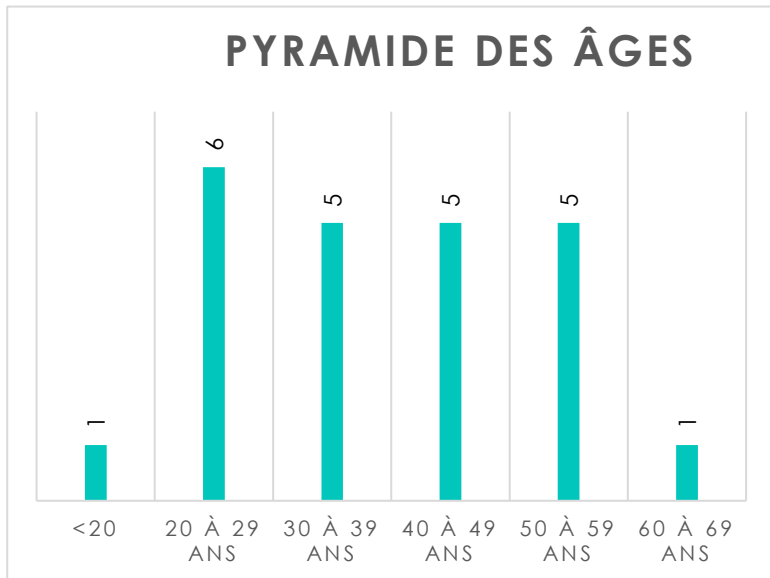


Nous pouvons noter 2 types de handicap pour les personnes accueillies :

- 78% sont atteintes par une déficience intellectuelle
- 22 % sont atteintes par un trouble de l'autisme

Les professionnels doivent être complémentaires dans leurs connaissances et leurs compétences. Il s'agit d'ouvrir un champ des possibles dans l'accompagnement à la fois plus large et plus adapté, et de se former également au handicap lié au trouble du spectre autistique.

❖ PYRAMIDE DES ÂGES :

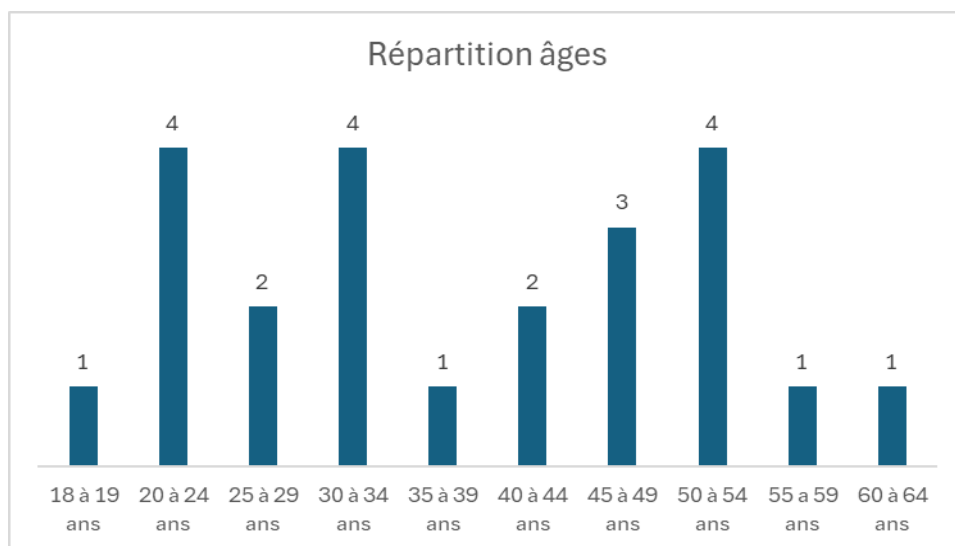


Moyenne d'âge au 31/12/22 :	38.47 ans
Plus jeune résident	19 ans
Résident plus âgé	61 ans
Supérieur à 40 ans :	47.82%
Compris entre 20 et 39 ans :	47.82%

La moyenne d'âge des résidents augmente au fil des ans. L'écart entre le plus jeune et le plus âgé est de 42 ans.

Les besoins varient en fonction de l'âge, ce qui renforce la primauté de l'individualisation et de l'accompagnement (tout en veillant à la dynamique collective)

- Les plus jeunes nous sollicitent quant à leur vie intime et sexuelle, leur rapport aux réseaux sociaux, la gestion de leur budget...
- Le vieillissement de certaines personnes nécessite
 - Un accompagnement vers les soins plus important,
 - Un accompagnement dans l'occupation du temps libre car certains travaillent à temps partiel ou ne travaillent plus et sont, de fait, plus présents en journée au foyer.



47% des personnes habitant au FATH ont plus de 40 ans et 26% ont plus de 50 ans.

C. L'accompagnement à la santé

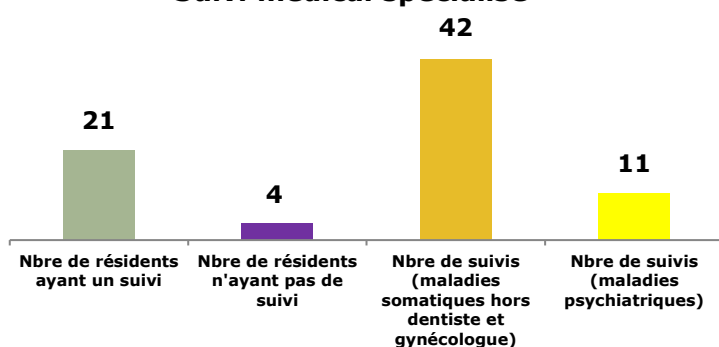
❖ LES PATHOLOGIES

En plus de leur handicap premier, les résidents du foyer développent, en raison de leur avancement en âge, des facteurs de risque de pathologies somatiques (problèmes cardio-vasculaires, diabète, diminution des capacités motrices...). L'équipe doit consacrer de plus en plus de temps à cet accompagnement.

Elle veille à ce que chaque résident bénéficie d'un accès aux soins adaptés et ait une bonne compréhension de sa situation médicale. Pour cela, elle aide à la prise de rendez-vous, accompagne parfois le résident pour le rassurer et vérifier qu'il comprend les explications du professionnel.

Cette tâche s'avère délicate pour l'équipe : sa mission consiste à aider et accompagner sur cette thématique sans endosser la responsabilité qui est celle des professionnels de santé (le FATH n'est pas un établissement de soins). Tout cela en encourageant l'autonomisation du résident.

Suivi médical spécialisé



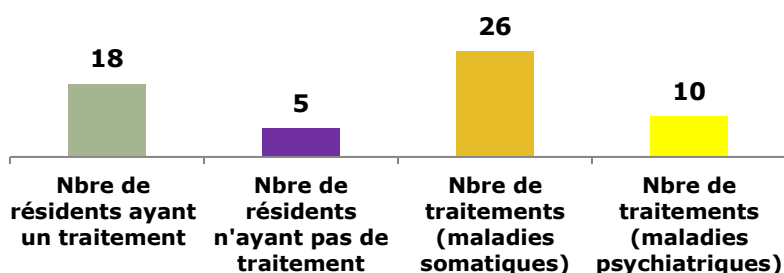
Seuls 4 résidents n'ont aucun suivi médical spécialisé (psychiatre, diabétologue, cardiologue...).

84% des résidents ont au minimum un suivi chez un spécialiste.

L'accompagnement à la santé est **central** au foyer et le temps consacré par l'équipe est de plus en plus important.

92 % des personnes ayant plus de 40 ans ont un suivi médical chez un spécialiste.

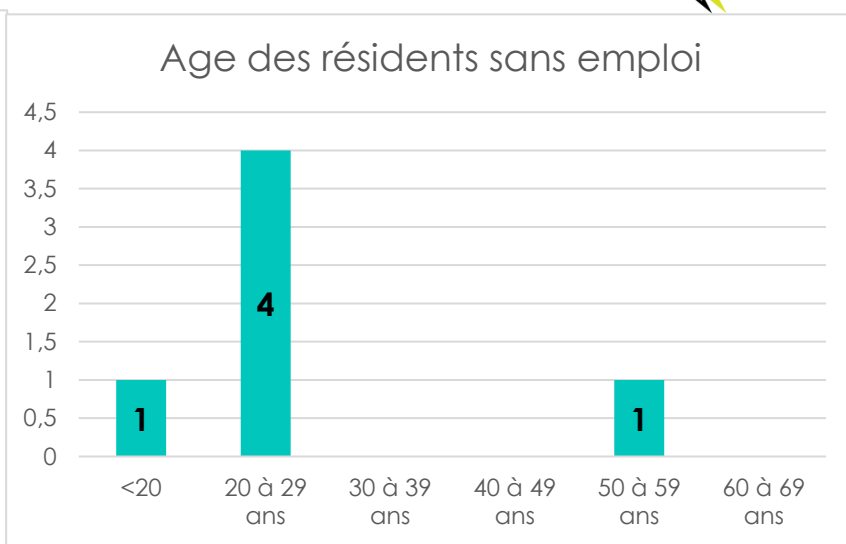
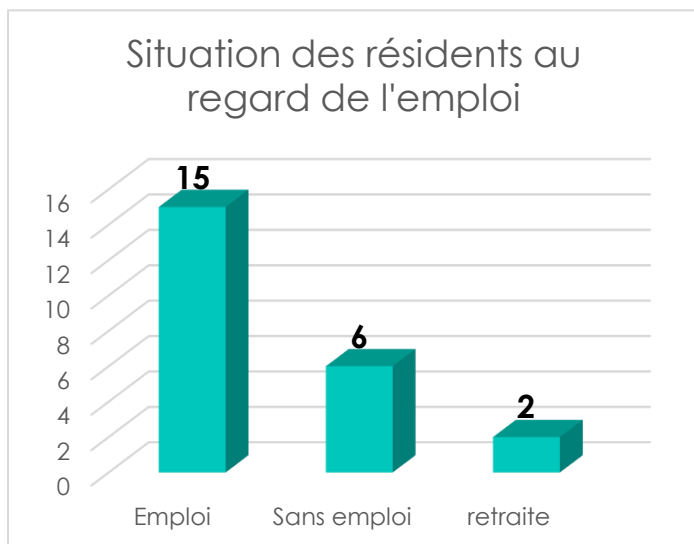
Traitement médical



Nous continuons à travailler en partenariat avec un cabinet d'Infirmières A Domicile (IAD) qui intervient dans la préparation et la distribution des traitements. Toutefois, chaque résident peut faire appel à l'IAD de son choix.

18 résidents ont un traitement médical soit 72%. Lorsque le résident n'a pas de bon IAD, l'équipe du foyer évalue la capacité du résident à prendre son traitement en autonomie.

D. Situation au regard de l'emploi



Nous observons :

- **-une légère baisse du nombre de personnes en emploi** : 16 personnes en emploi au 01 janvier 2023, 15 personnes en emploi au 31 décembre.
- **-L'absence d'emploi est concentré au niveau des 20-29ans.**

2. Caractéristiques de l'Accompagnement

L'accompagnement vers l'autonomie dans le logement est essentiel au FATH.

Nous proposons des accompagnements personnalisés pour développer les compétences pratiques et sociales. Un suivi individuel continu est assuré après l'intégration dans le nouveau logement. Notre approche vise à permettre une vie autonome et épanouissante, avec le soutien nécessaire.

L'Accompagnement vers l'emploi au sein du foyer est notre cœur de mission à destination des résidents n'ayant pas ou plus de projet professionnel. En collaboration étroite avec eux, et lors des projets personnalisés, nous abordons systématiquement la notion de travail. Cette approche est incarnée par l'acronyme FATH : Foyer pour Adultes Travailleurs Handicapés.

La nécessité d'avoir un projet professionnel est réaffirmée par toute l'équipe, soulignant notre engagement envers le développement individuel de chaque résident. En valorisant le travail, nous cherchons à établir des liens personnalisés avec des opportunités d'emploi adaptées à chaque situation.

Pour maintenir cette dynamique en 2024, nous avons développé des collaborations internes au sein de notre association, notamment avec le pôle professionnel et apprentissage. De plus, notre partenariat avec l'ESAT Sinclair enrichit notre offre en fournissant des opportunités concrètes d'intégration professionnelle ou de stage.

Ces partenariats sont à consolider et à valoriser pour les années à venir. En renforçant ces liens et en explorant de nouvelles opportunités de collaboration, nous pourrons continuer à offrir un soutien adapté à chaque résident du FAHT leur permettant de construire un parcours vers l'emploi.

L'Accompagnement à la santé pour les résidents du Foyer pour Adultes Travailleurs Handicapés (FATH) présente des défis uniques. En tant que structure non médicalisée, notre équipe joue un rôle crucial de veille pour répondre aux besoins de chacun. Les questions liées à la santé sont intégrées de manière transversale dans notre approche du projet personnalisé.

Nous avons affiné notre stratégie pour faciliter le lien entre nos résidents et les professionnels de santé. Objectif : garantir une communication fluide et une prise en charge holistique de la santé de nos résidents.

L'accompagnement à la réflexion pour le nouveau Foyer est un processus inclusif et participatif, impliquant les résidents, les professionnels, les familles et le Conseil d'Administration. Ce dialogue renforce le sentiment d'appartenance des résidents et permet à tous d'exprimer ses besoins et sa vision. Cette méthode nous permet également de nous assurer que ce nouveau foyer répondra au mieux aux attentes de chacun.

En résumé, notre approche est centrée sur l'accompagnement global. Notre mission est d'offrir à chaque résident un environnement propice à son épanouissement personnel et professionnel, tout en garantissant son bien-être et sa sécurité

3. Actualité marquante 2023

Moment convivial en mars au FATH avec les familles des résidents

En mars 2023, à la demande des résidents, l'équipe du foyer a organisé un événement convivial dédié aux familles. Cette initiative visait à favoriser les échanges et le dialogue entre les familles, les résidents et l'équipe du FATH.

Au cours de cette journée, les familles ont visité les installations, rencontré le personnel et échangé sur les projets en cours au sein du foyer. Cet événement a permis de renforcer les liens de confiance et de transparence. Forts de ce succès, nous avons décidé de multiplier cet événement pour réunir résidents, familles et professionnels à raison de 3 à 4 fois par an.

Atelier sur l'hygiène et le budget

Nous avons organisé au FATH un atelier sur l'hygiène et le budget afin de sensibiliser les résidents à l'importance de ces aspects dans leur vie quotidienne. Cet atelier pratique a permis aux résidents d'acquérir des compétences essentielles en matière d'hygiène personnelle et de gestion financière. En fournissant des conseils pratiques et des outils, l'objectif était d'autonomiser les résidents. Notre souhait est de renouveler ces ateliers en 2024.

Fêtes d'anniversaire des résidents

Les fêtes d'anniversaire des résidents ont été célébrées avec joie et enthousiasme tout au long de l'année. Chaque résident a été honoré lors de ces événements spéciaux où l'équipe, les familles et les autres résidents ont partagé des moments de convivialité et de bonheur. Ces célébrations ont permis de reconnaître et de valoriser chaque individu au sein de la communauté, renforçant ainsi les liens interpersonnels.

Repas de Noël au restaurant le LC2

Le repas de Noël au LC2 a été un moment chaleureux et festif, réunissant les résidents et l'équipe. C'était l'occasion pour tous de partager un repas convivial, de renforcer les liens communautaires et de célébrer ensemble les festivités de fin d'année. La présence de tous les résidents a contribué à créer une atmosphère joyeuse et pleine de partage, renforçant ainsi le sentiment d'appartenance.

Venue d'Au Fil des Loisirs pendant la période de Noël et du Nouvel An

Au Fil des Loisirs, une association locale dédiée aux activités de loisirs pour les personnes en situation de handicap, est venue pendant la période de Noël à Nouvel An. Leurs activités ludiques et divertissantes (sortie Europa Park, visite d'une chocolaterie, soirée cinéma), ont apporté de la joie et de l'animation, offrant aux résidents des moments de détente et d'évasion. La venue de cette association a été très appréciée et a contribué à créer une ambiance festive et dynamique pendant les fêtes de fin d'année.

4. Orientations 2024

Taux d'occupation du foyer

Nous nous engageons à poursuivre nos efforts pour optimiser l'occupation du foyer en cherchant à combler les logements vacants. Cela implique de communiquer sur la possibilité de faire un stage au foyer, offrant ainsi une opportunité unique de découvrir notre environnement et nos services au cœur de la cité. Cette initiative vise à attirer de nouveaux résidents et à répondre aux besoins de ceux qui recherchent un hébergement adapté en ville.

Travailler les projets individuels des usagers

Nous continuerons à mettre l'accent sur l'élaboration et la mise en œuvre de projets individuels personnalisés pour chaque résident. Cette approche centrée sur la personne vise à l'aider à identifier et à soutenir ses objectifs et ses aspirations, favorisant ainsi son épanouissement personnel son autonomie et son pouvoir d'agir.

Travailler la cohérence d'équipe et les définitions communes

Nous accorderons une attention particulière au renforcement de la cohérence d'équipe en favorisant une meilleure communication et une compréhension commune des concepts clés, tels que le pouvoir d'agir, l'accueil inconditionnel et la notion d'urgence.

En consolidant notre unité et en partageant une vision commune, nous serons mieux équipés pour répondre aux besoins variés de nos résidents de manière efficace et coordonnée.

Formation continue

Nous prévoyons de renforcer les compétences de notre personnel en organisant des formations sur des sujets pertinents tels que les entretiens motivationnels, l'autisme et le handicap psychique. En investissant dans le développement professionnel de notre équipe, nous nous assurerons qu'ils sont bien équipés pour fournir un accompagnement de qualité et adapté aux besoins spécifiques de nos résidents.

Projet Odéon : habiter autrement

À l'instar de 2023, les réunions du projet Odéon se poursuivront en 2024. Nous organiserons de nouvelles sessions impliquant le Conseil d'Administration, les familles, les résidents et les professionnels. Ces réunions seront une opportunité de discuter des orientations stratégiques et des initiatives à mettre en œuvre pour continuer à améliorer notre offre de services.

Le projet ODEON comprend certes la construction d'un nouveau foyer, mais son ambition est bien plus grande. Dans un ensemble immobilier, notre association souhaite proposer non seulement une offre de logement de type FATH, mais aussi de l'habitat inclusif et ordinaire. Nous disposerons ainsi d'une offre d'habitat qui s'adaptera au degré d'autonomie de la personne.

Etienne KUENY,
Chef de service

Christophe Bohli,
Directeur du Pôle Socialisation, Habitat, Travail protégé

Introduction

Au cœur des enjeux politiques et sociaux, le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) s'établit comme un pilier essentiel dans l'autonomisation et l'implication des individus dans leur parcours d'accompagnement. Depuis sa création en 1999, sous l'égide du financement de la Communauté Européenne d'Alsace (CEA), le SAVS a pour vocation de contribuer à la réalisation du projet de vie de personnes adultes handicapées pour un accompagnement adapté, favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et facilitant leur accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité.

1. Indicateur clés

Un impact sur la communauté locale à long terme favorisant un soutien continu et adapté :



2 Assistantes sociales

69
Accompagnements
en 2023

Moyenne de 4.8 ans
d'accompagnement

Les chiffres qui illustrent la dynamique d'intervention du SAVS en 2023 :



4 Nouveaux
accompagnements

59
renouvellements
de demandes

6 Fins
d'accompagnements
sociales

583 Actes
réalisés

Une liste d'attente qui augmente :



20 personnes
en liste d'attente

Fin 2023 : traitement des demandes de janvier
2022 = quasiment un an d'attente

Ces indicateurs clés offrent une vue d'ensemble de l'impact et de l'efficacité du Service d'Accompagnement à la Vie Sociale dans sa mission d'autonomisation et de soutien des individus en situation de handicap.

2. Caractéristiques du public

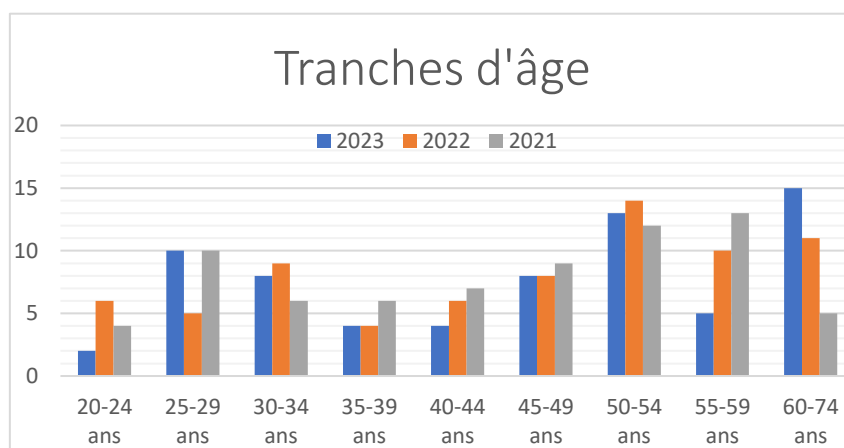
Toute personne, orientée par la MDPH, en **situation de handicap** ayant besoin d'un accompagnement pour favoriser le **maintien à domicile**.

Le public cible des SAVS est défini dans l'article D312-163 : « Les services mentionnés à l'article prennent en charge des personnes adultes, y compris celles ayant la qualité de travailleur handicapé, dont les déficiences et incapacités rendent nécessaires, dans des proportions adaptées aux besoins de chaque usager :

- a) une assistance ou un accompagnement pour tout ou partie des actes essentiels de l'existence,
- b) un accompagnement social en milieu ouvert et un apprentissage à l'autonomie. »

En 2023, nous avons accompagné **69 personnes**.

❖ REPARTITION PAR AGE

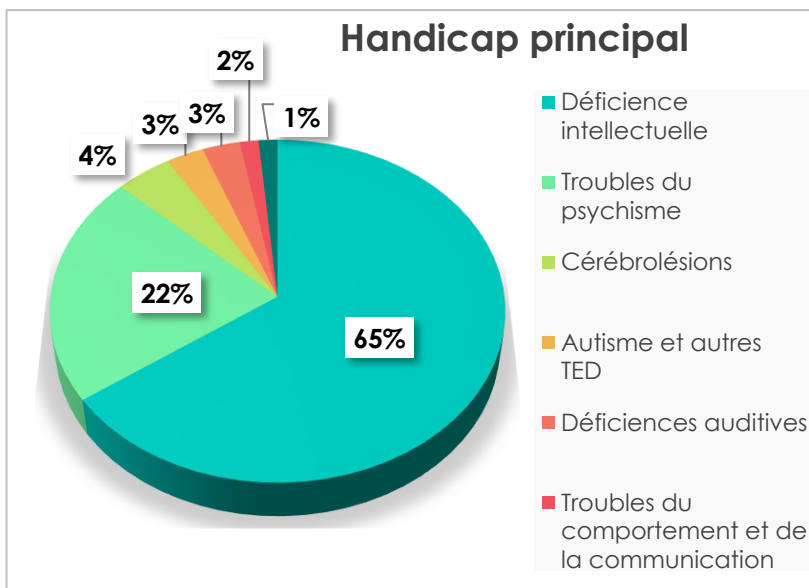


La personne accompagnée la plus jeune a 20 ans et la plus âgée a 74 ans.

❖ REPARTITION PAR TYPE DE HANDICAP

Il est important de noter que nous ne disposons pas du dossier médical des personnes et n'avons plus accès, depuis 2020, à ces données par le logiciel « Via trajectoire ».

Dès lors, nous nous basons sur des éléments directement transmis par les personnes accompagnées.



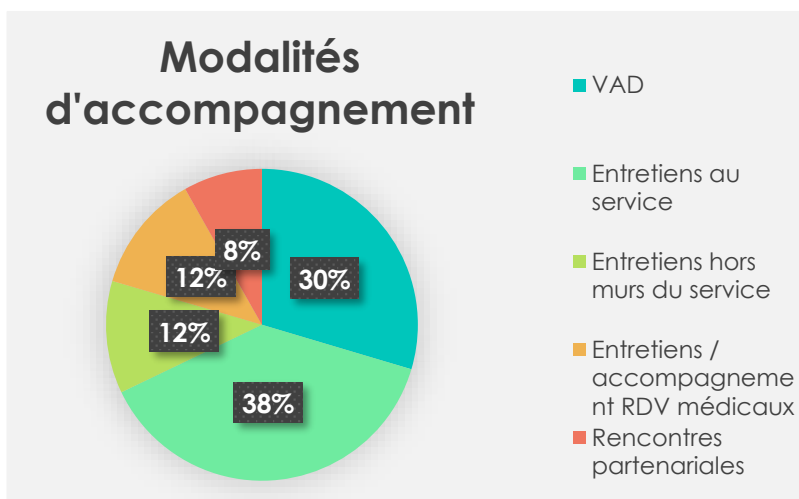
3. Domaines d'intervention

❖ ACCOMPAGNEMENTS SOUS CONTRAT OU D.I.P.C.

69 personnes différentes ont bénéficié d'un accompagnement

- 4 nouveaux accompagnements
- 59 renouvellements de contrats
- 6 fin d'accompagnements

❖ LES MODES D'INTERVENTION

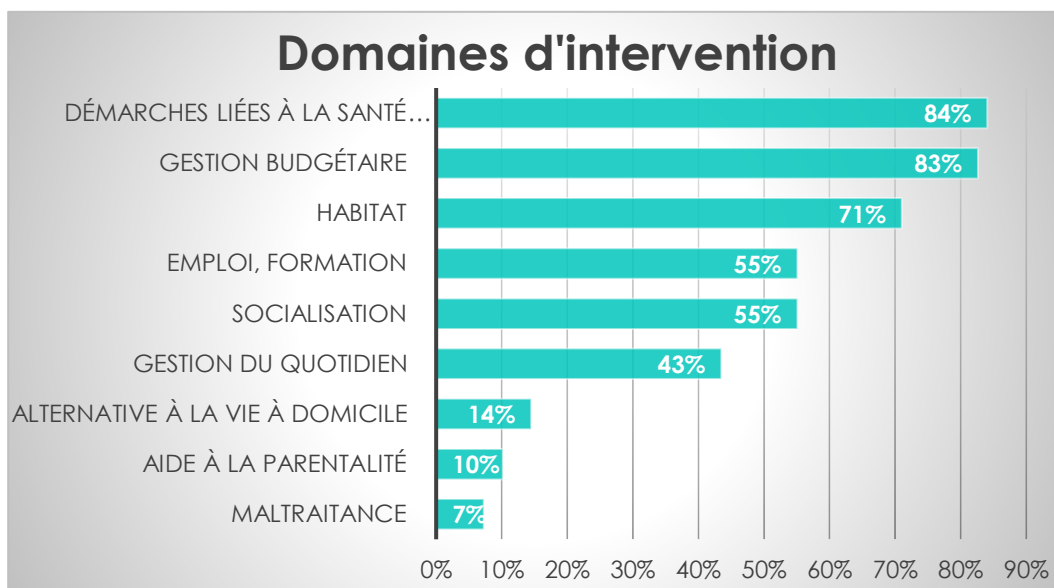


Le SAVS a réalisé au total 583 actes (530 en 2022) auprès des personnes accompagnées, soit 291 entretiens pour 1 ETP à l'année, ce qui équivaut à :

- environ 6,2 entretiens par semaine pour 1 ETP
- environ 8 entretiens téléphoniques par jour et par ETP

❖ LES DOMAINES D'INTERVENTIONS

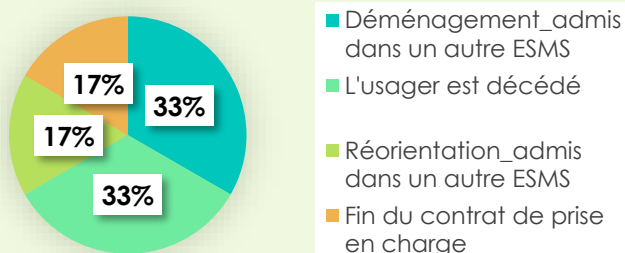
Nous observons que les **démarches liées à la santé, la gestion budgétaire et l'habitat ont été une priorité en 2023.**



Sur 69 personnes accompagnées 58 personnes ont sollicité le SAVS pour des démarches liées à la santé, 57 personnes pour des démarches en lien avec la gestion budgétaire et 49 personnes pour des démarches liées à l'habitat

❖ LES FINS D'ACCOMPAGNEMENT

Motifs fin d'accompagnement



EDITO DES PROFESSIONNELS :

Depuis notre arrivée au sein du service, les modalités d'accompagnement ont évolué et impacté notre travail, mais notre objectif principal qui est d'apporter un accompagnement de qualité, reste inchangé.

En effet, nous avons à cœur de tisser un lien de confiance en nous montrant telles que nous sommes, en tant qu'être humain avec nos émotions, notre spontanéité, notre caractère. Chacune de nous a trouvé son équilibre dans le binôme que nous formons.

Nous sommes différentes mais complémentaires et c'est ce qui fait la force du service.

Majdoline (10 ans d'ancienneté), Julia (5 ans d'ancienneté), Assistantes Sociales.

4. Actualité marquante

La Fusion des Conseils Départementaux 67/68 et des MDPH :

Le Groupe de Travail des SAVS/SAMSAH 68 se mobilise depuis l'annonce de la fusion afin de participer activement aux changements liés aux différences de fonctionnement des SAVS/SAMSAH et des politiques entre les départements 67 et 68. Un rendez-vous a été organisé en 2023 à la MPDH pour rencontrer Madame DEHAN, directrice de la MDPH.

Des mouvements de personnels :

L'arrivée d'Etienne KUENY en tant que chef de service.

L'équipe a pu également accueillir une stagiaire ASS pour sa deuxième année d'études.

Ces changements ont mis en exergue nos capacités d'adaptation et de cohésion d'équipe.

Des actions collectives :

L'un des domaines d'action du SAVS est l'accompagnement dans les besoins liés à la vie sociale. Dans ce cadre, nous avons provoqué des temps qui favorisent des rencontres entre :

- les personnes accompagnées et les professionnels,
- les personnes accompagnées dans l'objectif de rompre l'isolement,
- les professionnels de l'association et les différents partenaires.

Parmi ces actions :

- nous avons organisé une sortie à **Europapark** et avons convié le SAPPH Alsace. Un moment riche en échanges et en rencontres. Des amitiés sont nées de cette journée.
- nous avons participé à la marche caritative **les Mulhousiennes**, suite à la proposition de l'association Marguerite Sinclair de former une équipe. Un moment festif et de prévention, qui a permis une rencontre inter-services.
- les personnes accompagnées attendent notre Fête de Noël SAVS. Ce temps est ludique et sous le signe du partage.
- un **Thé dansant** porté par le SAVS de l'association Adèle de Glaubitz et notre SAVS a permis aux personnes accompagnées par les SAVS du Haut-Rhin de se rencontrer, de créer des liens. Ce moment permet, par ailleurs, l'échange entre professionnels et amène une richesse dans le partenariat.

Un partage d'informations et d'expériences pour l'équipe :

Un **Groupe d'Analyse de la Pratique partagé** avec le SAVS de l'institut Adèle de Glaubitz dont les rencontres permettent aux professionnels de prendre du recul sur leur posture et positionnement professionnel ainsi que de s'enrichir des expériences des collègues.

Des rencontres inter SAVS permettent aux travailleurs sociaux de se retrouver afin de s'enrichir des regards sur leur quotidien dans l'objectif de partager leur réseau, leurs informations et leurs expériences. Le but de ces rencontres est d'harmoniser les pratiques entre SAVS.

5. Projet à venir

Continuer à assurer la qualité d'accompagnement proposée par notre service.

Forte de son expertise et au regard de la diversité des personnes accompagnées, l'équipe du SAVS continue **à développer son réseau de partenaires.**

Demande de financement pour un poste d'assistante sociale afin de répondre à la liste d'attente croissante

Au sein de notre Service d'Accompagnement à la Vie Sociale, nous avons observé une augmentation du nombre de personnes sollicitant des services d'accompagnement social. Cette demande croissante a engendré une liste d'attente, limitant ainsi notre capacité à fournir un soutien immédiat à ceux qui en ont le plus besoin. Face à cette réalité, il est devenu impératif de renforcer notre équipe en ajoutant un poste supplémentaire d'assistante sociale.

L'objectif principal de cette demande de financement est de réduire l'actuelle liste d'attente et d'améliorer l'accessibilité des services pour les individus nécessitant un soutien social. En comblant ce déficit en ressources humaines, notre ambition est d'offrir un accompagnement plus prompt et efficace, permettant ainsi à un plus grand nombre de personnes de bénéficier de notre assistance.

Déménagement en mai vers les bureaux adjacents au SAPPH, dans une réponse proactive à l'accroissement de notre effectif. Cette transition nous permettra de partager des espaces de travail communs, favorisant ainsi une collaboration efficace. Pour garantir un environnement de travail optimal, le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) bénéficiera de nouveaux bureaux, permettant ainsi une expansion sans perturber nos collègues. À plus long terme, nous envisageons également le transfert du SAVS vers le Projet ODEON, situé rue de Bâle. Cette perspective nous amène à réfléchir à l'intégration du SAVS dans notre ambition de proposer un parcours résidentiel au sein de ce nouvel ensemble immobilier.

Etienne KUENY,
Chef de service

Christophe Bohli,
Directeur du pôle Socialisation, Habitat, Travail protégé

LAEP « Capucine »

LIEU D'ACCUEIL ENFANTS-PARENTS

1. L'EQUIPE



2. PRESENTATION ET INDICATEURS CLES

Le LAEP Capucine est un lieu d'écoute, de rencontres et d'échanges destiné aux familles habitant Mulhouse et environ. Il favorise le partage des expériences parentales via la pairaidance.

Il a pour vocation de soutenir tous les parents dans les étapes de la vie de leur enfant, dès la grossesse et jusqu'à son entrée en CP.

Du fait de sa genèse et de son histoire, il s'adresse plus particulièrement aux parents ou futurs parents en situation de grandes fragilités (handicap du parent, handicap de l'enfant avéré ou non, précarités sociales et familiales, isolement, etc.)

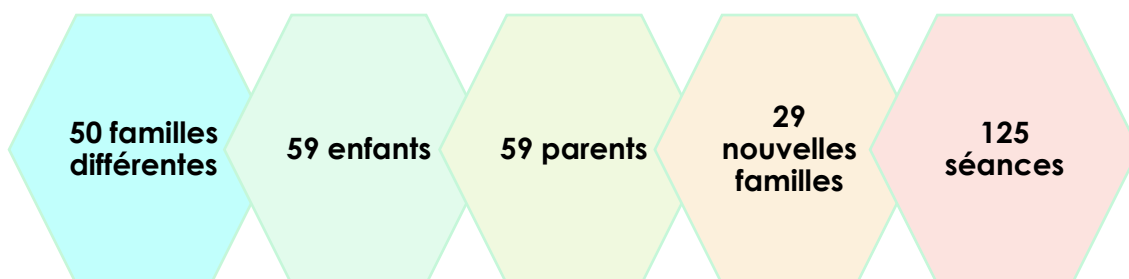
Le LAEP Capucine favorise un espace de valorisation des compétences parentales. Ils vont éprouver l'importance du jeu, de la stimulation et de l'éveil de l'enfant, facteurs indispensables au développement psychomoteur et cognitif de l'enfant. Ce cadre sécurisant et valorisant vient soutenir le repérage des besoins de l'enfant, en lien avec son âge et ses spécificités.

Tout au long de l'année, ce dispositif ouvre ses portes pour trois séances hebdomadaires de deux heures chacune :

- **Lundi de 9h30 à 11h30**
- **Lundi de 15h30 à 17h30**
- **Mardi de 16h à 18h**

Cette permanence d'ouverture favorise le repérage et l'ancrage au sein de ce lieu vécu comme ressource par les familles.

En 2023, le LAEP Capucine a proposé 125 séances de deux heures chacune regroupant sur l'année 59 parents et leurs enfants de 0 à 6 ans.



❖ LES CARACTERISTIQUES DES PARENTS ACCUEILLIS

L'accueil des familles au LAEP Capucine se fait de manière libre et volontaire, peu importe leur situation de vie, leurs fragilités ou spécificités. Les parents se présentent de manière anonyme, seuls les prénoms des parents et des enfants sont échangés.

Les échanges et moments partagés permettent à l'équipe d'identifier un certain nombre de caractéristiques des parents, bien que leur situation reste singulière et non généralisable.

La majorité des parents qui ont fréquenté le LAEP Capucine en 2023 présentent des fragilités économiques, ont des histoires de vies douloureuses associées à des retards intellectuels.

Très souvent, ils se présentent au LAEP bien avant l'heure d'ouverture, sans s'être restauré. Le weekend derrière eux, un temps d'adaptation est souvent nécessaire avant de pouvoir être disponible pour les autres parents présents. Ils évoquent un besoin de « souffler », souhaiteraient du temps de répit et de relais vis-à-vis de leur enfant, réponse qu'ils trouvent seulement en partie au LAEP.

**“Être là me permet de faire un break, de souffler, et en même temps c'est là que je peux le mieux m'occuper des enfants : je ne suis distraite par aucune autre tâche. Je suis disponible et ils le sentent bien .
(extrait d'un témoignage de parent)”**

Pour d'autres parents qui ne présentent pas de fragilités liées au handicap ou à la précarité économique, le besoin de sortir de l'isolement est important. Ce sont parfois des femmes s'occupant seule de leur foyer et de leurs enfants. Des difficultés liées à la séparation avec l'enfant et/ou à la mise en place de règles et repères avec l'enfant sont présentes. Le LAEP leur permet d'expérimenter des situations de séparations très courtes et en sécurité et de se confronter à d'autres parents qui posent plus facilement des repères et interdits aux enfants.

En 2023, 5 familles ayant un enfant en situation de handicap (reconnu ou non) ont également pu profiter de l'accueil au LAEP Capucine. Les parents concernés ont exprimé un besoin de sortir de l'isolement et de partage avec d'autres parents, qu'ils soient dans la même situation que la leur ou non.

En 2023, l'objectif de mise en lien parent-enfant s'est avéré efficient, à travers :

- Le temps des « retrouvailles » au démarrage des séances (occasion de valorisation pour tous, chacun est accueilli avec attention et intérêt ; le parent présente son enfant, son évolution et ses progrès),
- Le temps du goûter autour de la table,
- Le partage de ses difficultés et de ses ressources avec tous,
- Le temps d'observation et de jeu dans la salle de psychomotricité.

❖ LES CARACTERISTIQUES DE L'ACCOMPAGNEMENT PROPOSE

La prise en compte des besoins particuliers des parents

Les accueillants sont garants :

- De l'accueil inconditionnel de toutes les familles, peu importe l'état de la relation parent-enfant au moment où ils se présentent au LAEP
- Du non-jugement, du respect de la différence, des histoires singulières des parents qui peuvent parfois s'exprimer
- Du respect des règles du LAEP Capucine.

Les manifestations de la déficience intellectuelle, les conséquences de la précarité économique et sociale nécessitent une forte adaptation de la part des professionnels :

- Engagement nécessaire dans l'intérêt porté au parent,
- Mise en place d'une posture proposant diverses approches (essais-erreurs nombreux) impliquant une forte concentration et disponibilité sur l'instant,
- Faire avec le cadre du LAEP : « ici et maintenant », il s'agit de proposer un accueil facilitant les liens parents-enfants et entre parents et non un accompagnement des familles (davantage ancré dans une continuité),
- Mise en œuvre des objectifs de mise en liens parents-enfants avec subtilité et finesse, sans qu'il n'y ait d'obligations pour les parents et via des supports adaptés,
- Adaptabilité face aux situations diverses et singulières des familles,
- Ecoute et accueil individualisé tout en favorisant la dynamique de groupe et l'inclusion du parent dans le groupe.

Du point de vue des accueillants, les temps collectifs partagés au sein du LAEP Capucine ont permis de répondre dans le présent, dans un « ici et maintenant », au sentiment d'isolement vécu par les parents, aux besoins de répit, de soutien, de souffler, de « faire le plein » d'énergie.

La salle de psychomotricité a été réaménagée par la nouvelle équipe en place mi-janvier. Ce réaménagement a été apprécié par les parents, permettant plus d'espace de jeux au sol pour les plus petits et la mise en avant des jeux de « dinette », disposés face aux parents assis sur les canapés. Ce réaménagement est synonyme d'appropriation par les professionnels et de réadaptation au public (nombre, âge des enfants et difficultés de mise en lien).

En 2023, c'est une nouvelle équipe qui découvre et s'approprie ce dispositif.

Il s'agit également de « faire équipe » via des binômes fixes d'accueillants. Apprendre à se connaître, à se faire confiance, à communiquer, devenir complémentaire, accepter la remise en question, trouver sa place : autant d'aspects à développer au fil des séances.

Ressources pour l'équipe :

- La formation d'accueillant en LAEP
- La participation aux temps d'analyse des pratiques
- La participation au collectif des accueillants LAEP du 68

3. LES ACTUALITES MARQUANTES

En mars 2023, toute l'équipe a participé à une matinée de réflexion thématique pour recontextualiser l'existence du LAEP Capucine : genèse, étapes clés et évolutions. Un travail de réécriture du livret d'accueil des familles a été mené par la suite.

Le 4 octobre 2023, l'équipe a témoigné de l'expérience du LAEP Capucine lors d'une matinée organisée par la CAF « Être soutenu et mieux accompagner l'enfant et sa famille ».

Comme chaque année, deux temps forts ont été organisés pour les familles : une fête d'été avant la fermeture estivale dans un parc mulhousien et un spectacle de marionnettes et de musique pour les tous petits et leur parent avant Noël.



4. LES ORIENTATIONS 2024

En lien avec la CAF, le projet de service pluriannuel du LAEP Capucine sera mise à jour et réévalué. Un comité technique réunira des parents et des partenaires opérationnels afin de réévaluer les besoins et attentes des familles et des professionnels.

Avec le soutien financier de



Elise MARGRAFF,
Cheffe de service

Christophe Bohli,
Directeur du pôle Socialisation, Habitat, Travail protégé

SASP 68

SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN A LA PARENTALITE DU HAUT-RHIN

PRESENTATION

Depuis sa création en 2014, le SASP 68 répond à 3 missions :

- L'accompagnement des parents et futurs parents en situation de handicap,
- Le soutien des professionnels exerçant auprès de ce public,
- La réception des demandes sur cette thématique et leur recensement sur tout le territoire 68.

Tout en conservant ces trois missions, le SASP 68 a vécu en cours d'année 2023 des évolutions significatives. L'accompagnement des parents en situation de handicap s'est étendu à tout le département 68 et le soutien aux professionnels à toute l'Alsace.

A l'origine de ces changements, l'obtention d'un appel à projet de l'ARS visant la création d'un Service d'Accompagnement à la Parentalité des Personnes en situation de Handicap (SAPPH) couvrant le territoire alsacien. Une réponse conjointe avec le SAPPH 67 de l'association APF France handicap nous a permis d'inaugurer fin d'année le SAPPH Alsace, co porté par les associations Marguerite Sinclair et APF France handicap.

Ce nouveau chapitre du SASP 68, devenu fin 2023 le SAPPH Alsace, s'est écrit en fin d'année, c'est pourquoi le présent rapport d'activité se limitera au territoire haut-rhinois et à l'activité défini jusqu'alors.

1. INDICATEURS CLES

Sur l'année 2023, le guichet unique du SASP 68 a réceptionné **185 sollicitations**. Ces demandes concernent :

- A 64% : une demande de soutien d'un professionnel
- A 21% : une demande d'orientation vers des services adaptés
- A 15% : une demande d'accompagnement direct de parent par le SASP 68.

I. L'accompagnement des parents et futurs parents en situation de handicap

Au cours de l'année 2023, **33 parents** et futurs parents ont bénéficié d'un accompagnement par l'équipe du SASP 68. Les parents souffrant de déficiences intellectuelles et de troubles psychiques restant majoritaires, l'équipe a également soutenu des parents autistes, souffrant de maladies invalidantes et de troubles sensoriels. Très souvent, des problématiques associées viennent s'ajouter à la situation de handicap.

33 parents	48 enfants	Adhésion nécessaire
<ul style="list-style-type: none">• Reconnu en situation de handicap• Vivant à Mulhouse et son agglomération	<ul style="list-style-type: none">• 40 enfants ont moins de 12 ans• 38 vivent au domicile de leur parent• 15 bénéficient d'un suivi en protection de l'enfance	<ul style="list-style-type: none">• Signature d'une convention d'engagement• Accompagnement complémentaire à d'autres interventions de partenaires

II. Le soutien aux professionnels

En 2023, trois formes de soutien ont été proposées aux professionnels exerçant dans divers champs (droit commun, handicap, protection de l'enfance), auprès de parents ou futurs parents en situation de handicap :

- **La sensibilisation** en équipe sur une demi-journée, offrant un apport global sur la thématique « être parent et en situation de handicap »,
- **L'appui technique**, en équipe ou en individuel, permettant au professionnel d'analyser et de partager avec des professionnels extérieurs ses questionnements et/ou difficultés concernant une situation qu'il/elle accompagne dans le cadre de ses missions,
- **Le soutien par la pratique « Aubriète »** via des ateliers collectifs accessibles aux professionnels et aux familles qu'ils accompagnent.

16 sensibilisations	63 appuis techniques	52 ateliers Aubriète
<ul style="list-style-type: none">• Apports de connaissances, partage d'expériences, exemples de supports adaptés• Professionnels issus du droit commun, de la protection de l'enfance et du handicap	<ul style="list-style-type: none">• Lien entre caractéristiques du handicap et observations du professionnel• Mise en avant du processus parentalité• Echanges sur les besoins de chacun : parent, enfant, professionnel	<ul style="list-style-type: none">• Offrir des moments ressources pour tous : parents, enfants et professionnels• Supports à la relation parent-enfant variés• Soutien de la relation parent-professionnel• Présence de professionnels "experts"

Les professionnels qui ont sollicité le SASP 68 en 2023 sont majoritairement des travailleurs sociaux (éducateurs, assistants sociaux, TISF, etc.) et des professionnels de santé (infirmières-puéricultrices, sage-femmes, ergothérapeutes).

Quelques exemples d'établissements, structures, institutions ou associations dont les professionnels ont participé en 2023 aux ateliers Aubriète : UME GHRMSA, Fondation Armée de Salut, CSC Papin, CPERD Résonance, CIDFF, Adomaide 68, GEM Les Ailes de l'Espoir.

Majoritairement, les professionnels qui se tournent vers le SASP 68 sont à la recherche de ressources et de partage d'expériences. Leur participation, notamment aux ateliers Aubriète, leur permet de diversifier leurs modalités d'accompagnements proposés jusqu'alors aux familles, de renforcer leur capacité d'analyse et de supports pratiques d'interventions.

2. CARACTERISTIQUES DES PARENTS ACCUEILLIS

Les parents accompagnés par le SASP 68 porteurs de déficiences intellectuelles et/ou de troubles psychiques présentent :

- Des situations de parentalité très diverses : âge de l'enfant, situation familiale, type de handicap du parent, histoire de vie, liens familiaux.
- Des besoins de soutiens pour la pratique de la parentalité, comme la mise en place de repères et de limites à l'enfant par exemple.
- Un repérage limité de leurs besoins. En effet, la définition des objectifs de l'accompagnement est souvent difficile en raison d'un repérage souvent amoindri des besoins de l'enfant ainsi qu'une connaissance partielle de ses besoins adaptés à son âge.
- Des situations d'isolement importantes : peu de soutien et ressources pour être soutenus dans leur parentalité.
- Peu de repères éducatifs et une enfance souvent douloureuse.
- D'importantes difficultés périphériques : administratives, de logement, socio-économique, relationnelles... rendant le parent moins disponible pour son enfant.

Les parents accompagnés par le SASP 68 en situation de handicap sensoriel, porteur d'une maladie invalidante ou d'un trouble physique ou moteur présentent des besoins différents. Ils expriment notamment :

- Un besoin d'informations concernant les compensations techniques et/ou par des aides humaines afin de mettre en œuvre leur parentalité.
- Un besoin de réassurance et de validation de leurs compétences parentales.
- Un besoin de soutien pour communiquer avec les partenaires professionnels gravitant autour d'eux et de leur enfant.

Avant tout, chaque parent rencontré se pose des questions de parent, l'impact de son handicap dans sa parentalité restant très différent d'une situation à l'autre. La présence de ressources (familiales, sociales, économiques, liées à l'environnement de vie, etc.) venant complexifier ou simplifier la vie de la famille.

En 2023, l'équipe a accompagné plusieurs familles au sein desquelles des situations de violences intra-familiales étaient présentes. Du fait de la vulnérabilité des parents et enfants concernés, ces situations requièrent un accompagnement d'autant plus soutenu et la mise en place d'un réseau indispensable.

3. CARACTERISTIQUES DE L'ACCOMPAGNEMENT PROPOSE

Chaque intervenant parentalité du SASP 68 a été le référent d'environ 8 parents. Il est pour le parent un repère vers qui se tourner en cas de difficultés ou de demandes concernant son rôle de parent. L'intervention du SASP 68 réside principalement en la mise en place de cette relation éducative soutenante permettant au parent de **développer son pouvoir d'agir et ses compétences parentales**. L'intervenant parentalité soutient le parent afin qu'il puisse impulser demandes et désirs, et qu'il puisse les mettre en œuvre au bénéfice de la relation avec son enfant. La présence de ce dernier au moment des rencontres n'est pas systématique afin de laisser toute la place au renforcement du parent en son sentiment d'efficacité et de confiance en soi.

253 entretiens individuels

- 45% à domicile
- 45% dans nos locaux
- 10% chez des partenaires

426 entretiens téléphoniques

- Contacts parfois quotidiens en cas d'événements forts vécus par le parent

45 participations aux actions collectives

- En moyenne, 3 participations par parent sur l'année à des actions collectives

Les caractéristiques de l'accompagnement se veulent souples et adaptables, à l'image des besoins et attentes des parents. Avec son référent, le parent renseigne et signe une convention d'engagement définissant les modalités de son accompagnement : fréquence/lieu des rencontres, objectifs.

La durée de l'accompagnement n'est pas définie à l'avance, le parent restant libre de mettre fin à l'accompagnement. Des points « étapes » du suivi sont mobilisables à tout moment de l'accompagnement.



Bilan des Parents, le 22 février 2024

“ Dans ma situation, je ressens beaucoup de solitude. L'intervention du service permet d'avoir quelqu'un avec qui discuter et qui intervient aussi pour moi quand c'est nécessaire. (extrait d'un témoignage de parent) ”

4. LES RESSOURCES DE L'ÉQUIPE

Afin de mener à bien leurs missions, les professionnels de l'équipe du SASP 68 ont bénéficié de temps d'analyse de pratiques et de temps d'échanges mensuels pour débattre et confronter leurs points de vue et pratiques professionnelles.

Ils participent aux temps d'informations et de sensibilisations proposés par les partenaires territoriaux : journée et « matinées de la réhab' » organisées par le Centre de Ressource en Réhabilitation psychosociale du 68, événements de la SISM, café-infos de la Maison Des Adolescents, etc.

Deux professionnels ont participé à une formation sur les violences faites aux femmes en situation de handicap en décembre 2023.

Un séminaire d'équipe a été organisé en septembre 2023 aux Dominicains de Guebwiller, afin de renforcer la cohésion d'équipe et de travailler sur les valeurs fondamentales du service.

5. ACTUALITES MARQUANTES EN 2023

L'obtention de l'appel à projet ARS « SAPPH Alsace » représente une nouvelle étape de l'histoire du service parentalité de l'association Marguerite Sinclair. Cette reconnaissance par l'ARS des besoins spécifiques des parents en situation de handicap réaffirme les droits des personnes en situation de handicap et réassure, valorise le travail mené jusqu'alors.

Suite à l'obtention de cet appel à projet, un travail important a été déployé afin de lancer conjointement avec APF France handicap le SAPPH Alsace :

- Mise en place d'un travail de coordination avec les professionnels de l'équipe APF France handicap ;
- Création des nouveaux supports de communication avec le soutien fort de la responsable de la communication : flyers, vidéo de présentation, site internet, etc.,
- Organisation de deux inaugurations du SAPPH Alsace : Strasbourg puis Mulhouse ; Adaptation et harmonisation des supports de travail du 68 et du 67 ;
- Recrutement d'un professionnel au 1^{er} novembre 2023 afin de renforcer l'équipe suite à l'élargissement des missions.



6. ORIENTATIONS 2024

Ces fortes évolutions du SASP 68 devenu le SAPPH Alsace s'accompagnent de nouveaux challenges à relever :

- La coordination efficiente de deux associations sur le territoire alsacien : Marguerite Sinclair et APF France handicap au service d'une même mission,
- La mise en place de réponses ajustées à chaque parent et à chaque professionnel sollicitant le SAPPH Alsace, peu importe sa localisation et le type de handicap concerné.

En lien avec des actions plus spécifiques au Haut-Rhin :

- Trouver des nouveaux soutiens afin de renforcer les moyens du dispositif de soutien par la pratique « Aubriète », qui s'avère être un soutien très pertinent pour tous : parent, enfant et professionnel,
- Renforcer la participation des parents et futurs parents en situation de handicap à l'organisation et aux temps de réflexion du service. Par exemple, une nouvelle version de la sensibilisation sera proposée, incluant la participation directe de parents en situation de handicap.

Avec le soutien financier de



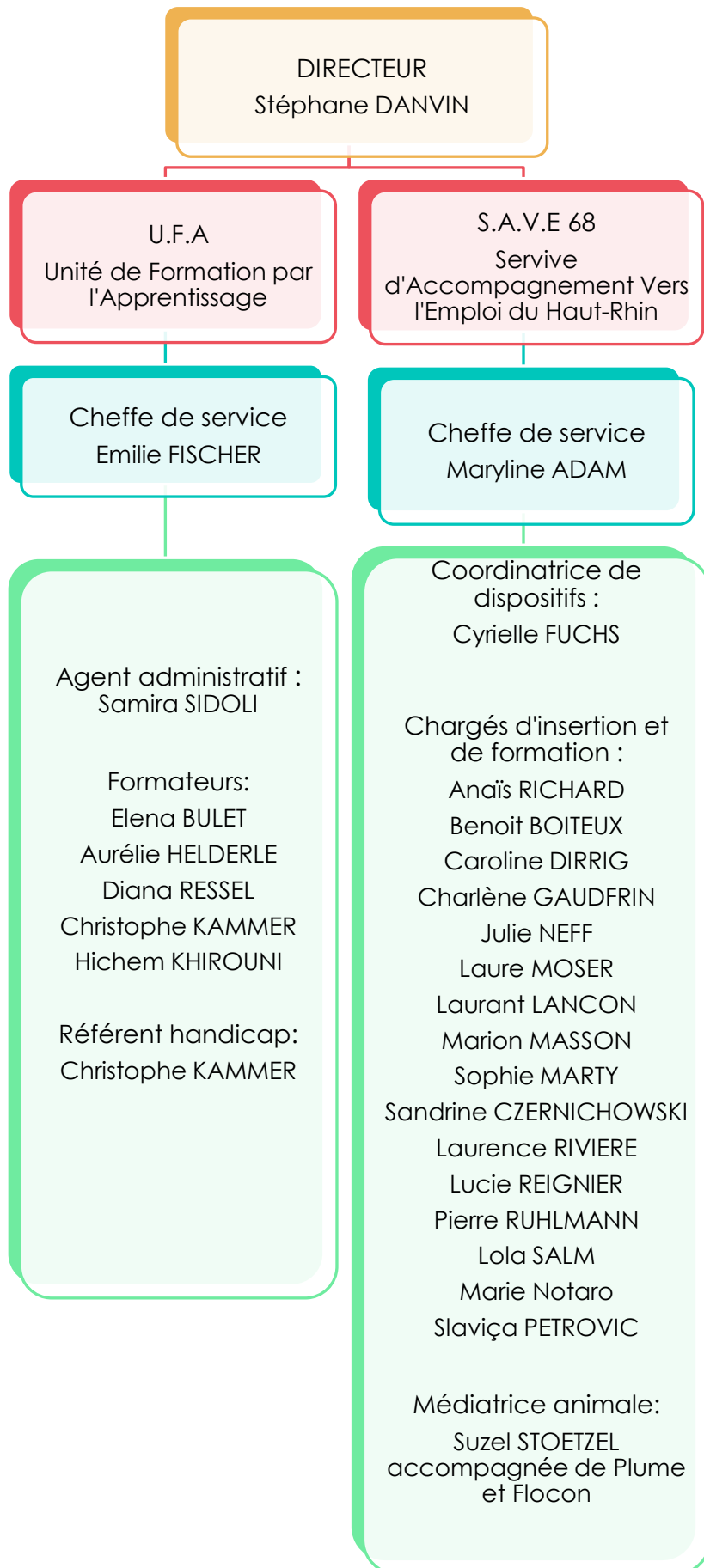
Elise MARGRAFF,
Cheffe de service

Christophe Bohli,
Directeur du Pôle Socialisation, Habitat, Travail protégé

PÔLE PROFESSIONNEL APPRENTISSAGE



ORGANIGRAMME



Permettre à des personnes en situation de handicap d'accéder et de se maintenir dans l'emploi en milieu ordinaire

Le Pôle professionnel / apprentissage a pour principal objectif de permettre à des personnes en situation de handicap d'accéder et de se maintenir dans l'emploi en milieu ordinaire de travail. Bien que les recrutements des personnes handicapées aient fortement augmenté, le taux de chômage de celles-ci restent nettement supérieur au tout public (12% contre 7%– *Chiffres Agefiph 2022*).

Pourtant, l'emploi est non seulement un droit mais il constitue par ailleurs un élément essentiel dans la vie de tout un chacun ; au-delà de l'aspect purement économique, il permet de développer du lien social et favorise la valorisation de l'estime de soi. Pour les personnes en situation de handicap l'accès à l'emploi / formation participe pour beaucoup à leur réhabilitation psycho – sociale.

C'est avec l'ambition de réduire les inégalités dans ce domaine, que les deux services du pôle s'impliquent au quotidien.

L'UFA propose ainsi des formations en alternance pour un public mixte en adaptant rythme et pédagogie en fonction des besoins de ses apprentis. Elle offre ainsi la possibilité de suivre le cursus de formation en trois années au lieu de deux à des jeunes en situation de handicap afin de s'adapter à leur temporalité, mais également à des jeunes allophones pour qui cette année supplémentaire impacte positivement sur leurs chances de réussite.

Constitué d'une équipe de 8 personnes, l'unité de formation garantit aux apprentis un accueil dans une petite structure, chaleureuse et rassurante.

Le référent handicap du service, a pour mission d'identifier les difficultés liées au handicap des apprentis concernés et de rechercher et mettre en œuvre les compensations nécessaires à la réussite des projets. Il sera également une interface disponible entre le jeune et l'employeur après de qui il pourra intervenir dans des missions de sensibilisation et de médiation.

Le SAVE 68 au travers des 11 dispositifs et actions qu'il a portés en 2023, a su accompagner dans leur projet d'inclusion professionnelle, plus de 440 bénéficiaires.

Si le service s'adresse à tous types de handicap, il est néanmoins spécialisé dans l'accompagnement de personnes ayant des troubles psychiques et des troubles du spectre de l'autisme. Son expertise dans ces deux domaines est reconnue depuis plusieurs années par les partenaires des secteurs sanitaires, sociaux et médicosociaux.

Les professionnels proposent aux personnes dont ils sont référents, des accompagnements individualisés et favorisent, par leur approche, l'instauration d'une relation de confiance et le développement de l'autonomie tout en sécurisant les parcours (accompagnement global, identification des forces, des besoins en compensation, , sensibilisation du collectif de travail / formation sur les difficultés liées au handicap, valorisation de l'image de soi ...)

L'équipe est composé de chargé.e.s d'insertion et de formation professionnelles issus de différentes formations (éducateur spécialisé, assistante sociale, cesf, moniteur éducateur, conseiller en insertion professionnel , médiateur animal...).

Pour le service, l'année 2023 a été charnière à plusieurs titres :

- **Fin du marché PAS et réponse à appel à projet pour son renouvellement**
- **Réponse à une nouvelle offre de revitalisation des territoires**
- **Fin du marché « Prépa apprentissage » et demande d'abondement pour une année supplémentaire**
- **Réponse à appel à projet d'un nouveau dispositif : initiative territoriale**
- **Poursuite et développement de la médiation animale**

En plus des dispositifs dédiés à l'accompagnement de personnes en situation de handicap, le SAVE poursuit son engagement dans la formation de professionnels sur les thématiques du handicap psychique et des troubles du spectre de l'autisme afin de favoriser une meilleure prise en compte de ces publics et lutter contre leur stigmatisation.

*Stéphane DANVIN,
Directeur du pôle Professionnel / Apprentissage*

Les personnes accompagnées par le SAVE 68, bénéficient de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, définie par la loi 2005-102 du 11 février 2005, orientés marché du travail, ou sont en voie de le devenir ou encore sont prêtes à engager une démarche dans ce sens. Elles sont âgées de **16 à 64 ans**.

1. Les prestations proposées par le SAVE 68 en 2023

En 2023, le SAVE 68 Sinclair a proposé et réalisé différentes prestations dans le cadre de plusieurs dispositifs et d'actions de formation :

A destination de personnes en situation de handicap psychique :

- **Dispositif « Prestation d'Appui Spécifique »**
 - Objet : accompagner des personnes en situation de handicap psychique dans leur projet d'insertion et/ou de maintien en emploi milieu ordinaire de travail. Cet accompagnement propose 5 prestations différentes, mobilisables en fonction des besoins de la personne, par des prescripteurs identifiés.
 - Financeurs : AGEFIPH / FIPHFP
 - Prescripteurs principaux : Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale, employeurs privés et publics, médecin du travail et de la prévention
 - Nombre de personnes accompagnées en 2023 : 218
 - Nombre d'heures réalisées en 2023 : 5447

- **Dispositif de coordination de parcours 16-25 ans incluant des référents de parcours de vie et des coordinatrices de parcours en santé**
En association avec le Centre Hospitalier de Rouffach (porteur de l'action) et le GHRMSA
 - Objet: Le projet propose un accompagnement global et transversal, durable et d'intensité variable en fonction des besoins du bénéficiaire, mobilisant un coordinateur en santé pour la prise en charge sanitaire et un référent de parcours de vie pour l'aspect médico-social et dont les actions sont simultanées et coordonnées. Cet accompagnement permet la co-construction avec la personne présentant des troubles psychiques graves, de son parcours de soins dans le cadre d'un suivi privilégiant l'ambulatoire et de son parcours de vie visant prioritairement l'inclusion en milieu ordinaire. Cette articulation entre le coordinateur en santé et le référent de parcours de vie est prioritairement mise en œuvre pour accompagner un public mineur ou jeune majeur âgé de 16 à 25 ans.
L'articulation des actions de ces deux professionnels garantit un parcours sans rupture, offrant au bénéficiaire, dans le respect de ses droits, le renforcement de son pouvoir de décider et d'agir, éléments nécessaires à son rétablissement.

- Financiers: ARS dans le cadre du Fond d'innovation organisationnelle en psychiatrie (FIOP)
- Orientations: sur identification du référent parcours en santé en lien avec les différents secteurs de psychiatrie couverts par le CH de Rouffach (secteurs 8/9 + 4/5) et le GHRMSA (secteur 6/7)
- Nombre de personnes accompagnées en 2023 : 42 inscrites dans le projet commun dont 36 accompagnées par le SAVE

A destination de personnes en situation de handicap psychique et/ou présentant un Trouble du Spectre de l'Autisme :

- **Dispositif « Revitalisation des Territoires »**

- Objet : accompagner des personnes en situation de handicap psychique et/ou présentant un TSA dans leur projet d'insertion et/ou de maintien en emploi milieu ordinaire de travail. Cet accompagnement doit également permettre de lever les freins périphériques à l'emploi.
- Financiers : Cora France
- Orientations : Tous partenaires, familles, les bénéficiaires eux-mêmes
- Nombre de personnes accompagnées en 2023 : 21
- Nombre d'heures réalisées en 2023 : 910

- **Dispositif « Initiatives Territoriales »**

- Objet : accompagner des personnes en situation de handicap psychique et/ou présentant un TSA dans leur projet d'insertion et/ou de maintien en emploi milieu ordinaire de travail. Cet accompagnement est soutenu par de la médiation animale et doit également permettre de lever les freins périphériques à l'emploi.
- Financiers : DREETS
- Orientations : Tous partenaires, familles, les bénéficiaires eux-mêmes
- Date de démarrage : décembre 2023
- Nombre de personnes à accompagner : 10

A destination de personnes avec un Trouble du Spectre de l'Autisme :

- **Dispositif « Emploi Accompagné »**

- Objet : Accompagnement vers et dans l'emploi milieu ordinaire de travail doublé d'un accompagnement médico-social, de personnes autistes sans déficience intellectuelle.
- Depuis 2021, les 2 dispositifs emploi accompagné du Haut-Rhin, à savoir celui porté par le CRM (en lien avec SMA) pour tout type de handicap excepté l'autisme et celui porté par le SAVE pour les TSA sans déficience intellectuelle, se sont constitués, conformément aux directives de la secrétaire d'Etat au handicap, en plateforme. Le chef de file de cette plateforme est le CRM. L'association Au fil de la vie a rejoint ce dispositif. Des rencontres régulières ont lieu entre les différents acteurs de la plateforme.
- Financiers : ARS – AGEFIPH - FIPHFP
- Orientations : sur notification MDPH et orientation du SPE
- Nombre de personnes accompagnées par le SAVE 68 en 2023 : 33 (pour 28 places financées)

- **Expérimentation ANSA portant sur la participation des personnes accompagnées dans le cadre du dispositif « Emploi Accompagné »**

Objet : Participation des personnes accompagnées aux décisions du dispositif Emploi Accompagné qui les concernent, dans le cadre d'un groupe local mensuel à Sinclair associant la médiation animale pour faciliter la création de liens, ainsi que dans le cadre de groupes régionaux dans le Grand-Est (12 groupes locaux au total). Plusieurs objectifs :

- Pour les individus : développer l'autodétermination et le pouvoir d'agir
- Pour les dispositifs : construire et mettre en œuvre de nouveaux outils ou actions au plus près des besoins des personnes accompagnées
- Pour les institutions : la participation effective des personnes à la gouvernance du dispositif au niveau de chaque structure de l'Emploi accompagné mais également au niveau régional

Financeur : ANSA

Orientation : communication réalisée auprès des bénéficiaires de l'Emploi Accompagné au SAVE souhaitant s'inscrire dans la démarche

Nombre de personnes concernées : 3 bénéficiaires + 2 professionnelles + 1 chien médiateur

Points notables : les professionnelles du SAVE remarquent un fort investissement de la part des participants, qui apprécient faire partie d'un groupe en présence du chien médiateur, créer du lien avec d'autres personnes et s'entraider. Cette dynamique de groupe leur a permis de partager leurs expériences et de faire naître de nouveaux besoins : la création d'ateliers collectifs pensés et organisés avec les personnes accompagnées volontaires présentant des TSA.

- **Convention APBA SAMSAH TSA-SDI**

- Objet : Accompagnement des bénéficiaires du SAMSAH TSA SDI dans les démarches d'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail
- Financeur : APBA
- Orientation : APBA
- Nombre de personnes accompagnées en 2023 : 15

A destination de personnes ayant une reconnaissance de handicap (tout type de handicap) :

- **Dispositif CDDT (Contrat à Durée Déterminée Tremplin)**
 - Objet : Accompagnement des salariés de l'EA Sinclair, embauchés dans le cadre des CDDT, visant à l'accès à un emploi pérenne en milieu ordinaire de travail avec prise en compte des difficultés médico-sociales
 - Financier : EA Sinclair
 - Nombre de personnes accompagnées en 2023 : 12

- **Accompagnement des salariés de l'Entreprise Adaptée Sinclair**
 - Objet : Accompagnement professionnel et/ou médico-social des salariés de l'EA Sinclair
 - Financier : EA Sinclair
 - Nombre de personnes accompagnées en 2023 : 54

- **Convention avec Cap Emploi**
 - Objet : Prise en compte, dans le cadre de permanences CESF sur Mulhouse, Colmar et Strasbourg des problèmes périphériques à l'emploi rencontrés par les bénéficiaires de CAP Emploi
 - Financier : Action et Compétence

- **Dispositif Préparatoire à l'apprentissage**
 - Objet : Action de préparation à l'apprentissage à destination de personnes en situation de handicap sans diplôme. Une priorité est donnée aux élèves sortant de classe de 3e*, de SEGPA, d'ULIS ou d'IME-IMPro. Cet accompagnement sur mesure allie des phases de travail en groupe et des entretiens individuels et doit permettre l'accès et le maintien à un apprentissage choisi
 - Financier : Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion avec le soutien de la caisse des dépôts
 - Nombre de personnes accompagnées en 2023 : 30

Formations dispensées

- **Marché AGEFIPH / GRAND EST**
 - Objet : Ce marché propose des actions de formation à destination des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'insertion sur le handicap. Le SAVE porte ce marché et mène les actions de formation avec le Centre de Réadaptation de Mulhouse qui intervient en qualité de sous-traitant. Le SAVE intervient sur des formations concernant les Troubles du Spectre de l'Autisme. Le Centre de Réadaptation de Mulhouse anime les formations relatives aux Troubles DYS et TC/Cérébraux lésés.
 - Financier : AGEFIPH
 - Nombre de formations réalisées par le SAVE en 2023 : 11
 - Nombre de personnes formées en 2023 : 123

- **Formations directes aux entreprises**

- Objet : réalisation de prestations de formation sur le handicap psychique et sur les troubles du spectre de l'autisme à destination de professionnels
- Financeurs : Les structures et employeurs qui nous sollicitent
- Nombre de formations réalisées en 2023 : 2
- Nombre de personnes formées en 2023 : 20

- **Développement de l'activité de médiation animale**

- Cette activité ouverte en 2021 était exclusivement dédiée à l'accompagnement de personnes autistes, bénéficiaires du dispositif emploi accompagné. A partir de 2022, la médiation animale a été ouverte à d'autres dispositifs du SAVE : le dispositif « référent parcours de vie » et « la Prépa apprentissage », mais également au Pôle Socialisation / Habitat / Travail protégé et plus particulièrement le service parentalité, dont 5 familles ont pu bénéficier d'une première approche avec l'animal. Cette ouverture auprès d'autres services s'inscrit pleinement dans le projet de plateforme.

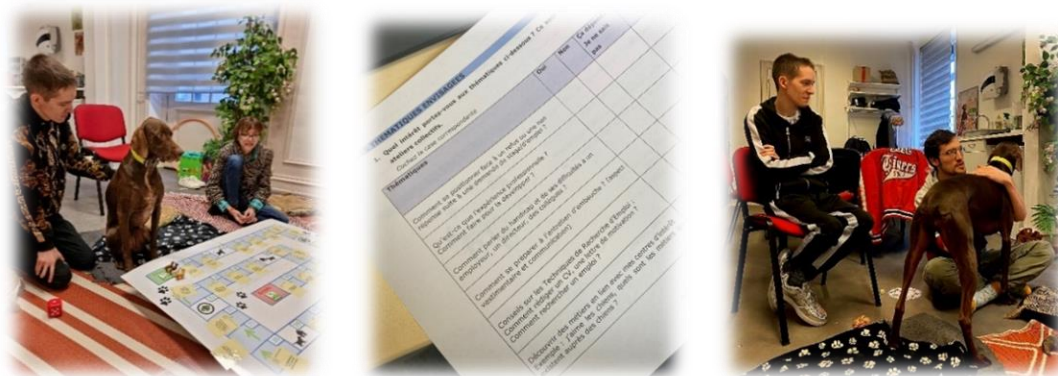


2. Les actualités marquantes de l'année écoulée

Le 5 avril 2023, le SAVE a organisé un **marathon de l'autisme** en transversalité avec d'autres services de l'Association : le DIME, la MAM, le service communication. Cet événement a été co-construit avec des personnes accompagnées volontaires et des professionnels afin de sensibiliser le grand public à l'autisme par le biais de plusieurs ateliers : mise en situation d'hypersensorialité, retour au calme au sein d'une salle Snoezelen, découverte de la médiation animale, présentation des dispositifs proposés au SAVE, présentation de réalisations des jeunes du DIME... La journée s'est terminée par un ciné-débat au Bel Air, mettant en lumière films et témoignages réalisés par les personnes accompagnées et les professionnels de l'Association Marguerite Sinclair.



Cette dynamique participative a également pu être développée dans le cadre de l'expérimentation ANSA, permettant à des bénéficiaires de donner leur avis sur l'accompagnement proposé et de réfléchir à des axes d'amélioration. Cette année, le groupe local a souhaité **instaurer des ateliers collectifs** pour compléter l'accompagnement individuel. Ensemble, nous avons réfléchi aux thématiques qu'ils souhaitaient aborder et au recensement de l'intérêt des bénéficiaires en co-construisant un questionnaire... le tout avec la présence de notre chien médiateur !



Cette année 2023 a également été marquée par un temps fort : **le séminaire d'équipe**. Au programme : réalisation d'un parcours sensoriel chez « Sensas » comprenant des défis surprenants dans le noir, mais surtout des émotions et beaucoup de rires. La journée a continué par le partage d'un repas convivial au Domaine du Hirtz et la réalisation de petits jeux pour renforcer la cohésion d'équipe et faire le bilan de l'année.



Fin 2023, le SAVE a accueilli un nouveau dispositif, appelé « **Initiatives Territoriales** ». Ce dispositif permet **un accompagnement vers l'emploi/formation** de personnes ayant des TSA et/ou des troubles psychiques, **un accompagnement dans la levée des freins périphériques** et **un soutien par une activité de médiation animale**.

3. L'inscription du Pôle sur le territoire, dont les coopérations

Au niveau local, le SAVE participe :

- Aux sessions spécialisées de la **MDPH de Mulhouse et Colmar** en qualité d'expert du handicap psychique et des Troubles du Spectre de l'Autisme
- Membre du bureau de la **CPT du Haut-Rhin**
- Au groupe de travail « Réhabilitation psychosociale » de la **CPT du Haut-Rhin**
- En qualité de contributeur, au **Plan Régional de Santé au Travail** – Action 8 « Maintien en emploi des personnes présentant des troubles psychiques ou cognitifs connus ou acquis »
- Au **Comité Local du FIPHFP**
- Au **Réseau Inter-établissement Personnes Asperger (RIPA)**

A l'échelle du Grand-Est, le SAVE :

- Anime également des **actions de formation**
- Est membre du **Collectif France Emploi Accompagné (CFEA)**
- Participe à **l'expérimentation ANSA** sur la participation des personnes accompagnées dans le cadre du dispositif Emploi Accompagné

4. Des histoires de vie

Témoignage dans le cadre du dispositif Emploi Accompagné :

« Mon accompagnement au SAVE est de nature différente de tout ce que j'ai pu expérimenter en matière d'orientation et de suivi professionnel jusqu'à présent. En ce qui me concerne, je suis persuadé que l'efficacité de cette structure résulte de la relation de confiance tissée lentement avec les chargés d'insertion professionnelle, de leur bienveillance, de leur patience à l'égard des bénéficiaires ainsi que la communication avec les autres acteurs(trices) du dispositif. C'est dans ce climat tout à fait rassurant, que je me serai épanoui et me serai ainsi intéressé à la construction de mon avenir au travers de plusieurs projets et aspirations, comme la préparation à l'examen du permis de conduire et son obtention ou encore la recherche de contrats professionnels, et à plus long terme la recherche de formation en productions horticoles. Ces deux réjouissances cachent néanmoins des périodes moins heureuses, notamment la douleur d'épisodes de santé éprouvants à vivre, j'aurai alors pu compter sur la présence de ma chargée d'insertion professionnelle pour m'aider à me relever de mes défaites en semant sur ma route plusieurs opportunités à même de me permettre d'acquérir toute la résilience dont j'avais besoin pour continuer à avancer sur le chemin de mon avenir. »

Témoignages de participants à l'expérimentation ANSA :

« Je suis sincèrement heureux d'avoir eu ce privilège de participer à cette aventure parallèle à mon cheminement avec le SAVE68. Beaucoup de découvertes étaient au rendez-vous et j'ai plusieurs fois eu ce sentiment délicieux d'être témoin de l'inédit : une expérience humaine unique où petit à petit de nouvelles dimensions apparaissaient et influençaient peu à peu les objectifs de nos rencontres. »

« C'était des occasions d'apprendre des autres et de se sentir moins seul dans les difficultés que l'on peut être amené à vivre de notre côté, comme la solitude intérieure ou encore l'incertitude de notre avenir pro. J'en retiens de très beaux moments d'entraide. »

Témoignages dans le cadre d'une étude d'impact concernant le dispositif de coordination de parcours 16-25 ans :

« J'ai trouvé de la force dans mon handicap » (jeune)

« J'ai gagné en autonomie » (jeune)

« J'ai l'impression d'être moins dépendant de ma maladie et de mieux vivre avec » (jeune)

« C'est important qu'un tiers arrive et lui dise qu'il/elle a des compétences, les valorise et les met en valeur quelque part et à son rythme » (aidant)

Témoignages dans le cadre de la médiation animale, permettant de faciliter l'insertion professionnelle :

“
Pendant les séances de médiation animale j'ai fait preuve des compétences suivantes :
- l'organisation lorsque je suis allé me promener avec Plume
- la créativité lorsque j'ai créé le logo avec le chien
- la couleur verte c'est pour la nature
- la patience, lorsque j'attends que Plume ait terminée de manger sa friandise ou lors du montage vidéo que je réalise.
”

Plus qu'une évocation de légèreté
Invitant à la sérénité
Chaque rencontre attendue
Est source de vertu
Une parenthèse dans notre quotidien
Fait de doutes et de chagrins
Un regard bienveillant
Embellit nos tourments
Comme un cadeau de bonheur
Qui dissipe les peurs
Prélude au chemin
D'un avenir en commun

Caroline.

Ode à cette joie partagée

“
Ces séances m'aident à m'ouvrir plus, à être moins timide, à mieux parler, à m'exprimer avec les autres. Surtout si ce sont des personnes de confiance, cela m'aide. Lors de ces séances, je rencontre aussi des personnes que je n'aurais pas rencontrées autre part. Cela m'apporte de nouvelles choses et me permet de m'exprimer sur des sujets, comme par exemple les projets qu'on compte faire.
Lors des premières séances, j'étais stressé. Maintenant, cela me rend heureux, content. Je suis à l'aise et confiant. Je me réjouis après les séances de me dire qu'elles se sont bien passées.
”

“
Je pense que cette activité peut aider dans la sociabilisation et dans l'apprentissage des relations entre membres au sein d'un groupe : respecter le temps de parole de chacun, comprendre les idées de tous, accepter le regard des autres, construire un projet commun en mélangeant les points de vue individuels.
”

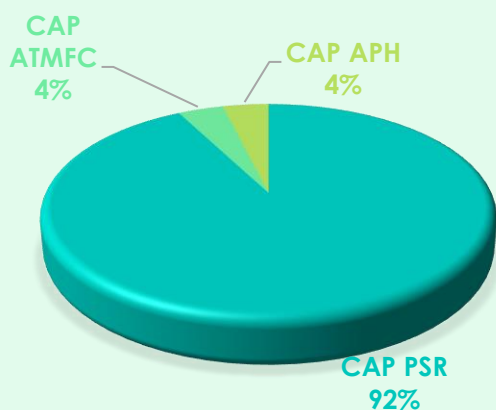
Maryline ADAM,
Cheffe de service

Stéphane DANVIN,
Directeur du pôle Professionnel / Apprentissage

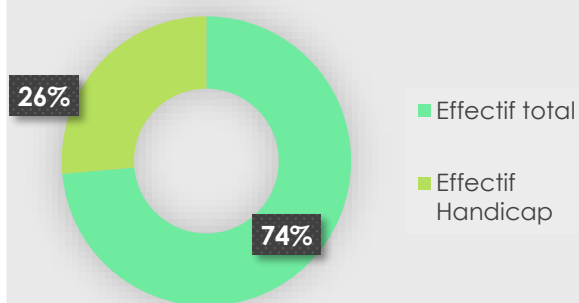


78 apprentis accueillis en 2023

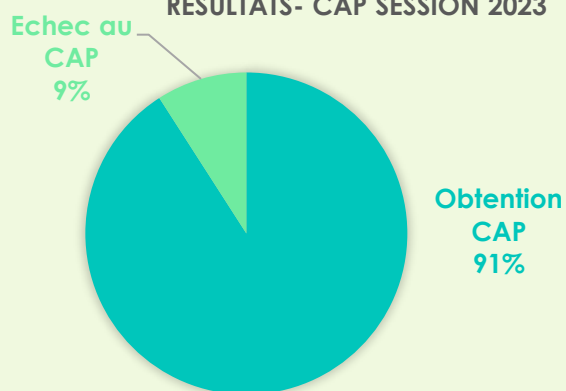
RÉPARTITION PAR CAP



Proportion des apprentis en situation de Handicap



RÉSULTATS- CAP SESSION 2023



L'apprentissage étant ouvert à la tranche d'âge de 15 à 29 ans (et sans limitation pour les personnes en situation de handicap), c'est dans cette fourchette que s'inscrivent les apprentis de l'UFA, la plus grande majorité se situant entre 16 et 20 ans.

Les formations CAP proposées à l'UFA Sinclair, de par leur accessibilité, s'adressent plus particulièrement à des élèves sortants de collège (SEGPA ou section générale) ou de classes adaptées (ULIS, IMPro, EREA...). Il n'est pas rare d'accueillir également des jeunes en réorientation d'autres filières de lycée professionnel.

Le bassin de l'emploi du secteur Mulhousien et les associations nous adressent également depuis quelques années une forte proportion de jeunes issus de l'immigration (Afrique subsaharienne, Maghreb, Bengladesh, Egypte...), passés ou non par une scolarisation en UP2A (Unité Pédagogique pour Elèves Allophones Arrivants).

Les apprenants ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé bénéficient d'un accompagnement spécifique au regard des besoins identifiés.

D'une façon générale, le niveau des élèves (connaissances, compréhension, capacités d'apprentissage, attention) d'une même classe est très hétérogène et demande une adaptation permanente.

L'UFA Sinclair a la particularité de proposer un parcours CAP en 3 ans avec une année spécifique en amont du parcours qualifiant. Cet aménagement s'adresse aux jeunes en situation de handicap et aux allophones pour leur laisser plus de temps pour acquérir les compétences attendues, aussi bien sur le plan scolaire que professionnel.

Un référent handicap est présent sur tous les jours de formation pour permettre un accompagnement sur mesure des apprentis à besoins spécifiques.

Après une phase d'état des lieux, pour prendre connaissance des particularités de la personne et de leurs répercussions, il recherche les aménagements qui faciliteront le parcours aussi bien en formation qu'en entreprise. Ceux-ci peuvent être matériel, organisationnel ou humain. Son rôle sera également de sensibiliser le collectif de travail et d'intervenir, en cas de besoin, en tant que médiateur.

Il assure ainsi un suivi en proposant des temps d'échange individuels. Les apprentis peuvent partager leurs soucis, être écoutés, compris, soutenus, sans être jugés et de manière confidentielle. C'est l'occasion d'entretenir une relation de confiance et de prendre connaissance des difficultés avant qu'elles ne s'aggravent, puis de chercher des solutions dans un climat de coopération.

Le référent handicap est un lien permanent et un facilitateur entre l'apprenti en situation de handicap et l'équipe enseignante.

L'année 2023 a été marquée par :

❖ Une restructuration de l'équipe pédagogique :

En effet, suite au départ d'une formatrice de formation générale en juillet, il a été décidé de redistribuer les contenus de formation en se conformant au référentiel. A la rentrée de septembre, un recrutement a été lancé pour un formateur professionnel afin de renforcer ce pôle et une partie des matières générales a été redistribuée à une formatrice à temps plein. Le français, l'anglais et l'EPS sont enseignés chacun par un intervenant différent.

❖ Une évolution de l'offre de formation :

nous avons été contraints de réduire notre proposition à 2 CAP (Agent de Propreté et d'Hygiène et Production et Service en Restaurations). En effet, le CAP Assistant Technique en Milieux Familial et Collectif a subi une réforme qui l'a transformé en CAP Agent Accompagnant au Grand Age. Cette nouvelle orientation n'étant pas en adéquation avec nos ressources et ne correspondant pas aux attentes de notre public, nous avons décidé de ne pas nous positionner sur cette transformation.

❖ La mise en place de prérequis à l'entrée en formation :

fort de nos expériences des années précédentes, nous avons convenu de la nécessité de s'assurer de la compréhension verbale et de la capacité à faire des phrases simples pour nos jeunes allophones. En effet l'absence de ses prérequis les conduisent à des situations d'échec.

❖ Des coûts contrats variables :

revus 2 fois par an par France compétence ils ne cessent d'évoluer à la baisse, passant de 9 000€ en 2022 à 8 430€ en 2023 et 7 587€ aujourd'hui... cela nous amène à devoir compenser par une augmentation du nombre d'apprentis pour maintenir un équilibre financier fragile.

Une meilleure identification sur le territoire

L'UFA a pour projet depuis quelques années de se faire connaître et reconnaître sur le territoire. Le Conventionnement avec le CFA Académique nous donne de la visibilité mais la présence sur le territoire reste un travail de chaque instant. Nous restons à l'affût de toutes manifestations et commençons à trouver notre place dans un réseau local :

Forums de l'apprentissage :

- « Salon de l'Orientation et de l'Évolution professionnelle » **Parc** Expo de Mulhouse
- « Job Dating » Mission Locale Sémaphore
- « Job Factory » Association REAGIR Illzach
- « Forum des 4^{ème} SEGPA » des collèges d'Illzach / Wittenheim

Un travail de promotion de l'apprentissage se poursuit avec le réseau SEGPA / lycées professionnels du sud Haut-Rhin avec 2 réunions annuelles pour mettre en place des forums et s'articuler autour de l'accompagnement des collégiens vers l'apprentissage.

Le conventionnement avec le CFA Académique offre une appartenance à un groupe, notamment avec les chargés de développement des autres UFA ainsi que les CPE. Cela nous permet de nous

appuyer sur des expériences communes, de nous tenir informés, de passer des relais... Nous participons à des formations concernant le logiciel YPAREO et rencontrons une à deux fois par an la direction du CFA Académique dans le cadre de bilans ou de recherches d'améliorations.

Les Portes Ouvertes de l'UFA sont également une vitrine qui peut permettre aux jeunes à besoin spécifique et à leur famille, de se projeter et de finaliser un projet professionnel hésitant. A l'occasion des portes ouvertes, nous démarchons personnellement les établissements SEGPA, ULIS et IMPro dans lesquels nous déposons nos flyers.



Dans l'action de promotion de notre établissement, nous restons disponibles auprès de nos partenaires (IMPro PERDRIZET, ESAT Papillons blancs, IMPro AFAPEI Bartenheim, IMPRO St Joseph Guebwiller, ULIS collège Dreyfus Rixheim...) pour accueillir et informer les professionnels, futurs candidats, familles, ou pour faire des informations collectives sur sites. Nous proposons également aux futurs apprentis de réaliser des immersions en classe lorsqu'ils ont besoin de se rassurer sur leur orientation.

L'année 2023 a été marquée par un grand nombre de ruptures de contrats d'apprentissage. Pour beaucoup il s'agissait de projet professionnel mal défini ou d'orientation par défaut... Dans la plupart des cas, un accompagnement a été mis en place pour trouver une solution adaptée (orientation IMPro, Orientation ESAT, recherche de formation...). Cette situation a eu une répercussion sur la constitution du groupe de dernière année puisqu'ils ne sont restés que 11 à présenter le diplôme.

Sur cette promotion, 2 apprentis étaient sans emploi à la date de remise des diplômes : un a choisi de s'orienter en ESAT et une avait un projet d'enfant.



Les orientations 2024

L'UFA souhaite poursuivre sa démarche de développement et sa visibilité sur le territoire pour accueillir davantage d'apprentis.

Nous souhaitons également, par la formation d'une nouvelle équipe, impulser une nouvelle dynamique et de nouveaux projets à destination des personnes accueillies.

Un axe à travailler sera également la prévention des ruptures qui passera peut-être par un positionnement plus précis.

La convention avec le CFA académique doit être remise à jour suite aux différents changements opérés sur l'offre de formation.

Emilie FISCHER,
Cheffe de service

Stéphane DANVIN,
Directeur du pôle Professionnel / Apprentissage

CPOM



Le 31 décembre 2018, l'Association Marguerite Sinclair a signé un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) 2019-2023 avec l'Agence Régionale de Santé (ARS) applicable au 1^{er} janvier 2019.

Ce CPOM avait initialement pour périmètre l'IMPro, le SESSAD et l'ESAT (Social et Commercial).

L'avancée de la fiche action n°4 a permis l'évolution de ce périmètre à partir de la construction d'un dispositif spécifique propre à l'IMPro et au SESSAD, que nous avons nommé « places modulables ». Ce dispositif a constitué une première expérimentation de modularité des parcours et nous invitait à penser la transformation de l'offre de services, telle que préconisée par les politiques publiques.

Dans cette dynamique, renforcé par une réponse positive au renforcement du SESSAD (10 places supplémentaires), en référence au décret n°2017-982 du 9 mai 2017 et à l'Instruction afférente n° DGCS/2018/18 du 22 janvier 2018, nous avons sollicité, en 2020, un agrément « DIME », dispositif intégré IME, pour réunir sous un même agrément les anciens agréments IMPro et SESSAD.

Le 12 mai 2022, dans le cadre de la décision n° 2022-0042, le SESSAD de notre association est rattaché à l'IMPro.

En conséquence, la capacité totale de l'IMPro est portée à 127 places, avec pour caractéristique de pouvoir accompagner les jeunes en milieu ordinaire. La capacité de notre désormais ancien SESSAD est logiquement portée à 0 (zéro) accompagnement.

Notre établissement n'est toutefois pas officiellement reconnu comme DIME, le décret n'étant pas encore paru.

C'est dans ce cadre que le CPOM a évolué et comprend désormais :

- DIME
 - N° FINESS 68 000 834 9 (Internat Appartement, Accueil de jour et milieu ordinaire) : 118 places
 - N° FINESS 68 000 047 8 (hébergement complet internat) : 9 places
- ESAT social (N° FINESS 68 001 321 6) : 60 places

En outre, et en accord avec les 2 parties, ce CPOM a été prorogé de 2 années et court désormais jusqu'au 31 décembre 2025.

Les objectifs fixés dans le cadre du CPOM sont les suivants :

- 1- Construire une GPEC avec des outils communs à déployer sur l'ensemble des ESMS (fiche action n°1).
- 2- Déployer une méthodologie de projet qui favorise la pair-aidance et le pouvoir d'agir (fiche action n°2).
- 3- Construire un projet architectural facilitant la dynamique de parcours des jeunes accueillis (fiche action n°3).
- 4- Améliorer le taux d'occupation (fiche action n°4).

- 5- Faire évoluer notre offre de service vers un dispositif « Plateforme de services » pour mieux adapter les réponses aux besoins et attentes des publics (fiche action n°5).
- 6- Poursuivre la démarche qualité (fiche action n°6)
- 7- Renforcer la continuité des accompagnements (fiche action n°7)

Notons que si le CPOM ne concerne que 3 établissements, plusieurs fiches actions ont été construites pour créer une dynamique pour l'ensemble des établissements et services de l'association Marguerite Sinclair, voire de l'association Les Ateliers Sinclair (fiches action 1, 2, 5, 6 et 7).

FICHE ACTION N°1 : CONSTRUIRE UNE GPEC

La fiche action n°1 est animée par la Responsable des Ressources Humaines de l'association.

Plusieurs actions ont été mises en place :

- Mise en place d'un référentiel de compétences.
- Adaptation et harmonisation de fiches de poste.
- Harmonisation des modalités des entretiens annuels d'évaluation.

Suite à l'arrêt de la convention de gestion avec la Fédération de Charité Caritas Alsace, nous avons finalisé la création d'un service RH unique entre les 2 associations dont les objectifs principaux sont d'harmoniser les pratiques, de sécuriser certains secteurs (paie et élaboration contractuelle) et de développer les expertises des professionnels.

En 2023, dans la continuité des années précédentes, nous avons :

- Mis en opérationnalisation le **référentiel commun de compétences** à l'ensemble des managers des associations, renforcé par la démarche de co-développement animée depuis 3 ans.
Nous avons également réactualisé les fiches de fonction et finalisé les documents de délégation afférents.
- La **démarche d'harmonisation des pratiques** en matière de gestion des temps se poursuit par le déploiement d'un Système d'Information dédié à la gestion des ressources humaines... qu'il reste à consolider.

En 2023, nous avons plus particulièrement structuré une démarche Qualité de Vie Globale qui s'inscrit en complément et en cohérence avec la transformation de l'offre de service. Dans un 1^{er} temps, il s'agit de concevoir une approche commune aux 2 associations pour dans un 2nd temps adapter la démarche aux spécificités de chaque service et établissement.

FICHE ACTION N°2 : PAIR-AIDANCE ET POUVOIR D'AGIR

Cette fiche action est particulièrement importante dans notre action auprès des personnes concernées et de leur entourage.

Nous avons réaffirmé dans notre projet associatif la place de l'usager au cœur des préoccupations, à partir de son système de référence et en respectant son organisation singulière. Nous visons à le faire participer, lui et son entourage, à la définition, à la mise en œuvre des projets et principalement de son projet de vie.

Nous avons (entre autres) :

- Repensé l'animation et l'organisation des Conseils de Vie Sociale pour favoriser la place et la participation des personnes accompagnées et des familles.
- Réorganisé nos modalités d'accueil des jeunes au sein du DIME pour mettre à profit ce temps pour construire les conditions de la construction de la place du jeune et de sa famille au cœur du projet de la personne.
- Expérimenté la participation des personnes accompagnées dans le cadre du dispositif Emploi Accompagné⁴.
 - Cette participation vise à la fois à développer l'autodétermination et le pouvoir d'être et d'agir des personnes accompagnées, à construire et mettre en œuvre de nouveaux outils ou méthodes en sollicitant l'expertise des personnes et à favoriser la participation effective des personnes à la gouvernance du dispositif.
 - Cette expérimentation prend fin en 2024 et verra l'écriture de différents supports : guide de la participation des personnes handicapées ; guide de l'essaimage ; rapport d'évaluation.
- Expérimenté la mise en place de Deduci⁵ auprès d'une dizaine de personnes accompagnées volontaires au sein du DIME et du pôle Socialisation/Habitat/Travail protégé.
- Renouvelé nos instances de représentation des salariés à travers des élections qui ont favorisé une plus grande diversité, en vue de construire avec les représentants élus des conditions de travail aptes à maintenir un équilibre entre l'engagement professionnel nécessaire et une vie personnelle épanouissante.

FICHE ACTION N°3 : PROJET ARCHITECTURAL POLE JEUNES.

Compte tenu de la crise sanitaire, le démarrage de cette fiche action initialement programmé en 2020 a été reporté.

Nous sommes toujours à l'écoute d'opportunités d'achat de terrain pour envisager sa concrétisation.

⁴ L'association M Sinclair est le porteur administratif de cette expérimentation pour 12 dispositifs du Grand Est

⁵ www.deduci.org

FICHE ACTION N°4 : TAUX D'OCCUPATION ET PLACES MODULABLES.

Cette fiche action a considérablement évolué avec la création du DIME : nous comptons dorénavant 127 places qui se concrétisent en des parcours modulables et adaptés aux attentes des personnes : un jeune orienté vers le DIME bénéficie d'un accueil singulier et d'une construction de parcours adapté à ses attentes. Il bénéficie d'un accompagnement qui peut conjuguer les domaines pédagogiques, thérapeutiques et éducatifs.

Cette nouvelle organisation fait écho à différents constats :

- Evolution des caractéristiques des jeunes et des familles (précarisations des situations, parcours inclusifs sans issue, ...)
- Manque de fluidité, de diversité et de réactivité permettant la continuité de parcours (individualisation)
- Intérêt d'une approche plus ambulatoire.

Les équipes, les parents et les jeunes sont engagés dans une dynamique de réflexion partagée et de formation continue autour notamment, des bases de l'accompagnement, du développement du pouvoir d'agir et de l'autodétermination.

L'année 2023 a permis d'approfondir, de poser les bases de l'évolution des accompagnements, de poursuivre les expérimentations de parcours singuliers.

Ainsi les bases et contours du projet d'établissement, du dispositif se posent progressivement et font échos aux expérimentations mises en œuvre. Ils sont nourris par des formations spécifiques.

FICHE ACTION N° 5 : EVOLUTION DE L'OFFRE DE SERVICES

Cette fiche action a été construite autour de 3 actions spécifiques :

Action 1 : réduction de jeunes maintenus en Amendement Creton

Action 2 : consolidation de la prise en charge des jeunes autistes

Du fait de la crise sanitaire et de ses multiples conséquences dans l'accompagnement des jeunes et de leurs familles, l'action 1 a été peu développée même si nous appelons de nos vœux à réduire le temps d'attente de solutions pour les jeunes maintenus au DIME au titre de l'amendement Creton.

L'action 2 s'est structurée avec la création d'un groupe dédié et la mise en place d'une dynamique transversale entre plusieurs services et établissements des associations.

L'action 3 « **mise en place d'une logique de plateforme de services** » a par contre été largement développée. Et nous continuons à faire évoluer notre approche avec comme « porte d'entrée » le parcours de la personne, parcours qui respecte ses attentes et ses besoins, et qui prend en compte la particularité de son rythme tout en permettant des répits et des allers-retours s'ils sont nécessaires.

Fort de notre expérience, nous travaillons plus particulièrement 3 parcours :

- Le parcours DIME
- Le parcours d'insertion professionnelle vers et dans le milieu ordinaire
- Le parcours résidentiel sur la base du projet « habiter autrement »

En 2024, nous réorganisons l'animation de ce chantier.

FICHE ACTION N°6 : POURSUIVRE LA DEMARCHE QUALITE.

En 2019, cette fiche action a plus particulièrement été mise en œuvre au pôle Education Habitat Soins avec :

- L'élaboration d'une procédure de gestion des médicaments par le médecin psychiatre et l'infirmière de l'établissement.
- La mise en place en septembre 2019, d'un groupe de travail spécifiquement chargé de travailler à la démarche qualité et à l'élaboration de procédures.

En 2022, nous nous sommes concentrés sur la structuration de notre Système d'Information (SI), sur la base d'un diagnostic réalisé en 2021 avec un prestataire extérieur.

En 2023, nous avons réorganisé l'animation de la démarche qualité.

2024 verra l'organisation de l'évaluation pour les ESMS concernés par le CPOM. Nous préparons cette évaluation tout en étant conscients des axes d'amélioration à mettre en œuvre pour mieux formaliser les process en cours de restructuration.

FICHE ACTION N°7 : RENFORCER LA CONTINUITE DES ACCOMPAGNEMENTS

Depuis 2017, nous avons déployé le Dossier Informatisé de l'Usager. Le logiciel Easy Suite est utilisé par tous les professionnels du DIME et de l'ESAT.

En 2022, nous avons participé à un consortium porté par la Fondation Saint Sauveur pour obtenir les financements nécessaires à l'évolution du logiciel, plus apte à prendre en compte nos attentes d'une meilleure transversalité.

Suite à l'obtention de ce financement, nous participons depuis lors au déploiement de cette nouvelle solution, avec :

- Une prise en compte de l'organisation en DIME
- Un regroupement ESAT, FATH et SAVS

L'objectif 2023 a permis la formation des professionnels à cette nouvelle version.

L'année 2024 voit son déploiement en recherchant la cohérence avec la logique de parcours.

EN CONCLUSION

Lors de notre rencontre avec les services de l'ARS, et au vu des effets de la crise sanitaire, qui ne nous a pas toujours permis de mettre en place les axes de travail du CPOM, nous avons plaidé pour prolonger d'une année le CPOM. L'ARS nous a annoncé fin 2023 son désir de proroger d'une année supplémentaire

Le CPOM actuel court jusqu'au 31 décembre 2025. Ce CPOM intègrera, qui plus est, les établissements sous financement CEA ce qui participera à la transformation de l'offre de service en cours.

Un chantier sera, qui plus est, prioritaire pour nous : travailler les modalités de comptabilisation de l'activité au sein du DIME pour les adapter à la souplesse d'accompagnement préconisée.

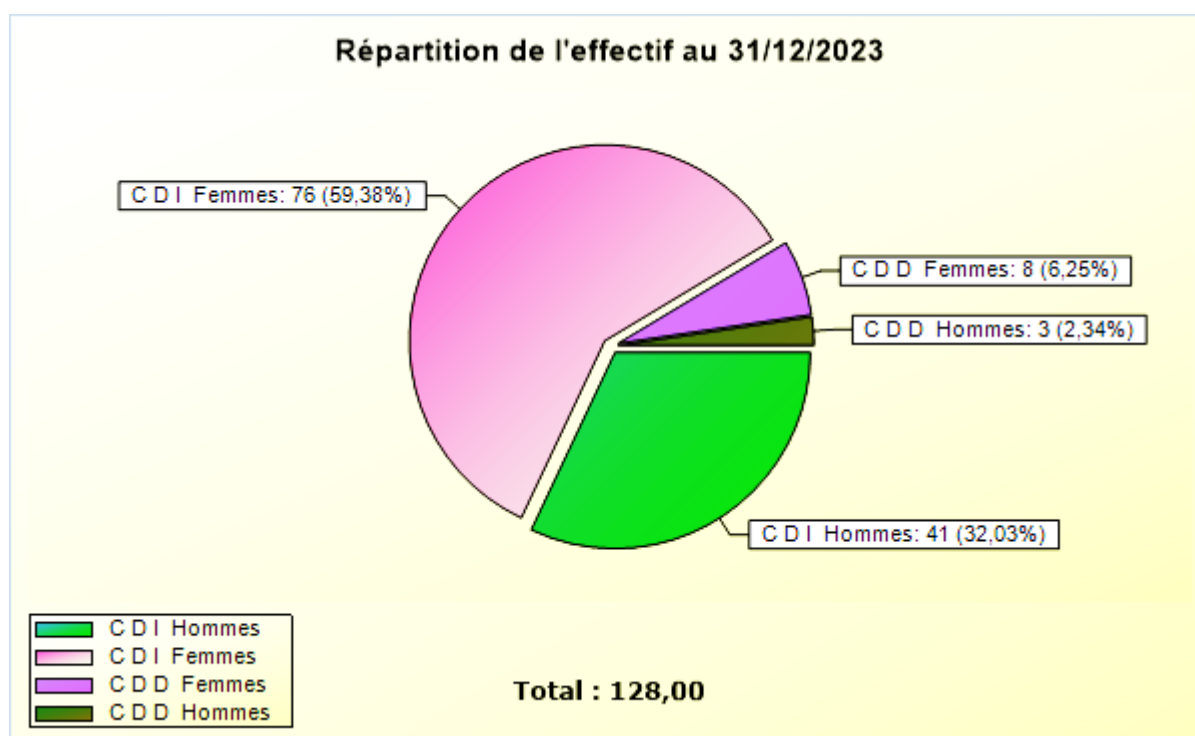
François GILLET,
Directeur général

BILAN SOCIAL



1. Les effectifs

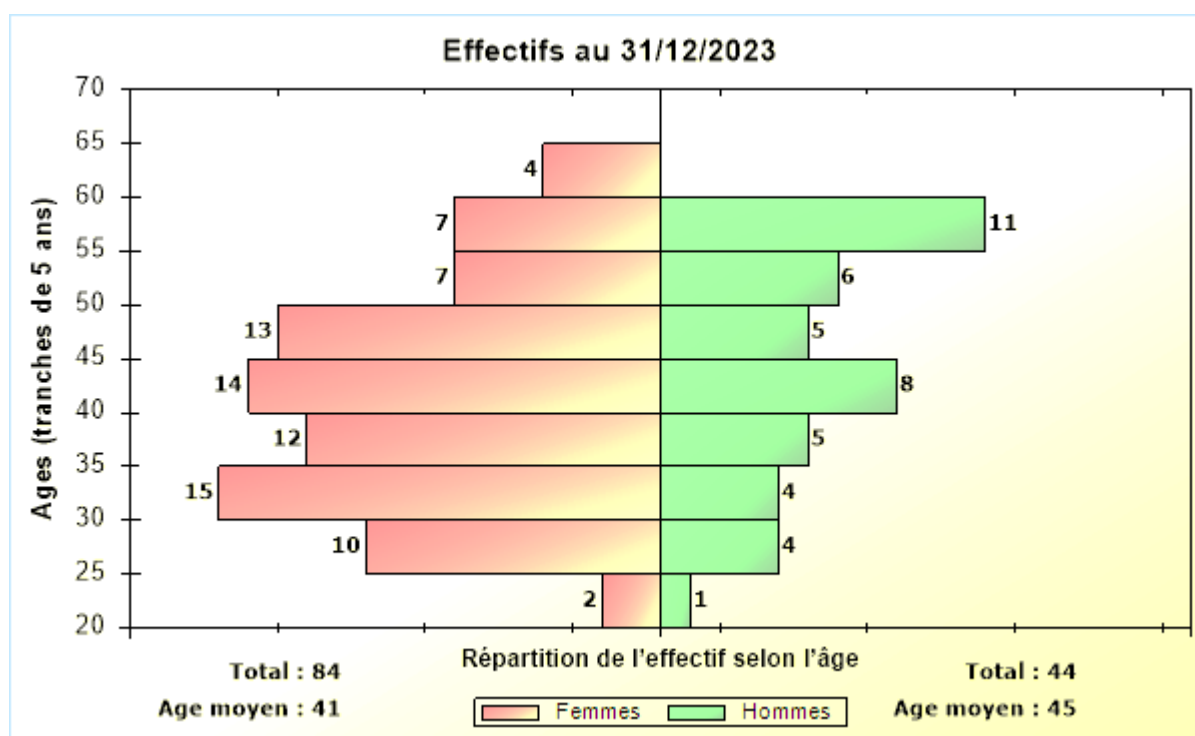
1.1. Répartition de l'effectif



En examinant les données de l'année 2023, nous constatons toujours une solide représentation féminine au sein de notre organisation.

Historiquement, notre secteur a toujours employé plus de femmes que d'hommes, ce qui se reflète dans nos chiffres actuels.

En parallèle, nous observons une diversité dans la répartition des postes en CDI, avec 32.03% d'hommes bénéficiant de contrats à durée indéterminée.



La répartition de l'âge des salariés de l'association pour l'année 2023 témoigne de la diversité intergénérationnelle au sein de notre association. Les femmes, représentant une part significative de notre effectif, couvrent un large panel d'âges, allant de 21 à 62 ans, tandis que les hommes se situent entre 23 et 59 ans.

Cette diversité d'âges reflète la richesse des expériences et des perspectives présentes au sein de nos équipes.

En examinant plus précisément les salariés de plus de 45 ans, nous observons que 40 % de notre effectif se situe dans cette tranche d'âge. Parmi eux, une proportion notable occupe des postes de cadres, ce qui souligne la nécessité de préparer la relève et de planifier les remplacements dans les années à venir.

La majorité des salariés de plus de 45 ans sont des femmes (57%). Bien que moins nombreux, les hommes représentent une part importante de la population vieillissante puisqu'ils représentent 43 % des salariés de ce groupe d'âge.

❖ Répartition par Tranche d'Âge

- 50-54 ans : 13 personnes (25 % des plus de 45 ans)
- Cette tranche d'âge représente une part significative des salariés approchant la phase mature de leur carrière. Leur contribution est cruciale pour la stabilité et l'expérience organisationnelle.
- 55-59 ans : 18 personnes (35 % des plus de 45 ans)
- Avec une proportion importante de salariés dans cette tranche d'âge, il est essentiel de commencer à planifier leur remplacement. Ces employés apportent une expérience et une expertise précieuses, mais ils seront parmi les premiers à envisager la retraite dans les prochaines années.
- 60 ans et plus : 4 personnes (8 % des plus de 45 ans)
- Les salariés dans cette tranche d'âge sont proches de la retraite, ce qui rend essentiel de capitaliser sur leur savoir-faire tout en préparant de nouveaux talents à prendre la relève.

❖ Répartition par Statut

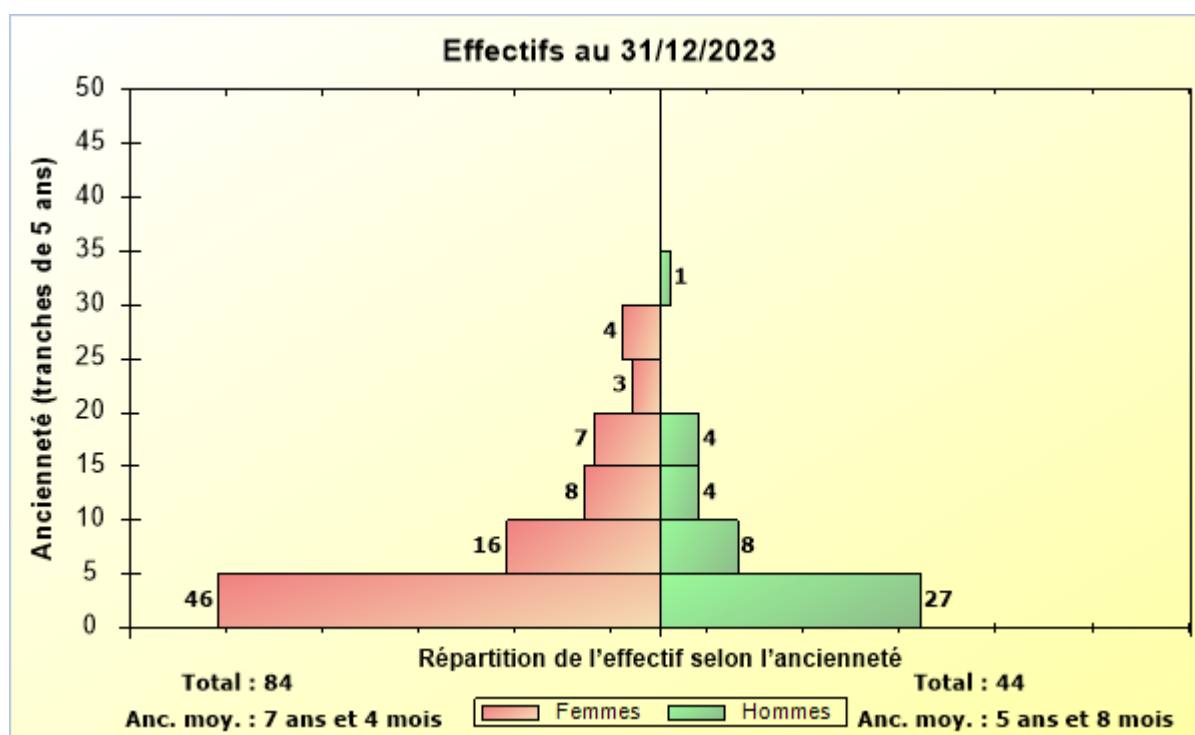
Les cadres représentent une part notable des salariés de plus de 45 ans. Parmi eux, des postes tels que **directeur de pôle, chef de service, et responsable administratif et financier** jouent un rôle crucial pour la gestion opérationnelle et stratégique de l'association.

78 % des salariés de cette tranche d'âge occupent des postes de terrain. Ces emplois variés, tels que **moniteur d'atelier, éducateur spécialisé, animateur, ou encore chargé d'insertion**, sont essentiels pour les services quotidiens et le soutien direct aux bénéficiaires.

Les années à venir nous amènent à renforcer les initiatives de prévention des risques professionnels en collaboration avec le Service de Santé au Travail et à penser des actions spécifiques comme du mentorat pour que les cadres expérimentés puissent transmettre leurs connaissances et compétences aux plus jeunes. Ces axes de travail seront à développer, en fonction des priorités et des besoins identifiés en 2024.

En résumé, la diversité d'âges au sein de notre effectif est une source de force et de dynamisme pour notre organisation, nous permettant de tirer parti des compétences variées de nos équipes pour répondre aux besoins changeants de nos bénéficiaires et de la société dans son ensemble.

1.2. Ancienneté des salariés

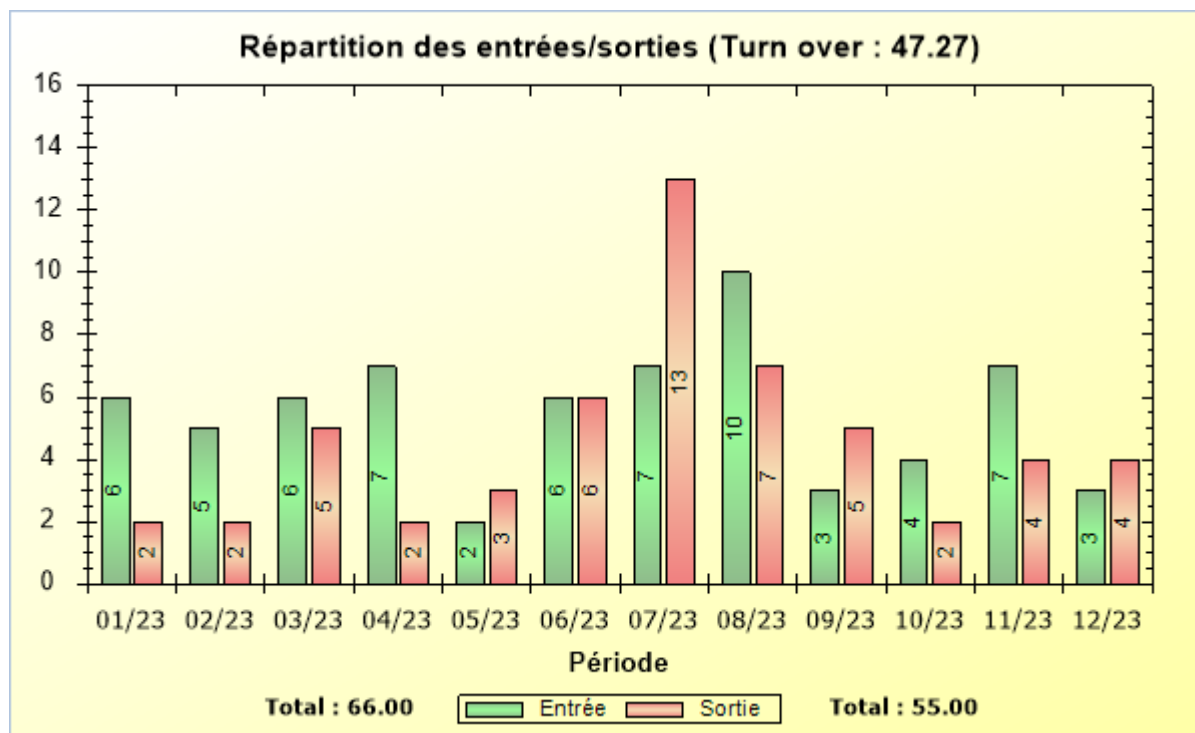


La moyenne d'ancienneté parmi les salariés est de 6,76 années. Cela suggère une certaine stabilité au sein de l'association, avec une combinaison de salariés plus récents et d'autres ayant une plus longue expérience.

L'ancienneté des salariés varie considérablement, allant de quelques jours à plus de 31 années. Cette variabilité reflète la diversité des profils au sein de l'association, avec des nouveaux arrivants ainsi que des salariés ayant une expérience plus établie.

2. Les recrutements et départs

2.1. Les recrutements et les départs



Un total de 55 départs a été enregistré au cours de l'année, dont certains étaient liés à des départs à la retraite, tout en incluant des remplacements pour des postes de veille de nuit dans nos services IMPro et FATH.

Ces départs ont été compensés par de nouvelles embauches afin de maintenir la continuité de nos services et répondre aux besoins croissants de notre organisation.

Nous avons signé 66 nouveaux contrats de travail au sein de notre association. Outre les remplacements déjà mentionnés, ces nouvelles embauches ont été nécessaires pour soutenir nos activités en lien avec l'obtention de l'agrément DIME et pour répondre aux nouveaux dispositifs mis en place.

Face à ces changements, nous avons mis en œuvre des stratégies de recrutement proactives et offert des perspectives d'évolution à nos collaborateurs existants.

Cette approche nous a permis de maintenir la stabilité de notre organisation tout en favorisant un environnement de travail dynamique et attractif.

Malgré les défis rencontrés, notre association demeure résolument engagée dans sa vision à long terme et dans la consolidation de ses équipes.

Nous continuerons à œuvrer pour offrir des opportunités de développement professionnel et maintenir un cadre de travail stimulant pour l'ensemble de nos collaborateurs.

2.2. Focus sur la structuration RH du DIME

En 2023, l'Association Marguerite Sinclair a renforcé la structuration des ressources humaines au sein du Pôle Éducation-Habitat-Soin dans le cadre de la mise en œuvre du Dispositif Intégré Médico-Éducatif (DIME).

Ce nouveau dispositif, essentiel pour notre association, a nécessité plusieurs ajustements organisationnels ainsi que des recrutements et mobilités internes pour répondre aux besoins croissants des personnes accompagnées.

L'année 2023 a été marquée par une série de recrutements et de réorganisations au sein du DIME :

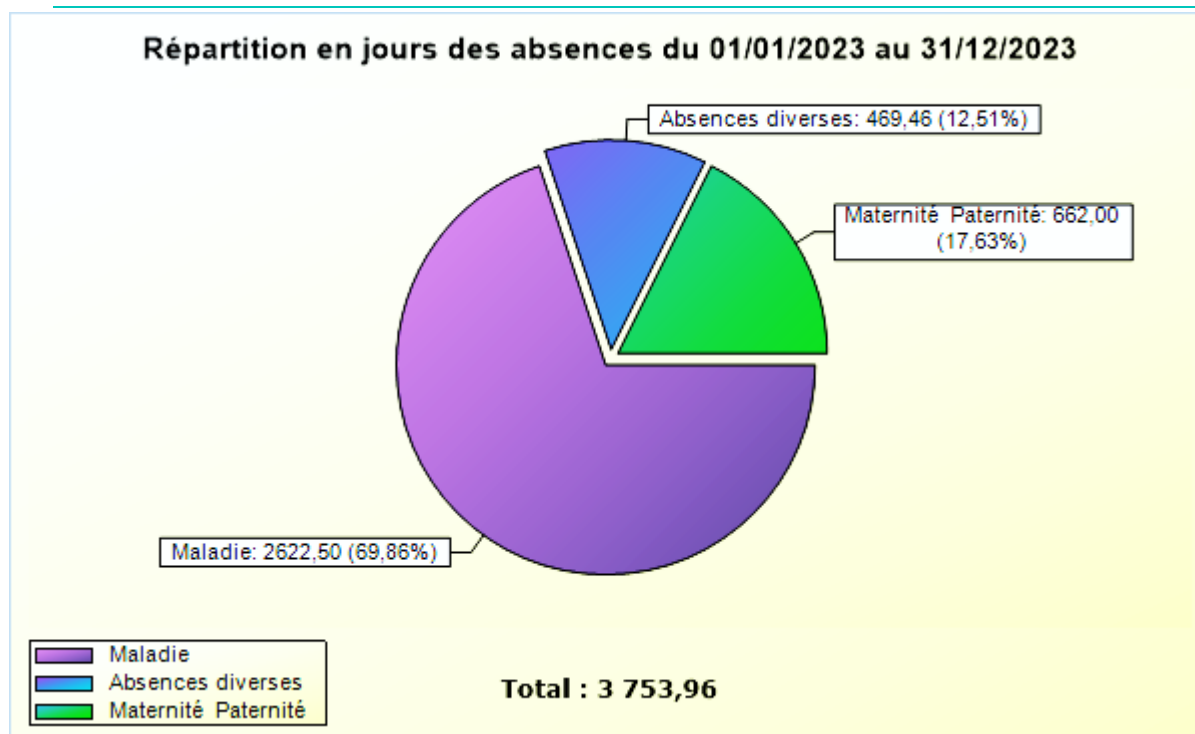
- Des postes éducatifs ont été pourvus.
- Le secrétariat a été renforcé permettant une gestion administrative plus développée.
- La réorganisation a également concerné des postes transversaux, notamment avec l'intégration d'une nouvelle infirmière et assistante de service social.
- Un effort particulier a été fait pour combler les postes vacants dans les ateliers techniques, tels que les espaces verts et l'unité de restauration.

❖ **Collaboration et Structuration**

La structuration RH du DIME a impliqué une collaboration accrue entre le secrétariat du DIME et le service RH de l'association. Cette coopération a permis de mieux coordonner les recrutements et de répondre de manière plus efficace aux besoins en personnel. Des réunions régulières ont été organisées pour suivre les évolutions en ressources humaines et ajuster les stratégies de recrutement en conséquence. Cette dynamique a permis d'assurer la continuité des services et de maintenir un haut niveau de qualité dans l'accompagnement des jeunes.

La restructuration RH du DIME en 2023 a permis d'optimiser les ressources humaines et de renforcer les équipes. Ces efforts ont contribué à préparer l'avenir avec des équipes mieux structurées et plus réactives.

3. Absentéisme



Les absences pour maladie dominent nettement, représentant près de 70% du total des absences. Cette prépondérance met en évidence l'importance fondamentale de la santé et du bien-être de nos collaborateurs ainsi que la nécessité de continuer à promouvoir des politiques et des pratiques visant à soutenir leur santé physique et mentale, tout en fournissant un environnement de travail propice à leur épanouissement.

Les congés maternité et paternité constituent également une part significative des absences, représentant environ 17,63% du total.

Les absences dues à des accidents du travail restent relativement faibles, représentant 1,06% du total. Cela souligne notre engagement continu en matière de sécurité au travail et de prévention des accidents, une priorité essentielle pour assurer le bien-être et la sécurité de nos employés.

Enfin, les absences diverses représentent environ 12,51% du total. Ces chiffres mettent en lumière la diversité des situations individuelles auxquelles nos collaborateurs peuvent être confrontés. Ils soulignent l'importance de prendre en compte ces différentes situations et de mettre en place des mesures adaptées.

Nombre de journées d'absences au 31/12/2023			
Catégorie	Jours travaillés théoriques	Jours d'absences	Taux d'absentéisme (%)
Total	30 747,00	3 753,96	12,21

Nombre de journées d'absences pour MALADIE au 31/12/2023			
Catégorie	Jours travaillés théoriques	Jours d'absences	Taux d'absentéisme (%)
Total	30 747,00	2 622,50	8,53

Le taux d'absentéisme global s'établit à 12.21%, tandis que le taux spécifique d'absentéisme pour maladie atteint 8.53%. Cette répartition des jours d'absences met en lumière une prédominance des absences pour raisons de santé, soulignant ainsi l'importance de prendre en compte la santé de nos salariés.

Ces données nous incitent à continuer à développer des mesures de prévention et de soutien pour favoriser la santé et la présence au travail.

Répartition des absences pour MALADIE selon leur durée au 31/12/2023					
Catégorie	Moins de 3 jours	Entre 3 et 7 jours	Entre 8 et 30 jours	Entre 31 et 90 jours	Plus de 90 jours
Total	38	69	37	6	8

La répartition des absences pour maladie selon leur durée met en évidence plusieurs tendances significatives. Nous constatons une prévalence d'absences de courte durée, avec 38 situations enregistrées pour une durée inférieure à 3 jours.

Parallèlement, nous relevons également un nombre significatif d'absences de durée moyenne, avec 69 situations répertoriées pour une période comprise entre 3 et 7 jours.

En outre, nous observons 37 cas d'absences de 8 à 30 jours, ainsi que 6 cas d'absences prolongées de 31 à 90 jours. Ces chiffres mettent en lumière l'impact potentiellement plus sévère de certaines affections sur la capacité de nos employés à travailler.

Enfin, nous enregistrons 8 cas d'absences de plus de 90 jours, ce qui souligne la nécessité d'une gestion proactive de la santé des salariés pour favoriser un rétablissement rapide et minimiser les absences prolongées.

Ces données renforcent l'importance des politiques de santé et de bien-être au sein de l'association, visant à soutenir nos collaborateurs dans leur rétablissement et à prévenir les absences prolongées.

4. Développement des compétences

Dans le cadre des actions de formation, notre organisation propose une variété de programmes visant à répondre aux besoins multiples de nos collaborateurs. Cette diversité se traduit par des actions de prévention et d'accompagnement au changement, des formations relatives à la connaissance des publics, des actions de soutien à la qualification, et d'autres initiatives.

Les formations proposées couvrent un large éventail de sujets, allant de l'approche systémique à l'entretien motivationnel, en passant par la sensibilisation au handicap et l'écoute et accompagnement en LAEP. De plus, des programmes axés sur l'acquisition de qualifications occupent une place prépondérante, démontrant notre engagement envers le développement professionnel de nos salariés.

Il est important de souligner que ces formations ne se limitent pas à des actions interservices. Elles sont également adaptées à des groupes spécifiques, tels que le DIME et le SAVE, témoignant ainsi de notre volonté de répondre aux besoins spécifiques des différentes composantes de notre organisation.

Cette approche diversifiée en matière de formation reflète notre engagement à soutenir le développement personnel et professionnel de nos collaborateurs, tout en répondant aux besoins évolutifs de notre organisation et des personnes que nous accompagnons.

4.1. Focus sur les formations à l'entretien motivationnel

L'Association Marguerite Sinclair a mis en place une série de formations sur l'entretien motivationnel. Ces sessions visent à équiper nos professionnels des outils nécessaires pour mieux comprendre et activer les leviers de motivation chez les personnes accompagnées.

❖ Objectifs de la Formation

- Identifier et comprendre le mécanisme motivationnel : les participants apprennent à distinguer les différents types de motivation et à identifier les facteurs qui peuvent influencer la motivation des personnes qu'ils accompagnent.
- Découvrir et mobiliser les modalités de l'entretien motivationnel : à travers des méthodes collaboratives, les participants sont formés à renforcer la motivation et l'engagement des individus vers le changement.
- Adapter sa communication en situation d'accompagnement : les professionnels développent des compétences en communication verbale, non verbale et para-verbale, essentielles pour des interactions efficaces et empathiques.
- Mobiliser les compétences de l'intelligence émotionnelle : la formation aide à utiliser l'intelligence émotionnelle pour faciliter des modifications comportementales positives.

❖ Déroulement de la Formation

La formation s'est déroulée en plusieurs sessions fin 2022 et en 2023. Chaque session comprenait trois journées de formation, totalisant 21 heures.

Les formations ont été animées par Madame Christelle Muller, docteure en psychologie, spécialisée dans les émotions et l'accompagnement au changement.

Participation et Impact :

Environ 40 collaborateurs de l'association ont participé à ces formations sur les entretiens motivationnels. Les retours des participants ont été très positifs, soulignant la dynamique et l'interactivité des sessions, les outils pratiques fournis, ainsi que l'équilibre entre la théorie et la pratique.

D'autres sessions similaires sont d'ores et déjà prévues en 2024.

La formation continue, notamment autour des entretiens motivationnels, est un axe central de notre stratégie de développement des compétences. Les retours très positifs de nos collaborateurs confirment l'importance de ces actions pour améliorer nos pratiques et renforcer l'accompagnement que nous offrons. L'engagement de l'Association Marguerite Sinclair à poursuivre ces efforts en 2024 témoigne de notre volonté de soutenir le développement professionnel de nos équipes, afin de mieux répondre aux besoins des personnes que nous accompagnons.

4.2. La démarche d'accompagnement avec Relayance

L'association poursuit sa démarche d'accompagnement avec le cabinet Relayance. Cette initiative vise à promouvoir une organisation apprenante et capacitante, tout en renforçant la posture managériale au sein de nos équipes.

Objectifs de la Démarche

❖ La démarche Relayance s'articule autour de plusieurs objectifs clés

- Réaliser un diagnostic collectif à l'échelle de l'ensemble des cadres et de la direction pour prendre du recul sur les pratiques quotidiennes et proposer des améliorations concrètes.
- Sensibiliser les cadres de l'association aux organisations réflexives, comprenant les enjeux et les changements de pratiques nécessaires.
- Soutenir la posture managériale, encourageant les échanges mutuels et la transversalité pour développer une culture commune et un esprit de soutien mutuel.

Structure et mise en œuvre

La mise en œuvre de cette démarche est structurée autour de trois briques principales :

- Un comité de Pilotage : composé de François Gillet, Odile Fournier et de Relayance, le comité est responsable des grandes orientations et des arbitrages, garantissant la cohérence du processus.
- Des groupes réflexifs : deux groupes territoriaux (Mulhouse et Lutterbach) et un groupe de directeurs travaillent sur le modèle organisationnel apprenant, partageant leurs réflexions et expériences pour améliorer les pratiques de l'association.
- Club des Supporters : bien que les personnes accompagnées et le reste du Conseil d'Administration ne soient pas impliqués directement à ce stade, ils restent des soutiens bienveillants, informés et impliqués si nécessaire via le comité de pilotage.

Les sessions de travail ont permis de réaliser plusieurs avancées significatives. Les cadres ont partagé leurs expériences et réflexions, menant à des propositions concrètes telles que la création d'un « café des cadres », des groupes de travail autour des grandes notions, et la mise en place d'espaces pour dénouer les situations difficiles.

Impact et perspectives

La démarche Relayance a eu un impact positif sur l'ensemble de l'association, en renforçant la collaboration et en soutenant le développement personnel et professionnel de nos cadres.

Les prochaines étapes incluent :

- Une évaluation du chemin parcouru : réaliser une évaluation pour mesurer les progrès accomplis depuis le début de la démarche.
- Une actualisation des objectifs opérationnels : revoir et ajuster les objectifs en fonction des retours et des nouvelles priorités identifiées.
- La valorisation des Ressources Immatérielles : mettre en lumière l'importance des ressources immatérielles des salariés et des personnes accompagnées, telles que la confiance, la légitimité, et la capacité d'innovation, qui sont essentielles pour le succès de notre organisation.

- La mise en place d'instances réflexives : construire des instances dédiées pour assurer la continuité et l'amélioration de cette initiative.

Les efforts de formation et d'accompagnement déployés par l'Association Marguerite Sinclair témoignent de notre engagement envers le développement professionnel de nos collaborateurs.

En investissant dans ce type d'actions, nous visons à créer une culture organisationnelle positive et adaptable alliant une gestion globale et une adaptation locale.

Ces initiatives renforcent les compétences individuelles et favorisent la cohésion et l'efficacité collective, contribuant ainsi à la qualité de l'accompagnement que nous offrons aux personnes.

Notre volonté de poursuivre ces actions en 2024 illustre notre engagement à long terme envers le développement de notre équipe et l'amélioration continue de nos pratiques.

5. Dialogue social

5.1. Le renouvellement du CSE

En 2023, l'Association Marguerite Sinclair a organisé les élections pour le renouvellement des membres du Comité Social et Économique (CSE). Le CSE joue un rôle essentiel en assurant la représentation des salariés et en favorisant un dialogue social constructif au sein de l'association.

Les élections ont permis d'élire 5 membres pour le CSE, garantissant ainsi une représentation équilibrée et diversifiée des employés.

Ces élections ont contribué à renforcer le dialogue social et à promouvoir une collaboration harmonieuse entre la direction et les salariés, en s'assurant que les intérêts de tous les membres de l'association soient pris en compte et respectés.

5.2. La démarche de prévention des risques professionnels

En 2023, l'Association Marguerite Sinclair a renforcé sa démarche de prévention des risques professionnels en étroite collaboration avec le Comité Social et Économique (CSE). Cette collaboration a permis de développer des initiatives visant à améliorer la sécurité et le bien-être des salariés sur l'ensemble des sites de l'association.

Des points réguliers en réunion du CSE

Des réunions régulières et obligatoires du CSE ont eu lieu tout au long de l'année 2023, permettant de suivre l'évolution des actions de prévention et de faire des points réguliers sur les mesures pour améliorer la sécurité au travail.

Lors de la réunion de janvier 2023, une visite des locaux du foyer a été effectuée pour repérer et analyser les risques potentiels présents sur le lieu de travail, permettant ainsi d'identifier des zones nécessitant des améliorations en termes de sécurité et de conditions de travail.

En parallèle, des réunions de travail ont été organisées entre le service RH et les membres du CSE pour évaluer les risques spécifiques à certaines activités, telles que l'atelier bois et l'activité blanchisserie.

Intervention du service de Santé au Travail

Le Service de Santé au Travail (STSA) est intervenu pour réaliser un état des lieux exhaustif des risques sur tous les sites de l'association.

Cette intervention, étalée sur plusieurs jours, a permis de dresser une cartographie précise des risques et de proposer des actions correctives adaptées.

Un livret d'accompagnement a été remis par le STSA, détaillant les priorités d'action et les recommandations spécifiques à chaque unité de travail.

Commission RH dédiée à la prévention des risques

En décembre 2023, une commission RH dédiée à la prévention des risques a été tenue.

Cette commission a permis de présenter les préconisations du STSA, d'établir des échéanciers pour chaque action, d'assigner des responsabilités et de mettre en place des indicateurs de suivi pour évaluer l'efficacité des mesures prises.

Les principaux axes abordés incluent la prévention des risques chimiques, l'aménagement des postes de travail informatisés, la gestion des risques psychosociaux (RPS), et la prévention des risques routiers.

La commission a acté ces démarches, permettant ainsi à l'équipe de direction de les intégrer pleinement dans leur plan d'action.

Prendre soin de nos salariés

En complément de ces actions, l'association a également mis en place des initiatives pour prendre soin de ses salariés. Les partenariats avec Action Logement et l'unité de ressources du GHR se sont poursuivis en 2023.

Lors d'une réunion du CSE, Anne Mauduit, représentante d'Action Logement, est intervenue pour communiquer largement sur les solutions de logement disponibles pour les salariés.

Le partenariat avec l'unité de ressources du GHR (Groupement Hospitalier de la Région) a renforcé notre capacité à gérer les situations de risques complexes et à offrir un soutien professionnel aux salariés en situation de stress ou de conflit. Ce partenariat permet de bénéficier de l'expertise de professionnels de la santé pour la prévention des risques psychosociaux et pour le suivi des cas nécessitant une attention particulière.

La démarche de prévention des risques professionnels à l'Association Marguerite Sinclair est le fruit d'une collaboration soutenue entre le CSE, le service RH, et les partenaires externes de l'association.

Marion RATZMANN,
Responsable des Ressources Humaines

LES ATELIERS SINCLAIR



LES ATELIERS SINCLAIR

Entreprise Adaptée

Introduction

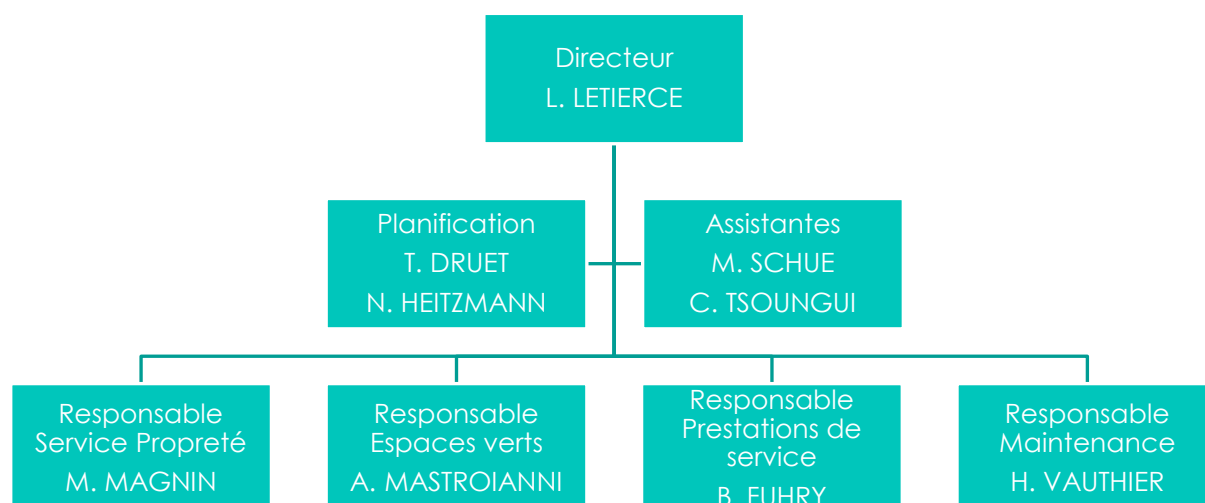
Dans un contexte économique difficile, il est d'autant plus important de conserver à l'esprit le rôle d'une entreprise adaptée : permettre à des personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi et de bénéficier d'un accompagnement social et professionnel adapté à leurs attentes. Les responsables de tout niveau sont confrontés chaque jour à la même question, où placer le curseur entre l'économique, qui nous est indispensable pour fonctionner, et notre impact social, notre action sur le territoire en faveur des personnes en situation de handicap, qui est notre cœur de métier.

Comme le rappelle notre projet associatif : « A l'heure où le risque économique est omniprésent, nous affirmons que notre préoccupation est aussi et plus que jamais, centrée sur l'impact social et écologique de nos actions et sur la recherche d'activités qui répondent aux attentes et aux besoins des personnes que nous accompagnons.

Le processus de production de valeur, de capture de la valeur et de sa répartition, et de son encadrement reste centré sur le développement d'une logique qui soit au service des personnes en situation de handicap ».

Ce sont ces valeurs qui doivent nous permettre chaque jour de prendre les bonnes décisions et de trouver le bon équilibre entre nos actions au service des personnes en situation de handicap et le contexte économique.

Organigramme de l'entreprise



1. L'accompagnement des salariés au cœur des actions de l'entreprise adaptée



A. Une participation des salariés à la structuration de leur activité

L'année 2023 a vu la pose des premières pierres d'une plus grande participation des salariés à la vie de l'entreprise. Fidèle aux valeurs du projet associatif, l'entreprise adaptée souhaite associer les salariés à la définition d'une organisation qui réponde à leurs besoins et leurs attentes.

I. Un nouveau comité social et économique (CSE)

L'élection d'un nouveau comité économique et social (CSE) en juin 2023, fort de 9 membres titulaires et de 2 suppléants, relance la dynamique d'une représentation des salariés. Des permanences ont été mises en place par le CSE pour recevoir et accompagner les salariés, et les élus sont à l'écoute de leurs pairs. Ils remontent régulièrement les questions et les attentes de leurs collègues, ce qui facilite la prise en compte des problèmes rencontrés au quotidien. Et ils sont consultés sur les orientations de l'entreprise et les nouveaux projets, pour bien prendre en compte les besoins de tous les salariés, en situation de handicap ou non.

II. Des groupes de travail associant les salariés à la définition des processus

Des groupes de travail ont également associé les salariés à la définition des missions et des activités. Le premier groupe, composé de chefs d'équipe volontaires, a permis de formaliser les gestes et les méthodes du service propreté. 2023 a vu la rédaction des premiers protocoles de nettoyage, avec une formation de tous les chefs d'équipe par leurs pairs.

Ces formations seront ensuite déclinées en 2024 à l'ensemble des personnels du secteur pour permettre une montée en compétences de salariés.



Un deuxième groupe de travail s'est mis en place au sein du secteur espaces verts, qui travaille au repérage des risques professionnels du secteur et aux mesures à mettre en place pour limiter ces risques. Composé de salariés volontaires, ce groupe se réunit chaque mois pour étudier l'activité et proposer des mesures de prévention adaptée : rédaction de fiches machines avec des pictogrammes pour les dangers et les équipements de protection individuelle, formalisation des bonnes pratiques pour les mettre en œuvre dans toutes les équipes, réflexion sur l'organisation en cas de canicule ...

L'activité est analysée au plus près du terrain pour apporter des solutions concrètes aux questions de sécurité et de condition de travail.

Avec un exemple, ce sont les salariés qui ont remonté le besoin d'un blouson de travail, et qui l'ont choisi parmi plusieurs modèles.

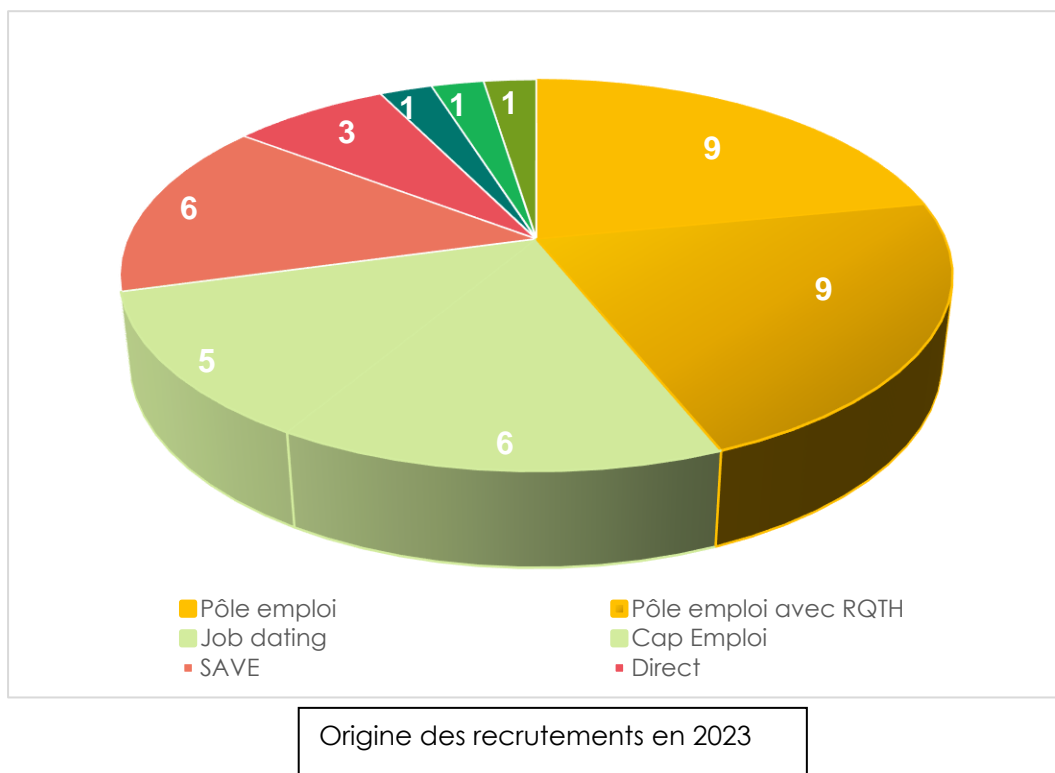
III. L'insertion de nouveaux salariés dans l'emploi

Nous avons consolidé notre mission d'insertion et de maintien dans l'emploi.

44 personnes ont été insérées dans l'emploi en 2023, dont plus de 72% en situation de handicap. Nous avons permis à ces personnes d'intégrer un emploi et de réfléchir à leur projet professionnel. La meilleure preuve de notre réussite reste l'augmentation par la DDTEsPP du nombre d'aide aux postes, porté à 95 ETP.

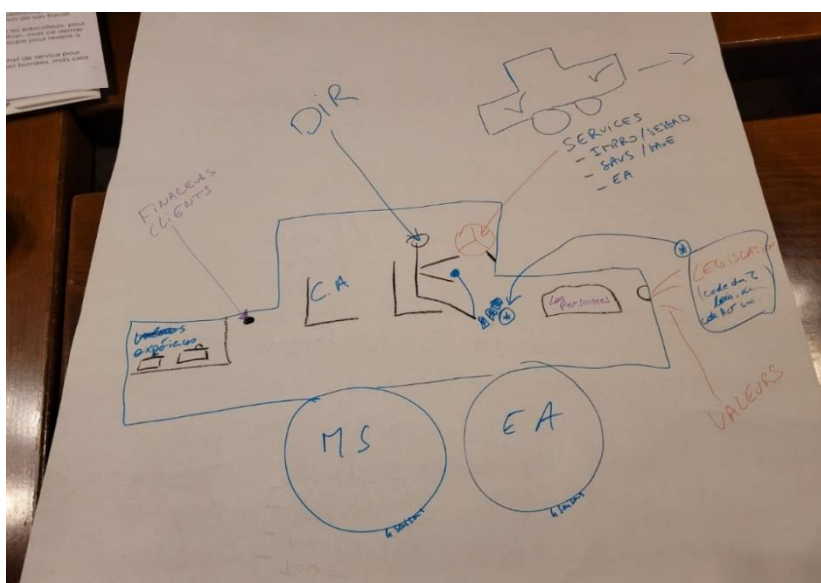
Et ces insertions ont été rendus possibles par des partenariats avec le SAVE, le CRM, Cap Emploi, Pôle Emploi, et Up Intérim, qui nous ont proposé des profils de salariés en situation de handicap.

Nous avons aussi accueilli 9 stagiaires propreté et 2 stagiaires en espaces verts en 2023, ce qui a permis à ces personnes, majoritairement en situation de handicap, de découvrir nos métiers et de mieux décider ensuite de leurs orientations.



IV. La formation de l'équipe administrative

Une première formation de sensibilisation au handicap de l'ensemble des équipes administratives de l'EA a été organisée. Cette formation a été l'occasion pour tout le personnel administratif de réfléchir aux spécificités de l'accompagnement de personnes en situation de handicap, pour donner à tous les premières clés de compréhension des compensations nécessaires. Associant salariés de l'EA et du DIME, cette formation a été l'occasion d'échanges croisés sur les besoins et les attentes, et leur vision des associations SINCLAIR (dessin ci-dessous) démontrent la richesse des échanges.



Le dessin de la voiture SINCLAIR, dont le moteur est les personnes accompagnées.

Mieux outillée, toute l'équipe administrative a pu découvrir ou redécouvrir les différents handicaps, et comment les accompagner. Il s'agit d'une première étape qui sera complétée, selon les besoins de chacun, d'autres actions.

V. L'accompagnement socio-professionnel :

Nous avons fait le choix de proposer aux salariés de l'EA la possibilité de faire appel à une professionnelle du SAVE68, qui peut les accompagner pour tous les problèmes périphériques à l'emploi : aide à la complétude de dossiers administratifs (demande de RQTH, demande de retraite, courriers CAF ...) ou pour des recherches de logements par exemples.

Cette professionnelle est Conseillère en Economie Sociale et Familiale et Conseillère en Insertion Professionnelle.

Les salariés la contactent par téléphone pour prendre des rendez-vous hors de nos locaux, ce qui garantit la confidentialité des échanges.

Ou les encadrants, auxquels un salarié fait part de ses difficultés, l'orientent vers cette personne.

En 2023, 57 personnes ont pu bénéficier de cet accompagnement, pour un total de 605h d'accompagnement, pour une moyenne de 10.60 h par personne suivie.

Par ces actions, nous permettons une aide concrète pour nos salariés, souvent en difficulté face à la complexité administrative. Préparation d'un départ en retraite, demande d'une carte de mobilité inclusion, explication de droits CAF, accès à un compte permanent de formation ..., autant de tâches complexes qui peuvent le devenir encore plus avec une dématérialisation et parfois une déshumanisation des contacts.

B. Un exemple de parcours

Nous sommes particulièrement attentifs à assurer notre mission d'insertion ou de maintien dans l'emploi de personnes en situation en handicap, avec une expertise reconnue sur le territoire.

Nous avons par exemple été sollicités par le CRM pour accompagner une personne victime d'un accident de vie. Après plusieurs échecs de reprise d'une activité au sein de son ancienne entreprise, cette personne nous a été présentée pour envisager un essai chez nous.

En lien avec le responsable de service espaces verts et les équipes, nous avons préparé l'arrivée de cette personne et les compensations nécessaires. Après une première période à temps partiel, ce salarié a finalement terminé par une période à temps complet, qu'il a vécu comme un premier retour réussi à l'emploi.

Le suivi par le chef d'équipe, la solidarité entre collègues, les retours réguliers avec le chef de service ont permis de compenser le handicap de cette personne, et de lui faire retrouver le travail. Il est redevenu un professionnel apprécié, ayant toute sa place dans l'équipe.

Nous voulions conserver ce salarié dans l'équipe, où son expérience apportait un vrai plus, et nous lui avons proposé un contrat. Le salarié a souhaité expérimenter d'autres solutions.

Nous lui avons laissé la possibilité de nous recontacter s'il le souhaitait à l'issue de ces expériences, ce qu'il a fait, avec une reprise d'activité à l'entreprise adaptée en avril 2024.

Autre exemple : l'URAPEDA nous a contacté pour nous proposer des profils de personnes, souhaitant intégrer les ateliers Sinclair. Les actions entreprises avec cet organisme pour accompagner nos salariés en situation de handicap auditif les ont convaincus de notre capacité à intégrer des personnes mal entendantes dans nos métiers. Le secteur de la prestation de service est reconnu pour sa capacité à insérer ce type de handicap, y compris en autonomie chez nos clients.

Mme KAVAK a accepté de témoigner sur son parcours chez SINCLAIR :

« Aurélie de l'URAPEDA m'a proposé de réaliser un entretien d'embauche à l'entreprise adaptée Les Ateliers Sinclair.

Dans l'entreprise SINCLAIR, je me sens vraiment bien. Personnellement, je suis à l'aise dans cette activité. Cependant, les gestes que j'effectue parfois entraînent des douleurs et perturbent ma concentration. Heureusement, l'accueil a été chaleureux et je m'entends bien avec tout le personnel.

Actuellement, je suis en CDD depuis 8 mois, je me déplace en bus car je n'ai pas de permis de conduire.

J'ai demandé à Madame FUHRY de modifier mes horaires de travail car j'ai du mal à me lever le matin. Je suis sourde et muette, mais je suis très contente de pouvoir communiquer en Langue des Signes Française (LSF) avec elle. Mes collègues font des efforts pour communiquer avec moi, ce que j'apprécie énormément.

Personnellement, je vais bien et je profite de ma famille. En ce qui concerne mon avenir professionnel, je souhaite décrocher un CDI et peut-être même à changer de métier. J'apprécie particulièrement les tâches administratives simples telles que la mise sous pli et la rédaction de courriels.

Je me débrouille toute seule aujourd'hui et je n'ai plus de contact avec l'URAPEDA ».



Les liens tissés avec nos partenaires et les nouvelles passerelles créées pour s'intégrer dans les actions territoriales en faveur du handicap nous ont permis de rester un acteur reconnu de l'insertion des personnes en situation de handicap.

Ces actions devront être poursuivies en 2024, en s'intéressant particulièrement aux jeunes en recherche d'un premier emploi, ou d'une formation en alternance.

2. Une bonne situation dans l'ensemble des différents services de l'EA

❖ le secteur Propreté continue sa structuration, avec des résultats encourageants

L'année 2023 a vu le départ du responsable du secteur, Etienne KUENY, qui a rejoint l'association Marguerite SINCLAIR en tant que chef de service. Marie MAGNIN a pris ses fonctions en septembre 2023 pour le remplacer.

L'activité reste concurrentielle, et l'augmentation des coûts liée à l'inflation a impacté nos relations avec les clients. Certains d'entre eux ont souhaité réinternaliser le nettoyage, ou réduire fortement les prestations. D'autres clients ont connu des difficultés économiques et nous avons pu renégocier également des contrats pour conserver des chantiers intéressants pour nos salariés.

Dans ce contexte délicat, nous diminuons faiblement notre chiffre d'affaires à 2 104 000€, contre 2 137 000 euros en 2022, soit -1.7%.

La création d'outils de suivi plus affinés, en lien avec les services supports nous permet de mieux comprendre et d'anticiper les évolutions d'activités. Grâce aux nouvelles ventilations comptables, nous avons pu trouver des leviers d'action pour améliorer la situation du secteur.

Nous avons pu travailler sur nos contrats, qui pour certains n'avaient pas été revus depuis plusieurs années. Nous avons identifié des contrats qui ne rémunéraient pas à sa juste valeur le travail de nos équipes, et nous avons pris contact avec ces clients pour revoir nos tarifs. Après négociation, la quasi-totalité est restée chez nous, à des tarifs revus plus intéressants pour l'EA. Et nous avons mis fin aux contrats qui nous étaient défavorables.

Ce travail sera continué en 2024 en adaptant les besoins en personnel grâce aux progrès de la planification. En reprenant ces contrats, nous travaillons avec les chefs d'équipe sur leurs besoins en personnel, chantier par chantier. Les prestations demandées ont pu être modifiées sans que les personnels affectés soient revus, ce qui peut conduire à des manques ou à des équipes surdimensionnées pour les chantiers.

Nous pouvons également ainsi répondre aux demandes de certains salariés pour plus d'autonomie. Pour des chantiers tertiaires (bureaux) ou de parties communes, nous pouvons confier des chantiers à de petits groupes de salariés, sans chef d'équipe présent en continu sur le chantier. Les salariés qui le souhaitent se voient ainsi confier la responsabilité d'un ou plusieurs chantiers, dont ils garantissent la qualité des prestations. Un chef d'équipe est chargé d'approvisionner ces chantiers, et est en soutien des équipes lorsqu'elles le demandent pour sécuriser si besoin ces salariés autonomes.

Toutes ces mesures devraient nous permettre d'améliorer le résultat du secteur sur 2024, et de nous rapprocher de l'équilibre. Mais nous restons prudents car le secteur reste très concurrentiel, et plusieurs de nos clients nous ont contactés pour revoir les prestations à la baisse.

❖ Un secteur Espaces verts qui retrouve de bons résultats

Pour les espaces verts, l'année 2023 a été une bonne année de transition pour une équipe qui comptait 1/3 de salariés ayant moins d'un an d'ancienneté. Ce fut également l'occasion de valider l'organisation du service, avec le plus apporté par les adjoints des chefs d'équipe, fonction créée fin 2022.

Un résultat en hausse à 619 000€ (+4.7%), et qui retrouve les niveaux des années précédentes, grâce à l'implication des équipes. Et de nouveaux clients nous font confiance sur des chantiers particulièrement adaptés, comme l'AFPA de Mulhouse. Ces chantiers techniques nous permettent de démontrer les compétences des équipes, et leur capacité à utiliser tout type de matériel.

2024 verra la mise en place d'un plan de développement des compétences test, basé sur des fiches de postes reprenant les compétences nécessaires à la tenue des postes.

Une auto-évaluation sera demandée aux salariés sur ces compétences, qui en discuteront ensuite avec le responsable pour confronter les points de vue et objectiver les niveaux de maîtrise d'une compétence. Ce sera également pour les salariés l'occasion de discuter de leur souhait de formations pour améliorer leurs aptitudes.

Le plan de formation sera basé sur ces évaluations de compétences, avec plusieurs axes :

- Des formations techniques au CFPPA, avec déjà des salariés en demande et prêts à s'investir,
- Des formations en situation de travail, dont les modalités sont à définir en 2024, en s'appuyant si possible sur des salariés experts en tonte, taille, débroussaillage, et qui peuvent transmettre leurs compétences à leurs collègues
- Des formations à la sécurité et aux conditions de travail, en lien avec le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Les résultats de ce travail seront analysés en comité de direction pour envisager ensuite une extension aux autres services.

❖ le secteur de la Prestation de services maintient sa bonne dynamique

Nos deux clients principaux, EIS et Viadom ont maintenu voire accru leurs demandes de prestations. Nous avons augmenté la taille des équipes pour répondre à ces demandes. Le secteur voit son résultat augmenter à 776 000€, soit plus 14%.

Très satisfait de nos prestations, EIS nous a transféré une partie d'activité auparavant confiée à un autre prestataire, et nous avons expérimenté avec ce client de nouvelles activités. Nous avons pu ainsi tester de nouvelles activités et proposer de nouvelles missions aux salariés.

Ce secteur d'activité reste notre secteur principal pour la mise en œuvre des CDD Tremplins. Avec des horaires fixes et en journée, des postes de travail adaptés et modulables, la possibilité de varier les activités : nettoyage TPE, conditionnement, validation ... ces activités sont particulièrement favorables à l'insertion de personnes en situation de handicap.

Le secteur permet également des retours à l'emploi après des périodes plus ou moins longues d'inactivité, ou les premières entrées dans le monde du travail. Et l'activité de préparateur de commandes pour VIADOM peut être un tremplin vers d'autres entreprises, ce secteur recrutant actuellement.

3. Des objectifs 2024 axés sur l'intégration, la montée en compétences et les projets professionnels

2024 verra ces efforts de participation des salariés à la vie de l'entreprise poursuivis, avec une réflexion également sur l'intégration et les parcours professionnels.

❖ Des tests pour améliorer l'intégration

L'adaptation du travail aux handicaps commence dès l'intégration du salarié dans les équipes. En fonction du handicap, les mesures de compensation sont diverses, et doivent être anticipées. De la sensibilisation des équipes aux aménagements de postes, nous pouvons améliorer l'insertion dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Des permanences RH sont maintenant proposées aux salariés qui le souhaitent pour mieux comprendre le fonctionnement de notre mutuelle d'entreprise, et les aider à choisir en connaissance de cause la bonne formule, ou comprendre la prévoyance en cas d'arrêt long.

Le nouveau salarié est aussi accompagné par le chef de service et les chefs d'équipe à la prise de fonctions, mais il peut avoir besoin d'un collègue pour l'aider dans les questions pratiques : salle de repos, tenues de travail, accès au secrétariat ... Et il est parfois plus facile de poser des questions à un pair plutôt qu'à un responsable. Une expérimentation sera engagée sur les embauches 2024 pour tester un dispositif de parrainage par des collègues.

❖ Le renforcement de l'évaluation des compétences pour travailler les parcours professionnels

L'adaptation peut être renforcée par une évaluation des compétences des salariés, qui permettra ensuite de mieux travailler les parcours professionnels.

Il s'agit de coconstruire avec les chefs de service des fiches de postes pour nos métiers, retraçant les compétences attendues pour chaque poste. Les agents pourront ensuite s'auto évaluer sur leur niveau de maîtrise d'une compétence : débutant, autonome, maîtrise, expert et envisager, s'ils le souhaitent, des actions pour renforcer leurs compétences.

L'autoévaluation sera également une base de discussion avec les responsables de service lors des entretiens professionnels pour coconstruire le référentiel de chaque salarié.

Cette évaluation des compétences permettra de construire une base solide de discussion dans la construction des parcours professionnels, et facilitera les demandes de formation.

Les agents experts pourront également être sollicités pour animer des formations de leur collègue et transmettre leurs compétences.

Cette réflexion a déjà commencé dans le secteur espaces verts, avec la création d'une fiche de poste agent d'entretien des espaces verts, qui sera complétée en 2024 par des fiches pour les métiers de chefs d'équipe et d'adjoint au chef d'équipe.

Et nous permettrons ainsi aux salariés qui le souhaitent de poser les premières bases d'un projet professionnel. Les entretiens professionnels débuteront au 2^{ème} semestre 2024, pour recenser les besoins et les attentes de nos salariés. Pour les personnes envisageant une autre activité, ou de quitter l'entreprise pour découvrir d'autres méthodes de travail, nous pourrions les accompagner dans la construction de leur projet.

Soit en interne, par le biais de formations, soit en faisant appel au service du SAVE, qui a tous les outils pour les aider dans cette démarche.

La construction des projets professionnels, dans le respect du pouvoir d'agir, est l'une des missions principales des entreprises adaptées.

En conclusion, fidèles à nos missions, nous continuons à améliorer les modalités d'insertion dans l'emploi, en travaillant également la notion de parcours au sein des associations Sinclair et dans le territoire. L'entreprise adaptée est un outil, qui doit permettre des découvertes, des stages, pour accompagner les personnes qui le souhaitent dans la construction de leur projet professionnel.

Des réflexions sont en cours avec le DIME, le SAVE, l'ESAT, pour pouvoir proposer des parcours communs aux services des personnes accompagnées.

Et nous réfléchissons également avec le conseil d'administration à la mesure de l'impact social de l'association. Quel impact avons-nous pour les personnes accompagnées, que leur apportons nous ? Quelle est notre impact à l'échelle du territoire ? Les attentes de nos salariés évoluent, et nous devons continuer à innover pour proposer des accompagnements adaptés.

Luc LETIERCE,
Directeur des Ateliers Sinclair

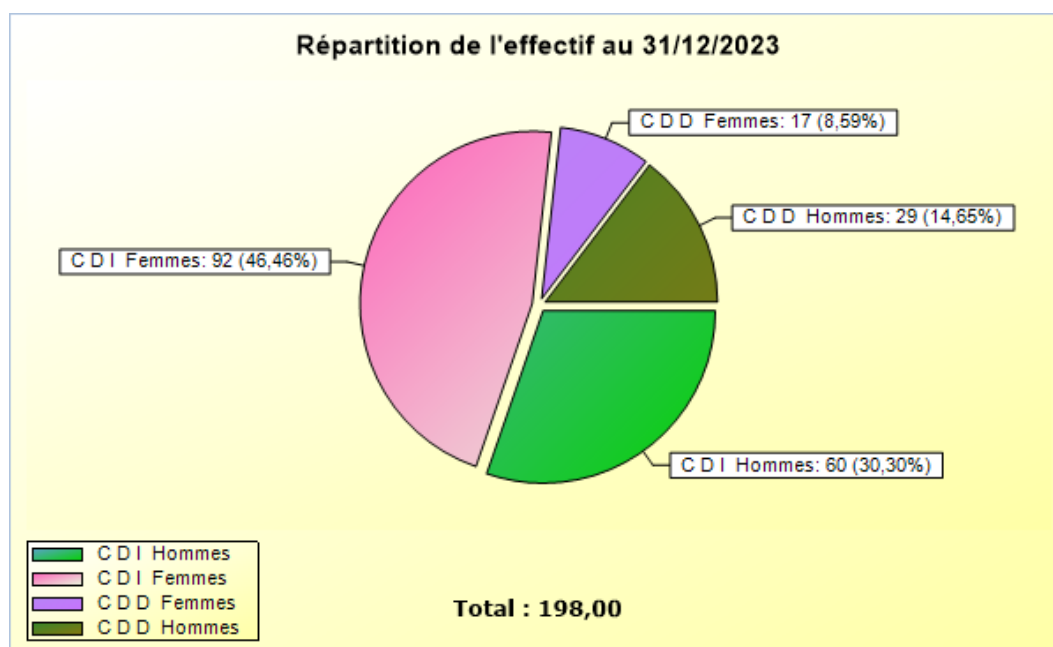
BILAN SOCIAL



BILAN SOCIAL

DES ATELIERS SINCLAIR

Les effectifs

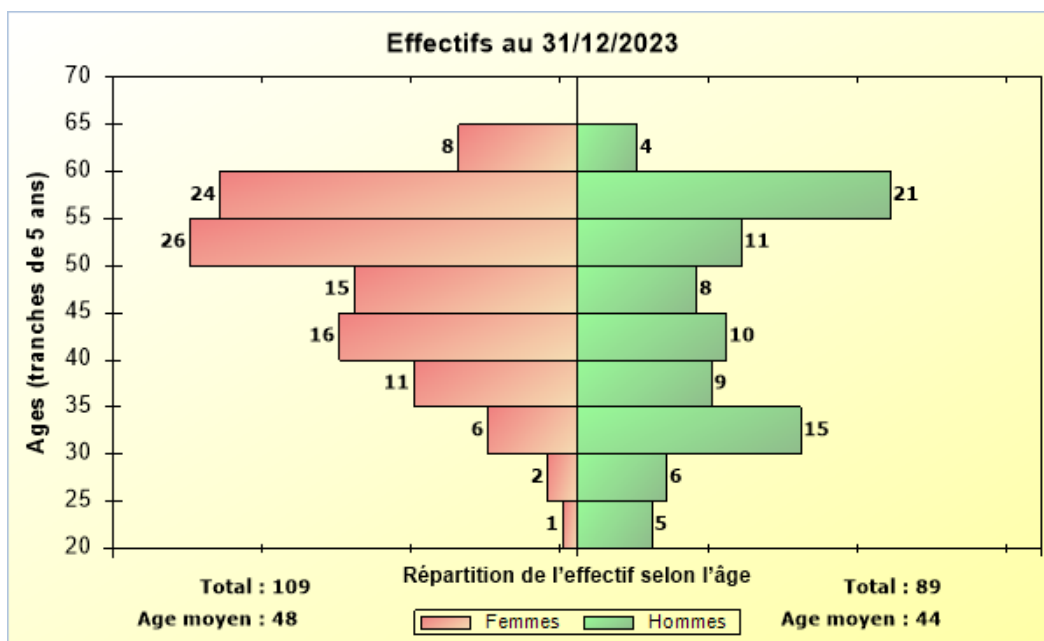


Au 31 décembre 2023, l'Entreprise Adaptée compte 198 salariés avec une légère prédominance féminine de 55%. La majorité des salariés sont embauchés en CDI (77%) et sont à temps partiel (59%).

Répartition par service :

- 68% au service Propreté : 89 femmes (66%) et 45 hommes (34%) : 134 salariés
- 18% au service Prestation de services : 18 femmes (50%) et 18 hommes (50%) : 36 salariés
- 10% au service Espaces Verts : service 100% masculin : 19 salariés
- 2% au service Maintenance : service 100% masculin : 4 salariés
- 2% au service Administratif : 2 femmes (40%) et 3 hommes (60%) : 5 salariés

La majorité des femmes travaillent au service propreté ; alors que les services des espaces verts et de la maintenance sont exclusivement masculins.

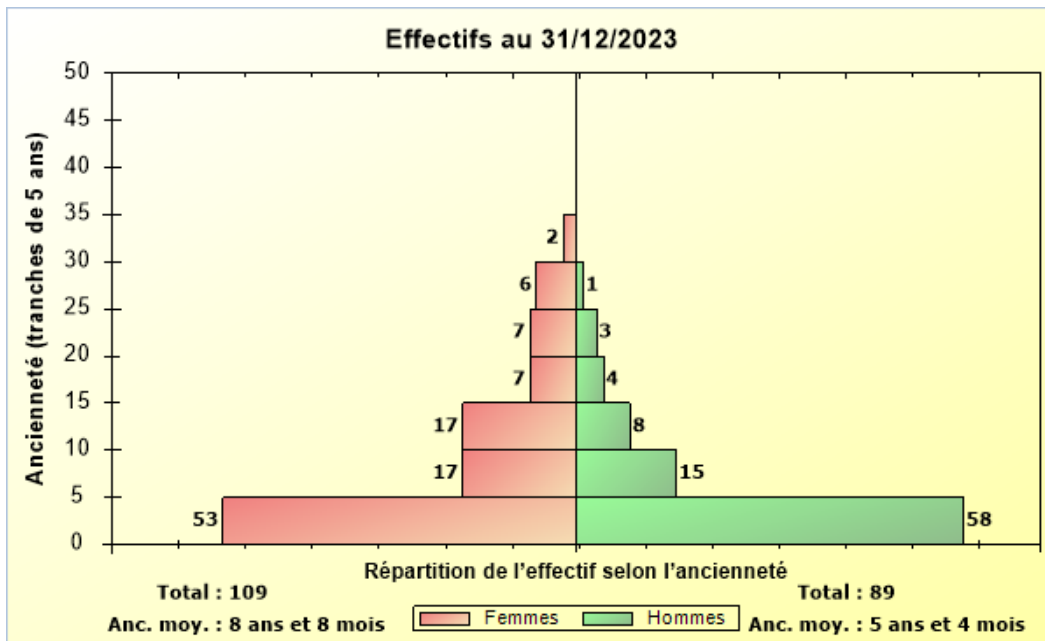


La moyenne d'âge des salariés des Ateliers Sinclair reste relativement élevée, notamment chez les femmes où plus de la moitié d'entre elles (53%) ont plus de 50 ans ; contre seulement 40% chez les hommes. Ces chiffres sont conformes à la moyenne nationale, et confirment le vieillissement des salariés en France.

Pour équilibrer le rapport hommes / femmes, nous avons ces dernières années, embauché plus d'hommes, et plus jeunes, ce qui explique les différences d'âge moyen.

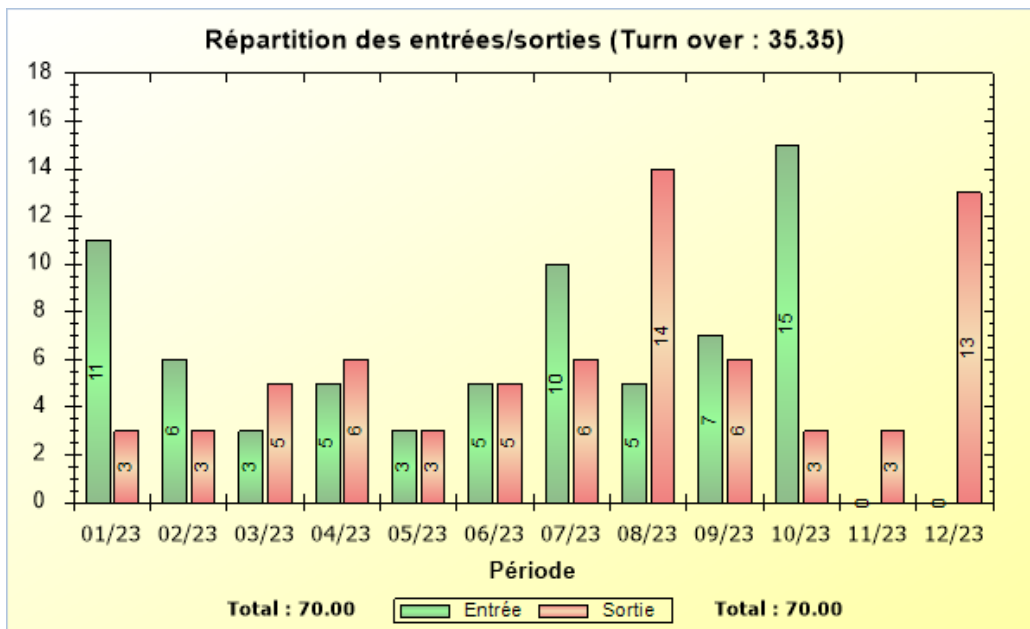
Près d'un tiers des salariés sont à moins de 10 ans de l'âge de départ à la retraite fixé aujourd'hui à 64 ans.

Ces chiffres renforcent l'intérêt du travail commencé en termes de santé sécurité au travail et de qualité de vie globale. La préparation et l'anticipation des départs en retraite va être une priorité des années à venir. Et ce d'autant plus que certains de nos salariés peuvent partir plus tôt. Des outils RH sont à construire pour accompagner nos salariés dans leur démarche de départ et prévoir les replacements.



Seul 44% des salariés ont une ancienneté supérieure à 5 ans. Nous sommes dans la moyenne nationale du nettoyage, qui est de 47 % de salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté (Chiffres FEP 2023). Cette donnée s'explique par un turn-over élevé de 35% avec autant d'entrées que de sorties en 2023, en raison du recours aux CDD.

En outre, en tant qu'entreprise adaptée, nous favorisons, dès que ce peut, l'orientation du salarié vers une entreprise dite ordinaire.

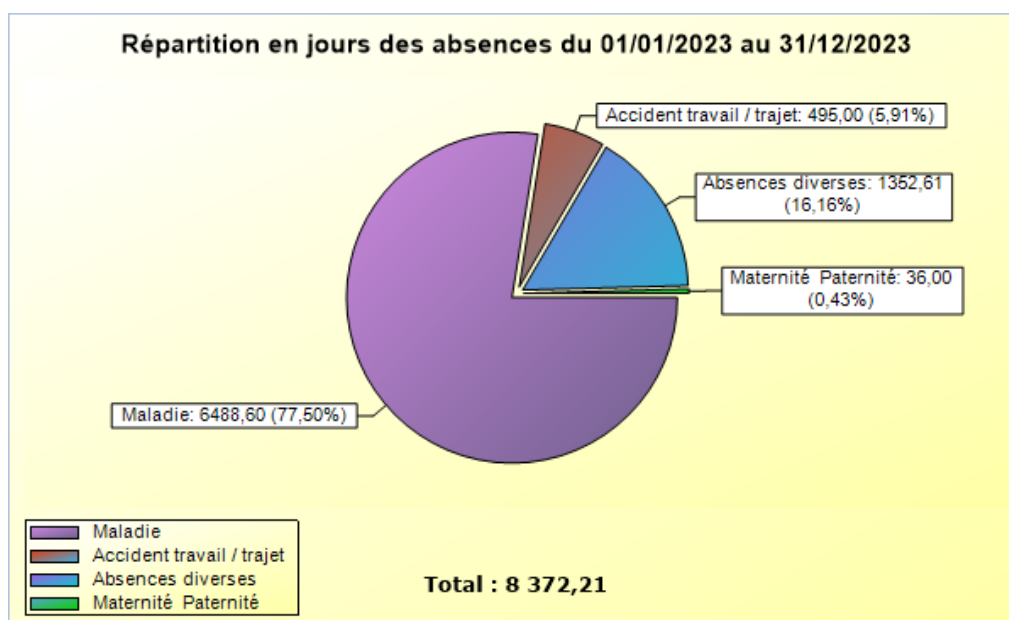


L'absentéisme

Nombre de journées d'absences au 31/12/2023			
Catégorie	Jours travaillés théoriques	Jours d'absences	Taux d'absentéisme (%)
Total	52 695,00	8 372,21	15,89

Si le taux global d'absentéisme a légèrement baissé : 15,89% contre 17,29% en 2022 ; la part de l'absentéisme lié à la maladie d'origine non-professionnelle a quant à elle augmentée et représente désormais plus de 77,50% contre 67,30% l'année précédente.

Cela s'explique notamment par le fait qu'il n'y avait pas de congé maternité en 2023. S'il y a eu plus de déclarations d'accident du travail/trajet qu'en 2022, il y a eu moins d'arrêts ou de plus courtes durées. Nous continuons à déclarer systématiquement tous les AT, même bénignes, ce qui explique la hausse des déclarations, pour des AT majoritairement sans gravité.



Répartition des absences pour MALADIE selon leur durée au 31/12/2023					
Catégorie	Moins de 3 jours	Entre 3 et 7 jours	Entre 8 et 30 jours	Entre 31 et 90 jours	Plus de 90 jours
Total	62	187	85	23	16

Si l'Entreprise adaptée fait face à une majorité d'arrêts de courtes durées de moins d'une semaine (67%) la part des arrêts compris entre 8 et 30 jours a progressé de 4 points par rapport à l'année dernière. Il en est de même pour les arrêts de plus de 90 jours qui concernent désormais 16 personnes. L'augmentation des arrêts de courte durée conforte l'intérêt de la démarche de qualité de vie globale, qui peut être un des moyens de limiter l'absentéisme.

CONCLUSION



CONCLUSION GENERALE

Notre secteur médicosocial est fortement impacté par une succession de crises ces dernières années.

Par ailleurs, notre secteur fait face à un changement permanent, avec des réformes qui se succèdent sans que nous puissions toujours appréhender leurs impacts dans la vie des personnes que nous accompagnons, sur l'engagement de nos professionnels, sur nos activités et sur nos organisations.

À l'heure où 10 millions de personnes sont considérées comme vulnérables en France, leur accompagnement représente un enjeu majeur pour notre société et le devoir de solidarité de l'État, de la société, des territoires n'a jamais été aussi important.

En synthèse, notre modèle qui prône la solidarité et la construit, est en danger.

Aussi, il est de notre devoir, de notre responsabilité individuelle et collective de nous mobiliser pour que sur les territoires, nous puissions construire un avenir porteur de sens pour les personnes en situation de handicap et pour nos salariés.

Il nous faut continuer de définir et de promouvoir ce qu'est pour nous, Associations Sinclair et partenaires, une société inclusive du vivre ensemble dans la dignité et la justice. Et affirmer notre attachement à un modèle social fraternel et solidaire.

Notre objectif est que dans nos institutions, la participation des personnes et leur pouvoir d'être et d'agir constituent l'axe central autour duquel vont évoluer la transformation de l'offre de service, l'adaptation de notre système de gouvernance, les postures de l'accompagnement et la construction de coopérations.

En ce sens, notre projet associatif est un repère pour le présent et pour l'avenir.

Il constitue une feuille de route avec l'ambition affirmée d'être ouvert à l'expérimentation et à l'innovation. Il s'agit en effet de conforter ce qui existe et d'envisager la création et le développement de nouvelles activités qui permettent à des personnes fragilisées par leur situation de handicap de trouver une ou des activités aptes à répondre à leurs attentes, à prendre en compte leurs capacités et à développer leur pouvoir d'être et d'agir.

Les associations Sinclair s'engagent délibérément dans cette ambition :

- Rénover, fonder et adapter notre projet associatif, nos projets d'établissement et de service aux attentes et aux besoins des publics.
- Ces projets sont une modalité de réponse à l'évolution des politiques sociales : ils visent une transformation des organisations existantes qui permettent de renforcer le pouvoir d'être et d'agir . Ils se doivent d'être évolutifs grâce au développement de l'expertise des professionnels et à la participation des usagers et de leurs familles
- Des coopérations existent et fonctionnent. Elles sont à rénover et à renforcer : les partenariats représentent en effet, dans ce contexte, un enjeu stratégique d'importance.

2024 inscrira ses projets dans ce sens et nous devons plus que jamais :

- **Consolider les acquis** pour constituer des fondements solides pour que les personnes que nous accompagnons et leurs familles s'épanouissent, pour fidéliser nos professionnels et leur permettre de se réaliser malgré des périodes compliquées et une ambiance générale morose, pour envisager encore et toujours de nouvelles approches et de nouveaux développements au service des parcours des personnes.
- **Structurer** pour mieux gérer les moyens mis à notre disposition et avoir les moyens d'innover. A cet effet, les services supports, souvent oubliés, parfois décriés, jouent un rôle fondamental. Leur structuration doit encore se poursuivre après une année. Nous devons également continuer à gagner en structuration dans chaque pôle pour construire des process sur les cœurs de métier de chaque service et établissements. Cette structuration est également fondamentale pour faire face aux défis de la fiabilité économique, un incontournable plus particulièrement complexe à l'heure d'une crise financière dont on ressent les effets à tous les niveaux des organisations.
- **Formaliser et modéliser** la transformation de l'offre de service

François GILLET,
Directeur général

REVUE DE PRESSE



4 février 2023

ASSOCIATION

Cultures du cœur, la culture pour tous

Les ateliers Lien social et Citoyenneté de l'association Cultures du cœur Haut-Rhin ont présenté récemment la restitution de leur travail autour de diverses pratiques artistiques réunies au sein d'un spectacle.

Ateliers de théâtre, de chant, de bien-être en musique, d'expression corporelle, d'écriture, d'arts plastiques, tous ont pris leur part à la représentation axée autour de la question « Et pourquoi pas ? », ouvrant la voie à la réalisation de rêves un peu fous, à l'éclosion de projets qui semblaient à prime abord inaccessibles.

Ateliers et billetterie solidaire

Un thème raccord avec l'objectif de ces ateliers Lien social et Citoyenneté portés par l'association organisatrice Cultures du cœur Haut-Rhin, qui permettent de réunir des personnes d'origines diverses, désireuses d'être davantage actrices de la culture, pour mieux la comprendre et se l'approprier. Chaque groupe se retrouve deux heures par semaine pendant trois mois, dans divers lieux de Mulhouse, tels que Motoco, Adoma, Le Lieu. Fatima, Ghalem, animatrice de l'atelier théâtre, assure la fluidité du spectacle.



« Et pourquoi pas ? », un fil conducteur qui a permis de s'exprimer de différentes façons, selon différentes sensibilités artistiques. Photo L'Alsace/C.L.

dité du spectacle.

Les participants sont issus de diverses structures, comme l'IMPro (Institut médico-éducatif et professionnel) Sinclair, le Gem (Groupe d'entraide mutuelle) La Navette, Surso (Service d'urgence sociale), l'Apei (Association des parents d'enfants inadaptés) Hirsingue, les Papillons blancs, Adoma et Face (Fondation agir contre l'exclusion). Lydia Merz, médiatrice socioculturelle, est chargée de faire le

lien entre les partenaires sociaux et culturels.

« Les ateliers, en plus de développer le sens artistique et la confiance, permettent aussi que les gens se rencontrent, qu'ils sortent de chez eux. Pour clore cette belle aventure, nous irons ensemble voir *Giselle* au théâtre de la Sinne, une partie des billets nous a été offerte par le Ballet du Rhin », précise-t-elle.

Cultures du cœur met également à disposition, avec sa

billetterie solidaire, des places gratuites pour différents types d'événements. « Nous facilitons l'accès à des endroits où des personnes pourraient se dire "Là, ce n'est pas pour moi", favorisons les échanges, la communication, l'ouverture », ajoute Hélène Trzebiewski, qui anime les ateliers d'écriture.

Un deuxième trimestre est prêt à démarrer avec de nouveaux bénéficiaires.

Catherine LUDWIG

milibrisea

L'UFA Sinclair : portes ouvertes le 1^{er} avril

En septembre 2020, le centre de formation de l'association Marguerite Sinclair a rejoint les 15 CFA publics de l'Académie de Strasbourg pour former le « CFA Académique ». Il est ainsi devenu une Unité de Formation par l'Apprentissage.



L'UFA Sinclair forme des apprentis à des métiers dits en tension. En 2022, 80% des jeunes diplômés ont trouvé un travail à l'issue de leur formation. Trois formations de niveau CAP sont proposées par l'établissement : Production et Service en Restaurations (rapide, collective, cafétéria) ; Assistant Technique en Milieux Familial et Collectif et enfin : Agent de Propreté et d'Hygiène.

L'UFA Sinclair est une petite structure (60 apprentis en moyenne), ce qui permet un accueil personnalisé et une proximité avec chaque apprenant. La pédagogie dispensée (accompagnements individualisés, supports adaptés et variés...) et l'organisation de la formation (regroupements de 2 jours, classes à petits effectifs, séquences courtes...) permettent aux apprenants d'adhérer aux apprentissages avec plus de facilité et réduit les risques de rupture. Portes ouvertes le samedi 1^{er} avril de 9h à 12h.

→ UFA Sinclair, 21 rue de Dornach à Pfastatt
03 89 50 70 10 - www.ufa-sinclair.fr
ufa@sinclair.asso.fr
Portes ouvertes : Sa.1 de 9h à 12h



Avril 2023



L'ALSACE
25 mars 2023

HANDICAP

Un marathon de l'autisme avec les associations Sinclair

Pour la journée nationale de l'autisme, le Save 68 (Service d'accompagnement vers l'emploi du Haut-Rhin) des associations Sinclair a lancé l'idée d'organiser un marathon de l'autisme les 5 et 6 avril.

Il s'agit d'un événement interservices dont le but est de sensibiliser un large public à l'autisme et de présenter les dispositifs d'accompagnement proposés par Sinclair. Des personnes accompagnées par le Dime (dispositif médico-éducatif), le Save et la Maison de l'autisme participent à l'organisation de cette manifestation. Plume et Flocon, les chiens de la médiation animale, seront le fil conducteur de l'événement. La manifestation est ouverte à toutes les personnes concernées et/ou intéressées par l'autisme.

Au programme : mercredi 5 avril, à partir de 9 h, un parcours informatif de stand en stand. Des ateliers thématiques permettront aux participants d'appréhender certaines difficultés rencontrées par les personnes autistes. Les stands permettront d'expliquer quelles solutions d'accompagnement peuvent être proposées. Le parcours débutera dans les locaux du Save (10 avenue Wicky à Mulhouse) puis rejoindra la salle de médiation animale (2 avenue Joffre). Possibilité de se restaurer sur place (réservation au 03.89.56.69.01)

Jeudi 6 avril, à 19 h, ciné-débat au cinéma Bel-Air, 31 rue Fénelon à Mulhouse. Projection de courts-métrages sur le thème de l'autisme réalisés par des personnes accompagnées par Sinclair. Chaque film donnera matière à explications et débat. La projection sera suivie d'un buffet. Participation via le lien <https://doodle.com/meeting/participe/id/dLZx48va>

Dans un dessin animé avec Lenny, toute l'émotion de l'autisme

Thomas, 19 ans, livre ce qu'il connaît des difficultés à être autiste dans un dessin animé très touchant, conçu avec son éducatrice spécialisée de l'institut médico-professionnel Marguerite-Sinclair de Lutterbach. Agile en technologie, il a modélisé son personnage en 3D.

Dans un film d'animation de dix minutes, Thomas, un jeune Mulhousien qui a passé toute sa scolarité en classe spécialisée, ne raconte pas forcément sa propre histoire. « J'essaie de m'inspirer de ce qui m'entoure et de ce que je connais déjà. » Membre du groupe

Actifs jeunes à l'IMPro Marguerite-Sinclair de Lutterbach, il est assis à l'atelier numérique, il a même contribué à le lancer en 2020 avec Roxane Saumon, éducatrice spécialisée, référente Autisme et nouvelles technologies. « On essaye de créer une visite virtuelle de l'IMPro. On voudrait aussi proposer des simulations de situations quotidiennes, comme aller à la banque. Connaître les lieux à l'avance, cela permet de lever un stress. »

Le dessin animé *Une journée à l'école avec Lenny* a été terminé pour la Journée de l'autisme 2022. Cette année, lors du Marathon de l'autisme, il a été diffusé avec d'autres vidéos au ci-

néma Bel Air (notre édition du 6 avril 2023). Depuis cette création, Thomas s'est familiarisé avec de nouveaux logiciels, plus complexes, et a par exemple modélisé Lenny, le personnage central de son film animé, qu'il a imprimé. Une peluche a aussi été conçue, à la demande des associations Sinclair, qui en ont fait une sorte de mascotte.

« Il y a trop de bruit »

Assez habile, Thomas a réajusté son travail en un mois environ, sur son téléphone portable et sur une tablette. « J'ai imaginé l'histoire au brouillon, j'ai fait un storyboard. Ensuite j'ai commencé à créer les personnages, à faire les décors. J'ai tout mis en musique. » Les personnages de Thomas sont représentés sous la forme d'animaux, mais ce sont bien des humains. Lenny ressemble à un chat bleu, il est entouré dans sa classe, au collège, d'un camarade de grenouille, qui lui propose son amitié alors qu'il se sent bien seul à la cantine, et d'une gringaie un peu agressive, qui devient bleue à son tour. La professeure de maths qui le terrorise ressemble à un gros chien. L'infirmière qui, au final, propose la création d'une classe pour élèves autistes, a les traits d'une jument.

« Lenny est un garçon autiste,



Thomas, 19 ans, devant quelques planches de son dessin animé, déjà diffusé au cinéma Bel Air dans le cadre du marathon de l'autisme des associations Sinclair. Photos DNA/K.D.

décrit Thomas. Il rencontrera différents obstacles dans la journée », à commencer par une hypersensibilité auditive : « Il y a trop de bruit. » Plusieurs fois Lenny s'enferme dans la bulle de son casque anti-bruit et déroule des listes, comme celle des mots qui n'arrivent pas à sortir. Thomas trouve moyen de donner la définition complète du trouble du spectre autistique. « C'est représenté comme dans un jeu vidéo. » Le scénar-

io se tient, composé de moments d'action, d'émotions qui défilent, et de quelques touches d'humour.

Pas de retouche

Un débat un peu agité entre les éducateurs de l'IMPro a précédé la mise en ligne de la vidéo sur YouTube. Fallait-il corriger les fautes d'orthographe dans les dialogues sous-titrés ? Le principal intéressé a souhaité

que l'on ne retouche rien et a promis d'améliorer ce point pour la prochaine fois. Lenny va probablement continuer son bout de chemin : « On va peut-être créer un jeu vidéo pour le mettre en lumière. Le joueur pourra le faire évoluer », annonce Thomas.

Karine DAUTEL

PLUS WEB Voir le dessin animé de Thomas sur notre site internet.



Lenny, le chat qui vit une mauvaise journée dans son collège, est devenu la mascotte et a pris forme, en peluche. Photo DNA

Buhl

Au Hugstein, un hôtel 4 étoiles pour les insectes

Claude BRAUNSCHWEIG – L'Alsace – 05 juin 2023



Il ne reste plus qu'à garnir les chambres de l'hôtel à insectes qui vient d'être installé au pied des ruines du château du Hugstein à Buhl. Photo L'Alsace /C.B.

Sullivan, Dorian, Léo et Manuel ne sont pas peu fiers de leur travail. Ils viennent de construire un hôtel à insectes dans le cadre de l'atelier bois de l'IMP Sinclair de Lutterbach, encadrés par Arnaud Koehl, directeur de la structure, et par François et Thomas, les animateurs de l'atelier menuiserie. L'hôtel à insectes créé et réalisé en atelier a ensuite été installé au pied des ruines du château du Hugstein.

Cette opération fait partie d'un projet pluridisciplinaire, basé sur la découverte du château et de son histoire, lancé en septembre 2021. Un projet également tourné vers la biodiversité, lancé par Arnaud Lefèbvre, alors animateur de la structure, en partenariat avec l'[association Pro Hugstein](#) représentée par Jean-Richard Ringele, son vice-président.

Une réalisation originale qui s'inscrit, par son emplacement et ses formes, dans la continuité du site. La visite au Vivarium du Moulin, qui a précédé la conception de cet hôtel, a permis d'en déterminer la configuration et l'équipement des différentes chambres destinées à accueillir un maximum de petites bêtes.

J'ai Lutterbach
Septembre 2023

RÉNOVATION

UN HÔTEL NEUF POUR LES INSECTES DU PARC DE LA BRASSERIE

Mercredi 05 juillet 2023, des élèves de l'IMPRO Marguerite SINCLAIR se sont rendus au Parc de la Brasserie afin de remettre en état un hôtel à insectes endommagé.

Sous la responsabilité d'un éducateur, François BURCKEL, 5 jeunes, Samuel, Dario, Emree, Dylan et Martin se sont investis à la restauration de l'hôtel à insectes. Dès 9 heures tout le matériel était sur

place : perceuses, agrafeuses, paille, planchettes, pommes de pins ainsi que tous les accessoires nécessaires. Un peu plus d'une heure plus tard le chantier était terminé.



Un champion à la rencontre de jeunes de l'IMPro Sinclair

L'institut médico-professionnel Sinclair, à Lutterbach, a invité Lilian Schmitt, champion de France de frame running (course sur un appareil à trois roues avec selle), à venir rencontrer ses jeunes qui travaillent sur les JO 2024.

Quand les écoliers sont en vacances, les jeunes scolarisés à l'IMPro (institut médico-professionnel) Marguerite-Sinclair, à Lutterbach, continuent à plancher sur Paris 2024, leur projet pédagogique, avec leur professeur Jessica Gerber et le chef de cuisine, Gérald Huguet.

Son meilleur souvenir sportif

Habitant de Village-Neuf, Lilian Schmitt est triple champion de France de frame-running, avec un appareil qui s'apparente à une draisienne sur trois roues, où il est assis sur une selle, ce qui lui permet de courir.

Les tout premiers championnats de France indoor de cette discipline ont eu lieu en février sur 50 m puis en extérieur, en juin, sur 100 m et 400 m : Lilian les a



Lilian sur son appareil Petra, qu'il va devoir changer pour une gamme plus perfectionnée, s'il veut participer aux JO 2028. Photo L'Alsace/A.O.

tous remportés ! Il a aussi été sélectionné en équipe du Grand Est pour la course des Régions qui a été gagnée.

Les jeunes de Sinclair - et surtout des garçons - lui ont posé plein de questions : son meilleur souvenir sportif (quand il a battu des con-

currents qui pouvaient courir debout), son régime spécifique avant les compétitions (pâtes, compote de pommes, barres de céréales protéinées et jamais de boissons sucrées ni d'alcool), s'il est aidé pour acheter son matériel (par des mécènes)... Ou encore ce qui le

motive : « pouvoir courir et pouvoir faire des compétitions ».

« On est impressionné, car il pratique seulement depuis un an et demi », a déclaré Alexandre, à la fin de la rencontre, résumant le sentiment général.

Antoinette OBER



TRE

SPÉCIAL BAROMÈTRE

EN DIRECT DU TERRAIN



« Participer à la transformation du secteur en accompagnant les équipes et en concourant à l'amélioration des pratiques : une mission que je trouve toujours aussi enthousiasmante ! »

Jean-Baptiste Més, directeur de la MAS et du FAM FV Grand Ouest, Afiph (38)

« Alors que l'on permet à des personnes âgées de vieillir dans les meilleures conditions possibles à domicile, quémander son dû est particulièrement désagréable. Que deviendraient-elles si nous étions contraints de cesser notre activité ? »



Magalie Westrelin, directrice générale d'Unartois (62)



« Contribuer à une meilleure reconnaissance des besoins des personnes accompagnées et faire émerger des solutions plus adaptées, cela donne tout son sens à mon travail. »

Émilie Reverte, directrice du Ceresa (Occitanie)



« Auparavant, faute de réponse adaptée, on l'imaginait et on la mettait en œuvre. Désormais, il faut inventer avec des partenaires. Cela implique une vision stratégique territoriale. Et c'est passionnant. »

François Gillet, directeur général des associations Sinclair (68)



« Une forme d'intelligence collective s'est perdue. Il y a peu d'occasions de dialogue avec le département ou la Carsat. Et les appels à projets se traduisent par une mise à distance encore plus grande. »

Dominique Villa, directeur général d'Aid'Aisne (02)

ÉQUIPES DE DIRECTION

Motivées, envers et contre tout

Malgré les contraintes et difficultés de tous ordres, les directeurs et cadres du secteur sont, plus que jamais sur le pont, mobilisés confirme le **Baromètre Direction[s] 2023**. Combien de temps cet engagement pourra-t-il encore durer ?

Déni ? Méthode Coué ? Alors que la pression qui pèse sur les épaules de l'encadrement ne cesse de se renforcer, plus de 77 % des répondants au Baromètre Direction[s] assurent que leur travail constitue une source de satisfaction. Les raisons ? Elles sont multiples. Viennent d'abord la qualité de la relation avec les équipes, citée par 29,5 % d'entre eux, et les projets et les développements menés au sein de leurs structures (26,6 %). « Nous avons récemment

restructuré entièrement l'un des deux Ehpad que je dirige. C'était passionnant. Un chantier d'envergure qui s'est étendu sur plusieurs années dont j'ai assuré la coordination avec de vraies marges de manœuvre, depuis... »

VOTRE TRAVAIL, DAVANTAGE SOURCE DE SATISFACTION



77% des répondants estiment que leur travail est toujours source de satisfaction. Un chiffre en hausse de 16 points par rapport au Baromètre Direction[s] 2022.

Profil des répondants

964 directeurs et cadres du secteur social et médico-social ont répondu au questionnaire du Baromètre 2023 de Direction[s].

Champs d'intervention :

En majorité dans des structures pour personnes en situation de handicap (42,9 %), pour personnes âgées (14,44 %), de la protection de l'enfance (11,37 %). Ou dans le secteur de l'insertion des publics en difficulté sociale et demandeurs d'asile (6,64 %) et du domicile (6,14 %).

Fonctions :

Des directeurs d'établissement ou de service, ou directeurs adjoints (33,71 %), des chefs de service ou cadres intermédiaires (21,89 %) et directeurs de pôle, de plateforme ou

multi-établissements (20,54 %). Puis des directeurs généraux ou adjoints (15,46 %) et directeurs et cadres fonctionnels au sein d'un siège (5,71 %).

À noter aussi :

Une majorité de femmes (64,63 %) et de représentants du privé associatif (80 %) parmi les répondants dont l'ancienneté dans la profession est assez variée : moins de 5 ans (27,49 %), entre 5 et 10 ans (24,79 %), entre 10 et 15 ans (22,41 %) et plus de 15 ans (25,31 %).

Trente-cinq médailles du travail aux ouvriers de Sinclair



Trente-cinq médaillés du travail, et fiers de l'être, ont été mis à l'honneur. Photo L'Alsace

Voilà six ans que des médailles d'honneur du travail n'avaient plus été remises à l'Esat (établissement et service d'aide par le travail) Marguerite-Sinclair à Lutterbach, en partie à cause de la crise sanitaire.

Remerciements, carrières et reconnaissance

Aussi, ce sont 35 diplômes qui ont été remis vendredi 17 novembre, 19 d'argent pour vingt ans d'activité et 16 de vermeil pour trente ans, par des personnalités : le député Bruno Fuchs, l'adjointe au maire de Mulhouse Marie Corneille, l'adjointe au maire de Lutterbach Andrée Tallard et la conseillère communautaire Francine Agudo-Perez.

Trois branches étaient concernées par cette remise de distinction : la blanchisserie et la sous-traitance de Lutterbach et le restaurant Sinclair à Mulhouse.

Les médaillés, dont quelques-uns sont déjà à la retraite, étaient présentés par un ouvrier de l'établissement (ils tiennent tous à cette dénomination), Christophe Barré, et chaque personne distinguée a dit son petit mot, soit de remerciement, soit le résumé de son évolution, soit sa reconnaissance pour son chef et ses camarades.

Certains ont effectué tout leur cheminement à l'Esat, parfois en changeant de secteur, d'autres ont eu des parcours divers. Chacun a eu droit à un bon d'achat, avant la photo-souvenir.

Retrouvez le reportage

3 grand est

sur la cérémonie de remise des médailles du travail à l'ESAT Sinclair

en flashant ce QR code

+ D'INFOS



Mulhouse

« Très concrètement, sur le terrain, notre mission consiste souvent à accueillir la parole, à apporter une aide, pour le bain d'un bébé par exemple, ou à proposer une activité. »

Emeline Pascal, du Service d'accompagnement et de soutien à la parentalité du Haut-Rhin Alsace

Association

Être parent et porteur de handicap : une aide qui se développe

Le Service d'accompagnement et de soutien à la parentalité du Haut-Rhin, porté par l'association Marguerite-Sinclair, vient d'être agrandi, dans ses locaux de l'avenue Joffre à Mulhouse. Grâce à une subvention de l'ARS Grand Est, le dispositif s'élargit désormais au Bas-Rhin et bénéficie d'un renfort via l'embauche d'un salarié.

C'est une bonne nouvelle pour l'association mulhousienne Marguerite-Sinclair, qui œuvre pour l'éducation, l'apprentissage et l'insertion sociale et professionnelle de jeunes et d'adultes en situation de handicap mental ou psychique, ou encore porteurs de troubles du spectre autistique. Si l'accompagnement des personnes en situation de handicap désirant devenir parents existe depuis plusieurs années, une subvention d'un montant de 100 000 € de l'Agence régionale de santé Grand Est, perçue récemment, permet à la structure de consolider son équipe dédiée au dispositif, avec l'embauche d'une nouvelle force vive, et d'accroître ainsi le nombre de bénéficiaires, en touchant un territoire plus large que celui sur lequel les professionnels étaient engagés jusqu'ici.

« Les associations n'ont pas attendu l'ARS pour innover, inventer, se mettre au service des besoins des personnes en situation de handicap, évidemment. Néanmoins, cette subvention permettra de conforter cette action et, nous l'espérons, d'accroître le nombre de bénéficiaires », a indiqué Pierre Lespinasse, délégué territorial Haut-Rhin de l'ARS Grand Est, lors de la rencontre organisée pour célébrer la bonne nouvelle, dans les locaux du siège de l'association, avenue Joffre à Mulhouse, le 5 décembre.

Un dispositif né en 2014

En effet, le service d'accompagnement à la parentalité existe en réalité depuis 2014. Initialement baptisé Sasp 68, pour Service d'accompagnement et de soutien à la parentalité du Haut-Rhin, le dispositif avait, dès sa naissance, bénéficié du soutien de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), du conseil général du Haut-Rhin (à l'époque), puis, en 2017, de celui de la Caisse d'allocations familiales du Haut-Rhin. Il prend désormais le nom de SAPPH Alsace pour désigner et distinguer le nouvel objectif d'un accompagnement de



Fabienne Maurer, salariée de l'entreprise adaptée de l'association Sinclair et jeune maman, entre Christophe Bohli, directeur du Pôle socialisation, habitat et travail protégé (à gauche) et François Gillet, directeur général de la structure. Photo EM.

même nature mais étendu au territoire alsacien.

Pourquoi ? Parce que la subvention perçue résulte d'un appel à projet de l'ARS Grand Est, auquel avaient répondu l'association Sinclair mais également la délégation APF France Handicap du Bas-Rhin. Les deux structures ayant reçu un avis favorable, il a été décidé de partager

l'enveloppe pour initier « une collaboration entre ces deux partenaires ».

Développer la « pair-aidance »

« D'une part, pour poursuivre le soutien de l'accompagnement à la parentalité de parents en situation de handicap, et d'autre part, pour as-

surer la montée en compétences des professionnels (lire ci-dessous) par le biais, par exemple, du partage des pratiques. »

« L'idée, a égayé Christophe Bohli, directeur du Pôle socialisation, habitat et travail protégé, consiste également à développer la pair-aidance [c'est-à-dire l'entraide de personnes porteuses de handi-

cap]. C'est ainsi que nous proposons également des appuis techniques et interventions de sensibilisation destinés aux professionnels de la petite enfance, du secteur médico-social, etc. qui ne sont souvent pas formés sur cette problématique-là. L'objectif consiste à accompagner les professionnels désireux de l'être sur le périmètre des deux départements, pour les aider à se sentir plus à l'aise pour adapter leurs pratiques envers un public qui peut, parfois, désarçonner. »

Un guichet unique permettra de recenser les besoins des parents et des professionnels à ce titre, en plus des partenariats déjà noués avec la Protection maternelle infantile ou d'autres structures qui orientent, si besoin, le public concerné vers l'association Sinclair. « Le SAPPH Alsace, qui a accompagné environ 35 familles en 2023 dans le périmètre de M2A, pourra étendre son action en continuant d'accompagner ces parents en situation de handicap [ils doivent impérativement justifier d'une notification MDPH, NDLR] et leurs enfants, jusqu'à leurs 18 ans », a conclu Elise Margraff, cheffe du service.

● Textes : Elise Meyer

Le dispositif est présenté sur le site de l'association : www.sinclair.asso.fr

Une équipe renforcée

Riche de plusieurs collaborateurs spécialistes dans des domaines complémentaires - un assistant social, une éducatrice spécialisée, une monitrice-éducatrice, une assistante chargée de l'accueil, de l'orientation et de la coordination (lire par ailleurs) et une cheffe de service -, les membres de l'équipe dédiée au SAPPH Alsace sont au complet après l'embauche, il y a un mois, du dernier arrivé d'entre eux, Lorin Louis.

La libre adhésion du parent

Un homme qui vient ajouter une touche masculine dans une équipe de quatre femmes. « Peu importe nos spécialités, on est tous des intervenants parentalité. Très concrètement, sur le terrain, notre mission consiste souvent à accueillir la parole, à apporter une aide, pour le bain d'un bébé par exemple, ou à proposer une activité. L'objectif est de rompre la solitude dans laquelle ces personnes se



De gauche à droite : Élise Margraff, cheffe de service, Athéna Stehlin, Fanny Lemeunier, Emeline Pascal et Lorin Louis. Photo Elisa Meyer

trouvent et de les accompagner dans toutes les tâches d'un quotidien familial. Il n'y a pas vraiment de différence en cela, que l'on soit valide ou en situation de handicap.

Nos interventions sont à la fois modulables et différentes en fonction des situations », explique Emeline Pascal, qui a intégré le service voilà un an.

« Nos interventions se font sur la libre adhésion du parent. Nous n'avons ni autorité ni légitimité à se substituer à eux. Ils sont titulaires de l'autorité paren-

tales et notre vocation vise le développement de leur autonomie et de leurs compétences parentales », poursuit sa collègue Athena Stehlin.

Aider à décoder des situations ou à traduire des besoins

À côté de ces accompagnements, les intervenants en parentalité ont d'autres missions. Celles, notamment, d'assurer des appuis techniques et de sensibilisation lors d'accompagnements extérieurs (au sein de maternités, crèches, écoles, centre de loisirs, PML...) et/ou dans ses locaux. « Nous sommes déjà intervenus au Pôle Femme-mère-enfant du GHRMSA, par exemple. On peut les aider à décoder des situations, à traduire des besoins ou encore à ajuster des façons d'être, c'est très large. » Notons que pour les bénéficiaires, l'ensemble des prestations comprises dans le dispositif sont gratuites. « Nous sommes missionnés en ce sens. »

Fabienne, enfant de Marguerite-Sinclair devenue maman

Fabienne Maurer est une « enfant de l'association Sinclair ». « Née en 1980, je suis arrivée à l'IMPro en 1993 après plusieurs passages en famille d'accueil, dont je préfère ne pas me souvenir. J'ai grandi ici et, aujourd'hui, je suis salariée de l'entreprise adaptée, au secteur ménage. J'ai été embauchée en 2000. »

En autonomie, la quadragénaire dispose d'une voiture de service pour se rendre sur différents lieux où s'exercent ses missions, à Mulhouse, Wittelsheim mais aussi Colmar. « Je ne voulais pas d'enfant. Mais lorsque j'ai rencontré mon mari, il y a quatre ans, je suis devenue plus hésitante », confie Fabienne, qui vit à Mulhouse. Il y a trois ans, elle a ainsi donné naissance à une petite Sarah, qui a fait sa rentrée des classes en septembre. La maman, épanouie et accomplie, est reconnaissante. « Ma gynécologue m'a beaucoup aidée, tout comme le dispositif d'accompagnement, grâce auquel j'ai réussi à gagner en confiance. »



Un service pour accompagner les parents en situation de handicap

mplusinfo.fr/un-service-pour-accompagner-les-parents-en-situation-de-handicap-mulhouse/

Accompagner les parents ou futurs parents en situation de handicap. C'est l'objectif du Service d'accompagnement à la parentalité des personnes en situation de handicap (SAPPH), lancé début décembre à l'échelle alsacienne, suite à la fusion des Services d'accompagnement et de soutien à la parentalité du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

« *Nous accompagnons les parents ou futurs parents en situation de handicap (déficience intellectuelle, troubles psychiques, moteurs ou physiques, autisme...), explique Elise Margraff, la cheffe de service Parentalité au sein de l'association Marguerite Sinclair, support du SAPPH dans le Haut-Rhin. Le but est de leur proposer un accompagnement individualisé pour les aider à exercer leur rôle de parent.* »

L'aide proposée par le SAPPH est humaine et morale mais peut aussi se traduire par un soutien matériel : « *Nous avons du matériel de puériculture que l'on peut mettre à disposition des parents, comme un lit qui permet de coucher les enfants lorsqu'on est en fauteuil roulant* », complète Morgane Pajor, ergothérapeute et coordinatrice du service dans le Bas-Rhin. Guichet unique pour les familles, le SAPPH emploie une dizaine de personnes : éducateurs spécialisés, psychologue, ergothérapeute, assistante sociale...

Aussi pour les professionnels

« Nous proposons également des groupes de discussion entre parents, ainsi que des ateliers thématiques, poursuit Morgane Pajor.

C'est important de pouvoir parler entre personnes qui expérimentent la parentalité en situation de handicap, et ça part du désir d'enfant jusqu'aux 18 ans. »

En plus de ces interventions auprès des familles ayant ou désirant avoir un enfant, les équipes du SAPPH sensibilisent aussi les professionnels qui peuvent être en lien avec les parents porteurs de handicap.

« *Nous accompagnons les professionnels de droit commun des secteurs de la petite enfance et du médico-social pour les informer sur les droits spécifiques, pour adapter leurs postures professionnelles et leurs supports* », poursuit Elise Margraff. En moyenne, une cinquantaine de parents sont accompagnés, chaque année, par le SAPPH, en Alsace.

+ d'infos au 03 89 32 81 50 ou par mail : contact@sapph-alsace.fr