

Rapport d'activité 2022



Associations Sinclair

2 avenue du Maréchal Joffre

68100 MULHOUSE

Table des matières

INTRODUCTION GENERALE	7
ANNIVERSAIRES DE NOS ASSOCIATIONS.....	17
TRANSFORMATION DE L'OFFRE DE SERVICE.....	27
La construction du parcours DIME	27
Le parcours d'insertion professionnelle.....	29
Le parcours résidentiel	31
MARGUERITE SINCLAIR.....	33
POLE EDUCATION-HABITAT-SOIN	35
IMPro.....	49
L'INTERNAT.....	54
SESSAD / SESSAD Pro	56
POLE SOCIALISATION-HABITAT-TRAVAIL PROTEGE	61
ESAT.....	63
FATH	73
SAVS.....	85
LAEP « Capucine ».....	97
SASP 68	101
POLE PROFESSIONNEL ET APPRENTISSAGE	109
SAVE 68.....	111
UFA.....	119
CPOM	129
BILAN SOCIAL.....	137
LES ATELIERS SINCLAIR	147
Bilan 2022.....	149
PROPRETE	149
ESPACES VERTS	151
PRESTATION DE SERVICES	153
MAINTENANCE	154
Les objectifs pour 2023.....	155
Bilan social.....	159
CONCLUSION GENERALE.....	165

INTRODUCTION



INTRODUCTION GENERALE

Quelle belle année 2022, nous, associations Sinclair, avons vécu !

2022 = 30^{ème} anniversaire des Ateliers Sinclair¹ et 60^{ème} anniversaire de l'association Marguerite Sinclair

Le 50^{ème} anniversaire a initié la place que les associations Sinclair ont l'ambition d'avoir au cœur des évolutions sociétales et de l'affirmation de la compétence de tous les acteurs qui constituent nos associations.

Toujours et bien sûr lors de la mise en œuvre du projet associatif 2018-2022, nous avons rappelé nos références originelles et nous avons réaffirmé les valeurs sur lesquelles reposent notre action et nos engagements :

"La finalité de l'Association est le développement et la promotion de la personne dans toutes ses dimensions : sociale, professionnelle, citoyenne, affective et spirituelle dans un esprit de tolérance et le respect des diversités.

L'Association a pour but de promouvoir l'éducation ; l'apprentissage ; l'inclusion sociale et professionnelle ; l'accompagnement à la vie sociale, à la parentalité, vers l'emploi, de jeunes et d'adultes, en particulier de personnes en situation de handicap ou de fragilités.

Compte tenu de ses finalités et de ses buts, son action se réfère aux intuitions et aux principes d'engagement du christianisme social, de l'éducation populaire et de la solidarité républicaine.

Elle s'inscrit dans le mouvement de libération et d'émancipation des femmes et des hommes visant le plein épanouissement de chacun dans sa singularité et le respect des valeurs de partage, de justice, de solidarité.

Elle fonde son action sur la valorisation des compétences et les ressources des personnes accompagnées. Elle suscite leur pouvoir d'agir et leur capacité à co-construire avec les autres leur projet de vie.

Elle accompagne toute personne sans distinction de confession, ni d'origine. Elle garantit à chacun sa liberté d'expression, de convictions ou de culte sous réserve du respect des lois et des règlements en vigueur applicables au fonctionnement des établissements et/ou des services de l'Association."

Ces fondements, portés en son temps par Marguerite Sinclair, bienheureuse écossaise, n'ont eu de cesse d'être rappelés, vécus, mis en œuvre tout au long de l'année 2022. A l'occasion de nos 60 ans, notre fil conducteur a été de mettre en actes, de vivre et de faire vivre le pouvoir d'agir et l'inclusion, grâce à un partenariat singulier avec l'équipe du Parc des Expositions de Mulhouse.

Ensemble, personnes concernées, salariés, famille, conseil d'administration, nous avons démontré que la mutualisation des services et des compétences, le travail d'équipe, un cadre de travail rigoureux et souple à la fois, permettent à chacun de prendre une place active et de faire valoir les compétences individuelles et collectives de tous les acteurs concernés.

¹ Que nous n'avons pas pu fêter en 2020 du fait de la situation sanitaire de l'époque

3 temps forts ont jalonné cette année anniversaire :

- Le Salon « Extérieurs et Jardins » organisé au mois de mars dernier.
- La participation d'une soixantaine de personnes à la manifestation « les Mulhousiennes ».
- La journée du 11 octobre organisée pendant les Journées d'Octobre au Parc des Exposition de Mulhouse avec un merveilleux jardin qui a fièrement représenté le savoir-faire des équipes de l'IMPro et de l'EA.

Nous développerons ces événements dans une partie dédiée.

2022, concrétisation de notre volonté de promouvoir la participation et de développer le pouvoir d'agir.

Promouvoir la participation, développer le pouvoir d'agir, autant de postulats qui sont l'essence même de notre secteur et qui, paradoxalement, nous bousculent dans nos certitudes, dans nos relations à la personne accompagnée, à son environnement familial et amical, mais aussi à nos pairs et à nos collaborateurs.

Nous avons besoin de l'expérimenter, besoin de nous confronter à nos espoirs, à nos envies et à nos craintes... pour mieux les dépasser et faire de ces approches notre quotidien.

Le 11 octobre 2022, point d'orgue des anniversaires, en aura été la parfaite illustration. Cette journée aura marqué l'envie de tous les acteurs (membre du CA, personne accompagnée, parent, professionnel, partenaire) de partager et d'être à l'écoute les uns des autres. Les échanges de la fin de journée resteront dans les mémoires et nous l'illustrerons dans une partie dédiée.

Le fonctionnement des Conseils de Vie Sociale (CVS) aura également évolué pour favoriser la place et la participation des personnes accompagnées, des parents dans leur gestion.

Les expérimentations (ANSA, DEDICI...) auront confirmé l'intérêt et la nécessité de renforcer cette approche.

Ces nouvelles modalités de participation interrogent notre modèle d'organisation et sa gouvernance. Nous nous sommes attachés à les installer durablement en 2022 et renforcerons ce travail en 2023.

Les équipes en sont de plus en plus convaincues et osent de nouvelles approches qui associent la personne en situation de handicap, lui permet de peser sur les débats et sur les décisions qui la concernent. Avec un impératif pour les années qui se profilent : continuer à innover, à nous risquer à l'ouverture à l'autre, à nous ré inventer.

Pair aideance, participation et pouvoir d'agir... vus par les Groupes d'Entraide Mutuelle

Les Groupes d'Entraide Mutuelle (GEM) sont une source d'inspiration, d'expérimentation et d'exemplarité. Notre engagement à leurs côtés est indéfectible.

Le fonctionnement des Groupes d'Entraide Mutuelle (GEM) est basé sur la pair-aideance et favorise l'autodétermination des adhérents².

La Maison de l'Autisme de Mulhouse (MAM) a mené une réflexion argumentée sur ces thèmes, centraux dans nos transformations.

² Arrêté du 27 juin 2019 fixant le cahier des charges des GEM : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038792936>

Nous reprenons ici les définitions et les références qu'ils en donnent, sur la base d'un texte proposé par Gaël LE DORZE, coordinateur de la Maison de l'Autisme de Mulhouse (MAM).

La pair-aidance, c'est le fait de trouver chez un pair (c'est à dire une personne qui partage une même problématique) des ressources complémentaires à ce qu'une approche thérapeutique ou éducative peut apporter³. Il s'agit d'un transfert de savoirs et de compétences.

La pair-aidance est à la fois aide pour soi et aide pour autrui, une dynamique de solidarité réciproque.

La pair-aidance s'appuie sur des leviers comme les savoirs expérientiels, l'identification réciproque, l'autodétermination et l'empowerment.

L'identification réciproque est difficile pour des personnes qui sont porteuses d'un handicap invisible comme l'autisme (ou le trouble psychique). Le GEM va donc créer un contexte permettant cette identification réciproque.

La relation avec un pair va apporter de l'espoir, un accès à des savoirs expérientiels, du soutien, un sentiment d'appartenance, la capacité à s'identifier, l'élaboration de pensées originales affranchies des normes et l'intégration à un réseau.

L'autodétermination, ce sont les habiletés et les attitudes requises chez une personne lui permettant d'agir directement sur sa vie en effectuant librement des choix non influencés par des agents externes indus⁴.

Pour pouvoir s'autodéterminer, un individu doit remplir des besoins psychologiques fondamentaux⁵ : le sentiment de compétence et d'efficacité, le sentiment d'autonomie, et le sentiment d'appartenance sociale.

Différentes formes de motivation vont alors pousser un individu à s'autodéterminer :

- Intrinsèque : plaisir personnel, autosatisfaction
- Extrinsèque : par différentes formes de régulation
 - Régulation externe : Contrainte, menace, récompense
 - Régulation introjectée : Sentiment de culpabilité
 - Régulation identifiée : Identification à des pairs
 - Régulation intégrée : Recherche de sens, de valorisation de soi-même, conscience de soi, agir en cohérence avec ses valeurs et son fonctionnement

Enfin, des chercheurs ont proposé que les formes de motivation les plus autodéterminées conduiront à des conséquences plus adaptatives. Ces formes de motivations les plus autodéterminées sont la motivation intrinsèque, la régulation identifiée, et la régulation intégrée⁶.

L'empowerment en santé mentale : il s'agit d'un changement de paradigme qui met en avant l'implication de l'usager dans son parcours de soin, et la reconfiguration des services de manière à soutenir son autonomie plutôt que de perpétuer son rôle de patient⁷.

³ Eve Gardien, L'accompagnement et le soutien par les pairs, 2017, PUG

⁴ D. J. Sands, M. L. Wehmeyer, Self-determination across the life span: Independence and choice for people with disabilities, 1996

⁵ Edward L. Deci, Richard Ryan, Intrinsic motivation and self-determination in human behavior, 1985

⁶ Yvan Paquet et Robert J. Vallerand, La théorie de l'autodétermination, 2016, De Boeck supérieur

⁷ Claude Deutsch, L'empowerment en santé mentale, 2015, cairn.info

En santé mentale, *empowerment* prend le sens d'autonomisation et désigne les niveaux de choix, d'influence et de contrôle que les usagers peuvent exercer sur les événements de leur vie.

Elle se donne les moyens suivants :

- Autogestion : résolution de problèmes, fixation d'objectifs, identification des déclencheurs et des indicateurs de détérioration de la santé et réponse à ces derniers avant de s'en remettre à l'intervention du clinicien
- Développement d'une approche structurée par l'expérience personnelle
- Soutien par les pairs
- Psychoéducation
- Complémentarité entre l'approche institutionnelle et l'approche communautaire
- Participation à l'élaboration des aménagements et des politiques de santé mentale en collaboration avec les professionnels (exemple : CLSM)

Ces définitions, ces approches sont les plus compliquées à mettre en œuvre. Elles impliquent de nouveaux savoir-vivre, savoir-faire et de nouvelles postures.

2023 s'inscrit dans cette perspective et permet d'espérer que chacun puisse être et devenir auteur et acteur.

En 2022, de nouvelles activités sont venues enrichir notre offre de service et s'inscrivent pleinement dans ces approches innovantes.

Ces fondements essentiels de notre action ont besoin, pour être mis en œuvre, de s'appuyer sur la transformation de l'offre de service, c'est-à-dire une adaptation de l'accompagnement, un renforcement du cadre et une évolution de la gouvernance

SESSAD Pro et le DIME

Depuis janvier 2022, avec l'apport du nouvel agrément SESSAD Pro (avril 2022), les équipes (anciennement de l'IMPro et du SESSAD renforcées par les moyens obtenus dans le cadre du SESSAD Pro), construisent le DIME (Dispositif intégré IME).

Expérimentation majeure de la dynamique de transformation de l'offre de service, le DIME se construit en vue de proposer un parcours modulé entre accompagnements à domicile, apprentissages dans différents ateliers (IMPro et SESSAD) y compris professionnels (IMPro), accompagnements dans les actes de la vie quotidienne (internat IMPro). Ces équipes travaillent étroitement avec le jeune et avec ses parents.

Cette nouvelle organisation doit permettre :

- Des modalités d'accompagnement graduées et mixtes (temps plein, temps partiel, temps choisi...).
- Dans une visée inclusive (compensation du handicap, appuis techniques aux partenaires, mobilisation des ressources du droit commun...)
- Tout en mobilisant et les ressources de l'environnement des jeunes avec une prise en compte du système familial et un appui à la fonction parentale

L'Habitat inclusif

En avril 2022, nous avons déposé un dossier auprès de la CeA de demande d'éligibilité à l'Aide à la Vie Partagée (AVP) pour mettre en place le dispositif Habitat Inclusif.

Nous avons eu une réponse positive au cours de l'été 2022 pour envisager sa mise en place à partir de 2025.

Ce projet s'inscrit dans le travail entamé autour de l'aménagement du 72 rue de Bâle et de la démarche que nous avons nommée « **Habiter autrement** », dont l'ambition est de réfléchir au parcours résidentiel des personnes en situation de handicap, à l'accompagnement afférent et à la structuration du 72 rue de Bâle.

Le dispositif Habitat Inclusif va nous permettre de diversifier l'offre de service (y compris auprès d'adhérents de GEM en demande) avec une préoccupation partagée : " être chez soi sans être seul ".

Cette démarche s'appuie sur le développement du pouvoir de la personne à décider par et pour elle-même. Un des objectifs principaux est de réunir les conditions pour que la personne se sente sécurisée, qu'elle puisse développer de nouvelles compétences et progresser dans son parcours de vie.

L'enjeu de l'Habitat Inclusif est de fluidifier le parcours résidentiel en favorisant des solutions alternatives au domicile ou à la vie en établissement, avec, à terme, et si la personne le désire, la possibilité d'accéder à un logement dans le droit commun. L'inscription dans le quartier constitue également un objectif qui participe à l'inclusion sociale de la personne.

La participation active de la personne concernée est sollicitée. Il nous faut prendre en compte les particularités de la personne et favoriser quand cela est possible la pair-aidance.

La préparation apprentissage

Cette nouvelle action, financée pour 2 ans par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion avec le soutien de la caisse des dépôts Action, vise la préparation à l'apprentissage à destination de personnes en situation de handicap sans diplôme. Une priorité est donnée aux élèves sortant de classe de 3^{ème}, 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.

2021 avait permis de poser les bases de l'accompagnement, de l'organisation afférente et des relations partenariales.

En mars 2022, un 1^{er} groupe de 14 jeunes a été constitué et a été accompagné sur une période de six mois. A l'issue de cet accompagnement, 50% des bénéficiaires ont pu obtenir une solution en matière d'orientation en emploi / formation. Il n'y a eu aucune sortie du dispositif sans solution.

Deux nouveaux groupes de 15 jeunes chacun ont démarré en septembre 2022.

Nous espérons et nous visons en 2023 la pérennisation du dispositif.

Le SAPPH Alsace

En octobre 2022, l'ARS lance un appel à projets pour créer sur l'ensemble du territoire Alsacien un Service d'Accompagnement à la Parentalité de Personnes en situation de Handicap (SAPPH).

Ce dispositif, subsidiaire aux dispositifs de droit commun, doit permettre aux parents ou futurs parents en situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour une parentalité complète et épanouie, par le biais de prestations directes ou d'un relai vers des professionnels spécialisés. Il constitue également un lieu ressource sur la parentalité des personnes en situation de handicap, à la fois pour les parents ou futurs parents, leurs aidants et pour les professionnels qui les accompagnent.

La finalité du SAPPH est la coordination et la mise en œuvre de soutiens humains et matériels organisés avec les acteurs de proximité, afin que les parents et futurs parents en situation de handicap puissent trouver des réponses adaptées à leurs besoins et à ceux de leur(s) enfant(s).

Fort de notre expérience d'accompagnement à la parentalité de personnes en situation de handicap (2002, avec la création d'un LAEP dédié ; 2014, le SASP 68 est créé et rattaché au SAVS), nous avons répondu à cet appel à projet, en coopération et avec le soutien de 7 associations alsaciennes.

L'expérience acquise au SASP68, le recueil des besoins (auprès des parents, auprès des professionnels), nous a permis de définir 3 missions principales :

- 1) Guichet unique de recueil des demandes et besoins,
- 2) Plateforme ressources à destination des professionnels,
- 3) Soutien et accompagnement de (futurs) parents en situation de handicap (tout handicap confondu) du désir d'enfant et jusqu'aux 18 ans de l'enfant.

L'ARS nous a répondu positivement et nous sommes en attente d'une réponse officielle pour mettre en place, en partenariat avec le SAVS d'APF France Handicap, les prestations retenues.

Le renforcement de l'accompagnement des salariés en situation de handicap de l'EA

Après des années compliquées et impactées par les différentes crises, nous avons renforcé l'accompagnement professionnel et médico-social des salariés en situation de handicap de l'Entreprise Adaptée Sinclair

Sous l'impulsion de son directeur et de son équipe de cadres, l'Entreprise Adaptée a traversé la succession des crises sans mettre en péril son objet et ses activités. Au contraire même, elle s'est préparée avec sérénité à conjuguer :

- Accompagnement dans l'emploi avec une meilleure structuration de l'activité, de l'organisation pour proposer de meilleures conditions de travail aux salariés et leur permettre de faire valoir leurs compétences
- Développement des compétences par des axes de formation qu'il nous faut encore renforcer.
- Accompagnement médicosociale et du projet professionnel, mission confiée au SAVE 68.
Cet accompagnement revêt une importance fondamentale pour les salariés en situation de handicap de l'EA et leur permet dans un cadre respectueux de leurs différences, de se projeter avec sérénité.

Installation de Up Interim EATT

Après une année 2021 qui nous aura permis aux côtés d'APBA⁸ et d'AlEmploi⁹ de créer Up Interim, nous avons pu participer en 2022 à son installation et à son développement.

Ce nouvel outil a une ambition partagée : favoriser la réalisation des projets professionnels en accédant à un emploi proposé par d'autres employeurs et pour les personnes en situation de handicap, permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle significative, et un accompagnement social et professionnel associé à une démarche de formation pré-qualifiante ou qualifiante.

2022 aura permis d'installer Up Interim sur le territoire alsacien et d'atteindre les 1^{er} objectifs que nous avons fixés à l'équipe, avec, au 31 décembre 2022 :

- 1 603 personnes inscrites dans les agences
- 140 personnes mises en poste
- 43 entreprises clientes

⁸ APBA ; Adapei Papillons Blancs d'Alsace ; [Accueil - Adapei Papillons Blancs d'Alsace](#)

⁹ [Alemploi - Avec vous pour l'emploi](#)

- 708 contrats
- 27 sorties positives

Autant de chiffres qui illustrent l'utilité sociale de ce nouveau dispositif, que nous continuerons à soutenir et à développer en 2023.

2022, encore marquée par l'impact des crises que nous vivons depuis 2020

Certes, la pandémie a reculé en 2022. Elle a toutefois continué à impacter nos différentes activités et contribue à fragiliser un certain nombre d'acteurs.

L'impact de la crise financière, les inquiétudes liées à la guerre en Ukraine, les alertes sur le dérèglement climatique, la médiatisation accrue de ces phénomènes (dont l'impact des réseaux sociaux), instaurent un climat de crainte et d'anxiété difficiles à appréhender.

Enfin, nous sommes collectivement confrontés à une réforme en profondeur de notre société et de ses fondements. La réforme des retraites (et ses impacts sociaux et sociétaux) vient immédiatement à l'esprit, mais pour nos associations, nous pouvons facilement citer la réforme des Entreprises Adaptées, la réforme de l'ESAT¹⁰, la demande de fusion des agréments en un DIME¹¹, la réforme de l'apprentissage et ses multiples ajustements ... et pour finir les invitations récurrentes à transformer en profondeur notre offre de services.

Nous sommes confrontés à l'enjeu de faire de l'accompagnement au changement un mode permanent de management.

En fait, nos organisations et leurs acteurs sont fortement réinterrogés dans la nécessité de réaffirmer et de redonner sens à leurs valeurs, dans ce que nous partageons et dans nos engagements. Des questions majeures bousculent : quel est notre projet social ? quelle place prend-on ou doit-on prendre sur le territoire et dans le paysage social ?

Ces 3 années illustrent ces constats.

Nous ressentons quotidiennement que les restrictions sanitaires passées (mais encore très présentes dans la mémoire collective), les difficultés économiques, les conséquences du conflit armé, affectent le moral individuel des personnes et en conséquence, impactent la dynamique collective de notre société et de nos organisations :

- Les usagers et surtout les plus fragiles d'entre eux, sont déstabilisés face à ces changements permanents et les professionnels doivent redoubler de vigilance pour les rassurer, pour leur faire comprendre les situations rencontrées et être très vigilants à leur situation personnelle

Nous savons que nous pouvons compter sur les capacités d'adaptation et de résilience des personnes accompagnées, sur les capacités de mobilisation des professionnels, de l'équipe des cadres et du Conseil d'Administration.

- Des salariés sont également fragilisés et nous avons été, en 2022, confrontés à des professionnels qui ont souhaité quitter l'association et donner une autre orientation à leur carrière professionnelle. Ces professionnels ont sollicité une rupture conventionnelle de leur contrat de travail, que nous avons, la plupart du temps, validée pour favoriser ces projets personnels.

¹⁰ Dont les décrets d'application sont parus en 2022

¹¹ Sans que les fondements juridiques ne soient, encore à ce jour, posés

Ces difficultés pèsent sur l'organisation et sur l'équipe de cadres et appellent à une constante vigilance, pour conserver et développer un climat social favorable et porteur de sens.

- D'un point de vue financier, le restaurant de l'ESAT et les secteurs propreté et espaces verts de l'EA pâtissent de ces crises successives et cumulées. Nous avons bien entendu été dans l'obligation de faire évoluer nos tarifs, tout en étant attentifs à conserver l'activité pourvoyeuse de travail pour les personnes en situation de handicap...

Le développement du pouvoir d'agir, la construction d'une inclusion adaptée aux souhaits et aux capacités de chaque personne, restent au cœur de la transformation de notre modèle médicosocial.

Le projet associatif que nous réactualisons en 2023 s'inscrit dans ces objectifs et les déclinera dans l'ensemble des chantiers des associations Sinclair.

Enfin, ce rapport d'activités est unique pour les 2 associations, toutes deux inscrites dans le même mouvement et dans une dynamique cohérente portée par l'équipe de direction et les services supports.

COOPERER pour une NOUVELLE DYNAMIQUE au SERVICE des PARCOURS

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

La construction de l'EATT UP Interim en est l'exemple le plus probant avec la réussite collective que laisse entrevoir le bilan de la première année de fonctionnement.

La coopération nous invite à reconsidérer nos modes de relation pour atteindre des objectifs communs et partagés.

Ce 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.

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.

Tout en étant conscients que plusieurs enjeux concourent à ces coopérations :

- Un enjeu culturel multifacettes :
 - Ne plus uniquement se centrer sur la place à occuper dans les enjeux territoriaux (en conséquence auprès des instances financières et décisionnelles), mais bien sur l'optimisation des moyens pour atteindre des objectifs partagés.
 - Quel apprentissage de ces coopérations autour des besoins de publics dont on sait qu'ils se diversifient et se complexifient ?
 - Quelle place pour les personnes en situation de handicap et pour leurs entourages familiaux et/ou amicaux ?
- Un enjeu de gestion des ressources humaines : les associations Sinclair ne pourront pas développer toutes les compétences nécessaires à la construction de réponses aux attentes

et aux besoins des usagers. Elles doivent faire appel à des compétences existantes et développées par certains partenaires.

Cet enjeu fait souvent appel à des modes d'acculturation puisque cela nécessite d'accepter le regard de l'autre...

- Un enjeu économique pour une optimisation des moyens

Ces coopérations nécessitent le plus souvent une méthodologie rigoureuse de construction, qui va passer par des étapes indispensables :

- L'évaluation des intérêts communs.
- Sur cette base, la question du diagnostic partagé.
- La définition des modes de fonctionnement pour une contractualisation opérationnelle.

François GILLET,
Directeur général

ANNIVERSAIRES DE NOS ASSOCIATIONS



60EME ANNIVERSAIRE

SALON EXTÉRIEURS & JARDIN



En 2022, les Ateliers Sinclair ont fêté leurs 30 ans et Marguerite Sinclair ses 60 ans. Pour marquer ces anniversaires, plusieurs événements ont été organisés.

Première étape : le salon Extérieurs & jardin en mars au Parc Expo.

Le restaurant Le Sinclair a été délocalisé pendant 3 jours et un stand paysagé a mis en valeur le travail des ateliers Bois de l'ESAT et Espaces verts de l'EA. L'IMPro, l'ESAT et l'entreprise adaptée ont accompli un beau travail de collaboration.

Cet événement a été une belle expérience pour les personnes accompagnées et les salariés. Il a permis de montrer nos compétences au grand public, qui a apprécié la qualité de l'accueil et des plats servis par le restaurant, ainsi que le professionnalisme des équipes.



60EME ANNIVERSAIRE

LES MULHOUSIENNES



En septembre, 2ème temps fort : nos associations ont répondu présentes pour participer à la marche féminine des Mulhousiennes. Une implication citoyenne partagée par plusieurs dizaines de salariées, adhérentes des GEM, personnes accompagnées et familles, dans la bonne humeur et la convivialité ! Les participantes ont été encouragées par de nombreux collègues masculins venus les soutenir.



60EME ANNIVERSAIRE

LES JOURNÉES D'OCTOBRE

Les équipes de l'IMPro et des Espaces Verts ont collaboré pour concevoir un jardin à l'occasion des FOLIES FLORE au Parc Expo de Mulhouse.

Leur créativité et leur implication ont permis au grand public d'admirer une magnifique mise en scène de silhouettes autour d'un gâteau d'anniversaire fleuri. Cette participation a démontré que nous étions acteurs de la cité et que nous y avons toute notre place.



60EME ANNIVERSAIRE

FETE DU 11 OCTOBRE

Les festivités du 60ème se sont terminées en apothéose le 11 octobre au Parc Expo, avec la fête d'anniversaire. Après être allés visiter les Folie'Flores, les participants ont pu découvrir l'étendue des accompagnements proposés par Sinclair grâce à des ateliers préparés par les différents services. Ils ont ainsi pu suivre différents parcours à travers les stands Parentalité, Habiter, Insertion professionnelle et GEM. Ils ont également pu profiter des animations du Marquis sur la Place Publique et se dépenser en faisant du sport (le défi "pédaler 60 kilomètres" a été largement dépassé !!!) Le moment le plus émouvant de la fête est de l'avis de tous, les témoignages de personnes accompagnées, parfaite illustration des valeurs au cœur de notre projet associatif : la participation et le pouvoir d'agir.



FETE DU 11 OCTOBRE - SUITE



TRANSFORMATION DE L'OFFRE DE SERVICE



TRANSFORMATION DE L'OFFRE DE SERVICE

Ambition annoncée dans le projet associatif 2018-2022 des associations Sinclair et partagée avec l'ensemble des équipes en 2019, la démarche de transformation de l'offre de services reste, malgré les aléas dus à la crise sanitaire et ses multiples conséquences, un axe prioritaire de l'action des associations Sinclair.

Impulsée par les politiques publiques, la transformation de l'offre de service vise à développer des réponses inclusives et à faire évoluer les prestations de services pour mieux prendre en compte les attentes des personnes et mieux répondre aux besoins.

L'inclusion vers le milieu ordinaire est au cœur des politiques publiques. Si, dès nos origines, nous inscrivons l'inclusion comme une évidence, elle doit être accompagnée individuellement et collectivement et impérativement permettre à chacun de vivre décemment, à son rythme et dans le respect des particularismes individuels.

Plus généralement une inclusion centrée sur l'accès au droit commun des personnes en situation de handicap, accès singulier et adapté à chaque situation.

Trois objectifs stratégiques sont au cœur du projet :

- Faire évoluer les modes d'accompagnement = raisonner réponse plutôt que place.
- Transformer l'organisation = passer d'un modèle actuel d'agrément à une organisation qui facilite la transversalité au bénéfice du parcours de chaque personne.
- Concevoir un nouveau modèle de financement de l'activité, en référence à la nomenclature SERAFIN PH.

La « porte d'entrée » est le parcours de la personne, parcours qui respecte ses attentes et ses besoins, qui prenne en compte la particularité de son rythme et qui puisse permettre des répit 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 »

La construction du parcours DIME (Dispositif intégré IME) constitue un des axes majeurs de la dynamique de transformation de l'offre de service et en sera un de piliers.

Le DIME est concrètement constitué des équipes de l'actuel Pôle Education Habitat Soins (IMPro, Internat, SESSAD SESSAD pro) et a l'ambition de proposer un parcours modulé entre accompagnements à domicile, apprentissages dans différents ateliers (IMPro et SESSAD) y compris professionnels (IMPro), accompagnements dans les actes de la vie quotidienne (internat IMPro). Ces équipes travaillent étroitement avec le jeune et avec ses parents.

L'année 2022 est marquée par la décision ARS qui regroupe l'ensemble des autorisations en une seule et qui pose les premiers contours vers l'évolution en Dispositif Intégré IME (DIME).

Ce regroupement des autorisations ne permet toutefois pas encore une orientation unique vers notre dispositif.

L'année 2022 a permis de poursuivre les réflexions et expérimentations en lien avec la déclinaison de nos missions et leur évolution vers un accompagnement singulier et la continuité des parcours.

A ce jour, nous comptons dès lors 127 places qui vont pouvoir se concrétiser en des parcours modulables et adaptés aux attentes des personnes : un jeune orienté vers le DIME bénéficiera d'un

accueil singulier et d'une construction de parcours adapté à ses attentes. Il pourra bénéficier d'un accompagnement qui peut conjuguer, les domaines pédagogiques, thérapeutiques et éducatives.

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'auto-détermination.

L'année 2022 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 :

Le DIME = 1 Objectif : *Accompagner le jeune pour lui permettre d'être auteur et acteur de son parcours de vie.*

Pour réaliser cet objectif nous avons défini :

- Des valeurs = Respect – Altérité – Ecoute -Equité
- Des Postures = Bienveillance – Disponibilité - Co-construction - Permettre l'expérience - Congruence

Nous avons également précisé ce que cet objectif implique de :

- Être auteur = Être à l'origine de son parcours de vie, c'est exprimer, ses attentes, choix, besoins et envies.
- Être acteur = Evoluer dans son contexte de vie en agissant en fonction de ses possibles.
- Accompagner = Accueillir et écouter les attentes et besoins de la personne ; Être à côté pour soutenir son autodétermination et ses actions dans un cadre sécurisant tout au long de son parcours.

Les travaux et réflexions en cours ont également permis de :

- Réaffirmer notre référence au champ de l'Education Spécialisée.
- Avoir des éléments de cadrage et s'approprier une vision commune, des objectifs et la méthodologie.
- Expérimenter et développer les missions transversales au Pôle.
- S'approprier notre cadre d'intervention (Décision ARS, regroupement des autorisations ...).
- Prendre le temps de réfléchir ensemble, le temps de la Rencontre / dynamique collective
- Instaurer des cycles de formations collectives intra :
 - Initiation à l'approche systémique au service de l'accompagnement des enfants, des jeunes et de leurs familles.
 - Autodétermination et le développement du pouvoir d'agir.
 - L'entretien motivationnel.

Le Parcours DIME a pris en 2022, son premier « tournant » et a permis d'asseoir la construction du projet de Dispositif par des expérimentations et une amorce de conceptualisation et de modélisation de nos accompagnements :

- Vers des modalités d'accompagnement graduées et mixtes (temps plein, temps partiel, temps choisi...).
- Dans une visée inclusive (compensation du handicap, appuis techniques aux partenaires, mobilisation des ressources du droit commun...)

Tout en mobilisant et les ressources de l'environnement des jeunes avec une prise en compte du système familial et un appui à la fonction parentale
- Les places SESSAD PRO sont déployées dans une dynamique et en perspective de co construction du Dispositif Intégré IME, en y intégrant une étape d'accueil d'évaluation et de coordination, comme base de construction du parcours.
- Nous avons développé l'accompagnement individuel et de proximité à partir du lieu de vie du jeune, compte tenu du caractère inclusif du DIME, impulsé par les politiques publiques.
- Les modalités d'accompagnement évoluent et sont guidées par la notion de réponse singulière plutôt que place. Cela engendre naturellement une redéfinition des bases de l'accompagnement.
- Notre organisation évolue et s'adapte à ce nouveau modèle, par la mise en place de missions transversales (coordinateur/réfèrent de parcours, équipe medico-psy, secrétariat / accueil, chargé d'insertion socio professionnel, équipe de direction, réfèrent autisme, etc.)

Le parcours d'insertion professionnelle vers et dans le milieu ordinaire

repose sur un constat : l'accès à l'emploi constitue, pour toute personne, l'un des facteurs majeurs d'inclusion sociale. Il offre le moyen d'accéder à une autonomie financière et, de fait, à une meilleure qualité de vie.

Il permet également, par la production de biens ou de services, de contribuer à l'économie du pays.

Le travail est aussi un lieu de rencontres et d'échanges favorisant le développement de nos relations sociales. Tous ces éléments participent au renforcement de notre sentiment d'utilité et valorisent notre estime de soi.

L'accès à l'emploi est avant tout un droit fondamental inscrit dans la constitution de 1958 : « *Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* ». Ce droit est aussi affirmé au niveau européen et international.

Cependant, plus qu'une obligation de résultat, ce droit impose aux pouvoirs publics de mettre en œuvre une politique permettant à chacun d'obtenir un emploi. Cette possibilité constitue un véritable enjeu de justice sociale.

C'est en ce sens que plusieurs lois ont été promulguées en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Parmi elles, celle du 23 novembre 1957 qui, pour la première fois, fait référence à la qualité de travailleur handicapé et définit le travail protégé.

Puis celle du 30 juin 1975 ; qui définit les droits fondamentaux pour les personnes handicapées, dont celui du travail. « *La prévention et le dépistage du handicap, les soins, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, l'emploi (...) du mineur et de l'adulte handicapés physiques, sensoriels ou mentaux, constituent une obligation nationale (...)* ».

La loi du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées introduit quant à elle une nouvelle définition du handicap qui n'est plus centrée uniquement sur les déficiences de la personne, mais sur l'inadaptabilité de l'environnement.

Dès lors, elle affirme le droit à la solidarité et à l'obligation d'apporter des réponses collectives en matière d'accessibilité, mais également des réponses individuelles et personnalisées en matière de compensations, notamment au regard de l'accès et du maintien en emploi.

En conséquence, les entreprises sont fortement incitées à recruter des personnes en situation de handicap, du fait notamment des pénalités financières de plus en plus coûteuses dont font l'objet celles qui ne se soumettraient pas à leur obligation d'emploi : à ce jour, toute entreprise publique ou privée de 20 salariés ou plus qui ne compte pas dans ses effectifs 6% de travailleurs handicapés doit verser une contribution au FIPHFP ou à l'AGEFIPH.

Si l'instauration de ces quotas, couplée à la reprise économique, favorise le recrutement des personnes en situation de handicap, les inégalités demeurent.

La Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES) établit dans son édition 2023 que 15 % des personnes actives reconnues handicapées sont au chômage en 2021 (versus 8 % dans l'ensemble de la population).

Cet écart s'explique en grande partie par la persistance de discriminations.

Selon le Défenseur des droits¹², être en situation de handicap multiplie par trois le risque de discrimination en emploi et constitue un facteur aggravant, indépendamment du sexe, de l'âge ou de l'origine.

Ces discriminations peuvent survenir au moment du recrutement, du fait de l'employeur ou lorsque la personne est en emploi, du fait des autres salariés.

Elles sont bien souvent la résultante de préjugés tels que :

- *« Les personnes en situation de handicap sont moins productives, moins autonomes, plus vulnérables, plus imprévisibles, plus souvent absentes que les autres ... »*
- *« Les compensations nécessaires à leur accès et/ou maintien en emploi sont compliquées à mettre en place, chronophages et coûteuses ... »*

Ces idées préconçues sont liées à la méconnaissance que bon nombre de personnes ont du handicap. Le manque de familiarité qu'elles ont, conduit à de la peur qui, elle-même génère une attitude d'évitement. Cercle « vicieux » s'il en est.

A cela, s'ajoute parfois de l'auto-discrimination de la part des personnes handicapées elles-mêmes, qui sous l'influence des préjugés renvoyés par la société, peuvent éprouver un sentiment de honte, d'infériorité et se retrouver avec une estime de soi très dévaluée qui influencera leur capacité à se projeter dans un avenir professionnel.

Cette auto-discrimination est d'autant plus forte que la nature du handicap est stigmatisée.

Pour favoriser l'accès et le maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap, lever les préjugés, combattre les discriminations et construire un monde du travail plus inclusif, la notion d'accompagnement est cruciale.

Cet accompagnement doit être proposé aux personnes handicapées, mais également aux employeurs et aux collectifs de travail. Il doit être adapté en fonction de la typologie du handicap et mobiliser des professionnels ayant, en plus des connaissances en matière d'insertion professionnelle, des connaissances fines concernant les spécificités liées au handicap de la personne.

Le Service d'Accompagnement Vers l'Emploi est spécialisé dans cet accompagnement et nous sert de référence pour tous les services et établissements des associations Sinclair. Il convient bien entendu d'adapter la méthodologie et de la faire évoluer en fonction des caractéristiques individuelles des personnes et de la typologie de leur environnement.

¹² Défenseur des droits et organisation du travail, 10^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi 2017

La méthodologie de l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap repose sur différentes étapes, mobilisables toutes ou en partie. Il est réalisé par un référent unique, interlocuteur privilégié du bénéficiaire.

Le premier enjeu de cet accompagnement est la mise en place d'une relation de confiance réciproque, préalable indispensable à un travail en équipe et nécessaire à une libre parole. Cela permet de recueillir toutes les informations utiles et nécessaires à la co-construction et à la réalisation du projet de la personne.

L'étude et la compréhension des manifestations du handicap est une étape incontournable du processus d'accompagnement. Il permet au professionnel, mais également au bénéficiaire, de mieux comprendre les difficultés présentes et de rechercher comment il est possible de les compenser.

De même, il est important d'évaluer les autres problématiques rencontrées par la personne ; qu'elles soient des conséquences indirectes de leur handicap ou indépendantes de celui-ci. Ces difficultés peuvent relever de l'accès au soin, au logement, de la gestion administrative ou financière, de la parentalité, des relations sociales ...

Dans ces situations, le référent unique n'a pas vocation à résoudre les difficultés rencontrées, mais à aider la personne accompagnée à identifier les professionnels compétents à la prise en compte et à la résolution du problème et à faciliter la prise de contact avec eux.

Ce travail permet au bénéficiaire d'identifier des personnes ressources en fonction des besoins rencontrés et de développer son autonomie. Entendons par autonomie, non pas la capacité à faire tout, tout seul, mais à savoir mobiliser les aides dont on a besoin.

Si la personne n'a pas de projet professionnel prédéfini, il convient d'en élaborer un avec elle. Cette élaboration tiendra compte de différents paramètres tels que les capacités identifiées, les compétences actuelles, le souhait exprimé de les développer ou pas, l'investissement possible ou envisagé (en matière de temps de travail, de déplacement ...), des intérêts professionnels, des expériences professionnelles passées, des activités extra-professionnelles et des difficultés liées au handicap...

Une fois la piste métier identifiée, une étude théorique suivie d'une étude pratique permettra de la valider ou de l'invalidier.

Si le projet est validé, un accompagnement vers l'emploi sera proposé afin de travailler les outils et techniques de recherche d'emploi, de soutenir la personne dans sa prospection, de l'accompagner si besoin et avec son accord aux entretiens d'embauches.

Il sera aussi proposé de former l'employeur et le collectif de travail aux particularités liées au handicap du salarié et sur les moyens de compensation à mettre en place.

La prise en compte des craintes de l'employeur et des futurs collègues n'est pas à négliger. L'accompagnement rassure car l'entreprise sait qu'en cas de besoin, le référent peut être mobilisé.

De même la sensibilisation des équipes au handicap permet de mieux l'appréhender. La connaissance devient alors un antidote à la peur, aux préjugés et à la discrimination.

C'est sur cette base que nous abordons les multiples réformes qui jalonnent l'insertion professionnelle et l'emploi des personnes en situation de handicap : réformes de l'EA, réforme de l'ESAT, réforme de l'apprentissage ...

Le parcours résidentiel constitue un pilier de l'inclusion dans la cité. Certainement l'approche la plus complexe car elle touche à la quotidienneté et à l'intime de chacun.

Cette ambition nous amène à repenser l'offre de logement et l'accompagnement proposés aux personnes en situation de handicap, que ce soit à travers l'évolution du FATH et de l'internat de l'IMPro, à partir du dispositif Habitat Inclusif (nous sommes reconnus depuis août 2022, éligible à l'Aide à la Vie Partagée (AVP)) et plus globalement dans nos services d'accompagnement à partir du domicile de la personne (DIME, SAVS, SASP 68).

A cet effet, l'association a acquis un terrain¹³ au 72 rue de Bâle avec l'ambition de penser l'inclusion par l'habitat à partir de ce lieu et dans sa proximité, et de créer les conditions d'une intégration harmonieuse dans le quartier et d'un projet de vie partagée entre tous.

Depuis 2019, nous avons organisé différentes réunions du **groupe de travail** que nous avons nommé **« Habiter autrement »**.

Animés par la cheffe de service du FATH et du SAVS, ce groupe de travail associe différents acteurs : des personnes concernées (résidents du FATH, jeunes de plus de 18 ans de l'IMPro), leur entourage (principalement les parents), des professionnels (FATH et IMPro), des membres du Conseil d'Administration.

Les futurs bénéficiaires ont fait part de leurs besoins et de leurs envies. Ils travaillent avec l'ensemble des participants, à ce changement fondamental et ont une ambition partagée : " être chez soi sans être seul ".

Cela nécessite de réfléchir à la question du parcours résidentiel des personnes et à l'accompagnement afférent. En ce sens, la démarche en cours tend à se développer selon les attentes et les capacités d'autonomie de la personne et selon le mode d'habitat choisi :

- La personne est **sous locataire** de son logement : Sinclair est locataire des appartements et la personne est sous locataire (FATH et appartements diffus).
- La personne est **locataire** de son logement ou le devient (par l'intermédiaire d'un bail glissant).
- Le jeune majeur de l'IMPro partage un **appartement** que loue Sinclair, ce qui va se rapprocher d'une démarche de colocation

Cette démarche s'appuie sur le développement du pouvoir de la personne à décider par et pour elle-même. Un des objectifs principaux est de réunir les conditions pour que la personne se sente sécurisée, qu'elle puisse développer de nouvelles compétences et progresser dans son parcours de vie.

L'enjeu est de fluidifier le parcours résidentiel en favorisant des solutions alternatives au domicile ou à la vie en établissement, avec, à terme, et si la personne le désire, la possibilité d'accéder à un logement dans le droit commun. L'inscription dans le quartier constitue également un objectif qui participe à l'inclusion sociale de la personne.

La participation active de la personne concernée est sollicitée. Il nous faut prendre en compte les particularités de la personne et favoriser quand cela est possible la pair-aidance.

¹³ L'association ne sera pas forcément propriétaire des locaux qui seront construits sur le site. C'est pourquoi on parle de l'association en tant que locataire.

MARGUERITE SINCLAIR



PÔLE EDUCATION HABITAT - SOIN



IMPro- Internat - SESSAD – SESSAD Pro

Institut Médico Professionnel – Service d'Education Spéciale et de Soins A Domicile

Le Pôle Education Habitat Soins est construit autour des établissements, IMPro jour et internat et des services actuels, SESSAD, SESSAD Pro. L'année 2022 est marquée par la décision ARS qui regroupe l'ensemble des autorisations en une seule et qui posent les premiers contours vers l'évolution en Dispositif Intégré IME (DIME).

Ce regroupement des autorisations ne permet pas encore une orientation unique vers notre dispositif.

L'année 2022 a permis de poursuivre les réflexions et expérimentations en lien avec la déclinaison de nos missions et leur évolution vers un accompagnement singulier et la continuité des parcours :

- 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.

La transversalité des établissements et services, le décloisonnement pour accompagner de manière singulière chaque jeune et sa famille dans la construction de son Projet, ont été expérimentés depuis 2019 et ont pris un virage en 2022, notamment en lien avec la création de 10 places supplémentaires au SESSAD, places fléchées SESSAD Pro.

Dans la continuité du Rapport d'Activité 2021, le rapport d'activité 2022 est décliné en un seul rapport. Il regroupe les activités de l'IMPro, de l'Internat du SESSAD / SESSAD Pro, ainsi que de la dynamique autour de la co-construction 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.

Si 2022 a permis de consolider la dynamique en lien avec les enjeux à venir, l'année a également été marquée par quelques difficultés et notamment les difficultés de recrutement qui marquent notre secteur !

- Un poste de moniteur d'atelier cuisine restauration est vacant depuis août 2022
- Un poste éducatif au SESSAD vacant de janvier à mars 2022
- Un poste éducatif à l'IMPro, Pole Activ 'jeune, n'a pas pu être remplacé en l'état faute de candidat

Malgré cela, nous avons maintenu un accueil, un accompagnement et un fonctionnement normal, y compris en termes d'admission.

1. Agrément / Financement

L'IMPro accueille des jeunes :

- Orientés par la C.D.A.P.H. – Section Enfance.
- De 14 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.

L'IMPro dispose d'un agrément de 78 places dont 12 en internat.

L'IMPro a pour missions de Proposer des actions pédagogiques, éducatives, psychologiques, sociales, médicales et paramédicales qui se traduisent dans une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité, favorisant le développement, l'autonomie et l'insertion socio Professionnelle de chaque jeune.

Date de renouvellement de l'autorisation : le 03.01.2017.

Financement : Dotation Globale SOIN versée par l'ARS dans le cadre d'un CPOM (2019 /2023).

Le SESSAD DEFIS dispose de 49 places pour des jeunes déficients intellectuels légers et moyens avec des troubles associés (troubles du comportement, troubles psychiques...). 10 places sont fléchées particulièrement pour un accompagnement Professionnel (SESSAD Pro) depuis le 01.04.2022.

Le SESSAD Propose différentes interventions favorisant l'autonomie et l'inclusion des jeunes : accompagnement éducatif, scolaire et psychologique, atelier d'habiletés sociales, travail sur l'estime de soi...

Le SESSAD intervient dans les différents lieux où les jeunes vivent et évoluent : domicile, milieu scolaire, quartier.

Les objectifs de l'accompagnement visent l'acquisition de l'autonomie dans la vie quotidienne, les apprentissages sociaux et la définition d'un Projet Professionnel en vue d'une orientation prioritairement vers le milieu ordinaire.

Financement : Dotation Globale SOIN versée par l'ARS dans le cadre d'un CPOM (2019 /2023)

Date de renouvellement de l'autorisation : le 03.01.2017

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 IMPro jour
- 12 en Internat
- 49 en SESSAD, accompagnement à partir du lieu de vie.

Le CPOM actuel est Prolongé d'une année, soit jusqu'au 31.12.2024.

L'établissement doit réaliser la démarche d'évaluation au courant du 4^{ème} trimestre 2023.

Chiffres clés 2022
Ensemble du Pôle

127	Jeunes accompagnés au 31.12.2022	<ul style="list-style-type: none"> - 66 IMPro jour - 7 Internat - 52 SESSAD (dont 13 SESSAD Pro)
21	Nouvelles admissions dans le dispositif	<ul style="list-style-type: none"> - 3 IMPro jour - 1 internat - 17 SESSAD (dont 7 SESSAD Pro)
10	Changements de modalités d'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> - 4 SESSAD vers IMPro - 2 IMPro vers SESSAD Pro - 3 SESSAD vers SESSAD Pro - 1 Internat vers IMPro jour
7	Changements de modalités d'accompagnement vers l'internat en séquentiel	<ul style="list-style-type: none"> - 2 SESSAD (répit / Protection) dont 1 conventionné avec ASE - 2 IMPro jour (répit /Protection) - 2 IMPro jour (soutien au Projet Pro - stage) - 1 IMPro jour (accueil d'urgence)
13	Sorties du dispositif	<ul style="list-style-type: none"> - 7 IMPro - 3 Internat - 3 SESSAD
137	File active des jeunes accompagnés durant l'année	<ul style="list-style-type: none"> - 82 IMPro + internat - 55 SESSAD
26	Jeunes maintenus au titre de l'amendement Creton	<ul style="list-style-type: none"> - 9 filles - 17 garçons - Agés entre 20 et 25 ans

2. Activité et public accompagné

Activité 2022 :

L'IMPro jour / Internat :

Au 31 décembre 2022, l'effectif total était de **75** jeunes accompagnés. Parmi eux, **26** relevaient de l'amendement creton.

	Total	Semi-Internat	Internat
Nombre de jeunes présents en 2022	85	75	10
Effectif au 31/12/2022	75	68	7

Nombre de journées réalisées en 2022 :

	Global	Internat	Semi-internat
Nombre annuel de jours d'ouverture		202	201
Nombre annuel de journées théoriques	15 690	2 424	13 266
Nombre de journées réalisées	15 310	1 793	13 517
Taux d'occupation réel	97.5%	73.9%	101.8%

Le nombre de journées réalisées s'élève à 15 310, soit un taux d'occupation 101.8%.

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

Concernant l'internat, **108 nuits non comptabilisées** dans le tableau ci-dessus ont été réalisées pour jeunes accueillis de manière séquentielle en lien avec des situations particulières.

SESSAD / SESSAD Pro :

Nombre total de bénéficiaires	57
Nombre de bénéficiaires au 31.12.2022	52
Nombre de séances réalisées	4 073

L'obtention de 10 places supplémentaires fléchées SESSAD Pro avec effet au 01.04.2023, s'est déclinée progressivement sur le 2^{ème} et 3^{ème} trimestre de l'année.

Situations des jeunes présents au 31.12.2022

Répartition par âge et par sexe des jeunes accompagnés au 31.12.22

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

	Filles	Garçons
De 11 à 15 ans	35	65
De 16 à 17 ans	39	61
De 18 à 20 ans	39	61
De 21 à 24 ans	29	71
25 ans et plus	0	100
Total	37	63

On constate une majorité de jeunes hommes sur le public accueilli sur le DIME. Les jeunes accompagnés sur le DIME sont principalement âgés de 16 à 20 ans et représentent 75 %, (45 % pour les 16/20 et 30 % pour les 16/17).

Situation de handicap principale des jeunes présents au 31.12.22

Jeunes accompagnés au 31.12.22 décrits selon leur déficience principale :

	En nombre	En %
Déficiences intellectuelles	70	55
Troubles du psychisme, du comportement ou de la communication	50	39,5
Troubles de la parole et du langage (à l'exclusion des troubles du langage dus à une surdité)	1	1
(d) Déficiences auditives	3	2
Autres déficiences non désignées par ailleurs	3	2,5
Total	127	100

Tandis que l'agrément du DIME porte sur l'accompagnement d'un public de jeunes avec déficience intellectuelle légère à moyenne, on constate que les jeunes dont la déficience intellectuelle est la principale représentent 55% des jeunes.

Scolarité des jeunes présents au 31.2.2022 :

❖ **L'unité d'enseignement à l'IMPRO :**

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 :

- Une évaluation diagnostique est faite lors des journées découvertes de l'élève. Ce qui permet de vérifier leurs acquis, 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.
- 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. Ils sont transmis à la famille lors du point Projet de l'élève et à la fin de l'année scolaire grâce au bilan annuel.

En 2022, **55 jeunes** ont bénéficié d'un temps de classe allant de **1h à 12h** par personne et par semaine.

Points forts 2022 :

- o Les binômes et les Projets avec les éducateurs des différents groupes, ce qui permet de lier théorie et pratique.
- o 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'.
- o Les groupes classe élaborés dès la rentrée par niveau de compétences et objectifs, permettent de viser une certaine homogénéité dans les groupes.
- o 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 ses temps et font des Progrès significatifs.

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

Modalité de scolarisation	Nbre de jeunes
SEGPA	1
ULIS Collège	23 dont 2 à temps partiel
Lycée/Lycée Prof/CFA	5
ULIS Lycée	8
EREA	1
Autre (non scolarisé, prépa-apprentissage, mission locale, école de la seconde chance...)	13

Accompagnement aux soins :

Accompagnement en soin	Nbre IMPRO jour et internat	Nbre SESSAD et SESSAD Pro
CMP/CATTP	1	2
Hôpital de jour (pédopsychiatrie)		2
Traitements médicamenteux pour troubles psychologiques/psychiatriques	8	7
Ergothérapeute	2	4
Kinésithérapeute	1	0
Orthophoniste	13	9
Orthoptiste	1	0
Suivis psychologiques	63	45
Psychomotricien	2	3
Psychiatre	42	15
Autre médecin	0	5
Autre Professionnel paramédical	0	4

On constate des prises en charge en orthophonie plus importantes tous les ans. Le suivi porte actuellement plus sur la compréhension, l'acquisition de vocabulaire et la Prononciation plus que sur une aide à la lecture.

Peu de jeunes sont suivis 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.

En 2022 des actions de prévention ont été réalisées et ont porté essentiellement sur :

- Les addictions en lien avec une éducatrice sportive et en individuel.

- L'hygiène alimentaire en lien avec l'éducatrice de restauration et plusieurs en individuel.
- La PMI pour plusieurs jeunes filles (contraception, risques,) lors de RDV avec la sage-femme (1^{er} rdv pris ensemble et suivants par les jeunes filles elles-mêmes).

Jeunes bénéficiant d'une mesure de Protection :

	Placement	Mesure Educative	Mesure PJJ	Mesure de Protection juridique
SESSAD/ SESSAD PRO	-1 Placement en famille d'accueil -1 Placement à domicile -1 Placement en MECS	-1 AED -1 AEMO -1 tiers digne de confiance	-1 mesure STEMO	0
IMPRO	-2 placements en famille d'accueil	-1 Contrat Jeune Majeur	-4 mesures STEMO	6 mesures d'habilitation familiale 7 mesures de curatelle renforcée 1 mesure de tutelle
TOTAL	5	4	5	14

Origine géographique des jeunes du SESSAD :

Région Mulhousienne	36
Région Saint-Louis	4
Sundgau	5
Bande Rhénane	2
Vallée de Masevaux	1
Vallée de Thann	4

La zone d'intervention du SESSAD couvre le sud du département du Haut Rhin. Bien que 70 % des jeunes accompagnés résident sur le territoire de la grande couronne mulhousienne, les autres 30 % sont dispersés ce qui engendre une réalité spécifique notamment en termes de déplacements des Professionnels.

FOCUS sur les jeunes accompagnés par le SESSAD Pro

Sexe	Age	Secteur	Situation de Handicap	Scolarisation
Homme	15 ans	Cernay	TSA, TDA/H, dysgraphie	1 ère année Bac Pro système numérique Ulis Pro lycée Pointet Thann, bénéficie d'une AESH collective
Homme	17 ans	Lutterbach	TSA	CAP 1ere année CAROSSERIE BUGATTI Ulis Pro Illzach, bénéficie d'une AESH collective
Homme	16 ans	Cernay	TSA	CNEAC Bac Pro Aménagement Paysager 2ème année
Homme	18 ans	Willer sur Thur	TSA	Apprentis Boulanger, 1ère année CAP + CFA Roosevelt
Femme	17 ans	Hochstatt	TSA	CAP Pressing au lycée Rebberg 1ère année ULIS Pro, bénéficie d'une AESH collective
Femme	20 ans	Mulhouse	Déficience intellectuelle	Prépa apprentissage SINCLAIR – Projet de formation SAHNEO agent de service Medico social fin Juillet 2023
Homme	19 ans	Mulhouse	Déficience intellectuelle	Déscolarisé
Homme	19 ans	Hindlingen	TSA	CAP EPC au lycée Henner Alkirch – bénéficie d'une AESH individuelle
Homme	18 ans	Mulhouse	TSA	2ème année Bac Pro Système Numérique, bénéficie d'une AESH individuelle, Lycée Pointet à Thann.
Homme	18 ans	Mulhouse / Riedisheim	TSA	BAC Pro système Numérique option SSIHT au lycée Stoessel à Mulhouse, bénéficie d'une AESH individuelle

Sur 10 personnes accompagnées par le SESSAD Pro, seules 2 d'entre elles sont porteuses d'une déficience intellectuelle comme déficience principale, ce qui implique de réajuster nos pratiques Professionnelles en lien avec les données cliniques TSA et leur déclinaison.

On constate un secteur géographique étendu et des zones mal desservies et équipées en matière de transport en commun et d'accès au droit commun (loisirs, culture, accès aux soins), ce qui ne favorise pas les adaptations et l'autonomisation des jeunes.

L'accompagnement à l'insertion socio Professionnelle

L'accompagnement à l'insertion socio Professionnelle est travaillé de manière transversale au Pôle afin que l'ensemble des jeunes accompagnés puissent en bénéficier.

Les stages en milieu Professionnel (concernent ici principalement les jeunes de l'IMPro) sont un moyen précieux de préparer les jeunes au monde du travail en lien avec les apprentissages transversaux des ateliers techniques et des activités que Propose l'IMPro.

En 2022, 90 stages en milieu ordinaire et/ou en milieu Protégé ont été réalisés et ont concerné 51 jeunes.

Les Ateliers thématiques, mis en place en 2022 et animés par les chargées d'insertion socio Professionnelle à destination de l'ensemble des personnes accompagnées au sein du DIME :

- 1^{er} atelier le 23/11/2022 : « comment je démarre un stage/emploi/formation ? »
Participants : 5
- 2^{ème} atelier le 07/12/2022 : « je fais mon CV et ma lettre de motivation » / « comment je me prépare pour aller en stage, emploi ? »
- Participants : 6

- 3^{ème} atelier le 14/12/2022 (avec intervention de l'assistant social du DIME) : « qu'est-ce que la MDPH, notifications : AAH, RQTH... ? »
 - Participants : 3

Jeunes admis au sein des Etablissements et services du Pôle en 2022 :

En 2022, 26 jeunes ont été admis au sein du DIME en Provenance de milieu ordinaire ou d'autres ESMS. Parmi ces 26 jeunes, 7 d'entre eux ont été admis à l'IMPro jour, 1 en internat, 10 en SESSAD, 7 en SESSAD Pro et 3 sur l'Evaluation et Accueil.

Admissions à l'IMPRO jour et à l'internat en 2022 :

	2020	2021	2022
Nombre d'entrées dans l'année	15	6	8
Temps d'attente moyen avant l'admission	232,44 jours	341 jours	329,12 jours

Le nombre de jeunes admis à l'IMPro jour et internat en 2022 (8) est légèrement en hausse par rapport à 2021 mais encore nettement en deçà par rapport au nombre d'admissions recensées en 2020.

- Sexe, moyenne d'âge et structure familiale des jeunes admis à l'IMPro en 2022 :

Parmi les 8 jeunes admis à l'IMPro en 2022, on comptabilise 62,5% de filles et 37,5% de garçons, ce qui contraste par rapport aux chiffres observés sur l'année 2021 où le nombre de garçons admis était largement majoritaire (80%).

En outre, 4 jeunes étaient âgés de 16 à 17 ans et 4 jeunes de 18 à 19 ans au moment de leur admission.

La moyenne d'âge des jeunes accueillis sur l'année écoulée est de 16,6 ans. Cette moyenne d'âge confirme la tendance déjà observée sur les dernières années de référence (2019, 2020 et 2021) selon laquelle l'entrée des jeunes au sein de l'IMPRO s'effectue de plus en plus tardivement, ce qui a des conséquences à la fois sur leurs besoins/attentes et sur leur accompagnement (ex : attentes renforcées par rapport à l'insertion Professionnelle ; durée réduite de l'accompagnement jusqu'à la sortie ce qui impacte la temporalité du travail d'accompagnement lié à l'insertion Professionnelle en milieu ordinaire).

La structure familiale des jeunes admis à l'IMPro en 2022 se compose à 87,5% jeunes issus de familles nucléaires et à 12,5% de jeunes issus de familles monoparentales. La tendance par rapport à l'année précédente s'est inversée puisque le nombre de jeunes issus de famille monoparentale a fortement baissé (50% en 2021).

- Provenance et origine géographique des jeunes admis à l'IMPro en 2022

En ce qui concerne la Provenance des jeunes avant l'admission à l'IMPro, les chiffres pour 2022 sont les suivants :

- 6 jeunes admis en 2022 étaient scolarisés en milieu ordinaire
 - Dont 4 accompagnés par le SESSAD Sinclair
 - Dont 1 non scolarisé
 - Dont 2 sans accompagnement médico-social
- 2 étaient accompagnés par un autre ESMS (IME et IDS)

Il est à noter que la majorité des jeunes accueillis à l'IMPro Proviennent de milieu ordinaire (classe ULIS collège ou lycée Professionnel) et que la moitié bénéficiait auparavant d'un accompagnement par le SESSAD Marguerite Sinclair.

S'agissant de l'origine géographique des jeunes admis, 7 d'entre eux résident sur le secteur de Mulhouse et 1 sur le secteur Thur-Doller. Les admissions se sont donc principalement concentrées en

2022 sur le secteur mulhousien, ce qui peut également expliquer le nombre restreint d'admission au sein de l'internat du fait d'une Proximité géographique accrue entre l'établissement d'accueil et le domicile des familles concernées.

– Situation de handicap des jeunes admis à l'IMPro en 2022 :

Le Profil des jeunes admis à l'IMPro en lien avec leur situation de handicap principal se compose de 7 jeunes avec un diagnostic de déficience intellectuelle et de 1 jeune porteur 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.

Admissions sur les dispositifs d'accompagnement à partir du lieu de vie en 2022 (SESSAD/SESSAD Pro/Evaluation et Accueil)

	SESSAD	SESSAD Pro	EVALUATION ACCUEIL	TOTAL
Nombre d'entrée dans l'année	10	7	3	20
Temps d'attente moyen avant l'admission	/	/	/	362,71

Au cours de l'année 2022, **20 jeunes ont été admis au sein des dispositifs d'accompagnement à partir du lieu de vie du DIME.**

Parmi eux, 10 ont été admis au sein du SESSAD (6 garçons et 4 filles), 7 au sein du SESSAD Pro (5 garçons et 2 filles) et 3 sur le dispositif d'Evaluation et d'Accueil (2 garçons et 1 fille).

En ce qui concerne **les tranches d'âge de ces jeunes**, 11 étaient âgés de 11 à 15 ans, 4 de 16 à 17 ans, 4 de 18 à 19 ans et 1 de 20 à 24 ans.

Leur moyenne d'âge au moment de l'admission était de 13,6 ans pour le SESSAD ; 17,4 ans pour le SESSAD Pro et 15,6 ans pour l'Evaluation et Accueil.

Nous pouvons constater une moyenne d'âge plus basse pour les jeunes admis au SESSAD, ce qui correspond à notre agrément puisque ces derniers peuvent être accompagnés par ce service à partir de 11 ans.

A l'inverse, la moyenne d'âge des jeunes admis au SESSAD Pro dépasse les 17 ans, ce qui correspond également à la mission d'accompagnement vers l'insertion Professionnelle des jeunes orientés vers ce dispositif.

Enfin, pour les jeunes accompagnés par le dispositif Evaluation et accueil, lesquels bénéficient soit d'une notification d'orientation en IMPro soit d'une double notification IMPro/SESSAD, la moyenne d'âge se rapproche de celle des jeunes admis en IMPro.

S'agissant de **la provenance des jeunes** admis sur ces modalités d'accompagnement nous observons les données suivantes :

Au niveau de **l'origine géographique des jeunes** (lieu de résidence principal), 13 jeunes admis sont originaires du secteur mulhousien et de sa couronne, 3 du secteur de Saint Louis, 2 du secteur Thur-Doller et 2 du secteur Sundgau.

Ainsi, si le secteur mulhousien est prédominant, la répartition géographique de ces situations témoigne d'un besoin pour nos services de couvrir un large secteur d'intervention sur le département. Elle impacte également l'organisation de nos services afin de pouvoir intervenir sur l'ensemble des secteurs concernés et mettre en œuvre un accompagnement de Proximité soutenu.

Par ailleurs, les données relatives à **l'origine scolaire des jeunes** admis au sein de ces dispositifs sur l'année écoulée sont les suivantes :

- Les 10 jeunes admis au SESSAD proviennent de milieu scolaire ordinaire (classes ULIS)
- Sur les 7 jeunes admis au SESSAD Pro, 5 étaient scolarisés en milieu ordinaire (Lycée Professionnel, ULIS Lycée, SEGPA, CAP, scolarité par correspondance) et 2 étaient accompagnés en milieu adapté (IMPro)
- Les 3 jeunes accompagnés sur le dispositif Evaluation et Accueil proviennent de milieu scolaire ordinaire (Classes ULIS)

Au vu de l'origine scolaire des jeunes admis, le travail de partenariat avec les établissements de l'Education Nationale constitue bien un enjeu incontournable pour nos services. Il s'agit ici de soutenir les jeunes dans leur parcours scolaire et la construction de leur projet professionnel. Cet objectif d'accompagnement, qui constitue souvent une attente forte chez les familles, vise à favoriser l'inclusion en mobilisant au maximum les ressources de droits communs et du milieu scolaire ordinaire tout en apportant un soutien spécifique relatif aux besoins et à la situation de handicap de chacun.

D'autre part, **s'agissant des accompagnements antérieurs à l'admission**, sur les 20 jeunes admis sur les dispositifs d'accompagnement à partir du lieu de vie, 5 étaient uniquement accompagnés en amont de leur admission par le milieu scolaire, 3 par un CMPP, 2 par un IMPro, 2 par un SESSAD, 7 par les services de psychiatrie infanto-juvénile et 1 par un autre service.

Il convient ainsi de souligner que la plupart des jeunes ont bénéficié d'accompagnements spécifiques antérieurs à leur admission au sein du DIME, soit auprès d'autres ESMS soit auprès de services psycho-thérapeutiques. Ce constat met notamment en lumière la nécessité d'organiser en amont des admissions, les relais avec les services d'accompagnement antérieurs afin que ces transitions puissent s'opérer de la manière la plus fluide possible et faire sens dans le parcours des jeunes orientés vers nos services.

Enfin, en ce qui concerne **la situation de handicap principale des jeunes** admis sur l'un des dispositifs d'accompagnement à partir du lieu de vie (en lien avec les diagnostics connus), 11 présentent un Trouble du spectre de l'autisme (TSA), 8 une déficience intellectuelle et 1 un autre type de handicap.

La situation de handicap des jeunes recensée sur ces dispositifs souligne la prééminence des jeunes porteurs de TSA par rapport à ceux atteints de déficience intellectuelle comme trouble premier. Ceci nous amène à développer des modalités d'accompagnement adaptées à cette réalité en mobilisant des ressources et des compétences Professionnelles correspondant aux spécificités des situations des jeunes atteints de TSA avec ou sans déficience intellectuelle.

Jeunes sortis dans l'année

Au niveau du DIME, nous comptabilisons 13 jeunes sortis en 2022. Parmi eux, 7 étaient accompagnés par l'IMPro Jour, 3 par l'internat et 3 par le SESSAD au moment de leur sortie. La moyenne d'âge des jeunes sortis des effectifs sur l'ensemble de nos dispositifs était de 19,5 ans en 2022.

Pour les jeunes accompagnés à l'IMPro Jour et à l'internat :

- 12 jeunes sont sortis des effectifs dont :
 - 2 ont été réorientés vers le dispositif du SESSAD Pro (1 avec accompagnement dans le dispositif prépa apprentissage et 1 non scolarisé).
 - 1 en MFR CAP aménagement paysagé
 - 1 réorientation IMPro dans le Bas-Rhin (rapprochement familial)
 - 6 en ESAT
 - 1 en SAJ
 - 1 fin de prise en charge à sa demande

Pour ce qui concerne leurs hébergements : 1 en logement autonome, 9 hébergés au sein du domicile familial ou tierce personne, 1 en FATH, et 1 sans domicile fixe (selon son choix de vie).

Au moment de leurs sorties de effectifs, 4 jeunes étaient âgés de 18 à 19 ans et 8 de 20 à 24 ans. Les jeunes ayant quitté l'IMPro ont une moyenne d'âge de 20,3 ans au moment de leur départ.

Pour les jeunes accompagnés par le SESSAD/SESSAD Pro :

10 jeunes sont sortis des effectifs dont :

- o 5 ont été orientés vers un IMPro jour dont 4 à l'IMPro Jour SINCLAIR,
- o 3 vers le SESSAD Pro,
- o 2 vers d'autres structures dont 1 embauché dans le milieu ordinaire de travail et 1 inscrit à pôle emploi.

Focus sur l'évolution des entrées dans le dispositif

L'année 2022 a permis de poursuivre et de renforcer le travail et les évolutions déjà engagés en 2021 autour de l'entrée des jeunes au sein des différents dispositifs du Pôle Education Habitat et Soins inhérents à la construction du DIME (IMPro jour, internat, SESSAD, SESSAD Pro) en proposant des modalités d'accueil singulières et en favorisant une logique de parcours (Evaluation et Accueil).

Afin de pouvoir mieux répondre aux besoins des jeunes orientés par la MDPH et inscrits sur liste d'attente, suite aux premières rencontres avec les familles Proposées par l'Assistant de Service Social du Pôle, assurant une mission de porte d'entrée du DIME, l'évaluation de chaque situation par l'équipe pluridisciplinaire du DIME réalisée en amont des admissions s'est développée au cours de l'année écoulée.

Ainsi, que ce soit dans le cadre de journées de découverte individuelles et collectives (ex : journée d'immersion collective du 25/10/22), d'immersions ou d'interventions à partir du lieu de vie, dans le cadre par exemple de la mise en place d'un dispositif spécifique d'évaluation et d'accueil pour certaines situations particulières, les modalités d'évaluation mises en œuvre ont favorisé la construction de projets singuliers des jeunes dès leur arrivée au sein des dispositifs du Pole.

Ce travail d'évaluation réalisé en amont des admissions s'est appuyé sur les regards croisés des différents professionnels (équipe éducative, équipe médico-psy, unité d'enseignement, service social...).

Suite aux différents temps de rencontre organisés avec les jeunes et leurs familles, les observations et les analyses partagées des Professionnels ont permis d'affiner la compréhension des situations pour mieux repérer les besoins, les attentes, les difficultés et les ressources des personnes sollicitant une admission vers le DIME.

Il s'agit également de prendre le temps d'accueillir afin de commencer, dès la période d'évaluation, à créer du lien avec le jeune et sa famille pour coconstruire un projet adapté en vue de l'admission ou le cas échéant de pouvoir proposer des réorientations pertinentes vers d'autres structures d'accompagnement.

A partir de ces évaluations, des modalités d'accueil diversifiées (ex : accueil à temps complet, accueil séquentiel), ont ainsi pu être élaborées et mises en œuvre en lien avec les jeunes orientés vers nos dispositifs, leurs représentants légaux, et certains partenaires (ex : Education Nationale, Services de l'Aide Sociale à l'Enfance, autres services et établissements médico-sociaux...).

La création de nouveaux dispositifs en 2022 (SESSAD Pro, Evaluation et Accueil) a également permis d'apporter de nouvelles réponses aux demandes d'admissions et aux orientations des jeunes vers le

Pôle. Ces nouvelles modalités d'intervention à partir du lieu de vie du jeune (domicile, lieux de scolarisation, entreprises, lieux d'activités et de loisirs...) ont également contribué à enrichir l'évaluation des situations et permis de penser l'accompagnement dans sa globalité.

Par ailleurs, ce temps d'évaluation a également favorisé des propositions d'accueil et d'accompagnement reposant à la fois sur les ressources internes de nos différents services mais également sur les dispositifs de droit commun pouvant également venir répondre à certains besoins des jeunes dans une logique d'inclusion dans la vie citoyenne de proximité.

Enfin, nous constatons que plusieurs jeunes orientés vers nos établissements et services par la MDPH bénéficient aujourd'hui à la fois d'une notification IMPro et d'une notification SESSAD. Cette observation nous amène à devoir nous appuyer sur nos évaluations pour élaborer avec ces jeunes et leur famille dès l'entrée dans le DIME un parcours qui puisse faire sens au regard des besoins des intéressés, de leurs Projets de vie et des différentes modalités d'accompagnement mobilisables à court, moyen et plus long terme.

3. VIE DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES

IMPro

Au cours de l'année l'IMPro a accueilli 75 jeunes sur une modalité de semi-internat et 10 jeunes en internat. Dont 26 jeunes adultes maintenus en IMPro au titre de l'amendement CRETON.

La moyenne d'âge des jeunes accueillis à l'IMPro est de 19,2 ans. Tandis que l'année 2021, l'âge moyen des jeunes accompagnés était de 18,4 ans. L'augmentation de l'âge moyen des jeunes de l'IMPRO, doit également nous amener à réévaluer les activités proposées et leur durée afin d'accompagner les jeunes dans la construction de leur parcours de vie.

L'arrivée de nouveaux publics dans les IMPro, notamment de jeunes en fin de parcours d'ULIS collège sans solution, ne présentant pas de déficience intellectuelle mais présentant d'autres troubles, nous amène également à modifier nos modalités d'accompagnement de ces jeunes en cherchant notamment en externe de nouvelles solutions.

Analyse de ses attentes et de ses besoins

✓ En lien avec le parcours :

Un risque fort de rupture de parcours à la fin de l'ULIS collège :

L'analyse des parcours des jeunes qui arrivent à l'IMPro fait apparaître un risque fort de rupture de parcours à la fin de l'ULIS collège, avec des jeunes qui redoublent parfois à plusieurs reprises la troisième ULIS faute de poursuites envisageables en milieu ordinaire ou de places en IMPro.

Cela pose la question du sens et de la plus-value de ce redoublement pour les jeunes. Cette situation nécessiterait de pouvoir renforcer les collaborations avec les collèges pour pouvoir mieux repérer et évaluer les situations, et proposer des réponses alternatives et modulables entre le collège et l'IMPro.

Des jeunes sans déficience intellectuelle sont orientés vers l'IMPro :

Un travail renforcé autour de la Procédure d'admission a permis de faire apparaître des profils qui sont orientés vers notre IMPro sans qu'il y ait de déficience intellectuelle, mais uniquement d'autres troubles (psychiques, TSA SDI, troubles du langage et troubles auditifs ayant généré des retards dans les apprentissages).

L'accompagnement de ces jeunes par notre IMPro, n'est pas toujours pertinent et nécessite de pouvoir également réinterroger les orientations et solliciter des partenaires pour pouvoir répondre au mieux aux besoins du jeune.

Le renforcement des solutions de répit et d'accueil temporaire :

Les situations accompagnées par l'IMPro font également apparaître une nécessité de renforcer les solutions de répit et d'accueil temporaire afin d'éviter les ruptures de parcours.

✓ **En lien avec la situation familiale :**

Venir en aide aux aidants :

L'analyse des caractéristiques du public accueilli fait apparaître une nécessité de venir en soutien aux aidants, par le biais de clés de connaissance des jeunes accompagnés mais également du droit au répit.

Certaines situations sociales des jeunes accompagnés à l'IMPro sont précaires et nécessitent de renforcer notre vigilance et de mieux former les professionnels afin d'accompagner les jeunes et les familles.

Des doubles vulnérabilités :

Environ 10% des jeunes accompagnés par l'IMPro ont une double vulnérabilité et dépendent à la fois de la Protection de l'Enfance et d'un accompagnement médico-social lié à leur handicap.

Cette double vulnérabilité implique de prendre en compte un acteur complémentaire (famille d'accueil, placement à domicile, MECS...) dans l'accompagnement du jeune.

Cela a une incidence forte notamment au moment de la majorité dans la mesure où la protection de l'enfance prend fin aux 18 ans de l'enfant. C'est ainsi l'hébergement qui peut se trouver remis en cause et qui peut avoir un impact fort sur l'accompagnement.

En outre, les dispositifs actuels et existants dans la Protection de l'Enfance pour accompagner le passage à la majorité, tels que les contrats jeunes majeurs, sont difficilement mobilisables pour notre public et montrent leurs limites à soutenir le projet du jeune.

✓ **En lien avec l'évolution des attentes et besoins :**

Dans l'ensemble, les attentes des jeunes accompagnés par l'IMPRO ont tendance à devenir plus ciblées, et ils ne souhaitent pas systématiquement un accompagnement à l'IMPro correspondant à un accueil classique de journées autour d'activités qui ne font pas sens pour eux.

A contrario, les familles expriment un souhait et une attente autour d'un accueil de journée à temps complet à l'IMPro.

Les attentes exprimées par les jeunes et leurs familles sont encore essentiellement liées à l'insertion professionnelle. Les stages réalisés dans ce cadre permettent de faire apparaître des freins périphériques notamment liés à la mobilité et au repérage dans les transports pour accéder au lieu de stage mais également à une insertion professionnelle.

Cela a donné lieu à réflexion autour des modalités de déplacement au sein des ateliers proposés à l'IMPro mais également à la mise en place d'ateliers spécifiques dédiés à l'accompagnement de l'autonomie dans les déplacements.

L'année 2022, nous permet également l'observation d'attentes autour de la vie dans le logement, et de modalités d'hébergement graduées également en fonction des situations allant de l'accueil au sein de FATH à temps plein, à l'habitat autonome, mais passant également par des solutions à réinventer comme la colocation et des dispositifs d'accompagnement dans le logement.

Ces situations demandent à pouvoir explorer et tisser des partenariats avec des structures de droit commun spécialisées dans le logement, afin de permettre aux jeunes d'expérimenter mais également d'évaluer leur besoin pour pouvoir habiter en autonomie dans ces nouveaux dispositifs.

Les professionnels et les familles observent également des besoins autour des habiletés sociales et du lien à l'autre qui constituent un des principaux freins pour l'inclusion des jeunes accompagnés notamment en milieu Professionnel.

Axes d'accompagnement

Les jeunes accompagnés par l'IMPro, évoluent de manière graduée et modulée dans les accompagnements au sein de 4 pôles.

Le pôle découverte accueille les nouveaux venus à l'IMPro. Le pôle découverte a vocation à permettre un temps d'accueil et d'évaluation des attentes et des besoins du jeunes. Un temps spécifique est dédié pour créer les conditions nécessaires à une connaissance mutuelle entre le jeune et l'équipe de l'IMPro.

Le pôle technique accompagne les jeunes dans une découverte des savoirs, savoir-faire et savoir-être pré-techniques en vue de la construction d'un projet professionnel. Le pôle technique se compose de 3 ateliers : l'atelier espaces verts, l'atelier propreté et blanchisserie et l'atelier restauration composé d'une activité de cuisine et d'une activité de salle.

Le pôle activ'jeunes accueille les jeunes adultes maintenus en établissement pour enfants au titre de l'amendement CRETON. Sur l'année 2022, le pôle activ'jeune a accompagné les jeunes dans l'accompagnement à la vie sociale, l'autonomie dans les démarches et la préparation d'une admission en milieu de travail protégé.

Le groupe passerelle accompagne des jeunes avec troubles du spectre autistique en utilisant des méthodes d'accompagnement et de communication adaptées. Le groupe passerelle porte une attention particulière à un équilibre entre prise en charge spécialisée pour répondre aux besoins liés au TSA et l'inclusion au sein des activités de l'IMPro. Le groupe passerelle a évolué en septembre 2022 en une intervention ciblée et individuelle autour des jeunes avec TSA pour une meilleure inclusion au sein des ateliers.

En complément des activités de pôle, chaque jeune participe en fonction de son projet à des activités de soutien ou sports (mieux-être, percussions, nature, éducation physique et sportive) visant à permettre de trouver un espace de bien-être et/ou d'expression des potentialités ou de dépassement de soi.

L'accompagnement éducatif est complété par un accompagnement scolaire adapté, un accompagnement à l'insertion professionnelle, ainsi qu'un accompagnement thérapeutique.

Offre de service déployée en 2022

Différentes modalités d'accompagnement ont été développées en 2022, afin d'accompagner les jeunes dans l'accès à leur droit de citoyen et la meilleure compréhension de leur environnement :

- C'est le cas d'ateliers de VRAIS (vie relationnelle affective intime et sexuelle) menés avec le SASP (service d'accompagnement et de soutien à la parentalité) dans le cadre du groupe Ruban, qui sensibilise les jeunes autour de thématiques liées à leur vie relationnelle, affective, intime et sexuelle
- C'est également le cas d'ateliers de mobilité qui ont vocation à permettre aux jeunes d'accéder aux différents lieux de la cité en les accompagnant dans les modalités d'utilisation et les règles des transports en commun
- Le développement d'ateliers autour du numérique comme un moyen de mieux appréhender son environnement autour de la réalité virtuelle, mais également de support sur tablettes d'habiletés sociales. Les ateliers utilisant les outils du numérique comme moyen permettant de répondre à l'évolution des attentes du public.
- Le développement de l'accès aux loisirs au sein de la cité, avec des accompagnements décalés et orientés vers la cité a également vocation à permettre aux jeunes accompagnés

sur le DIME de trouver une place dans la société au travers des loisirs ou encore à une expression corporelle, culturelle.

Enfin en 2022, l'intervention auprès des jeunes présentant des troubles du spectre de l'autisme s'est faite dans une logique d'intervention personnalisée dans l'environnement du jeune pour favoriser son intégration et mieux accompagner les professionnels en externe et en interne.

Les faits marquants 2022

L'année 2022 a été marquée par la reprise des événements collectifs et festifs, après la période de crise sanitaire :

- L'organisation de séjours avec les jeunes accompagnés qui constituent de véritables expériences humaines, et de vie en collectivité. Ainsi, un séjour en partenariat avec le GEM (groupe d'entraide mutuelle) la Navette a eu lieu en mai 2022, et a permis de renforcer les liens unissant les jeunes de l'IMPro et les adhérents du GEM.
Un séjour de randonnée dans les Alpes a également été organisé en juin 2022, il a été l'occasion de vivre ensemble, de se dépasser, mais également de découvrir des sites naturels extraordinaires.
- Les jeunes, les familles et les professionnels de l'association se sont retrouvés pour fêter le 11/10/2022 les 60 ans de l'association au parc des expositions de Mulhouse.
- Le 02/12/2022 s'est déroulé le traditionnel marché de Noël de l'IMPro, il s'agit d'un événement phare dans la vie de l'IMPro qui permet de mettre en avant le savoir-faire des jeunes accompagnés.
- Après deux ans durant lesquels les événements festifs collectifs ont été annulés en raison de la crise sanitaire, l'année 2022 a permis le retour de la fête de Noël tant appréciée par les jeunes.

L'IMPro a également participé à plusieurs événements visant à promouvoir les capacités des jeunes accompagnés par l'IMPro et à sensibiliser au handicap des jeunes accompagnés :

- En mars 2022, les jeunes et les professionnels de l'atelier Espaces verts, Restauration salle et de la Classe d'Art plastique du DIME ont participé à la préparation salon extérieur et jardin. Cette participation a pris la forme de la décoration florale du stand du restaurant Sinclair, mais également du service du salon de thé le vendredi 11/03/2022. Cet événement qui a enthousiasmé les jeunes et les professionnels a permis également de mettre en avant les savoir-faire des jeunes de l'IMPro.
- En avril 2022, à l'occasion de la semaine bleue visant à la sensibilisation autour des troubles du spectre de l'autisme les jeunes et les professionnels de l'IMPro se sont mobilisés pour proposer plusieurs ateliers de sensibilisation à l'autisme, avec une mise en situation, la diffusion d'un film réalisé par un jeune, des témoignages et des présentation-outils autour de l'autisme.
- En octobre 2022, le DIME a participé aux Folies Flores au Parc des Expositions en imaginant et en présentant un jardin sur le thème du 60^{ème} anniversaire des associations Sinclair.

L'année 2022 a également été marquée par trois réorganisations en interne afin d'améliorer l'accompagnement proposé en lien avec le Projet des jeunes :

- En lien avec la réorganisation de l'atelier cuisine entamé en 2021, l'équipe en cuisine a été renouvelée avec le recrutement d'un cuisinier à la rentrée 2022 qui accueille et accompagne chaque jour des jeunes autour de l'appropriation de gestes et de postures professionnels en lien avec l'atelier cuisine. Le recrutement du cuisinier permet de

professionnaliser cet atelier. Le recrutement d'un troisième poste en cuisine reste néanmoins ouvert.

- Le groupe passerelle, qui accueillait selon des modalités collectives des jeunes ayant des troubles du spectre de l'autisme, a été réorganisé afin d'intervenir de manière plus personnalisée pour chaque jeune autour d'interventions individuelles mais également d'un soutien à l'inclusion au sein des différentes activités du jeune au sein de l'IMPro ou en externe.
- Les modalités d'accueil des jeunes sur la semaine ont été modifiées afin de libérer les jeunes le mercredi après-midi pour leur permettre de développer des activités sociales, sportives, ou culturelles en dehors de l'IMPro. Un accompagnement reste néanmoins nécessaire pour permettre aux jeunes d'investir ces temps.

L'INTERNAT

Les expériences et accueils réalisés ont montré l'importance de l'adhésion du jeune pour intégrer l'internat. Dans l'affirmative, nous constatons les bénéfices et les intérêts d'adapter la prise en charge de chaque jeune au plus juste.

Public accompagné :

Déclinaison des accueils au sein de l'internat :

- Accueils dit classiques : du lundi au vendredi matin + accueil IMPro jour SINCLAIR
8 jeunes concernés dont 3 bénéficiant d'une mesure de Protection de l'enfance
- Accueils séquentiels
4 jeunes concernés dont 1 bénéficiant d'une mesure de Protection de l'enfance
- Accueils spécifiques pour soutenir le projet professionnel :
2 jeunes
- Accueils à la demande du jeune et/ou de sa famille : besoin au répit
2 jeunes

En lien avec la co-construction du DIME, la fluidité des parcours et le décloisonnement des services au sein du pôle éducation habitat et soin, 8 internes ont pu changer de modalité d'accompagnement en cours d'année.

Cette nouvelle dynamique a demandé une réadaptation constante des pratiques professionnelles et un réajustement du fonctionnement du service. Sur le plan opérationnel et en lien avec le projet des jeunes, cela implique de travailler de manière plus étroite avec les familles, les partenaires et les différents services internes afin d'être plus réactifs quant aux réponses à apporter.

Par ailleurs, l'accueil d'un jeune déficient sensoriel a nécessité l'adaptation de l'accompagnement proposé au sein de l'internat, tant en termes de mode de communication que de sécurité.

Axes d'accompagnement

Pour accompagner le projet des jeunes, il est fondamental de mener un travail en partenariat avec l'ensemble des professionnels intervenant auprès du jeune et sa famille.

Pour l'année 2022 et en lien avec les accompagnements des internes, l'équipe éducative de l'internat a mené un travail de partenariat en favorisant le droit commun :

- Services de Protection de l'Enfance : l'ASE, l'AEMO, MECS, familles d'accueil
- Les mandataires judiciaires,
- Les associations (HOPENDOG, loisirs, culture, sport, DEDICI..)
- Les établissements scolaires,
- Les structures d'hébergement (FATH, maison du Pont, ...),
- Les structures médico-social et médicales (Médecine de ville, RESEAU ODE, SESSAD,)
- Les structures administratives (mairie, MDPH)

Au sein de l'internat, la collaboration avec les familles et entourage familial a été un axe prioritaire. L'année 2022 a permis de développer le travail avec les familles, de les associer au projet de leur enfant ainsi qu'aux projets du service. Les modalités de rencontres ont été diverses et multiples durant l'année :

- Des temps conviviaux : Saint Nicolas, rentrée scolaire...
- Des accueils au sein de l'internat,

Nous faisons le constat que le développement de ces rencontres a permis de renforcer le lien avec les familles et dans certains cas, de soutenir leurs fonctions parentales notamment lors de visites à domiciles ou entretiens individuels au sein du service.

Les faits marquants 2022

En 2022, la majorité des jeunes accueillis étaient majeurs (11 jeunes majeurs sur une file active de 16 jeunes) ce qui a demandé de réajuster le fonctionnement de service pour s'adapter à leurs besoins d'adultes. Les temps de réunions mensuelles des jeunes leurs ont permis d'exprimer leurs désirs, d'être force de proposition et de gagner en autonomie.

Ces initiatives ont pu se décliner de la manière suivante :

- Autorisation de sortie en autonomie sur des temps de soirées après évaluation des risques (fête de la musique, discothèque club 1900...).
- Elaboration de la liste de courses, achat des denrées et confection des repas en autonomie ainsi que le choix d'y convier une personne extérieure au service...
- Demande de séjour, un séjour de 2 jours/1 nuit a eu lieu en juillet à Strasbourg, ayant permis de renforcer la cohésion entre les internes

Enfin, dans l'optique de transmettre son savoir-faire, son expertise, l'équipe éducative de l'internat a accueilli une stagiaire qui se forme à la formation de moniteur éducateur.

SESSAD / SESSAD Pro : Accompagner à partir du lieu de vie

Contexte

Le regroupement des autorisations actuelles (SESSAD DEFIS, IMPro) avec ajout des 10 places de SESSAD Pro, au 01.04.2022 a été une première étape vers le Dispositif Intégré IME – DIME (dans l'attente des dispositions réglementaires).

Au sein du Pôle Education Habitat et Soins, = un seul agrément décliné de la manière suivante :

- 66 places IMPro jour
- 12 places d'internat
- 49 places au SESSAD DEFIS (dont 10 fléchées SESSAD PRO)

Par conséquent, un nouveau principe : la File Active.

Accompagner à partir du lieu de vie

La modalité d'accompagnement à partir du lieu de vie : le SESSAD et le SESSAD Pro a un agrément de 49 places. Ce service propose différentes interventions favorisant l'autonomie et l'inclusion des jeunes :

- Accompagnement éducatif, scolaire,
- Suivi psychologique.

Des ateliers y sont également Proposés afin de permettre aux jeunes de travailler sur les difficultés qu'ils rencontrent :

L'atelier de socialisation	Séances : 16	Jeunes : 6
L'atelier « stratégie »	Séances : 16	Jeunes : 8
La boxe éducative	Séances : 16	Jeunes : 15
Les ateliers d'habiletés sociales	Séances : 28	Jeunes : 11
L'atelier « Mieux-Etre »	Séances : 76	Jeunes : 11
L'atelier « percussions »	Séances : 38	Jeunes : 3

Les professionnels de ce service interviennent sur les différents lieux où vivent et évoluent les jeunes (domicile, scolaire...). Les objectifs d'accompagnement visent l'acquisition de l'autonomie sur toutes les dimensions : vie quotidienne, vie scolaire, apprentissages sociaux, co-construction d'un projet professionnel.

Objectifs

- Accompagner et soutenir au plan éducatif, pédagogique et thérapeutique tout jeune (11/25 ans) en situation de handicap dans la construction de son parcours professionnel et de son projet de vie jusqu'à leurs stabilisations

Positionnement dans le Dispositif

- Une modalité d'intervention à partir du lieu de vie, qui mobilise les ressources de l'environnement du jeune et qui l'accompagne dans la construction de son Projet Professionnel plus globalement de son Projet de vie,
- Penser en termes d'accompagnement et pas en termes d'établissement ou de service.

Les préalables

- Importance de l'Adhésion, permettre à la personne de se projeter et de comprendre à quoi elle peut adhérer.
- Cadrer la phase d'admission : se mettre d'accord sur les premiers temps de l'accompagnement, les attendus et la temporalité, importance de contractualiser les choses et les étapes.

Typologie du public accompagné

Les jeunes accueillis sont âgés de 11 ans à 20 ans orientés par la C.D.A.P.H. – Section Enfance, présentant une déficience intellectuelle légère et /ou porteurs de troubles de l'autisme. La plupart d'entre eux poursuivent leurs scolarités dans le milieu ordinaire de l'éducation nationale en collèges, en lycées, lycées Professionnels et en prépa apprentissage. Parallèlement, nous accompagnons des jeunes déscolarisés ou en risque de décrochage scolaire avec lesquels nous co-construisons un projet Professionnel tenant compte de leurs attentes, souhaits et besoins.

Analyse des attentes et besoins des personnes accompagnées et leurs environnements :

Durant nos diverses interventions, nous avons identifié et repéré des attentes et des besoins à 3 niveaux : la personne accompagnée, son entourage familial, les partenaires (éducation nationale, travailleurs sociaux relevant de la Protection de l'enfance, Professionnels divers impliqués dans le domaine Professionnel (tuteurs, référents de stage, formation)).

Nos incontournables

Ecouter, accompagner, soutenir, outiller, sensibiliser et apporter des clefs de compréhension sur une situation, une difficulté, un handicap sont des éléments importants à prendre en considération pour coconstruire et sécuriser le parcours du jeune.

L'accueil inconditionnel

Dès l'accueil, la création du lien avec le jeune et sa famille est incontournable pour favoriser l'accompagnement et la co-construction du parcours.

Prendre le temps de se rencontrer, faire connaissance et prendre en considération la personne dans sa singularité en tenant compte ses attentes, ses besoins.

Axes d'accompagnement :

Au niveau du jeune et son environnement familial

- Identifier les besoins, les potentialités, les difficultés
- Favoriser l'inscription dans la cité sur les différentes dimensions (loisirs, cultures, bénévoles, santé, droits...)
- Soutenir, développer les apprentissages en lien avec le Projet socio Professionnel
- Comprendre le fonctionnement du jeune au regard de sa pathologie
- Apprentissage des domaines d'actions au regard des besoins (transports...)
- Propositions d'activités en interne pour permettre la co-construction d'un Projet au sein du DIME
- Accompagner les représentations, les diagnostics posés auprès des jeunes et de leur famille pour permettre une meilleure identification, compréhension et adaptation des environnements, comportements.
- Accompagner les immersions Professionnelles

Au niveau des partenaires/ Professionnels

- Faire le lien avec les partenaires existants et les associer
- Rencontrer les Professionnels de l'Education Nationale, site de formation, de droits communs pour s'assurer de la connaissance de la situation de la personne, de ses difficultés pour permettre la mise en place d'éventuelles adaptations.
- Veiller à garantir la place de la famille dans l'accompagnement de leur enfant de façon singulière et selon les aspirations des différents Protagonistes
- Développer le partenariat selon les besoins identifiés
- Accompagner les aménagements nécessaires pour soutenir le parcours du jeune dans les différents environnements dans lesquels il gravite
- Sensibiliser les partenaires sur le fonctionnement du jeune

4. PERSPECTIVES 2023

Les perspectives 2023 font pleinement écho à la transition vers la mise en dispositif, dont les grandes lignes sont posées et les contours définis. Ainsi notre organisation va poursuivre son évolution en cohérence avec le projet de dispositif :

Faire évoluer une organisation pensée en silo autour d'établissements et services qui ont chacun leur fonctionnement, leur entité propre, leur projet, leur organisation et leurs obligations

Vers un dispositif qui permet d'apporter des modalités d'accompagnement singulières, avec des références communes, des déclinaisons multiples fondée sur un Projet d'Etablissement unique au dispositif.

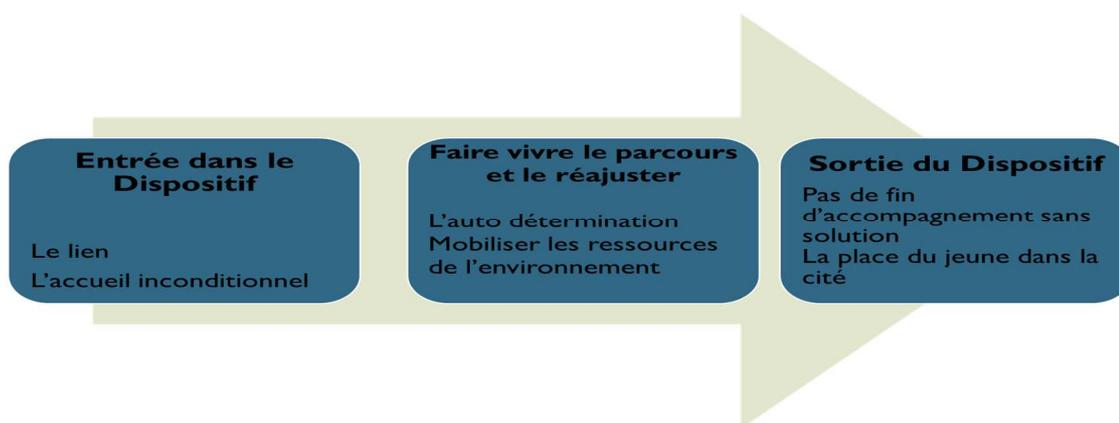
En l'absence du décret d'application des DIME, mais en cohérence avec le regroupement des autorisations acté en 2022, nous poursuivons la construction du DIME et si la situation persiste, nous saurons faire du nouveau CPOM (renégociation en 2024) une opportunité pour cadrer notre dispositif.

Il s'agit bien de poursuivre la dynamique, permettre à chacun de contribuer à la construction et à la poursuite des expérimentations.

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

Pour 2023, nous adapterons 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, qui s'articulent et illustrent la notion de logique de parcours.



- Celle des modalités d'intervention : le DIME se fonde sur des modalités d'intervention à 3 niveaux :

Accompagnement de proximité à partir du lieu de vie du jeune	Individualisation des parcours, accompagnement collectif à partir de l'institution	Hébergement, autonomie dans la vie quotidienne Eloignement géographique Répét familial
--	--	--

Ces modalités d'intervention ont chacune leur particularité, elles ne sont pas exclusives et peuvent bien évidemment se confondre.

En 2023, l'ensemble des process et des modalités d'interventions seront concernées par les travaux et les expérimentations. Il s'agit par-là de poursuivre la dynamique et :

- Mobiliser compétences transversales et les mutualiser sur le Pôle
Equipe médico psy, avec une déclinaison opérationnelle courant 2023
Chargé d'insertion socio professionnelle
Secrétariat
Equipe de direction, réorganisations des délégations
- Poser les fondamentaux du travail en équipe (posture, la complémentarité, périmètre de compétence, besoins et attentes ...) et la déclinaison opérationnelle.
Poursuivre le travail entamé avec l'ensemble des équipes, et poser progressivement les fondements du Projet d'établissement DIME.
- Mutualiser les activités de soutien, actions collectives, projets transversaux, unité d'enseignement, comme outils communs au sein du DIME
- Elaborer le projet pédagogique de l'UE (2024 /2026)

Une attention particulière sera portée au Process « Entrée dans le dispositif » et à l'intervention à partir du lieu de vie :

- Accompagner et renforcer le parcours de la personne en prenant le temps de créer du lien,
- Poursuivre l'accompagnement de la personne dans sa globalité en tenant compte de son environnement, besoins, attentes et capacités et potentialités.
- Créer un réseau partenarial et l'entretenir,
- Se faire connaître et être identifier sur notre secteur d'intervention,
- Sensibiliser les partenaires de terrain pour favoriser, fluidifier les parcours.
- Soutenir les fonctions parentales et réassurer les parents dans leurs fonctions.
- Apporter des éclairages quant au fonctionnement de leurs enfants –
- Mener des actions collectives à destination des parents et/ou enfants pour créer des rencontres, des temps de partages
- Poursuivre des temps de formations pour adapter, réajuster et étayer nos pratiques professionnelles (système, entretien motivationnel, autisme et emploi...)
- Déploiement des Equipes projets
- Affirmer notre expertise des situations des jeunes auprès de nos partenaires
- Renforcer le diagnostic, l'état des lieux des situations des jeunes
- Maximiser les axes d'accompagnement en se reposant davantage sur le droit commun.

Enfin, concernant l'Internat :

- Développer davantage les partenariats / lien avec les familles
- Poursuivre les accompagnements non spécifiques – spécifiques
- Travailler l'autonomie des jeunes avec un logement autonome
- Cadrer le travail de l'internat et le fonctionnement par le biais de procédures

Guillaume Duchaine,
Assistant social

Anne Herzog,
Cheffe de service

Aurélie Pierru,
Cheffe de service

Lise Sutter,
Cheffe de service

Arnaud Koehl,
Directeur du Pôle Education, Habitat, Soins

PÔLE SOCIALISATION HABITAT - TRAVAIL PROTEGE



1. Agrément et financement

❖ 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.

❖ Financement :

Budget social – Dotation globale de l'Etat

Budget commercial – Autofinancement

2. Public accueilli

Adultes travailleurs en situation de handicap ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et une notification d'orientation en milieu protégé par le C.D.A.P.H.

3. Objet

Offrir des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel à des personnes handicapées ayant une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité d'une personne valide mais dont la C.D.A.P.H. estime que l'aptitude potentielle à travailler est suffisante et justifie l'admission en ESAT. (Circulaire DGAS/3B N° 2008-259 du 1^{er} août 2008 relative aux ESAT et aux personnes handicapées qui y sont accueillies).

❖ Les missions globales de l'ESAT :

Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) sont des Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux (ESSMS) vers lesquels la CDAPH oriente les personnes en situation de handicap, âgées de plus de 20 ans dont la capacité de travail a été reconnue :

- Comme inférieure à un tiers de celle d'une personne non handicapée, au sens du droit de la sécurité sociale,
- Qui ne peuvent momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni travailler dans une entreprise ordinaire ni dans une entreprise adaptée.

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.

Ces missions comme la nature médico-sociale des ESAT elles-mêmes, justifient que les travailleurs handicapés ne soient pas salariés : ce sont des usagers.

A l'ESAT Sinclair, les usagers ont fait le choix de s'appeler « les ouvriers ».

Cette dénomination, utilisée également pour les personnes intervenant au restaurant, leur semble la plus significative pour exprimer leur participation à un processus de production.

❖ Les missions à finalité directement professionnelles :

- Proposer un travail, à temps plein ou à temps partiel, à des personnes momentanément ou durablement dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en entreprise adaptée.
- Faciliter par le travail l'intégration dans la vie sociale et professionnelle.
- Aménager la structure et les conditions de travail pour les rendre accessibles et les plus proches possible du milieu ordinaire de travail.
- Favoriser l'accès à toute formation pouvant développer l'aptitude au travail, voire à une qualification professionnelle.
- Rendre la personne autonome par le travail.
- Permettre aux personnes qui ont manifesté des capacités suffisantes, de quitter l'établissement et d'accéder au milieu ordinaire de travail.

❖ Les missions à finalité de soutiens médico-sociaux et éducatifs :

- Offrir un soutien médico-social et éducatif en mettant en œuvre ou en favorisant l'accès à des actions d'entretien et de développement des connaissances, de maintien des acquis scolaires ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale.
- Offrir des soutiens médico-sociaux et éducatifs pour favoriser l'épanouissement personnel.
- Organiser des activités qui peuvent être de loisir, d'ouverture sur l'extérieur ou d'initiation à la vie quotidienne en milieu ordinaire.

4. Les ouvriers accompagnés en 2022

Au 31.12.2022, nous accompagnons **67 ouvriers, dont :**

51 à temps plein (35h)	
16 à temps partiel dont	<ul style="list-style-type: none">- 7 pour cause de fatigabilité- 5 pour raisons familiales- 2 pour raisons de santé- 2 pour raisons de transport

Le présentéisme moyen en 2022 se situe à **54.39** ETP (soit **90.64** %).

❖ CARACTERISTIQUES¹ DU PUBLIC ACCUEILLI :

Personnes présentant une déficience intellectuelle légère ou moyenne dont :

- **52** personnes présentant un handicap mental en déficience principale, dont **38** personnes avec des troubles psychiques associés.

¹ cf. enquête EH – HANDICAP pour la DREES 2018

- 12 personnes avec troubles psychiques en déficience principale.
- 1 personne avec déficience auditive en déficience principale.
- 1 personne avec déficience viscérale
- 1 personne avec déficience motrice

❖ **MOUVEMENTS :**

8 sorties :

- 5 personnes ont pris leur retraite ESAT
- 2 personnes sans orientation professionnelle
- 1 personne en milieu ordinaire

9 entrées : (provenance : 4 milieu ordinaire et 5 ESMS)

- 6 personnes en sous-traitance ;
- 2 personnes au restaurant ;
- 1 personne en blanchisserie

❖ **SITUATION D'HEBERGEMENT :**

- 27 personnes vivent chez leurs parents
- 10 personnes vivent en foyer pour travailleurs handicapés
- 27 personnes vivent en logement autonome
- 3 personnes vivent en famille d'accueil

❖ **SITUATION FAMILIALE :**

- 13 personnes sont mères de famille
- 2 personnes sont pères de famille

❖ **PYRAMIDE DES AGES :**

AGES	HOMMES	FEMMES
<20		1
20-24	2	5
25-29	6	4
30-34	5	1
35-39	6	3
40-44	7	10
45-49	4	6
50-54		6
55-59		
≥60		1
TOTAL	30	37

34 travailleurs handicapés ont plus de 40 ans. L'âge de 40 ans est généralement retenu comme le début du processus de vieillissement. Il est également constaté que le vieillissement atteint les ouvriers en ESAT de façon précoce.

Ceci nous amène à adapter les postes de travail pour pallier l'usure professionnelle prématurée des ouvriers.

Parfois, il convient de recourir au temps partiel. Pour certaines personnes, la cessation de l'activité doit être anticipée pour prévenir la désorientation, les difficultés liées aux ruptures dans la vie quotidienne et pour garantir leur accès aux droits (retraite, pensions...).

Une vigilance particulière est mise en place sur ces aspects et le vieillissement constitue un axe prioritaire du projet d'établissement de l'ESAT.

5. Activité 2022

- **Déficit de 816 journées (-6.02 % de l'activité).**

Ce déficit est en très forte augmentation (226 journées en 2021) et s'explique par plusieurs raisons :

- les conséquences de la crise sanitaire qui n'est pas encore terminée,
- de nombreuses absences liées aux arrêts maladie,
- une personne en arrêt longue durée depuis plus de 2 ans et une personne en congé parental,
- le nombre de départ, principalement à la retraite,
- le mode de calcul des ETP, suite à la réforme des ESAT, qui ne comptabilise plus les absences maladies.

CALENDRIER		MOIS					MOIS
Nombre de jours ouverture théoriques		Nombre journées			Ecart Réalisé - Prévu	% Réalisé - Prévu	
		Prévues	Payées	Réalisées (= -10%)			
20	60	1 200	1 151	1 035	-165	-14%	JANVIER
20	60	1 200	1 200	1 080	-120	-10%	FEVRIER
23	60	1 380	1 130	1 017	-363	-26%	MARS
19	60	1 140	1 136	1 023	-117	-10%	AVRIL
20	60	1 200	1 179	1 061	-139	-12%	MAI
21	60	1 260	1 207	1 086	-174	-14%	JUIN
19	60	1 140	1 198	1 079	-61	-5%	JUILLET
7	60	420	1 156	1 041	621	148%	AOUT
22	60	1 320	1 237	1 113	-207	-16%	SEPTEMBRE
20	60	1 200	1 180	1 062	-138	-12%	OCTOBRE
20	60	1 200	1 194	1 074	-126	-10%	NOVEMBRE
15	60	900	1 193	1 073	173	19%	DECEMBRE
		13 560	14 161	12744	-816		

226

Le calcul de l'activité se fait selon les recommandations d'ANDICAT.

❖ Répartition des ouvriers par atelier de production :

BLANCHISSERIE	26
RESTAURATION	14
SOUS-TRAITANCE	27

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

❖ FREQUENTATION :

Le taux d'absentéisme en 2022 est de **21.28 %** (17.81 % en 2021 et 14.69 % en 2020). La répartition de l'absentéisme est la suivante :

- **16.68 %** pour maladie
- **3.30 %** sans motif
- **1.30 %** pour congés de maternité, parental ou sans solde

Le taux d'absentéisme est en hausse très nette. La fatigabilité liée au vieillissement (la moitié des ouvriers ont 40 ans et plus) est aussi une explication.

On peut noter que les absences pour maladie sont en forte progression et atteignent un niveau élevé. Les raisons sont multiples sans pour autant avoir une explication précise.

Les congés de maternité, parental ou sans solde sont également en hausse.

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	754	16.43 %	187.17	4.08 %	96.46	2.10 %
RESTAURANT	170	6.25 %	19.57	0.72 %	24.16	0.89 %
SOUS-TRAITANCE	1202	22.10 %	214.04	3.94 %	45.50	0.84 %
TOTAUX	2126		420.78		166.12	

Le taux d'absentéisme des ateliers blanchisserie et sous-traitance sont les plus élevés :

- **16.43 %** à la blanchisserie, essentiellement dû à l'absence prolongée pour maladie de 3 personnes, dont une pour longue maladie.

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

- Respectivement **6.25 %** au restaurant (pour maladie, essentiellement dû à 1 personne qui a subi une opération) et **22.10 %** à la sous-traitance. Ce résultat est certainement la conséquence de la situation de certains ouvriers qui se retrouvent en difficulté à l'ESAT en raison de l'aggravation de leur pathologie ou de la fatigue liée au vieillissement.
- Respectivement **2.10 %**, **0.89 %** et **0.84 %** de congés sans soldes, absences autorisées, hôpital de jour (*dont un congé maternité et parental*)
- En raison de leur fatigabilité, les ouvriers demandent souvent, à un certain âge, de bénéficier d'une orientation vers l'atelier « sous-traitance », ce qui explique ce taux d'absentéisme élevé.

Chaque mois lors de la réunion pluridisciplinaire, nous analysons la singularité de chaque situation, les raisons des absences non excusées et recherchons des solutions alternatives afin de pallier l'absentéisme.

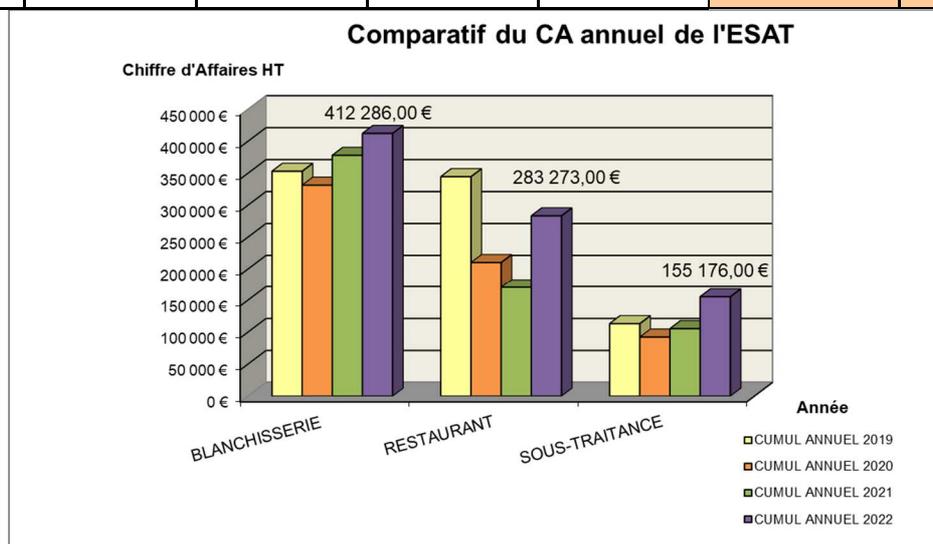
❖ PARTICIPATION A LA VIE DE L'ETABLISSEMENT :

Les délégués (1 titulaire et 1 suppléant par secteur d'activité) sont élus tous les 2 ans. Ils se réunissent une fois par mois avec le chef de service et/ou le directeur de l'ESAT.

Ils ont élu leurs représentants au Conseil de la Vie Sociale « Pôle Adultes », renouvelé en milieu d'année 2021. Les réunions officielles du CVS ont lieu 3 fois par an. Elles sont précédées et suivies par une réunion de préparation et de rendu dans chaque atelier avec l'ensemble des ouvriers.

6. Le chiffre d'affaires 2022

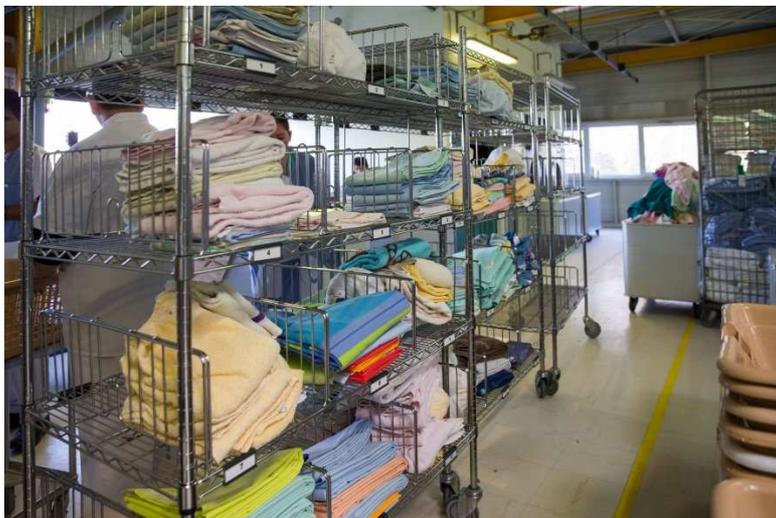
CHIFFRE D'AFFAIRES HT	CUMUL ANNUEL 2019	CUMUL ANNUEL 2020	CUMUL ANNUEL 2021	CUMUL ANNUEL 2022	EVOLUTION 2021/2022 EN %	% réalisé en 2022 par rapport à 2021
BLANCHISSERIE	<u>353 047,00 €</u>	<u>331 319,00 €</u>	<u>377 985,00 €</u>	<u>412 286,00 €</u>	9,07%	109,07%
RESTAURANT MULHOUSE	<u>344 609,00 €</u>	<u>210 160,00 €</u>	<u>170 248,00 €</u>	<u>283 273,00 €</u>	66,39%	166,39%
SOUS-TRAITANCE LUTTERBACH	<u>113 164,00 €</u>	<u>92 211,00 €</u>	<u>105 276,00 €</u>	<u>155 176,00 €</u>	47,40%	147,40%
TOTAL	<u>810 820,00 €</u>	<u>633 690,00 €</u>	<u>653 509,00 €</u>	<u>850 735,00 €</u>	30,18%	130,18%



❖ **BLANCHISSERIE**

Le chiffre d'affaires de l'activité blanchisserie a encore progressé de plus de 9%, pour dépasser la barre des 400 000 € de CA.

L'équipe de la blanchisserie est en perpétuelle recherche d'amélioration de notre outil de production et de notre système de traçabilité. Cela nous a permis de consolider et de fidéliser nos clients actuels et de nous ouvrir à de nouveaux marchés.



❖ **SOUS-TRAITANCE**

2022 fut une année record pour la sous-traitance avec une augmentation de plus de 47%. Elle a confirmé l'élan de 2021 avec la satisfaction d'un nouveau client qui a multiplié les commandes jusqu'à la fin de l'année.

Les clients historiques nous ont apporté peu de travail, mais l'activité a été largement compensée par GPV.

L'atelier bois à également conforté et fidélisé notre plus gros client dans la confection de composteurs et a participé au bon résultat final.



❖ RESTAURATION

Après 2 années (2020 et 2021) très compliquées pour l'activité du restaurant, nous retrouvons des couleurs en 2022 pour afficher un chiffre d'affaires plus en adéquation avec ce que nous avons connu dans le passé.

La fréquentation de notre restaurant n'a pas retrouvé le niveau de 2019, mais les clients reviennent plus fréquemment même si le changement des habitudes et notamment le télétravail, est encore d'actualité dans beaucoup d'entreprises.

Nous avons été sollicités par le parc des expositions de Mulhouse, pour participer au salon « Extérieurs & jardin » au mois de mars. Nous avons eu peu de temps pour préparer cet événement et peu d'expérience dans cet exercice. L'équipe du restaurant, avec l'implication des professionnels et la participation de l'IMPRO, a relevé ce défi avec brio. Ils ont su démontrer leur savoir-faire hors les murs. La fatigue s'est fait ressentir à la fin du salon, mais ce fut une belle réussite tant sur le plan humain que sur le plan financier. Dès l'ouverture, le restaurant se faisait prendre d'assaut. En 3 jours, nous avons servi plus de 600 déjeuners et le restaurant ne désemplissait pas l'après-midi en version salon de thé.



❖ FORMATION DES OUVRIERS

Former les ouvriers constitue plus que jamais un axe de travail des équipes de l'ESAT.

Une formation interne à la préparation de la conduite des engins élévateurs est faite régulièrement par les moniteurs.

Cette année, 4 ouvriers ont passé l'examen à l'autorisation de conduite de chariots élévateurs, qu'ils ont obtenu avec succès.

7. Perspectives 2023

- **La formation des ouvriers** devra se poursuivre sur plusieurs axes :
 - o La continuité de l'apprentissage à la manipulation des chariots élévateurs en interne pour la préparation au permis CACES.
 - o Poursuivre la démarche éco responsable suite au partenariat avec CINE Le Moulin en mettant en place une formation sur le tri des déchets.
 - o En blanchisserie, la continuité de la formation collective aux méthodes RABC.

- **La blanchisserie** devra finaliser sa modernisation et atteindre les objectifs fixés par l'obtention de la certification RABC (Analyse des risques et maîtrise de la bio contamination).
Il reste encore un chantier important pour 2023 avec la mise en place des procédures écrites et l'aménagement du secteur laverie.
- La **menuiserie** doit se faire connaître du public. Cela suppose la mise en place d'une stratégie de communication favorisant une visibilité et une attractivité sur le territoire.
Cette activité permet aux ouvriers les plus autonomes de s'épanouir, de développer une praxis motrice plus précise, et de sentir valorisés à travers les réalisations commercialisables.
- **La sous-traitance** devra consolider son activité avec l'arrivée d'un nouveau client qu'il faut fidéliser. L'optimisation du process des lignes de conditionnement nous permettra de gagner en productivité.
- Le **restaurant** devra poursuivre son effort d'attractivité pour retrouver sa clientèle d'avant-crise sanitaire.
- La **démarche « bientraitance »** doit être et rester une priorité. Le bien-être des ouvriers de l'ESAT est pour nous essentiel.

Les ESAT se trouvent au carrefour de changements socio-économiques profonds. Le plan de transformation des ESAT doit être mis en place selon les directives de l'état et fera l'objet d'un travail de réforme et d'information pour nos ouvriers.

Roberto Mastroianni,
Chef de service

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

1. Introduction

Dans la continuité de 2021, plusieurs axes prioritaires ont été définis pour l'année 2022 :

- **L'évolution de l'habitat du FATH** avec la mise en place d'un Copil qui réunit résidents, aidants, professionnels et membre du CA et l'accompagnement par « Familles Solidaires » pour la définition du programme immobilier.
- **L'actualisation de documents qualité internes** à l'établissement en impliquant les résidents à la réflexion et à la relecture pour en faciliter l'appropriation.
- Le tout en accompagnant le développement du **pouvoir d'agir** des résidents aussi bien dans la vie interne du FATH que dans leur vie dans la cité.

A l'heure du bilan, nous pouvons constater que ces axes de travail ont connu des avancées significatives tout en ayant à faire face aux mouvements inhérents à la vie d'un établissement médicosocial avec l'accueil et l'accompagnement de nouvelles personnes, accueil qui confirme l'évolution des demandes (jeunes majeurs de moins de 20 ans, en amendement Creton ; personnes âgées en attente de place

2. Agrément, Objet et Financement

Les **missions du Foyer d'Accueil pour Travailleurs Handicapés** (FATH) sont définies par l'article 2 de l'arrêté préfectoral de création du 11 avril 1988 : « *L'établissement a pour mission d'héberger des personnes handicapées adultes, travailleurs originaires en priorité du Haut-Rhin, orientées par la Commission des Droits et de l'Autonomie (CDA) et ayant fait l'objet d'une décision d'admission à l'aide sociale à ce titre. Son objectif est de développer les aptitudes à l'autonomie des pensionnaires avec comme finalité la sortie de l'institution et la vie en habitat ordinaire* ».

Le Foyer d'hébergement est **agrée** pour accueillir 25 personnes, âgées de 20 ans à l'âge de leur retraite. Il concourt à leur inclusion sociale par le logement.

Nous bénéficions également d'un studio pour un hébergement temporaire d'urgence.

En principe, les personnes accueillies exercent une **activité à caractère professionnel la journée**, que ce soit dans un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT), dans une Entreprise Adaptée (EA), en Centre de Rééducation Professionnelle (CRP) ou en milieu ordinaire de travail.

Le **financement** se base sur une dotation nette globalisée octroyée par la Collectivité Européenne d'Alsace (CeA).

Pour les personnes originaires d'un autre département, le prix de journée était de :

- 47.16 € du 1^{er} janvier au 30 septembre 2022
- 63.74 € du 1^{er} octobre au 31 décembre 2022

Journées réalisées en 2022 : 8738 journées

- 6993 journées de présences
- 1745 journées d'absences dont :
 - 987 de carences¹⁴
 - 518 de convenances personnelles¹⁵
 - 240 jours d'hospitalisations

En 2022, un couple de résidents s'est séparé. De fait, deux logements individuels ont été octroyés aux 2 résidents. Cette situation participe à une diminution du nombre des journées de présence entre 2021 (7621) et 2022 (6993).

En parallèle, nous notons une **augmentation des journées d'absences** entre 2021 (1705) et 2022 (1745). Ces absences s'expliquent par **des besoins qui évoluent** :

- essayer le vie avec son -sa compagnon-compagne avant d'envisager une vie en couple en autonomie,
- passer des nuits chez des ami(e)s (plus 65% d'absences pour convenances personnelles entre 2021 et 2022)...
- par la santé des personnes vieillissantes (augmentation des arrêts de travail et présence sur ces moments au domicile parental...)
- par la présence de personnes jeunes ayant besoin d'un accompagnement psychiatrique très présent ou par la santé psychique et/ou physique des personnes vieillissantes qui se détériore (+58% de journées d'hospitalisations entre 2021 et 2022).

A retenir :

Le foyer est en pleine évolution. L'équipe adapte son accompagnement aux nouveaux besoins exprimés par les résidents afin d'assurer leur sécurité et le développement de leurs compétences et capacités.

Questionnement sur le calcul de la dotation globale en lien avec les objectifs d'autonomie des personnes accompagnées (une augmentation des journées d'absence pour convenance personnelle est à noter entre 2021 et 2022).

3. Typologie du public accompagné

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.

En 2022, 29 personnes habitent au FATH, et nous avons connu :

- **2** sorties (1 retour en famille et 1 sortie pour logement jeune mère)
- **4**¹⁶ personnes en hébergement d'urgence/temporaire. 90 journées d'accueil dans le studio d'urgence/temporaire ont été réalisées.

Un dégât des eaux est survenu en août 2022. Plusieurs logements ont été endommagés dont 2 ayant nécessité une remise en état importante.

¹⁴ Les carences correspondent aux absences de 3 jours le weekend. Elles sont prises en charge par les départements.

¹⁵ Les convenances personnelles et les hospitalisations sont prises en charges à un tarif minoré du forfait journalier hospitalier.

¹⁶ Les accueils temporaires ne sont pas pris en compte dans les statistiques (pyramide des âges, etc.)

Les 2 résidents concernés ont été relogés dans les logements vacants. De ce fait, nous n'avons pas pu procéder à des admissions sur le second semestre 2022.

❖ **AIRE DE RECRUTEMENT :**

- **28** personnes sont originaires du Haut-Rhin
- **1** personne originaire du Doubs

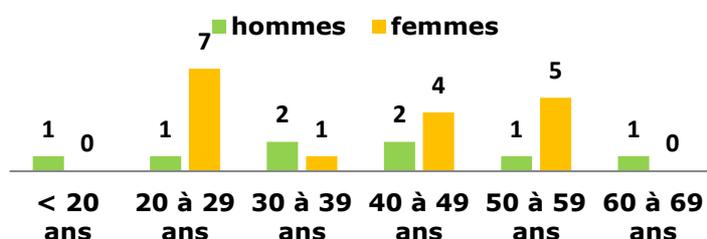
❖ **REPARTITION PAR SEXE :**

- 8 hommes
- 17 femmes,

habitent en 2022 au foyer. Ces chiffres sont constants ces 2 dernières années.

❖ **PYRAMIDE DES AGES :**

graphique 2 : Pyramide des âges



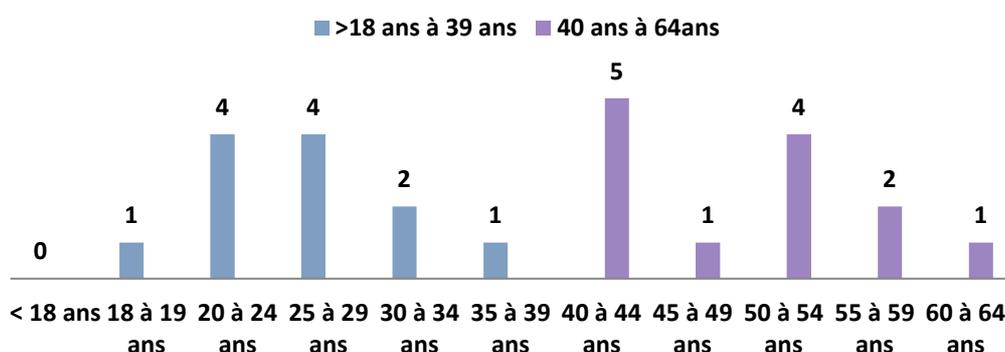
Moyenne d'âge au 31/12/22 :	38.20 ans
Plus jeune résident	19 ans
Résident plus âgé	60 ans
Supérieur à 40 ans :	52%
Compris entre 20 et 39 ans :	44%
Compris entre 17 et 19 ans :	4%

La moyenne d'âge des résidents augmente au fil des ans. L'écart entre le plus jeune et le plus âgé est de 41 ans.

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

- Les plus jeunes nous sollicitent quant à leur vie intime et sexuelle, leur relation avec les 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.

graphique 3 : Répartition âges

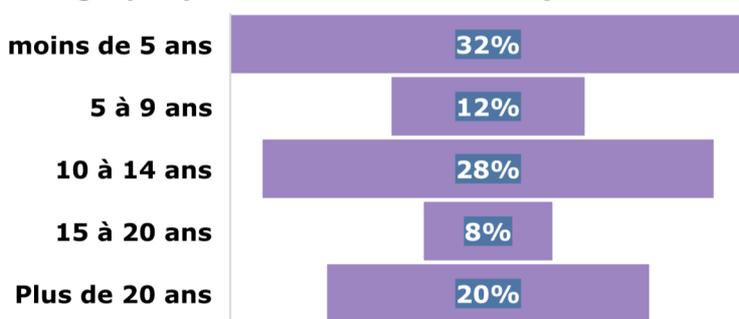


52 % des personnes habitant au FATH ont plus de 40 ans et 28% ont plus de 50 ans. Une personne en situation de handicap à compter de 45 ans est considérée comme vieillissante.

La HAS en 2018 donne une **définition du vieillissement** comme « **un processus complexe, variable d'un individu à l'autre en fonction de son patrimoine génétique, de son alimentation, de ses activités, etc. Il semble cependant qu'il soit plus précoce chez nombre de personnes handicapées. On note aussi que les personnes handicapées souffrent plus fréquemment que la population générale de problèmes de santé "ordinaires" (depuis les problèmes bucco-dentaires jusqu'aux cancers en passant par les pertes sensorielles) : les taux de prévalence moyens en population handicapée sont 2,5 fois supérieurs à ceux de la population ordinaire selon certaines enquêtes.** ». Cette définition illustre l'évolution des besoins des personnes accompagnées et de celle de l'accompagnement proposé par l'équipe éducative.

❖ Ancienneté des personnes accompagnées au foyer

graphique 4 : Ancienneté au foyer en %



8 personnes sont entrées au foyer au cours des 5 dernières années.

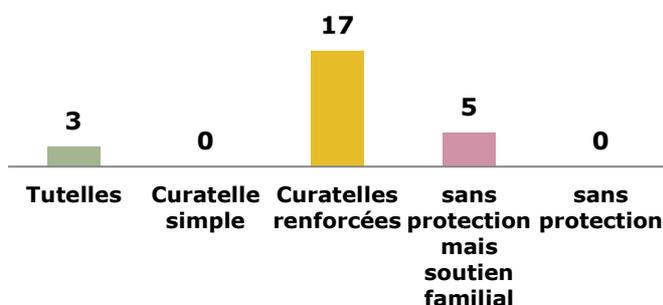
Nous constatons que les plus jeunes résidents aspirent à une vie en autonomie dans la cité et se servent du foyer comme tremplin pour gagner en autonomie.

28% des résidents habitent au foyer depuis plus de 15ans. Certains devraient quitter leur logement lorsqu'ils sont à la retraite. Un travail éducatif est réalisé par l'équipe afin d'accompagner chaque résident dans sa réflexion sur ses capacités à vivre ailleurs avec un étayage ou non.

Toutefois, nous nous confrontons au manque de places en institutions (FAS, FAM...), en logement inclusifs et autres logements avec étayage en aide humaines.

❖ MESURES DE PROTECTION DES MAJEURS :

Graphique 5 : Protections des biens et de la personne

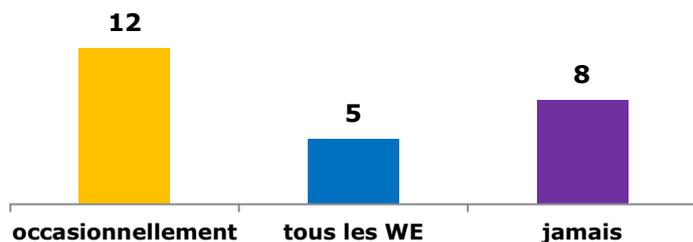


La **majorité des résidents bénéficie d'une mesure de protection juridique.** L'équipe collabore étroitement avec les organismes de tutelle en charge de l'application de cette mesure ainsi qu'avec les proches aidants.

Une résidente a été accompagnée par l'équipe éducative dans une démarche de mise en place de protection juridique afin de l'aider à gérer son budget. Elle a eu un accord

❖ LES RETOURS EN FAMILLE :

Graphique 6 : Fréquences retours chez des proches

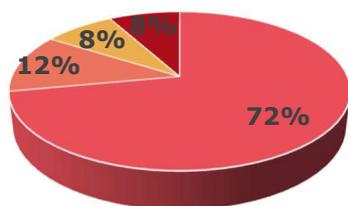


La majorité des résidents reste au FATH le week-end. L'équipe, avec les résidents, organise alors des activités à partir des propositions des personnes présentes. Nous amenons les résidents à être acteurs de leurs activités de loisirs au foyer.

Les liens avec les proches participent au bien-être des résidents. L'équipe accompagne les résidents dans l'échange avec leur famille. Les proches peuvent être sollicités pour être élus au CVS, participer à des réunions de travail du type « habiter autrement »...

❖ TYPOLOGIE DU HANDICAP

graphique 7 : Typologie du handicap



- **Déficience intellectuelle**
- **Troubles autistiques**
- **Troubles du comportement et de la communication**
- **Troubles psychiques**

Nous pouvons noter une diversité dans la typologie du handicap premier pour les personnes accueillies :

- 72% sont atteintes par une déficience intellectuelle
- 12 % sont atteintes par un trouble de l'autisme
- 8 % sont atteintes par un trouble psychique.
- 8% sont atteintes par des troubles du comportement

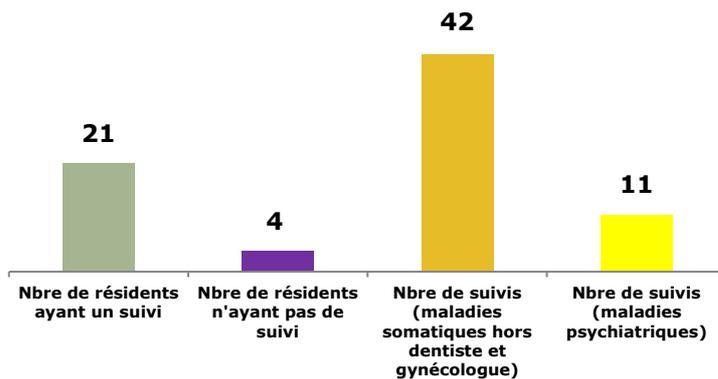
Les professionnels doivent être complémentaires dans leurs connaissances et leurs compétences afin d'ouvrir un champ des possibles dans l'accompagnement plus large et en même temps plus adapté.

❖ 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, désorientation, diminution des capacités motrices...). Ces éléments se rajoutent aux missions du foyer et demandent à l'équipe de professionnels une adaptation permanente et une montée en compétences dans la connaissance des pathologies des personnes vieillissantes ainsi qu'un ajustement dans les postures éducatives.

L'équipe doit être vigilante à trouver un équilibre de vie collective qui permette de répondre aux besoins des personnes vieillissantes ainsi qu'aux besoins des jeunes résidents.

graphique 8 : Suivi médical spécialisé

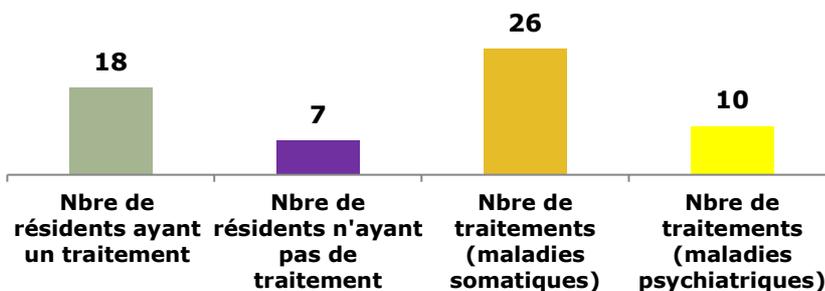


Nous notons que **seuls 4 résidents n'ont aucun suivi médical spécialisé** (psychiatre, diabétologue, cardiologue...).

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

L'accompagnement médical est central au foyer et sa part dans l'accompagnement des personnes augmente.

graphique 9 : 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 doit évaluer la capacité du résident à prendre son traitement en autonomie.

graphique 10 : suivi médical spécialisé-somatique des résidents en fonction de l'âge



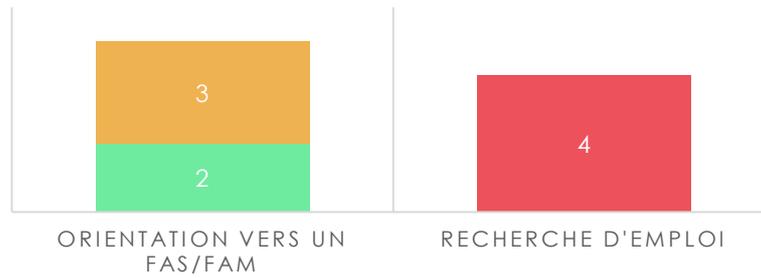
92 % des personnes ayant plus de 40 ans ont un suivi médical chez un spécialiste.

❖ LES PERSONNES EN DEROGATION

9 personnes ont bénéficié d'un maintien au foyer par dérogation, soit 36% de l'effectif total. Les motifs de cette dérogation sont :

- pour 33% une attente d'entrée en FAS
- pour 23% une attente d'entrée en FAM
- pour 44% en recherche d'emploi (2 personnes en milieu ordinaire et 2 en ESAT)

Graphique 9 : résidents en dérogation



❖ SITUATION AU REGARD DE L'EMPLOI

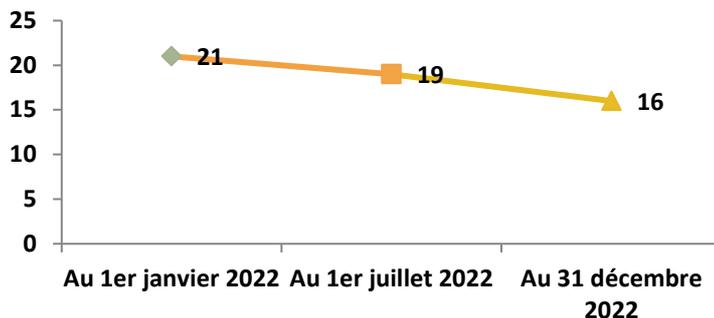
Au 31 décembre 2022, nous observons :

graphique 11 : situation des résidents au regard de l'emploi



Evolution des personnes en emploi de janvier à décembre 2022 :

graphique 12 : Personnes en emploi janvier à décembre 2022



Sur les graphiques 11 et 12, nous observons :

-une évolution du nombre de personnes sans emploi : de 21 personnes (84%) en emploi au 01 janvier 2022, nous arrivons à 16 personnes (64%) au 31 décembre soit une diminution de 20 points. Cette diminution est due à :

-2 fin de contrats anticipés pour des résidents travaillant en EA à leur initiative

-1 fin de contrat pour un résident étant en contrat d'apprentissage

-3 personnes sont à la retraite et en attente de places dans un logement adapté à leur situation (FAS, FAM, logement inclusif...)

-sur les 3 personnes étant notifiées sur « autre » : l'une des personnes au vu de ses besoins et de son souhait attend une place en FAS, la deuxième a mis fin à son contrat en E.S.A.T. pour des raisons de santé mentale, la troisième a quitté le foyer pour vivre sa grossesse dans un logement adapté à l'accueil de l'enfant et aux besoins des parents.

Cette diminution des personnes ayant un emploi apparaît suite au Covid, en écho aux questionnements sociétaux que nous rencontrons.

4. Les évènements et faits marquants en 2022

❖ L'ACCOMPAGNEMENT au regard du POUVOIR D'AGIR DES RESIDENTS

Notre accompagnement continue à évoluer. Ainsi, l'objectif de l'équipe est de permettre aux résidents de prendre des initiatives, de s'impliquer différemment :

- en proposant des activités (sorties, marches...), en participant activement à la vie du foyer afin de valoriser et de développer leurs compétences et leurs aptitudes.
- en s'autorisant à aller vers des activités de droit commun et ainsi créer de nouveaux repères dans une visée inclusive (adhérent à une association de carnaval, pratique sportive dans une salle de sports...).

C'est donc leur permettre de développer leur autonomie et leur responsabilisation en les plaçant au centre de leur projet de vie. C'est aussi développer la pair-aidance entre les résidents par leur participation et leur implication dans des projets, actions...

La participation sociale et citoyenne à la vie du FATH :

- **Commission activités : Un commission « activités »** est née fin 2022. Ces réunions se tiennent, environ 1 fois par mois. Elles sont animées par un professionnel et doivent permettre aux résidents de s'exprimer sur leurs envies d'activités collectives, de faire des propositions d'activités mais surtout de participer à leur concrétisation. Les activités menées doivent répondre à un besoin collectif et doivent être portées par les résidents en priorité avec le soutien de l'équipe.
- Les **réunions de résidents** ont pu reprendre le format en « grand collectif ». Ces temps sont co-animés professionnels/résidents représentants. Chaque résident est incité à s'exprimer s'il le désire.
- Les réunions du **Conseil à la Vie Sociale (CVS)** ont pu avoir lieu en 2022. Le fonctionnement de notre CVS est en cours de rénovation afin de repenser la place des personnes accompagnées.
- Un accompagnement pour les **élections présidentielles et législatives** a été mené par un professionnel.

La participation active et volontaire des résidents est un long processus que l'équipe se doit d'accompagner au quotidien dans toutes les démarches citoyennes.

Des actions collectives au sein du foyer :

Tout au long de l'année, l'équipe et les résidents ont mené des réflexions et des actions qui répondent à ces nouvelles attentes.

Quelques activités proposées en 2022 :

- **Atelier « Compréhension journal télévisé et actualités » :**
A la demande d'une résidente et en co-animation avec une professionnelle, des rendez-vous pour regarder le journal télévisé et surtout pour s'autoriser à demander des explications pour comprendre les enjeux politiques, sociétaux...sont proposés à une fréquence d'une fois par quinzaine.

- **Atelier bien être :**
Comment rendre acteurs les résidents dans la prise de conscience de l'importance de gestes d'hygiène, entre autres. 2 professionnels proposent un contenu adapté aux besoins des 4/5 résidents présents. L'objectif est de travailler sur la question de l'hygiène de façon ludique.
- **Repas participatifs**
Les résidents volontaires ont pu se retrouver lors d'un repas participatif une fois par semaine. Ils sont partie-prenantes de la conception du repas au nettoyage de la salle. Ils décident ensemble du menu, confectionnent le repas et se répartissent les tâches à effectuer. Le professionnel reste en appui afin de les aider, entre autres, sur la question du budget et de l'équilibre nutritionnel du repas. Notre objectif étant de les rendre acteurs de leur équilibre au regard des enjeux de santé.
- **Autres moments conviviaux :** Repas de fin d'année, confection bredalas, barbecue avec l'équipe maintenance ...

Des moments collectifs intra association

- **Une sortie Europapark** organisée par le SAVS a été proposée en transversalité : SAPS68, FATH et GEM les ailes de l'espoir. 50 personnes ont pu bénéficier de ce moment de loisirs et de rencontres dont des résidents du foyer.
- **Participation active des résidents au 60eme anniversaire de l'association Marguerite Sinclair :** décoration, présentation du projet « habiter autrement » et danse collective proposée aux spectateurs.
- **Implication citoyenne : les Mulhousiennes :** l'association Marguerite Sinclair a participé à ce moment engagé. Un groupe de résidentes a répondu présent pour ce rendez-vous !

Expérimentation Dedic

2 résidentes ont souhaité participer à l'expérimentation Dedic. Cette expérimentation implique résident/professionnel et famille. L'objectif étant de permettre aux personnes en situation de handicap d'avoir une personne nommée « défenseur ultime » qui l'accompagnera dans sa prise de décisions.

❖ **L'ACCOMPAGNEMENT au sein du FATH est en constante mouvance et réflexion au regard des BESOINS des RESIDENTS**

Vers une évolution de notre habitat au sein des Associations Sinclair et le Groupe de Travail « Habiter Autrement » :

En mai 2021, un Groupe de Travail « Habiter Autrement » s'est mis en marche. Il est animé par la cheffe de service du foyer et composé de 2 membres du Conseil d'Administration, de 2 professionnels, de 2 proches, de 2 résidents et 1 jeune de l'internat.

Notre objectif est de favoriser la participation du plus grand nombre à la réflexion sur ce projet et de réfléchir à l'évolution du parcours résidentiel des personnes accompagnées par Sinclair.

Ce projet est un réel enjeu associatif, citoyen et participatif : c'est un projet transversal dans lequel personnes accompagnées, proches, professionnels, membres du Conseil d'Administration et partenaires se sont impliqués et s'impliqueront régulièrement dans un avenir proche.

Les accueils en hébergement temporaire d'urgence :

3 jeunes en situation de rupture familiales ont été accueillis. La situation de ces jeunes, nous a conduit à déroger aux règles d'agrément et de fonctionnement habituels de nos établissements, et de travailler étroitement entre services de l'Association.

Ces accompagnements inédits correspondent à une expérimentation de parcours modulaire décloisonné évoqué dans le rapport du sénateur PIVETEAU « Zéro sans solution ».

Notre proposition s'inscrit dans une logique de réponse aux besoins et attentes du jeune et de sa famille. Elle dépasse la notion de place et privilégie une coopération transversale de nos différents services et partenaires.

Exemples d'accompagnements en évolution :

- **Parentalité :**

Madame Oméga a appris sa grossesse au 6ème mois. Un accompagnement partenarial en transversalité (FATH, IMPRO, SASP68) et inter associatif (association Adèle de Glaubitz et les mandataires judiciaires) a été mené afin d'accompagner Madame M et son compagnon, en douceur, dans leur rôle de parents, leur changement de logement et de vie.

En accord avec l'ASE, la famille d'accueil, Madame H accueille sa famille au foyer les weekends en journée et certains la nuit du samedi.

- **Mode d'habitat adapté :**

Le comportement de Monsieur Delta au sein du foyer a amené la direction de l'association à acter 2 exclusions temporaires au cours de l'année 2022. L'équipe du foyer a accompagné Monsieur D. dans une réflexion afin de trouver un mode d'habitat correspondant au mieux à ses besoins. Le foyer effectue, actuellement, un accompagnement renforcé à domicile. Une coordination avec les partenaires dont l'ESAT, l'IAD, la famille est mise en place.

- **Projet d'habiter en appartement autonome :**

Madame Théta a exprimé vouloir habiter dans son appartement au centre ville de Mulhouse. Sa famille encourage et est partie prenante de ce projet. Une expérimentation sera mise en place en 2023. Le foyer réalisera un accompagnement renforcé à domicile en lien étroit avec tous les partenaires impliqués dans l'accompagnement de Madame L : famille, ESAT, aide à domicile...

Un droit au retour est prévu en cas de besoin dans les 6 premiers mois.

- **Dégradation de la santé/maintien au foyer par manque de places en institution :**

La santé physique et psychique de Madame Sigma s'est dégradée depuis la prise de sa retraite anticipée. Plusieurs hospitalisations en psychiatrie ont eu lieu cette année. Des demandes d'orientation en FAM, EHPAD ont été réalisées. Un accompagnement le plus adapté possible a été mis en place. Toutefois, nous constatons nos limites. Comment accompagner une personne qui vit au foyer avec des besoins ne correspondant plus à la vie en FATH, une durée de traitement de dossier MDPH en augmentation, des places en FAM et EHPAD manquantes ?

❖ L'ACCOMPAGNEMENT au REGARD D'ÉVÉNEMENTS pouvant impacter le quotidien des résidents

Dégâts des eaux :

Un dégât des eaux dans un des logements a fortement impacté la vie du foyer au retour des congés d'été.

2 logements ont été fortement touchés et 3 autres ont eu des conséquences moins importantes.

Nous avons dû garder 2 logements disponibles le temps des travaux afin de permettre aux résidents fortement impactés de pouvoir vivre dans un logement sain.

Mouvement de personnel :

Notre Directrice de Pôle a été absente depuis février 2022 puis a quitté les effectifs en août 2022. Dès lors, les missions qui lui étaient attribuées ont été réattribuées. Cette situation a contribué à différer des prises de décisions concernant certains projets dont, l'évolution « habiter autrement ».

Une éducatrice a pris sa retraite en fin d'année et a été remplacée en novembre 2022. L'équipe a pris le relais pour pallier à son absence sur quelques semaines.

Une monitrice-éducatrice à mi-temps, suite à un arrêt de travail a quitté son poste en octobre 2022. Pourvoir un poste à mi-temps est difficile dans le contexte sociétal actuel.

A retenir :

Evolution du public accueilli :

- ✓ **Age** : un paradoxe
 - De plus en plus de jeunes
 - Une augmentation du nombre de personnes âgés
- ✓ **Pathologies des résidents** : une palette plus large des pathologies et des maladies somatiques en augmentation.
- ✓ **Un accompagnement adapté** aux besoins de chaque résident qui doit allier développement de compétences et complémentarité des professionnels.

Financement et Risques de rupture de parcours :

- ✓ Comment penser un **habitat évolutif** en fonction des besoins des résidents ?
- ✓ Comment maintenir des personnes en FATH pour pallier au **manque de places en FAS/FAM** pour **éviter une rupture de parcours** ?
- ✓ Quid de non-réponses pour des plus jeunes qui rentrent en emploi et auraient besoin d'une place en FATH ?

5. Les axes de travail 2023

Les axes prioritaires s'inscriront dans la continuité des axes 2022 :

- **la continuité et le développement du pouvoir d'agir** en accompagnant les résidents vers une participation plus active dans la vie du FATH et en favorisant **leur autonomie** pour une insertion plus forte dans la cité.
Ceci pourra se faire grâce au recrutement en cours d'un mi-temps de Moniteur-Educateur dont les missions seront centrées sur la citoyenneté et l'autonomie. Il s'agira de

co-construire les actions menées au foyer avec les résidents, comme par exemple penser un weekend avec eux et non plus porté seulement par les professionnels.

- **l'évolution de l'habitat du FATH.** Continuité du travail du Groupe de Travail au sein duquel résidents, aidants, professionnels et membre du CA échangent et sont forces de propositions. Des expérimentations liées à des accompagnements différentes vont être mises en place.
- **l'actualisation des documents de qualité internes** à l'établissement : le règlement de fonctionnement est travaillé avec les résidents en FALC. Nous impliquerons les familles pour présenter ce nouveau document. En parallèle, nous continuerons à créer des outils internes afin de créer un langage commun au sein de l'équipe.
- **Proposer des formations à l'équipe du foyer** afin d'assurer la continuité d'un accompagnement de qualité au regard de l'évolution des besoins des personnes accompagnées.

Valérie Der,
Cheffe de service

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

1. Introduction

Développer le pouvoir d'agir, l'implication des personnes dans leur accompagnement fait socle pour l'équipe du SAVS. Se questionner au regard des changements politiques et sociaux : expérimentation Serafin PH, évolution des accompagnements..., tous ces éléments ont été des points fondamentaux pour la continuité de notre service en 2022.

2. Agrément et financement

Agrément

L'Arrêté du 26 janvier 1999 a acté l'ouverture du SAVS pour une capacité de 8 personnes.
L'Arrêté du 28 novembre 2001 a autorisé une extension de 8 à 23 places en 2003

Conventions signées le 2 février 2007 et le 2 juillet 2013 avec le Conseil Départemental précisant les orientations et les modalités de fonctionnement du SAVS ainsi que ses missions (dont l'animation de la plateforme ressources dédiée à l'accompagnement et à l'aide à la parentalité : SASP68).

Depuis le 1^{er} avril 2018, le Conseil Départemental du Haut-Rhin a recentré les missions des SAVS. A été décidée, une augmentation du nombre d'accompagnement par ETP de 23 personnes avant 2018 à 30 à 35 personnes après 2018. A ce jour, nous n'avons pas de nouvelle convention.

Les SAVS contribuent pleinement au maintien à domicile : *« Les SAVS ont 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. »*

Article D312-162 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF).

Financement :

Dotations globales de la Communauté Européenne d'Alsace.

3. Public accompagné

Toute personne, orientée par la M.D.P.H., en **situation de handicap de plus de 20 ans** (dont les personnes retraitées) ayant besoin d'un accompagnement pour favoriser le **maintien à domicile**.

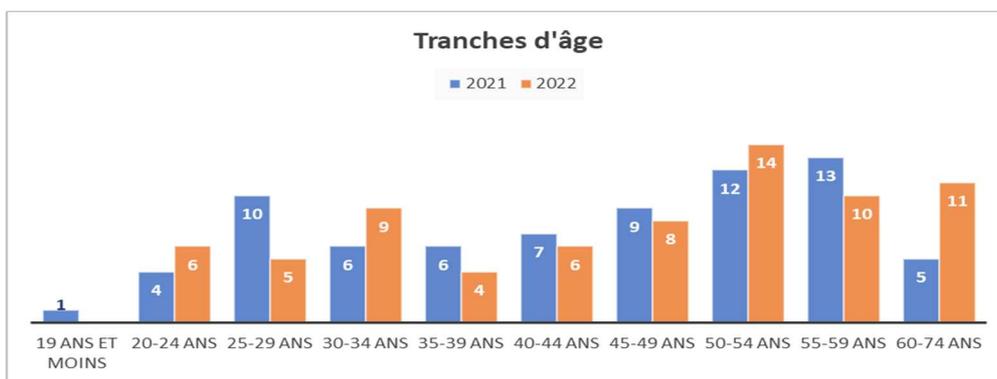
Le public cible des SAVS est défini dans l'article D312-163 : « Les services mentionnés à l'article prennent en charge des personnes adultes, y compris celles ayant la qualité de travailleur handicapé, dont les déficiences et incapacités rendent nécessaires, dans des proportions adaptées aux besoins 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 2022, nous avons accompagné **73 personnes** (soit 36,5 personnes par ETP).

❖ REPARTITION PAR AGE

La personne accompagnée la plus jeune a 19 ans et la plus âgée a 73 ans.

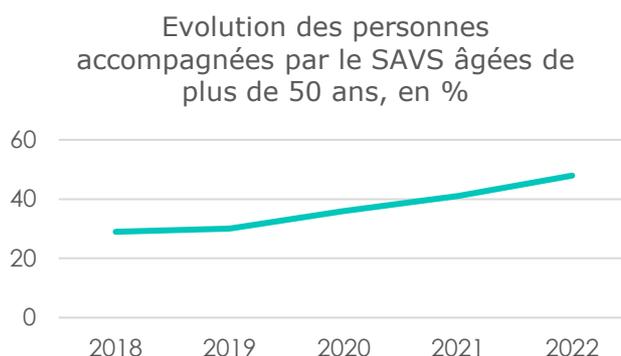


48% des personnes accompagnées ont plus de 50 ans, une augmentation de 7 points par rapport à 2021 (41%).

Concernant les personnes accompagnées de plus de 60 ans nous constatons une augmentation de 45% entre 2021 et 2022.

67% des personnes accompagnées ont plus de 40 ans, soit une augmentation de 10 points par rapport à 2020 (57%).

Nous constatons une **évolution dans le vieillissement des personnes accompagnées** par le service (graphiques 1 et 2)



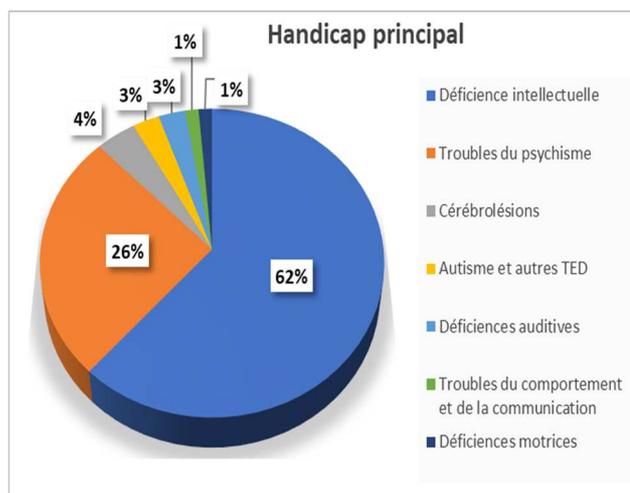
Nous sommes de plus en plus sollicités par les parents aidants qui souhaitent trouver des solutions pour préparer l'avenir de leur enfant au moment de leur décès ou de leur incapacité à assurer ce rôle. Le travailleur social va apporter un soutien aux aidants de la personne, en accord avec l'intéressé.

Nous sommes en parallèle amenés à développer des partenariats avec les pôles gérontologiques, par exemple, et à monter en compétences pour répondre à des besoins liés à l'âge des personnes accompagnées.

❖ REPARTITION PAR TYPE DE HANDICAP

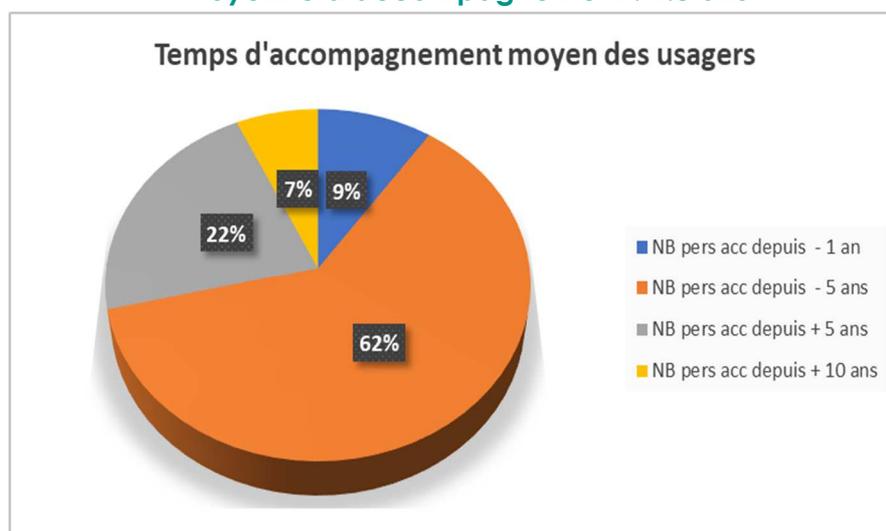
Il est important de noter que nous ne disposons pas du dossier médical des personnes et n'avons plus accès, depuis 2020, à ces données par le logiciel « Via trajectoire ». Dès lors, nous nous basons sur des éléments directement transmis par les personnes accompagnées.

Nous pouvons observer que la part des personnes ayant comme handicap principal la déficience intellectuelle (62%) et les troubles psychiques (26%) sont majoritaires en 2022.



❖ DUREE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Moyenne d'accompagnement : 4.8 ans



Nous observons que :

- Seulement 7 % des personnes (soit 5 personnes) sont accompagnées depuis plus de 10 ans.
- 22 % des personnes (soit 16 personnes) sont accompagnées depuis plus de 5 à 10 ans.
- La plupart des personnes (**71%** soit 52 personnes) **sont accompagnées depuis moins de 5 ans** par le service. 26 personnes sont accompagnées depuis 2 à 4 ans soit 36% des personnes accompagnées.

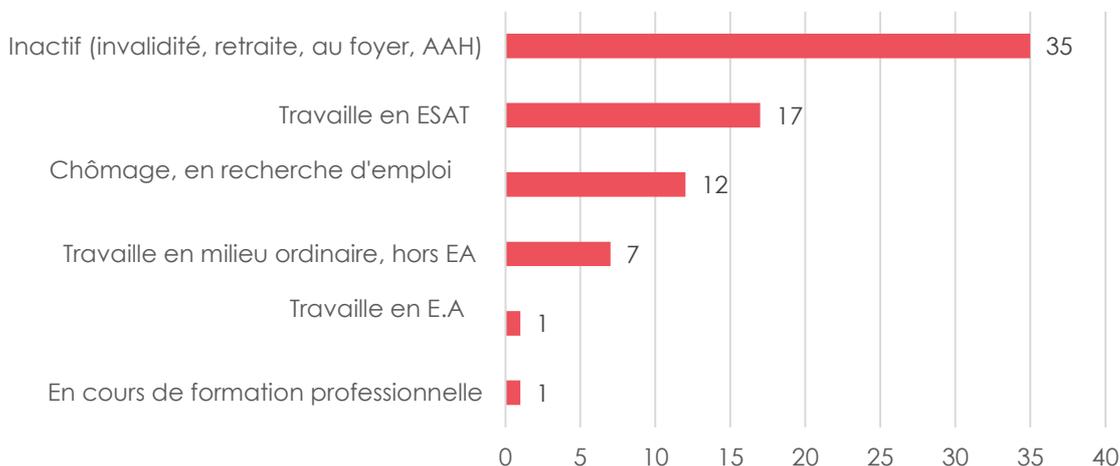
Nous faisons le constat qu'actuellement, les modalités d'accompagnement du SAVS évoluent.

Ainsi :

- des personnes accompagnées, du fait de leur handicap, de leur fragilité, de leur isolement ne peuvent, à ce jour, être suffisamment autonomes et être orientées vers des partenaires sans risque de rupture de parcours. Il est à noter que les missions des espaces-solidarités de la CeA ont évolué et ne peuvent plus prendre le relais pour apporter des réponses à certains besoins ponctuels rencontrés par les personnes que nous accompagnons.
- les objectifs fixés avec les personnes accompagnées sont plus précis dans leur expression et leur temporalité. Pour une partie des personnes accompagnées qui sont admises au SAVS, leur objectif est d'être actrice dans leur accompagnement et de développer leur autonomie. Notre accompagnement s'adapte et notre place est souvent centrée sur la coordination de parcours afin d'amener la personne à pouvoir solliciter des personnes ressources.

❖ SITUATION VIS-A-VIS DE L'EMPLOI

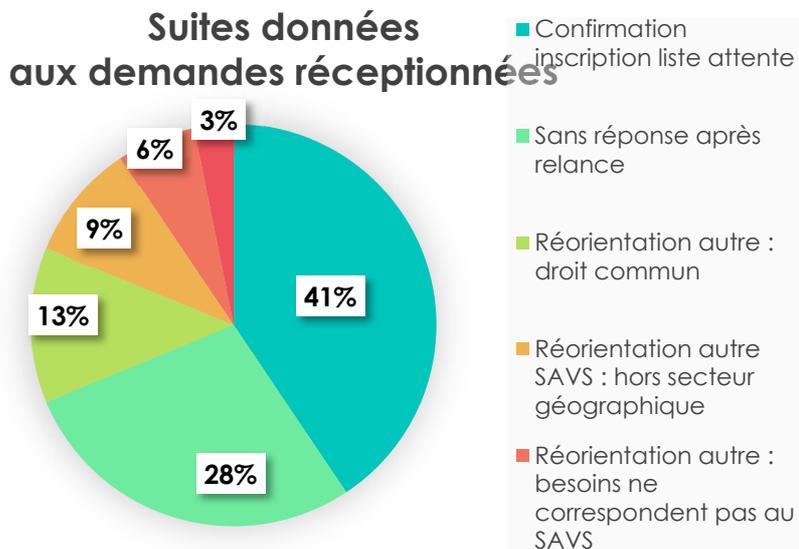
situation au regard de l'emploi en 2022



Nous constatons :

- **Un fort taux de personnes « inactives » en 2022 : 48%**. Ce fort taux est dû en partie au vieillissement de la population accompagnée et à de nombreuses problématiques de santé. Les axes de travail : accompagnement à la santé, maintien de l'autonomie..., sont à privilégier au regard des situations liées à l'incapacité physique et/ou mentale de pouvoir tenir un poste de travail et aussi au vieillissement.
- **Nous observons une baisse de personnes en recherche d'emploi 16%** (-20 points par rapport à 2021). En effet, des places se sont libérées au sein des ESAT (des ouvriers sont partis à la retraite et d'autres du fait, de la Covid, pour certains ne voient plus le travail comme un besoin...). Plusieurs de nos bénéficiaires ont pu intégrer un ESAT cette année.
- **Une légère augmentation du nombre de personnes travaillant en milieu ordinaire est observée** : de 8% en 2021 à 11% en 2022.

❖ DEMANDES D'AIDES RECEPTIONNEES



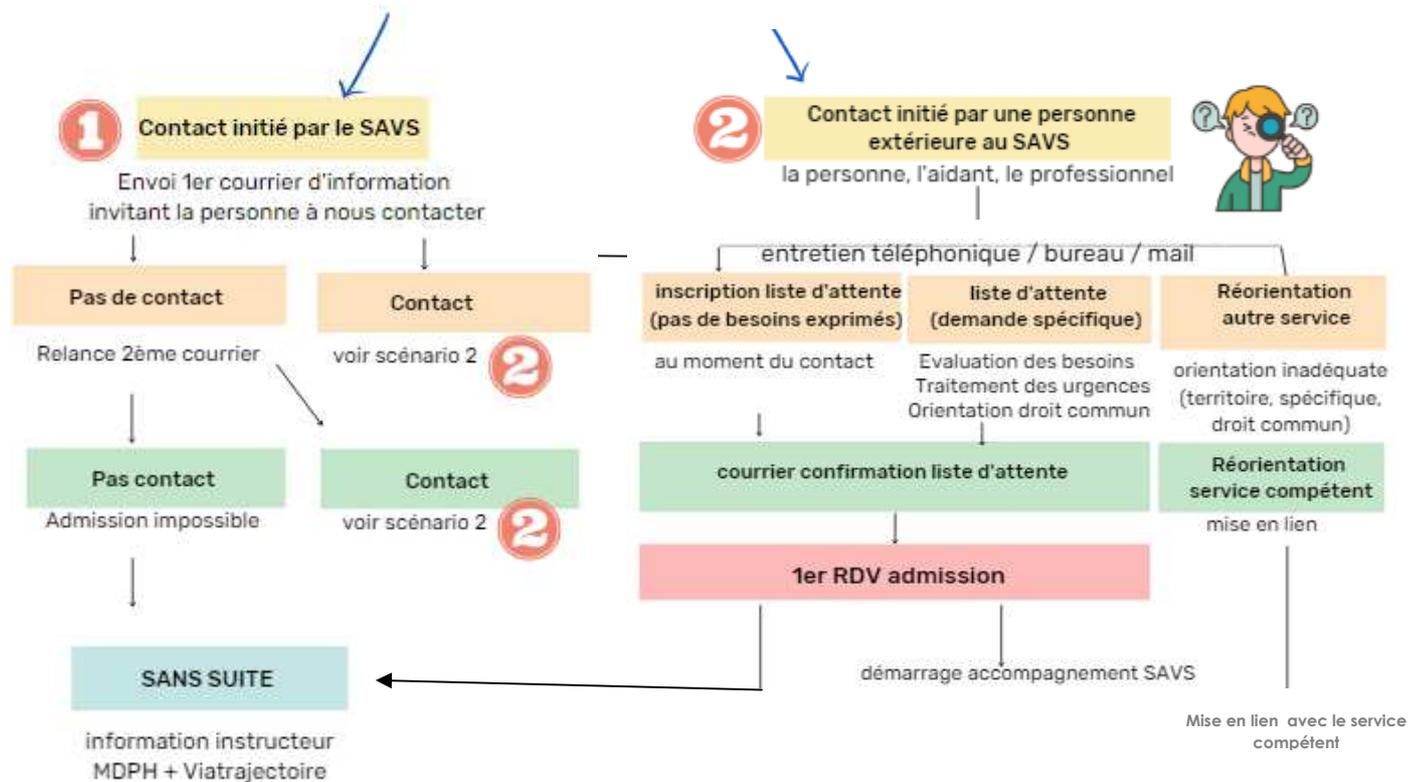
En 2022, 32 demandes d'aides ont été réceptionnées et traitées :

- 41% des personnes sont inscrites sur liste d'attente,
- 28% des notifications reçues sont restées sans réponse de la part du demandeur.
- 13% des demandes ont amené une réorientation vers le droit commun.
- 9% des notifications étaient hors secteur, réorientation vers un autre SAVS.
- 6% des personnes n'ont pas exprimées de besoins quant à un accompagnement SAVS ou leurs besoins ne correspondent pas aux missions d'un SAVS.
- 3% ont été orientés vers un SAVS/SAMSAH ayant une compétence spécifique

Pour illustrer le graphique ci-dessus, vous trouverez ci-après un schéma expliquant le parcours de traitement d'une notification MDPH au sein de notre SAVS. Ce schéma ne tient pas compte des échanges en interne, dont les réunions de service, où le traitement des notifications est systématiquement traité.

La notification

QUI ?



Depuis 2018, les travailleurs sociaux sont en charge **de la prise de contact et du temps d'investigation en vue de l'admission de la personne**. Il se décompose en :

- un temps administratif (courriers de prise de rdv, relances...)
- un temps d'entretien (entretiens au bureau, entretiens à domicile pour investigations sur des situations sans aboutir à un accompagnement, entretiens par téléphone...)
- un temps d'échanges avec les partenaires à l'origine de la démarche (curateurs...).

A ce jour, cette investigation n'est pas considérée comme du temps d'accompagnement.

Pour illustrer ce constat, en 2022 :

- Pour une personne inscrite **en liste d'attente**, nous avons passé en moyenne **93 minutes** d'investigation.
- Pour une personne après investigation, que nous **réorientons vers le service adapté**, nous avons passé en moyenne **51 minutes**.
- Nous passons en moyenne **26 minutes** pour le traitement « administratif » d'une notification qui **n'amène pas de suite** (hypothèse 1).

→ Ces temps ne sont pas valorisés à ce jour.

→ **Liste attente** : fin 2022, 21 personnes étaient inscrites sur liste d'attente.

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

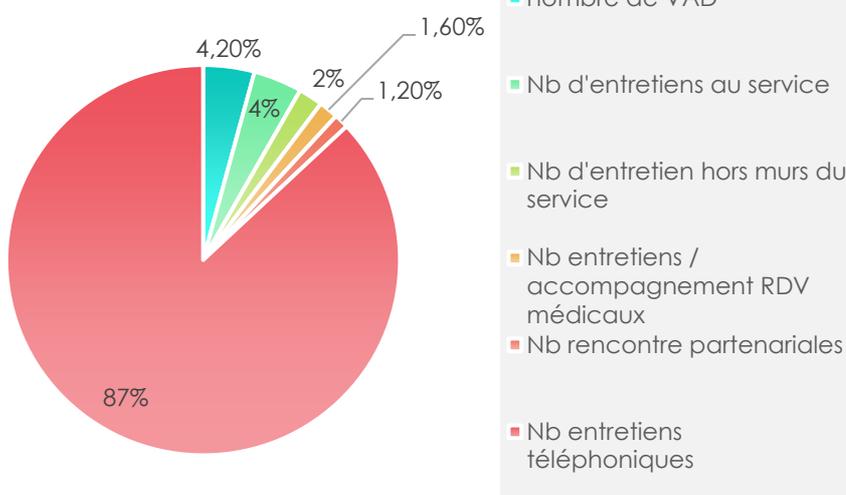
73 personnes différentes ont bénéficié d'un accompagnement :

- 7 nouveaux accompagnements
- 66 renouvellements de contrats
- 10 fin d'accompagnements

Les demandes liées au vieillissement de la population amènent le renouvellement de contrat car les besoins dans le domaine de la santé croissent.

❖ LES MODES D'INTERVENTION

répartition des modalités d'accompagnements en 2022



En 2022, les personnes accompagnées privilégient les contacts téléphoniques, sms..., afin d'avoir une réponse dans l'immédiateté. Un des volets du travail d'accompagnement est d'amener les personnes à prioriser leurs demandes au regard de la notion « d'urgence ».

Concernant les accompagnements aux rendez-vous médicaux, ceux-ci ont augmenté de 86% entre 2021 et 2022. La problématique « santé » est centrale dans le travail au SAVS.

Focus sur les entretiens en 2022 :

- **530 entretiens individuels** soit une moyenne de plus de 22 entretiens par mois et par ETP.
- **7.5 entretiens téléphoniques** par jour sont à traiter en moyenne par professionnel.
- **la part des accompagnements aux entretiens médicaux a augmenté entre 2021 : 5.3% et 2022 : 11.51%** (plus de 6 points d'augmentation en une année).
- **le temps de trajet** moyen pour une VAD est de 26 minutes (aller/retour). Ce temps varie entre 4 minutes et 50 minutes. De fait, nous devons tenir compte de cette variable dans la charge de travail des professionnels. 43 personnes accompagnées habitent à plus de

¹⁷ Ce chiffre comprend les entretiens au service (165), hors murs du service (79), visites à domicile (178), les accompagnements aux rendez-vous médicaux (61) et les rencontres partenariales (47).

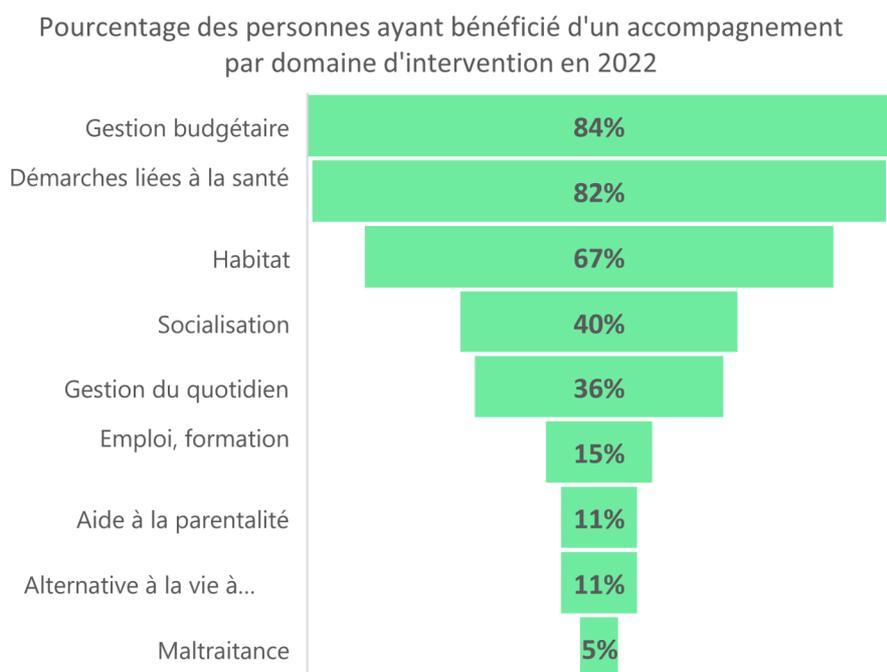
26 minutes (Aller/retour) du local du SAVS. 14 personnes habitent à plus de 40 minutes de trajet (Aller/retour) soit 20% des personnes accompagnées.

Les éléments qui nous amènent à privilégier les visites à domicile :

- l'accompagnement dans la gestion administrative, demandé par de nombreuses personnes,
- la réglementation générale sur la protection des données (R.G.P.D.) nécessite la présence des personnes pour les démarches auprès de la CAF, CPAM, M.D.P.H.
- les difficultés de certaines personnes (problèmes de santé, orientation spatio-temporelle, anxiété, rassemblement des documents, illettrisme),
- les transports en commun qui sont moins fréquents pour se rendre au service
- le nombre croissant de personnes habitant loin du service

❖ LES DOMAINES D'INTERVENTIONS

Nous observons que les **démarches liées à la santé et à la gestion budgétaire ont été une priorité en 2022**. Nous émettons l'hypothèse que cela est lié au vieillissement de la population accompagnée et à la déficience intellectuelle.



Les domaines d'interventions les plus fréquemment sollicités sont les suivants :

- **Démarches liées à la santé :** soit 82 % des personnes accompagnées ont des besoins d'accompagnement dans le domaine de la santé (souvent le volet santé est à prioriser sur d'autres démarches).
- **La gestion du budget :** 84% des personnes accompagnées ont des besoins dans ce domaine. Même si 37% des personnes accompagnées bénéficient d'une mesure de protection, nous sommes très régulièrement sollicités afin de soutenir les personnes :
 - et leurs aidants dans leur rôle d'aide à la gestion du budget afin que la situation des proches n'impacte pas le quotidien des personnes ;
 - dans leurs relations avec leur mandataire judiciaire et, parfois pour trouver des solutions en urgence concernant l'attribution de leur argent de vie.

En 2022, un mandataire judiciaire a dû rendre des comptes devant la justice. Cet événement a impacté les décisions des personnes, refusant la mise sous protection juridique.

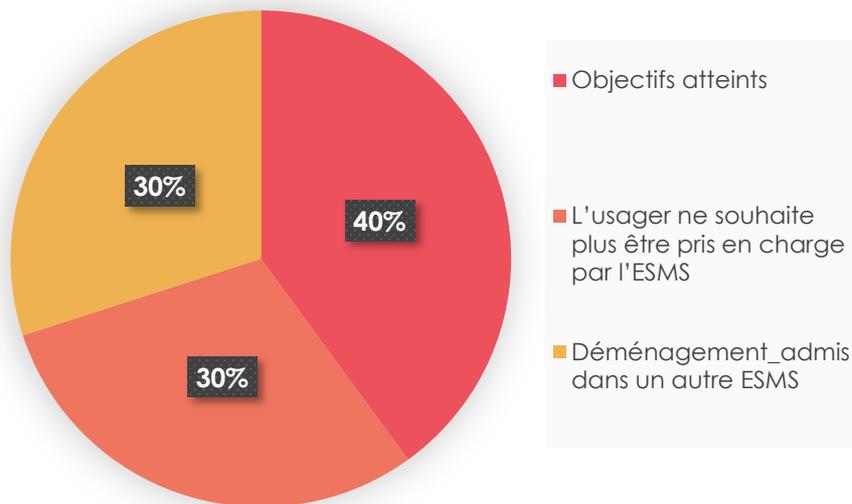
- **L'habitat** : 67% des personnes accompagnées ont besoin d'un accompagnement dans ce domaine ; les personnes accompagnées ont été nombreuses à souhaiter changer de lieux d'habitation ce qui est un effet des confinements (besoin d'avoir un balcon...). En parallèle, la démolition de tours au quartier des Coteaux a amené une augmentation d'actions (relations avec les bailleurs...) menées par les professionnels. Enfin, une augmentation des consommations d'énergies due changement de mode de vie durant les périodes de confinement et de négociations pour mettre des échelonnements de paiements en place ont participé à cette augmentation globale

❖ LES FINS D'ACCOMPAGNEMENT

En 2022, 10 fins d'accompagnement ont été actées :

- Objectifs atteints / sans nouvelle demande pour 40% des personnes,
- Relais vers une autre structure sans hébergement pour 30% des personnes,
- La personne ne souhaite plus être accompagnée par notre service : 30% des personnes.

Motifs fin d'accompagnement



4. Les points marquants de l'année 2022

L'année 2022 a été marquée par :

Des changements sociétaux : la société évolue et nos politiques publiques aussi. Afin d'appréhender les changements et d'être pro-actifs nous avons participé à l'expérimentation nationale concernant la réforme Sérafin PH. :

- Des changements dans l'accompagnement liés

- à des modes de communication qui évoluent : les personnes échangent de plus en plus et principalement par sms, mail, whatsapp et téléphone. Les professionnels échangent par mail entre eux pour fluidifier les décisions et la coordination des actions menées...
- au fait que les personnes qui arrivent au service ne souhaitent plus rester « à vie ». Nous les accompagnons à trouver des solutions inclusives qui leur sont adaptées, chaque fois que possible.

-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. Des SAVS du 67 nous ont rejoints. Nos directions ont signé un courrier collectif afin de sensibiliser nos financeurs sur l'importance des SAVS comme « outil d'inclusion ».

Des mouvements de personnels : le départ de notre Directrice de Pôle ainsi que par des mouvements de professionnels au sein du SASP68 ont impacté notre quotidien professionnel. 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 favorisé des temps qui favorisent des rencontres entre :

- 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 porté une sortie à **Europapark** et avons convié le SASP68, le GEM les ailes de l'espoir et le foyer de notre association. Un moment riche en échanges et en rencontres. Des amitiés sont nées de cette journée.
- nous avons participé à la manifestation **les mulhousiennes**. Cette manifestation était portée par notre Direction pour l'association Sinclair. 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.

Les 60 ANS de l'Association Marguerite Sinclair le 12/10/2022 :

Un moment partagé et porté par tous (personnes accompagnées, professionnels, familles, membres du Conseil d'administration...). Un reflet des valeurs portées par l'association M. Sinclair. Notre association a été mise en fête grâce aux paroles des personnes accompagnées et de leurs proches.

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.

A retenir :

- **une diversification des personnes accueillies** : écart d'âge de 19 à 73 ans, un panel de types de handicaps de plus en plus varié... une capacité à **adapter l'accompagnement** à chaque personne.
- **une équipe force de propositions** : implication dans l'expérimentation Serafin PH, réflexions sur les réponses adaptées aux besoins des personnes, développement de partenariats pour répondre aux différents besoins...
- **développement de son réseau partenarial** : l'équipe s'inscrit dans une dynamique de déploiement de son réseau partenarial afin de répondre au plus juste aux besoins des personnes accompagnées.
- **un risque réel de rupture de parcours inhérent à la création d'une liste d'attente** par manque de moyens humains et financiers fléchés vers les SAVS. L'équipe propose un relais vers le droit commun chaque fois que nécessaire mais ne peut en assurer structurellement le suivi.

5. Les axes de travail 2023

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**.

Promouvoir les rencontres collectives : proposition d'une rencontre inter-SAVS « Thé dansant » en juin, qui sera un **outil pour favoriser la socialisation** pour les personnes accompagnées et un lieu de rencontre et d'échanges entre professionnels. Nous espérons pouvoir développer une action en transversalité: sortie Europapark.

La **fusion des départements 67 et 68 en une Communauté Européenne d'Alsace : un enjeu pour les SAVS**. Une **réflexion globale** avec la Communauté Européenne d'Alsace est menée sur les missions et rôles des SAVS dans le cadre de la transformation de l'offre de service sur le territoire haut rhinois et bas-rhinois.

Le SAVS étant un outil incontournable de la société dite inclusive, un réel besoin en termes de moyens humains et financiers supplémentaires est à mettre en exergue.

Valérie Der,
Cheffe de service

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

1. Statut et financement

Le LAEP Capucine a été créé en 2002 au sein du Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS). Il est conventionné avec la Caisse d'Allocations Familiales du Haut-Rhin depuis 2017, ce qui lui permet de bénéficier d'une prestation de service et d'accueillir toutes les familles.

Une convention a été signée avec la CAF pour la période 2021-2024.

Ce dispositif est cofinancé par la CEA, la M2A et la CAF (Fonds Publics et Territoires et Prestations de Service).

2. Population accueillie

Le LAEP Capucine est ouvert à **tout parent ou futur parent avec son(s) enfant(s) de 0 à 6 ans**. Depuis son ouverture, il se destine plus particulièrement à l'accueil des parents en grandes fragilités (handicap, grande précarité sociale).

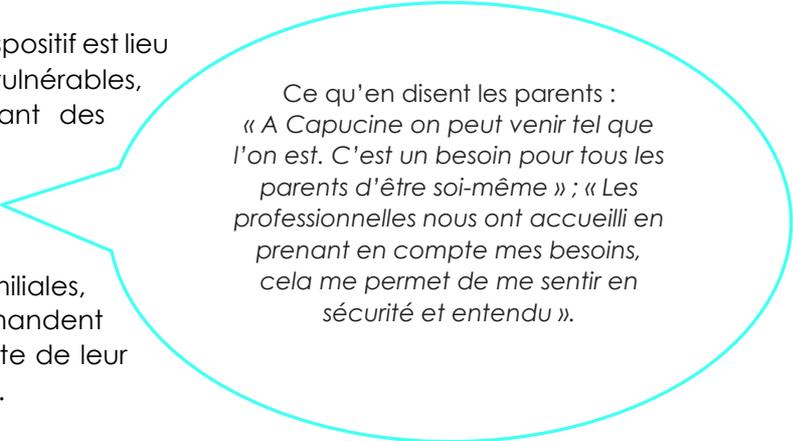
Lieu d'accueil et de soutien à la fonction parentale, ce lieu s'inscrit dans une démarche de **prévention** pour l'enfant et ses parents. Grâce aux bénéfices de ces temps collectifs et notamment de la pair-aidance, les parents et leur(s) enfant(s) trouvent un lieu ressource, et cela sur le long terme.

Le LAEP Capucine développe la valorisation et l'estime de soi, sentiments peu présents chez les familles en situation de handicap ou de précarité sociale. Une activité médiatrice proposée à chaque séance permet aux personnes de se sentir en sécurité et favorise le « lâcher-prise ».

En réponse à un besoin de reconnaissance et de statut social, le LAEP est parfois le seul lieu de socialisation dans lequel les parents peuvent « souffler », déposer leur vécu du moment, se sentir reconnues.

Favorisant un **espace de « possibles »**, ce dispositif est lieu de **prévention** auprès des familles les plus vulnérables, et plus particulièrement des enfants ayant des parents en situation de handicap ou de grande précarité.

L'augmentation des difficultés sociales, familiales, économiques et de santé des parents demandent aux accueillantes une adaptation constante de leur posture et des outils utilisés lors des séances.



Ce qu'en disent les parents :
« A Capucine on peut venir tel que l'on est. C'est un besoin pour tous les parents d'être soi-même » ; « Les professionnelles nous ont accueilli en prenant en compte mes besoins, cela me permet de me sentir en sécurité et entendu ».

3. Activité 2022

Le LAEP Capucine a accueilli 56 parents différents et 55 enfants. **34 nouvelles familles** ont découvert ce lieu en 2022.

Au fil de l'année, des nouvelles familles viennent découvrir ce dispositif, sur les conseils d'un professionnel, d'une connaissance ou via les informations trouvées sur internet.

Les parents ont alors le choix d'y revenir, l'équipe les accueillant parfois de manière très régulière et sur la durée. Il arrive également qu'un parent ne trouve pas au sein du LAEP Capucine suffisamment de bénéfices pour lui et son enfant, il peut alors librement choisir de ne plus y revenir.

Ouvert trois demi-journées par semaine, ce sont au total **127 séances** qui ont eu lieu en 2022.

Une posture d'accueil favorisant le respect des différences et du parcours singulier de chaque parent est développée afin que chacun puisse y trouver sa place. En effet, la plus-value des échanges entre parents, des liens qui se tissent et des regards croisés est entière. L'ouverture à l'autre, l'acceptation de la différence sont ainsi pleinement portées par le LAEP Capucine.

L'accueil convivial autour d'un petit déjeuner ou d'un goûter, les propositions de bricolage ou de créations artistiques ainsi que l'accès à des jeux et livres adaptés sont autant de médiateurs de liens et de partage entre parents et enfants.

Plusieurs temps forts ont été proposés aux familles en 2022 :

- Une chasse aux œufs en famille pendant les vacances d'avril,
- Une fête d'été sur la terrasse du Restaurant Sinclair début d'été,
- Un séjour « familles » de 3 jours financé par la CAF à l'automne,
- Deux cycles de 4 ateliers de communication gestuelle proposés aux parents en présence d'une formatrice et dans le but de renforcer le lien d'attachement parent-enfant,
- Une sortie de fin d'année au marché de Noël à Mulhouse.





❖ TRAVAIL EN RESEAU

En plus des interventions directes auprès des familles, le LAEP Capucine soutient la réflexion et la montée en compétences des professionnels du département sur les questions de la parentalité et du handicap, et cela à travers diverses participations :

- **Collectif des LAEP du Haut-Rhin** initié par la CAF, qui fonctionne actuellement en 2 niveaux : réunions avec l'ensemble des accueillantes (niveau 1) et réunions avec l'ensemble des gestionnaires, des directeurs de structures et des financeurs (niveau 2).
- **Réseau Santé Ville** : 4 réunions/an.
- Sensibilisations destinées aux **futurs professionnels** de l'Ecole Supérieure de Praxis et de l'Ecole Supérieure Européenne de l'Intervention Sociale : assistants sociaux, éducateurs spécialisés, éducateurs de jeunes enfants et Technicien d'Intervention Sociale et Familiale.
- Réunions de travail pour la création d'une « **Maison des 1000 premiers jours** », animées par la Ville de Mulhouse et en partenariat avec de nombreux acteurs mulhousiens.

❖ EFFECTIFS

Pour assurer les ouvertures du LAEP Capucine et en adéquation avec la charte d'accueil des LAEP du Haut-Rhin, deux professionnelles dites « accueillantes » sont présentes à chaque séance.

Afin d'analyser ensemble leurs observations, de réfléchir à leur posture et de trouver des ressources professionnelles, elles ont bénéficié de 8 séances d'analyse de pratique d'1h30, animées par un psychologue.

L'équipe est composée d'une cheffe de service, de deux intervenantes parentalité et d'une assistante administrative assurant l'accueil téléphonique.

En plus des différents temps de préparation en équipe, un bilan annuel du LAEP Capucine a lieu chaque été afin d'évaluer les actions proposées et leurs effets pour les parents et les enfants, les points d'amélioration ou d'adaptations à prévoir.

4. Perspectives 2023

- Formation et soutien des deux nouvelles professionnelles avec notamment des temps réflexifs consacrés à l'apport de connaissances du LAEP : genèse et évolutions, appropriations de la charte des LAEP et des principes fondamentaux.

- Propositions d'ateliers complémentaires pour les parents venant au LAEP sur la thématique globale de la santé de leur enfant. Pour exemple, 3 ateliers « anti-stress » seront notamment animés par une sophrologue en 2023, en partenariat avec le Réseau Parents 68 de la CAF.
- Poursuite des adaptations nécessaires aux attentes et besoins évolutifs des familles accueillies, en adéquation avec les valeurs fondamentales du LAEP Capucine et en partenariats avec les acteurs du réseau territorial.

Elise Margraff,
Cheffe de Service

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

1. Introduction

Le Service d'Accompagnement et de Soutien à la Parentalité du Haut-Rhin (SASP 68), via l'animation du guichet unique sur la thématique « parentalité et handicap », centralise les demandes des professionnels et des familles, propose des orientations en lien avec les acteurs du territoire et présente également ses différentes prestations d'accompagnement.

L'expérience du SASP 68 depuis sa création en 2014 et sa connaissance du territoire lui confèrent une place de pourvoyeurs de liens :

- La mise en lien des professionnels des différents champs : handicap, parentalité, petite enfance, protection de l'enfance, droit commun,
- Le renforcement des liens entre les professionnels et les parents,
- Au cœur de sa mission : le soutien des liens entre les parents et leur(s) enfant(s).

Le dispositif « Aubriète », offrant des moments ressources à destination des professionnels et des familles, renforce cette volonté de rassembler et de soutenir grâce au partage de moments de plaisir partagé en famille.

2. Agrément – financement

Le SASP 68 est sous convention avec la Communauté Européenne d'Alsace (CEA) et la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) depuis décembre 2013 et avec la Caisse d'Allocations Familiales (CAF 68) depuis août 2017.

Il est fonctionnellement rattaché au Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) Marguerite Sinclair en tant que plateforme ressources « parentalité et handicap ».

Il bénéficie d'un financement intégré à la dotation globale versée par la CEA et d'une subvention annuelle de 30 000 € versée par la CAF dans le cadre des Fonds Publics et Territoriaux.

Le SASP 68 a quatre missions principales :

- 1) Guichet unique de recueil des demandes** d'accompagnement et de soutien à la parentalité de personnes en situation de handicap.
- 2) Plateforme ressources à destination des professionnels** du secteur sanitaire et social du département.
- 3) Soutien et accompagnement de (futurs) parents** en situation de handicap (tout handicap confondu) de la M2A.
- 4) « Observatoire départemental »** sur la question de la parentalité et du handicap dans le Haut-Rhin (cette mission est suspendue depuis l'arrêt de l'activité de l'OHRAS).

3. Public accompagné

Le SASP 68 s'adresse et soutient les :

- **Professionnels** exerçant dans le Haut-Rhin, tout secteur confondu, en demande de soutien sur la thématique « parentalité et handicap »,
- **Parents ou futurs parents** en situation de handicap, domiciliés à Mulhouse et dans la M2A, ayant des enfants de 0 à 18 ans,
- **Personnes ayant un désir ou un projet d'enfant.**

4. Activité 2022

En 2022, le guichet unique du SASP 68 a répondu à **211 sollicitations** de professionnels et de familles. Ces demandes ont été répertoriées puis traitées avec une nécessaire adaptation aux attentes et besoins de chaque professionnel et parents en situation de handicap.

A. ACTIVITES DE LA PLATEFORME RESSOURCES A DESTINATION DES PROFESSIONNELS :

Une nouvelle fois en 2022, un grand nombre de professionnels se sont tournés vers le SASP 68 afin de trouver du soutien dans leurs questionnements liés à l'accompagnement de parents porteurs de handicap.

Pour répondre à ces 211 sollicitations, quatre actions leur ont été proposées :

- **Présentation des dispositifs en interne et/ou orientations vers les dispositifs du territoire**
- **Sensibilisation**
- **Appui technique**
- **Soutien par la pratique avec l'« Aubrière ».**

→ Les présentations : 33 réalisées en 2022

L'équipe a réalisé 33 présentations (en présentiel et par téléphone) aux professionnels en demande d'informations.

Lors de ces présentations, les professionnels exposent leurs difficultés et l'équipe du SASP 68 joue un rôle important d'écoute et de transfert d'informations sur les dispositifs du territoire auxquels les professionnels peuvent faire appel.

En effet, les présentations effectuées permettent aux professionnels de mieux comprendre la palette d'outils dont ils peuvent bénéficier : en interne au Service Parentalité de l'Association Marguerite Sinclair et également en externe.

→ Les sensibilisations : 30 réalisées en 2022

Cette action vise la montée en compétences des professionnels à différents niveaux :

- La connaissance des caractéristiques du handicap du parent et l'adaptation de l'intervention du professionnel qui en découle,
- La mise à distance des représentations individuelles et collectives concernant la parentalité des personnes en situation de handicap,
- Le développement de pratiques préventives permettant la prise en compte des besoins du parent et de l'enfant, intégré dans une dynamique familiale et sociale.

Les nouveaux partenaires nous ayant sollicité en 2022 pour cette action sont notamment la maternité du Pôle Mère-Enfant du GHRMSA, le Centre Parental Expérimental Renforcé Diffus (CPERD) de l'Association Résonance à Colmar et la Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS) Home St Jean à Mulhouse.

→ Les appuis techniques : 71 réalisés en 2022

L'appui technique permet un soutien individuel ou collectif aux professionnels, en lien avec une situation concrète rencontrée sur le terrain, afin de mieux cerner les besoins de chacun (enfant, parent et professionnel) et de coconstruire des nouvelles pistes d'accompagnement.

Ce temps est une occasion de poser un autre regard sur la situation du parent et de l'enfant, de réajuster sa posture et d'adapter les modalités d'accompagnement proposées jusque-là.

Ces temps de réflexion partagés permettent aux professionnels du SASP 68 de mesurer le vécu des professionnels de terrain exerçant auprès des parents en situation de handicap. Parfois isolés et sans possibilité de partager ces réalités, l'appui technique représente un moment ressource permettant un partage d'expériences et la recherche de solutions adaptées.

→ Les actions de l'« Aubriète »

En réponse aux besoins d'outils pratiques et de supports d'intervention adaptés aux parents en grandes fragilités ainsi qu'à une demande forte des professionnels d'être soutenu sur la thématique du désir et du projet d'enfant, l'Aubriète a proposé en 2022 différentes actions réparties au sein de deux espaces :

✓ L'ESPACE FAMILLE : 21 ateliers

L'équipe du SASP 68 propose aux professionnels de participer aux actions collectives de l'Aubriète avec les familles qu'ils accompagnent dans le cadre de leurs missions, afin de partager ensemble des « moments ressources » pour tous.

L'objectif visé pour les professionnels est l'**expérimentation directe** d'un savoir-être et d'un savoir-faire avec les parents en situation de grandes fragilités (liées à un handicap, des difficultés sociales et/ou familiales, un grand isolement) et leur(s) enfant(s) de 0 à 18 ans.

Il s'agit pour les professionnels d'une occasion unique de formation par la pratique, auprès de l'équipe du SASP 68.

Différents supports à la relation ont été proposés en 2022 : bricolage, cuisine, comptines/livres et « moments câlins » pour les plus petits. Tous sont utilisés afin de développer le plaisir partagé en famille, au côté des professionnels.

Un calendrier trimestriel a été communiqué aux professionnels par mail et au moment des présentations. Après chaque temps collectif, les professionnels participent à un **feed-back**, leur permettant de lier théorie et pratique, d'analyser le moment partagé et de mieux en comprendre les enjeux (handicap, parentalité, bénéfices du collectif et de la pair-aidance).



✓ L'ESPACE ADOS ADULTES



Le « Groupe Ruban »

L'équipe du SASP 68 propose aux professionnels l'animation de cycles de groupes d'échanges nommés « Groupe Ruban », à destination de personnes en situation de handicap sur la thématique du désir d'enfant, développé au sein de la thématique globale de la Vie Relationnelle, Affective, Intime et Sexuelle (V.R.A.I.S.).

Le programme du Groupe Ruban se décline en 6 ateliers, permettant d'aborder divers sujets comme les questions liées au corps, aux relations sexuelles, au désir d'enfant et à la santé sexuelle.

L'objectif principal de cet outil vise à soutenir les professionnels dans leur mission auprès des personnes en situation de handicap dans la prise en compte et l'accompagnement du processus de parentalité. Et cela, le plus tôt possible.

Comme de nombreuses autres actions du SASP 68, la finalité de cet outil est bien la prévention des risques de développement de troubles des enfants ayant des parents en situation de handicap.

En 2022, 3 Groupe Ruban se sont poursuivis et achevés au sein de différents ESAT du Département ainsi qu'à l'IMPro Marguerite Sinclair.



Les autres actions de l'Aubrière

En plus de ces deux outils, l'Aubrière développe un calendrier d'actions collectives ouvert à tous, en lien étroit avec le développement de l'estime/confiance en soi, pilier indispensable dans l'exercice de sa parentalité.

Dans ce cadre en 2022, 4 ateliers de médiation animale en partenariat avec l'association « Les Truffes Câlines » ont eu lieu ainsi que 7 « Pause des Parents », temps d'échanges animés par une infirmière de la Ville de Mulhouse et principalement centrés sur les questions liées à la santé de l'enfant.



A l'automne 2022, le SASP 68 a répondu à un appel à projets de l'Agence Régionale de Santé (ARS) et de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) sur le volet des « 1000 premiers jours de l'enfant ».

L'obtention de cet appel à projet permettra pour l'année 2023 le développement des actions de l'Aubrière sur l'axe de la prévention santé des familles en situation de vulnérabilité. Des professionnels du secteur de la santé, comme une infirmière-puéricultrice ainsi que différents professionnels interviendront de manière occasionnelle en renfort de l'équipe du SASP 68 pour coanimer ces moments ressources.

B. LES FORMATIONS

Fort de son expérience et de ses compétences acquises via le LAEP Capucine et le SASP 68, l'équipe répond aux demandes de formation sur la thématique « Parentalité et Handicap » et continue de

proposer un cursus de formation de deux jours, au sein du catalogue de formation d'Adèle de Glaubitz et La Fabrique.

En 2022, l'équipe du SASP 68 a animé un cursus de deux jours de formation :

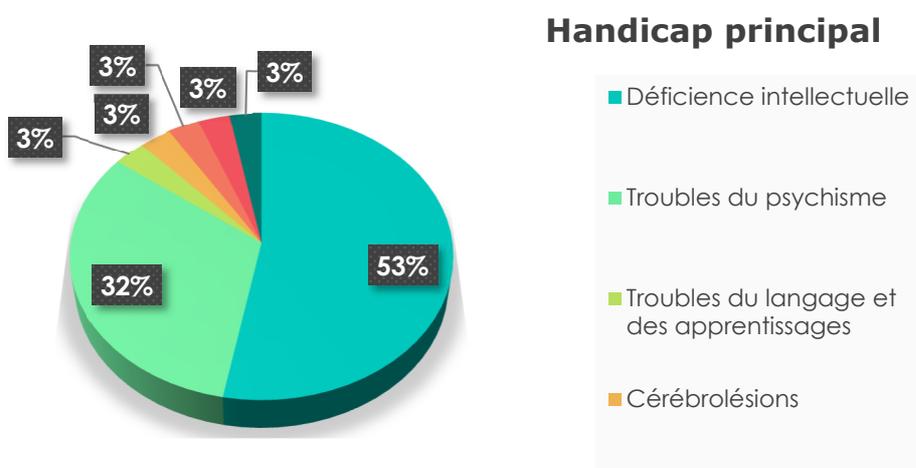
- A une équipe d'une MECS de Moselle de la Fondation Vincent de Paul,
- A 8 professionnels en formation continue via le catalogue Adèle de Glaubitz.



C. SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT DE PARENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Malgré le caractère secondaire de cette mission, le SASP 68 poursuit l'accompagnement direct des (futurs) parents porteurs de handicap.

En 2022, nous avons démarré 13 nouveaux accompagnements. Sur les **34 parents** accompagnés dans l'année, 26 sont des femmes et 8 des hommes.



L'objectif principal de ce soutien réside en la création d'une relation de confiance entre le parent et le professionnel, permettant d'offrir un lieu d'expression de leurs difficultés. L'intervenante parentale, de par sa posture professionnelle, va soutenir le développement du pouvoir d'agir du parent avec son enfant, et ainsi viser la montée en compétences des habiletés parentales. Les entretiens individuels motivationnels sont au cœur de cette démarche, un apport de connaissances sur les étapes du développement de l'enfant et les pistes éducatives qui en découlent s'y ajoutent. En 2022, les accompagnements réalisés ont donné lieu à plus de 180 entretiens avec les parents et 211 entretiens téléphoniques.

34 parents accompagnés	186 entretiens en face à face	211 entretiens téléphoniques
36 enfants concernés	4 entretiens/semaine	
13 fins d'accompagnement	45 % en visite à domicile	4,5 entretiens téléphonique/semaine
13 nouveaux accompagnement	41% dans nos locaux (SASP ou LAEP, autre lieu)	
	14% rencontres partenariales	

Différents événements festifs ont eu lieu en 2022 :

- Sortie à Europa Park au printemps avec les usagers du SAVS,
- Animation d'une « chasse aux œufs » à Pâques,
- Participation de deux familles accompagnées par le SASP 68 au « séjour familles » du Rimlishof à l'automne (séjour financé par la CAF),
- Fête de fin d'année à l'ânerie d'Uffholtz.



D. COMITE DE PILOTAGE ET EQUIPE

Un comité de pilotage est organisé 1 fois par an afin de promouvoir, coordonner et développer les missions du SASP 68. Il se compose d'une part, des différents partenaires financiers et politiques, et, d'autre part, des partenaires fonctionnels :

- La Communauté Européenne d'Alsace (CEA) : PMI, Service de l'autonomie, Protection de l'enfance,
- La CAF du Haut-Rhin,
- La plateforme ressources « Enfance Plurielle 68 »,
- Association Adomaide 68.

L'équipe du SASP 68 se compose de la manière suivante :

- Un Directeur,
- Une cheffe de service,
- Deux intervenantes parentalités,
- Une assistante administrative.

E. VIE PARTENARIALE ET RESEAUX

Le SASP 68 participe à de nombreux réseaux, en lien avec les domaines de :

- La petite enfance (LAEP, réseau santé ville),
- La santé psychique (SISM, CLSM)
- Le soutien à la parentalité (Ville de Mulhouse, CAF).



Dans le cadre du 60ème anniversaire de l'Association Marguerite Sinclair au Parc des Expositions de Mulhouse, le Service Parentalité a été heureux de pouvoir participer aux festivités en tenant un stand durant l'après-midi.



En novembre 2022, le SASP 68 est intervenue lors du séminaire du CIDFF sur la santé mentale des femmes.

5. Perspectives 2023

En 2023, nous nous fixons les objectifs suivants :

- Accueillir et former les nouveaux membres de l'équipe avec leurs compétences propres et en adéquation avec les valeurs fondamentales du service parentalité.
- Poursuivre le développement de l'Aubrière en lien avec la nouvelle subvention de la DREETS sur le volet des « 1000 premiers jours de l'enfant ».
- Développer l'offre de formation du service parentalité avec l'obtention de la certification Qualiopi.

- Maintenir et poursuivre le développement de nos actions de soutiens auprès des professionnels qui œuvrent au quotidien avec les parents en grandes fragilités et leurs enfants, via notamment le projet de création d'un Service d'Accompagnement à la Parentalité des Personnes en situation de Handicap (SAPPH) sur le territoire alsacien. Ce projet, répondant à un appel d'offre de l'ARS, se construira en étroite collaboration avec les professionnels bas-rhinois œuvrant d'ores et déjà sur ce territoire.

Elise Margraff,
Cheffe de Service

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

PÔLE PROFESSIONNEL APPRENTISSAGE



1. La population accompagnée

Le SAVE 68 accompagne des personnes en situation de **handicap**, principalement dans le champ de l'**insertion professionnelle** en **milieu ordinaire de travail**.

Le service est reconnu sur le territoire haut-rhinois, depuis 2004 pour son expertise concernant **handicap psychique** et depuis 2009 pour son expertise de l'**autisme**.

A partir de 2019, le SAVE 68 a développé son action, dans le cadre de certains dispositifs, au service de personnes porteuses de tout type de handicap.

Les personnes accompagnées, bénéficient de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, défini 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 en ce sens.

Elles sont âgées de **16 à 62 ans**.

Le SAVE68 a, depuis quelques années, développé une **offre de formation** à destination des **professionnels** sur les thématiques suivantes :

- Handicap psychique : comment réagir face à ses manifestations ?
- Handicap psychique et emploi
- Trouble du Spectre de l'Autisme et emploi

2. Les points forts de l'année 2022

L'année 2022 a de nouveau été une année active et emplie de nouveautés, dont :

- L'achat de nouveaux locaux, situé au 11 avenue Wicky, afin d'y installer le dispositif Prépa Apprentissage. La situation géographique de ce nouveau local et sa proximité avec les transports en commun (gare SNCF, tram) vont faciliter l'accès des stagiaires et le recrutement de personnes venant de tout le département du Haut Rhin
- Le dispositif « Revitalisation des territoires » (financement Cora France) a démarré et a permis d'offrir de nouvelles solutions d'accompagnement à des personnes en attente
- Les dispositifs « Référent de parcours de vie » et « Référent parcours de vie, référent de parcours de soin » ont été fusionnés.
- L'expérimentation de l'ANSA sur la participation des personnes accompagnées dans le cadre du dispositif Emploi Accompagné a continué cette année avec la participation active de plusieurs personnes accompagnées.
- L'activité de médiation animale a été renforcée : des personnes accompagnées dans plusieurs dispositifs (emploi accompagné, préparation apprentissage, revitalisation des territoires, Expérimentation ANSA et parentalités) en ont bénéficié

3. Les prestations proposées par le SAVE 68 en 2022

En 2022, le SAVE 68 Sinclair a proposé et réalisé différentes prestations :

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 / FIPHP
 - Prescripteurs principaux : Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale, Employeurs privés et publics, médecin du travail et de la prévention
 - Nombre de personnes accompagnées en 2022 : 280
 - Nombre d'heures réalisées en 2022 : 5 971 heures

- **Fusion du dispositif « Référent de parcours de vie » et du dispositif « Référent de parcours de vie – référent de parcours de soin » pour n'en faire plus qu'un**
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 référent de parcours de soin pour la prise en charge sanitaire et un référent de parcours de vie pour l'aspect médico-social et dont les actions seront simultanées et coordonnées. Cet accompagnement doit permettre 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 référent parcours de soin 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.
 - Financeurs : ARS dans le cadre du Fonds d'innovation organisationnelle en psychiatrie
 - Orientations : sur identification du référent parcours de soin 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 2022 : 41

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.
 - Financeurs : ARS – AGEFIPH -FIPHFP
 - Orientation : sur notification MDPH et orientation du SPE
 - Nombre de personnes accompagnées Par le SAVE 68 en 2022 : 35 (pour 28 places financées)
- **Expérimentation ANSA portant sur la participation des personnes accompagnées dans le cadre du dispositif « Emploi Accomagné »**
 - Objet : Participation des personnes accompagnées aux décisions du dispositif Emploi Accomagné 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 bénéficiaires : 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
 - Financier : ANSA
 - Porteur du projet au niveau régional : association Marguerite Sinclair
 - Orientation : communication réalisée auprès des bénéficiaires de l'Emploi Accomagné au SAVE souhaitant s'inscrire dans la démarche
 - Nombre de personnes concernées : 3 bénéficiaires + 2 professionnelles + Plume, chienne médiatrice

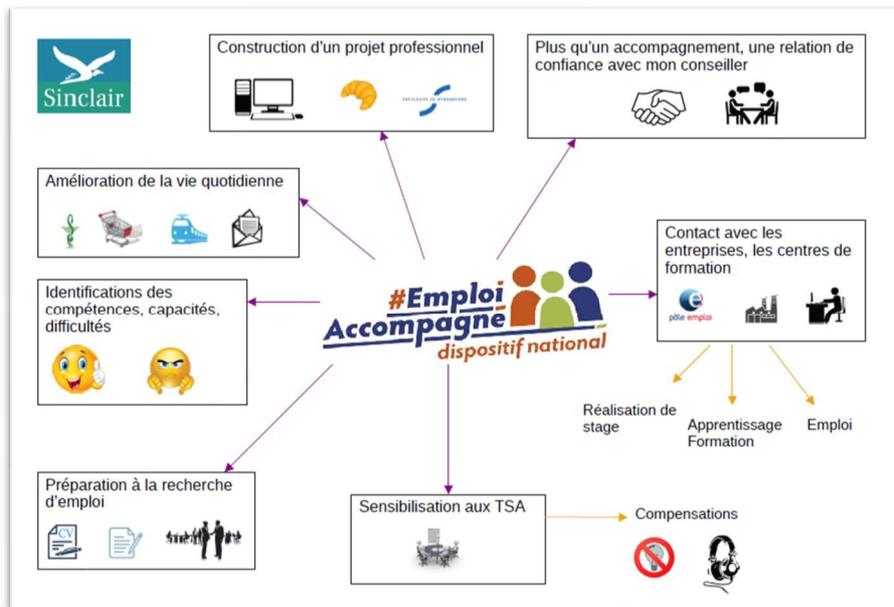
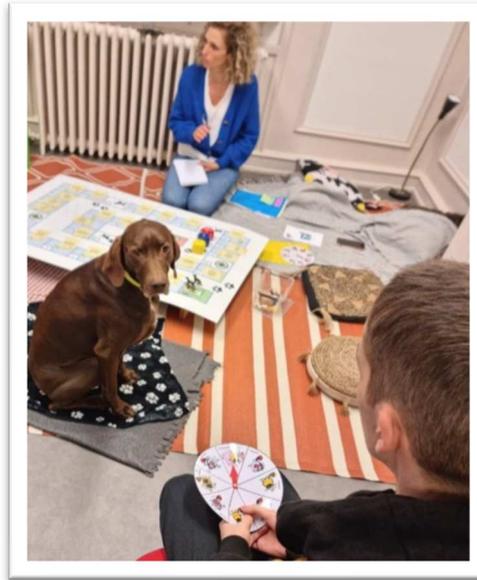


Points notables : les professionnelles du SAVE remarquent un fort investissement de la part des participants, qui apprécient faire partie d'un groupe en présence de Plume, créer du lien avec d'autres personnes et s'entraider. Cette dynamique de groupe leur a permis de partager leurs expériences, de faire naître de nouveaux besoins et outils :

Le groupe a d'ores et déjà travaillé sur :

- Une roue de l'humeur améliorée pour communiquer sur ses émotions du jour en entretien individuel
- Une définition de l'Emploi Accomagné en images à présenter lors d'un entretien d'admission

Déroulement d'un groupe local mensuel



• **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 2022 : 16

• **Convention E2A – Action et compétence**

- Objet : Accompagnement médico-social des bénéficiaires du dispositif emploi accompagné, porté par Action et Compétence sur le Bas-Rhin

- Financeur : Action et Compétence
- Pas d'accompagnement délégué en 2022
-

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
- Financeur : EA Sinclair
- Nombre de personnes accompagnées en 2022 : 25

- **Convention avec Cap Emploi**

- Objet : Prise en compte, dans le cadre de permanences mensuelles CESF sur Mulhouse, Colmar et Strasbourg des problèmes périphériques à l'emploi rencontrés par les bénéficiaires de CAP Emploi
- Financeur : 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 3^{ème}, 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
- Financeur : Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion avec le soutien de la caisse des dépôts
- Un premier groupe de 14 jeunes a été constitué en mars 2022 et a été accompagné sur une période de six mois. A l'issue de cet accompagnement, 50% des bénéficiaires ont pu obtenir une solution en matière d'orientation en emploi / formation. Il n'y a eu aucune sortie du dispositif sans solution.
- Deux nouveaux groupes de 15 jeunes chacun ont été constitués en septembre 2022 et seront accompagnés sur une durée de 12 mois.

- **Dispositif revitalisation des territoires**

- Dans le cadre de la convention de revitalisation nationale signée avec la DGEFP le 1^{er} octobre 2021, et déclinée par une convention locale signée avec le Préfet au niveau du département du Haut-Rhin, le 08/07/22 et ce pour une durée de deux ans, CORA a mobilisé des moyens financiers et humains pour contribuer à la revitalisation d'un territoire impacté par les suppressions d'emplois de ses magasins du Haut-Rhin. Une des actions retenues dans le cadre de la Convention signée avec l'Etat est de favoriser le retour et le maintien dans l'emploi de publics spécifiques notamment en soutenant le projet d'accompagnement vers et dans l'emploi de personnes en situation de handicap psychique porté par le SAVE 68. Ainsi, 19 personnes en situation de handicap psychique ou d'un Trouble du Spectre de l'autisme seront accompagnées par le service pendant deux ans
- Financeur : Cora France
- Nombre de personnes accompagnées en 2022 : 13

- **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 2022 : 28

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 les formations relatives aux Troubles DYS et TC/Cérébraux lésés, en qualité de sous-traitant et l'UFA qui anime les formations sur la déficience intellectuelle. Le SAVE intervient sur des formations concernant le handicap psychique, les Troubles du Spectre de l'Autisme.
- Financier : AGEFIPH

	CRM	UFA Sinclair	SAVE
Nombre de formations réalisées	30	11	23
Nombre de personnes formées	278	92	224

- **Formations directes aux entreprises**

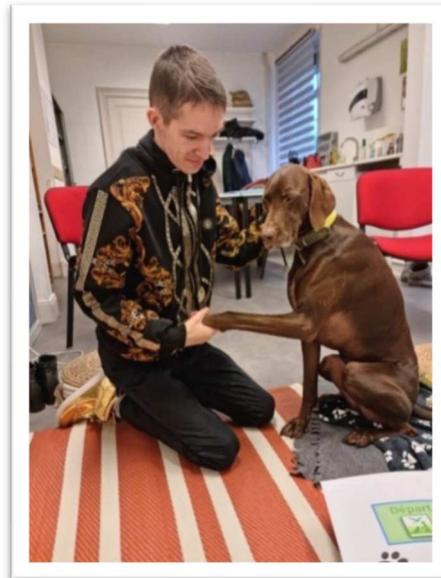
- Objet : réalisation de prestations de formation sur le handicap psychique et sur les troubles du spectre de l'autisme à destination de professionnels de tout type.
- Financiers : Les structures et employeurs qui nous sollicitent
- Nombre de formations réalisées en 2022 : 5 (soit 8 journées)
- Nombre de personnes formées en 2022 : 56

- **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 au 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.



En 2022, ce sont 482 personnes accompagnées par le service
et
280 personnes formées à la prise en compte du handicap psychique ou de l'autisme

Le SAVE 68 participe également à plusieurs instances et commissions

- Participation 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**
- Participation au groupe de travail « Réhabilitation psychosociale » de la **CPT du Haut-Rhin**
- Participation, 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 »

4. Des projets en cours

- Le SAVE 68 est toujours impliqué dans le projet CEPAG, projet d'aménagement et de développement durable de la zone par la préservation et l'amélioration de la biodiversité du Mühlenfeld à Illzach.
Ce projet prévoit entre autres, la création d'un centre équestre spécialisé, agrémenté d'une buvette/petite restauration ainsi que d'une pension solidaire pour animaux de compagnie. Ce projet permettrait à des personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi compatible avec leur état de santé.
- Un projet de convention avec le SPIP, dans le cadre d'accompagnement de personnes en situation d'handicap condamnées à des TIG a été amorcé.

5. Les axes de travail 2023

Les enjeux prioritaires restent :

- Le maintien de la qualité des services proposés
- Le renouvellement et l'extension du marché des Prestations d'Appui Spécifique dont l'appel à projet est prévu en juin 2023 pour un démarrage des actions en avril 2024.
- Le renouvellement voire la pérennisation de la Prépa Apprentissage
- La participation à la mise en œuvre de la plateforme de services, notamment sur les questions de l'insertion professionnelle et de la médiation animale
- Le développement des projets en cours.
- La poursuite de l'expérimentation ANSA avec de nouvelles perspectives d'amélioration du dispositif Emploi Accompagné à l'initiative des personnes accompagnées
- Le renforcement de l'esprit d'équipe avec des actions permettant d'améliorer la qualité de vie au travail, la cohésion, le soutien mutuel, l'autonomie tout en évitant les risques d'épuisement professionnel.



L'équipe du SAVE68

Maryline Adam,
Cheffe de service

Stéphane Darvin,
Directeur du Pôle Professionnel
et Apprentissage

1. Introduction

L'UFA Sinclair bénéficie d'une convention avec le CFA Académique depuis 2021.

Elle accueille et forme des apprentis sur trois CAP :

- CAP Production et Service en Restaurations
- CAP Assistant Technique en Milieu Familial et Collectif
- CAP Agent de propreté et d'hygiène

2. Financement

Depuis la réforme de l'apprentissage de septembre 2018, le financement de l'apprentissage se fait au coût contrat. Les ressources de l'UFA sont donc étroitement liées au nombre d'apprentis accueillis.

France compétence détermine les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et les montants sont revus chaque année.

Pour les contrats signés en 2022, les coûts contrats s'élèvent à :

- CAP Production et Service en Restaurations : 8430€
- CAP Assistant Technique en Milieux Familial et Collectif : 7754€
- CAP Agent de propreté et d'hygiène : 7754€

Les coût contrats pour la fonction publique s'élèvent à 5000€ / an pour les CAP PSR et ATMFC et 6000€ pour les CAP APH.

L'UFA facture semestriellement ces coûts au CFA académique en tant que gestionnaire.

Majoration handicap :

Les OPCO accordent une majoration du coût contrat dans le cadre de l'accompagnement spécifique des apprentis en situation de handicap. Cette majoration peut aller jusqu'à 4000€ par année de formation. Les adaptations proposées sont réparties en 6 modules définis par le décret du 7 décembre 2020.

Chaque année, le référent handicap transmet un justificatif nominatif chiffré à l'OPCO qui reverse la prestation.

3. Public accompagné

Effectif :

82 apprentis ont été accompagnés durant leur formation sur l'année 2022.

28 ont bénéficié d'un accompagnement renforcé.

54 apprentis sans handicap :

- Originaires d'un milieu scolaire ordinaire (Collège – Lycée). La plupart rencontrent certaines difficultés scolaires, mais également une situation sociale fragile.
- Environ 50% d'entre eux sont des jeunes migrants sous tutelle du conseil départemental et accompagnés par les associations ACCES, APPUIS, Sahel vert. La plupart ne maîtrisent pas la langue française. Certains n'ont jamais été scolarisés dans leur pays d'origine.
- Parfois ces apprentis se retrouvent dans nos formations par défaut d'orientation.

28 apprentis en situation de handicap :

- Originaires principalement d'un établissement spécialisé : IMPro - SESSAD-SEGPA, ULIS....
- Leur handicap relève principalement de la déficience intellectuelle légère à moyenne, de troubles du spectre autistique, de troubles cognitifs...

Le nombre de jeunes accueillis en 2022 est sensiblement le même qu'en 2021. L'effectif reste en deçà de son potentiel, car le faible effectif de la classe de CAP1 du 1^{er} semestre 2022 se retrouve en CAP2 sur le 2nd semestre.

La rentrée scolaire 2022 a été plutôt satisfaisante, car nous avons accueilli 13 nouveaux apprenants en parcours traditionnels et 15 en parcours aménagés, ce qui représente plus que le nombre d'élèves sortant sur l'année terminale. Nous avons également accueilli 2 redoublants ayant échoué à l'examen.

En 2022 nous comptons encore une forte proportion de jeunes allophones avec de plus en plus d'apprenants ne parlant pas du tout la langue, ce qui entraîne des difficultés dans la prise en charge.

Répartition par classe :

Répartition dans les classes	Janv-Juin 2022	Sept-Déc 2022
▪ PREPA	19	15
▪ 1 ^{ère} année	17	27
▪ 2 ^{ème} année	20	14
Ruptures	9	5
Nombre d'apprentis en situation de handicap		
▪ PREPA	9	3
▪ 1 ^{ère} année	8	9
▪ 2 ^{ème} année	7	8
Ruptures	2	0

Prépondérance du CAP PSR : Nous continuons de constater que la formation en restauration attire plus les jeunes, au contraire des CAP ATMFC et APH. Cela peut s'expliquer par un manque d'intérêt des jeunes pour le secteur du nettoyage, et plutôt un manque d'employeurs pour le CAP ATMFC.

L'alternance :

- **Les périodes en OF** sont programmées sur 2 journées par semaine, 2 semaines sur 3
- La plupart des jeunes effectuent leur apprentissage dans **le secteur privé**, seuls 5 jeunes ont signé un contrat avec **la fonction publique**, dont :
 - 4 dans la fonction publique territoriale
 - 1 dans la fonction publique d'état

Sorties et réussites à l'examen :

Sorties à la fin du cycle de formation (Juin 2022)	TOTAL	TH	Non TH
Nombre d'apprentis présentés à l'examen :			
▪ PSR	18	5	13
▪ ATMFC	0	0	0
▪ APH	2	2	0
Total	20	7	13
Réussite à l'examen			
▪ APR	11	4	7
▪ ATMFC	0	0	0
▪ APH	2	2	0
Total	13	6	7
Echec à l'examen	7	1	6

17 jeunes ont été inscrits pour suivre la formation de secouriste du travail et 8 l'ont validée. Sur la totalité des inscrits, 6 n'ont pas été reçus pour cause d'absentéisme.

A noter que les 2 formatrices en charge de cette formation n'ayant pas pu bénéficier d'un « Maintien – Actualisation des Compétences » par le biais de l'éducation nationale, n'ont pas été en mesure de délivrer aux apprenants le certificat SST. Cette formation a permis aux élèves d'obtenir des points pour l'évaluation de Prévention Santé Environnement.

Taux d'emploi :

Sur les 20 apprentis présentés à l'examen, 15 au moins étaient en situation d'emploi lors de la cérémonie de remise des diplômes. Ce qui représente un taux d'insertion d'environ 75%.

Parmi eux, 2 ont poursuivi une formation en CAP Cuisine par la voie de l'apprentissage et 2 apprenants qui n'ont pas obtenu le diplôme ont reconduit une année.

Les liaisons en entreprise :

Une liaison en entreprise est systématiquement effectuée par apprenti en début d'année scolaire, une seconde visite d'évaluation est effectuée en fin d'année scolaire pour les apprentis sortants. En 2022, une cinquantaine de visites ont pu se faire en milieu professionnel.

D'autres visites sont réalisées tout au long de l'année par le référent handicap pour les élèves en situation de handicap.

Ce qu'il y a à retenir pour l'année 2022...

La promotion 2022 a été marquée par une forte proportion d'échecs à l'examen. En effet nous avons pu noter un manque d'investissement de la part d'un grand nombre d'élèves dont certains ne se sont pas présentés aux examens, ce qui explique leur échec. C'est une classe qui a eu du mal à se mobiliser et qui a perdu 1/3 de son effectif entre la 1^{ère} et la 2^{ème} année (5 ruptures sur 17 élèves).

D'autre part, nous commençons à ressentir aussi la proportion des élèves allophones qui arrivent à l'examen avec un niveau qui ne leur permet pas de réussir.

4. Activités et faits marquants en 2022

Mouvement de personnel :

La plus grande partie du personnel de l'UFA est stable depuis de nombreuses années.

La formatrice intervenant en Anglais a poursuivi sa mission à la rentrée scolaire 2022 à hauteur de 3H/semaine.

Une formatrice en matière professionnelle a quitté l'UFA et n'a pas été remplacée

La formation d'EPS a été dispensée par un éducateur sportif intervenant sur la commune de Pfastatt. Malheureusement, n'ayant pas les diplômes attendus par le rectorat, il n'a pas été en mesure d'évaluer nos apprentis en Contrôle en Cours de Formation et nous avons dû les inscrire en épreuve ponctuelle qui s'est déroulée à Strasbourg.

A la rentrée 2022 nous avons recruté un professeur d'EPS qui intervient également à l'UFA Mermoz à St Louis. Il prend en charge les 3 niveaux sur des séances de 1h30 par regroupement.

Partenariat :

➤ **Rencontres « SEGPA / Lycée professionnel / UFA »**

L'UFA Sinclair continue de participer aux rencontres « SEGPA / Lycée professionnels / UFA ». Ces réunions bi annuelles permettent d'élaborer des stratégies à destination des élèves de SEGPA, en vue de leur orientation vers la formation professionnelle, en lycée ou UFA (forum, immersions, interventions...)

En 2022, une rencontre s'est tenue en mai au CFA de l'Artisanat où nous avons pu visiter leurs plateaux techniques. Une autre s'est tenue en octobre à l'UFA Storck à la suite de laquelle nous avons été invités à déjeuner dans leur restaurant d'application.



➤ **Rencontre des IMPro partenaires**

Nous rencontrons régulièrement les IMPro pour présenter nos formations et recevoir de potentiels candidats. C'est l'occasion pour ces jeunes, lors de leur visite en collectif ou individuel, de se rendre compte des trajets et des lieux de formation.

En 2022, nous avons accueilli l'IME de Dannemarie.

➤ **Immersion de candidats à l'apprentissage**

L'UFA propose aux jeunes désireux de découvrir et/ou de s'engager sur l'apprentissage, de passer une journée d'immersion dans un groupe d'apprentis et de participer aux différents cours. Cela permet souvent de rassurer les futurs candidats et de leur apporter des informations complémentaires quant à leur orientation.

En 2022, l'UFA a accueilli 1 jeune du foyer de l'Hermitage en immersion.

➤ **Transversalité des services**

L'UFA poursuit le travail avec les différents services de l'association :

- Formation des apprentis : utilisation du plateau technique de la blanchisserie à l'ESAT, de la restauration à l'IMPro, de l'internat pour la formation « intervention en milieu familial »
- Accompagnement d'apprentis hébergés et/ ou suivi dans d'autres services (FATH / internat / SAVS / SESSAD)
- Accueil en formation : 2 apprentis de l'Impro ont souhaité pouvoir suivre des cours d'anglais. Ils ont pu être intégrés à une classe et sont venus à chaque cour selon l'emploi du temps du groupe. A la rentrée 2022, ces 2 élèves ont demandé à poursuivre l'expérience ainsi que 2 autres jeunes qui ont intégré un autre groupe.
- Mobilisation des formatrices en matière générale sur le dispositif Prépa Apprentissage porté par le SAVE 68.

➤ **Conventionnement avec les plateaux sportifs**

L'UFA ne possédant pas de plateau sportif, nous avons pu conventionner avec l'ABCL (association de Basket) pour l'utilisation de leur salle les lundis matin sur un trimestre.

Quant au club de football de Lutterbach, il nous laisse gracieusement utiliser leur terrain d'entraînement.

Promotion et communication

En janvier 2022, l'école supérieure de PRAXIS sociale nous a resolicités pour une présentation de l'apprentissage à un groupe de stagiaires en « prépa apprentissage ».

L'UFA et le SAVE sont intervenus conjointement auprès des professeurs référents d'ULIS de lycée au Lycée Eiffel à Cernay le 15 décembre 2022 pour leur présenter nos services.

Une présentation du service a également été faite à l'ensemble des enseignants référents du Haut-Rhin ainsi qu'à l'ensemble des coordinateurs ULIS collèèges.

Relations avec le CFA Académique

Notre travail et nos relations avec le CFA académique se sont renforcés.

Le logiciel Ypareo nous offre une vraie plus-value. Nous sommes régulièrement formés à son utilisation.

Au mois d'octobre 2022 nous avons été sélectionnés pour être audité dans le cadre du référencement Qualiopi. Nous avons dû répondre à un certain nombre de questions et fournir des documents à l'appui.

Le 10 mars 2022, nous avons été invités au conseil de perfectionnement du CFA Académique d'Alsace.

Au mois d'avril, Mme PRESI, directrice adjointe du CFA académique, est venue nous rencontrer pour une réunion d'échange autour de divers points.

Moments forts

➤ Séminaire de service

Le 27 juin 2022, les salariés des services du pôle emploi/formation se sont retrouvés en séminaire au Domaine du Hirtz. Cela fut l'occasion de mieux se connaître, d'échanger sur nos pratiques et de travailler autour de thèmes communs.

➤ Visite d'entreprise

En juin, la cuisine de l'ESAT des Papillons Blancs à Pfstatt nous a accueillis avec les apprentis de PREPA pour visiter leurs locaux. C'est toujours intéressant pour les jeunes de voir en pratique ce qui a été enseigné en cours.



➤ **Sortie de fin d'année**

En début d'année scolaire, les élèves avaient entrepris différents projets pour récolter des fonds afin de réaliser une journée « interclasse ». Des ventes de calendriers et de « préparations en bocaux » ont été réalisées par certains, ce qui a financé une partie d'une sortie à Europa Park. Ce fut une journée très festive, car beaucoup d'entre eux ne connaissaient pas et ont appréciés de partager ce moment avec les formateurs.



➤ **Les Mulhousiennes**

La participation aux Mulhousiennes dans le cadre du 60^{ème} anniversaire de l'association a été un évènement festif très apprécié des salariés. C'est un moment de rencontre comme nous en avons peu.

Réunion entreprises / familles

Au mois de novembre 2022, nous avons organisé une rencontre avec les entreprises et familles des apprenants suivie d'un moment convivial. Peu d'entreprises se sont déplacées, mais ce fut un moment de partage agréable avec les personnes présentes et les partenaires.

Remise des diplômes

En 2022, nous avons enfin pu faire la remise des diplômes dans nos nouveaux locaux de Pfastatt.

13 lauréats ont été récompensés. La plupart d'entre eux se trouvaient en situation d'emploi à cette date, ce qui est vraiment une grande satisfaction pour l'équipe pédagogique qui les a accompagnés pendant ces 2 à 3 années.

Nous avons eu le plaisir d'y accueillir également des employeurs et élus de la commune. Un article a même été publié dans le journal communal de Pfastatt.

Ce moment de retrouvailles est toujours fortement apprécié de tous.

SOCIAL Remise des Diplômes



L'Association SINCLAIR a organisé dans ses locaux la remise des diplômes du C.A.P.

Le 17 novembre 2022,

13 apprentis (dont 6 en situation de handicap ayant bénéficié d'un parcours aménagé en 3 ans) ont été récompensés à l'issue de leur formation en présence de la direction, de l'équipe enseignante, des employeurs (dont certains ont signé des contrats à durée indéterminée), de l'adjointe au maire de Pfaffatt, Ginette Kenker et des partenaires sociaux.

Le sourire des 13 récipiendaires (dont certains ont un parcours de vie « laborieux ») était très contagieux puisque l'assistance présente a participé à cette « Joyeuse, encourageante, divertissante et prometteuse » liesse collective !

11 lauréats ont obtenu un C.A.P. Production et Service en Restauration et 2 lauréats ont obtenu un C.A.P. Agent de Propreté et

d'Hygiène.

75% des apprentis ayant présenté le C.A.P. sont actuellement en situation d'emploi dont 35% suivant une nouvelle formation.

Cette réussite ne serait pas possible sans l'investissement des entreprises d'accueil qui ont formé et accompagné les apprentis tout au long de leur parcours. L'UFA travaille en partenariat avec de nombreuses entreprises du secteur de Mulhouse mais aussi Montbéliard, Colmar et Sélestat dans les secteurs de la restauration rapide, de la restauration collective et des collectivités (EHPAD, communes, multi accueil).

En conclusion, la citation d'Albert Camus a tout son sens :

« C'est qu'en vérité le chemin importe peu, la volonté d'arriver suffit à tout »

Ginette KENKER
Adjointe au maire à la Communication



Ce qu'il y a à retenir pour l'année 2022...

En 2022, pandémie passée, l'UFA a fait son maximum pour mettre en œuvre une formation de qualité et permettre aux apprenants de réussir.

L'année a été marquée par quelques moments festifs très appréciables qui permettent aux équipes de se remobiliser et de prendre du recul par rapports aux difficultés rencontrées.

5. Perspectives 2023

Inauguration et Portes ouvertes

Une inauguration avait été envisagée en 2022, mais n'a pas pu se faire pour diverses raisons, cependant l'idée de portes ouvertes reste en suspens.

Communication / promotion

Pour l'année 2023, nous souhaitons poursuivre le développement de notre axe de communication.

Notre travail de réseau autour des classes d'ULIS et de SEGPA semble porter ses fruits. Il faut maintenir le lien avec ces établissements.

La communication du CFA académique nous rend de plus en plus visible. Une page internet existe désormais www.ufa-sinclair.fr nous rendant plus accessibles et un travail de proposition d'offres d'apprentissage est en cours.

Emilie Fischer,
Cheffe de service

Stéphane Danvin,
Directeur du Pôle Professionnel
et 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.

C'est dans ce cadre que cet Etat Réalisé des Recettes et des Dépenses 2020 (ERRD) a été effectué.

Les établissements intégrés dans le périmètre du CPOM sont les suivants :

- IMPro (n° Finess 68 000 834 9 et 68 000 047 8)
- SESSAD (n° Finess 68 001 756 3)
- ESAT social (n° Finess 68 001 321 6)

A titre d'information et à la demande des services de l'ARS, les réalisations de l'ESAT commercial ont également été incluses dans l'ERRD.

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.

Le travail autour de la GPEC a débuté en 2019 par l'élaboration d'un diagnostic RH interne que nous avons complété par une prestation de conseil RH. Cette prestation amorcée en juin 2020 a concerné l'ensemble de notre fonctionnement RH avec un point d'attention sur la démarche GPEC.

Une des principales préconisations concernait :

- La mise en place d'un **référentiel de compétences**.
- L'adaptation et l'harmonisation de **fiches de poste**.
- La mise en place **d'entretiens annuels d'évaluation**.
- La **communication** et **l'accompagnement** adéquats des collaborateurs et des managers dans la démarche.

Cette prestation nous a également aidés à concrétiser l'évolution de nos modalités organisationnelles RH avec, fin 2020, 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 2022, 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 animé depuis 2 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...

Les autres points (suivi des entretiens professionnels ; suivi de l'absentéisme ; suivi de la pyramide des âges) sont en cours de mise en œuvre. Ils ont permis l'élaboration d'une nouvelle approche de notre bilan social avec la définition d'indicateurs pluriannuels. Ces indicateurs ont été travaillés en lien avec le service financier et avec notre nouveau cabinet comptable pour permettre l'élaboration de tableaux de bord pertinents et utiles aux managers.

❖ 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.

L'année 2022 restera une année de référence, avec :

- L'anniversaire des associations dont le thème central a été l'inclusion et la participation des personnes concernées à sa mise en œuvre.
- La participation des personnes à la définition et au déploiement de différents chantiers (projet « habiter autrement », DIME, 60^{ème} anniversaire ...)
- La réorganisation de l'animation des CVS, en référence également avec le nouveau décret d'avril 2022¹⁸
- Le déploiement de l'expérimentation que nous menons avec l'association DEDICI soutient notre travail sur le pouvoir d'agir, Des membres du Conseil d'Administration, des professionnels, des personnes concernées et leur entourage sont impliqués dans la démarche.
- L'expérimentation, en coopération avec l'Agence Nationale des Solidarités Actives (ANSA), du développement et de l'amélioration de la participation des personnes autistes à la gouvernance des dispositifs Emploi accompagné.
- Enfin, notre soutien aux GEM avec la naissance d'un 4^{ème} GEM sur Altkirch après plusieurs années de rattachement au GEM « Les Ailes de l'Espoir ».

❖ 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.

¹⁸ Décret n° 2022-688 du 25 avril 2022 portant modification du conseil de la vie sociale et autres formes de participation

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

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

Le **taux d'occupation de l'IMPro** a été 97,58 % (15 310 journées réalisées). Il se répartit ainsi :

Nature (mode d'accueil)	Théorique 2022	Prévisionnel 2022	Réalisé 2022	Taux d'occupation réalisé
Semi-internat	13 266	12 602	13 517	101,89%
Internat	2 424	2 303	1 793	73,97%

Rappelons les taux d'occupation des années précédentes :

- 2021 : 96,59 %
- 2020 : 95,37 %
- 2019 : 96,71 %

Nous confirmons ainsi les axes d'amélioration mis en place en 2018, tout en ayant réussi à adapter des modalités souples et évolutifs en réponse aux besoins et attentes de certains jeunes

Le dispositif « places modulables », a considérablement évolué. Nous ne parlons ainsi plus de dispositif « places modulables », mais bien de construction du parcours DIME.

Le DIME est concrètement constitué des équipes de l'actuel Pôle Education Habitat Soins (IMPro, Internat, SESSAD SESSAD pro) et a l'ambition de proposer un parcours modulé entre accompagnements à domicile, apprentissages dans différents ateliers (IMPro et SESSAD) y compris professionnels (IMPro), accompagnements dans les actes de la vie quotidienne (internat IMPro). Ces équipes travaillent étroitement avec le jeune et avec ses parents.

L'année 2022 est marquée par la décision ARS qui regroupe l'ensemble des autorisations en une seule et qui pose les premiers contours vers l'évolution en Dispositif Intégré IME (DIME).

Ce regroupement des autorisations ne permet toutefois pas encore une orientation unique vers notre dispositif.

A ce jour, nous comptons dès lors 127 places qui vont pouvoir se concrétiser en des parcours modulables et adaptés aux attentes des personnes : un jeune orienté vers le DIME bénéficiera d'un accueil singulier et d'une construction de parcours adapté à ses attentes. Il pourra bénéficier d'un accompagnement qui peut conjuguer, les domaines pédagogiques, thérapeutiques et éducatives.

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'auto-détermination.

L'année 2022 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 :

Le DIME = 1 Objectif :

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

Le Parcours DIME a pris en 2022, son premier « tournant » et a permis d'asseoir la construction du projet de Dispositif par des expérimentations et une amorce de conceptualisation et de modélisation de nos accompagnements :

- Vers des modalités d'accompagnement graduées et mixtes (temps plein, temps partiel, temps choisi...).
- Dans une visée inclusive (compensation du handicap, appuis techniques aux partenaires, mobilisation des ressources du droit commun...) Tout en mobilisant et les ressources de l'environnement des jeunes avec une prise en compte du système familial et un appui à la fonction parentale
- Les places SESSAD PRO sont déployées dans une dynamique et en perspective de co construction du Dispositif Intégré IME, en y intégrant une étape d'accueil d'évaluation et de coordination, comme base de construction du parcours.
- Nous avons développé l'accompagnement individuel et de proximité à partir du lieu de vie du jeune, compte tenu du caractère inclusif du DIME, impulsé par les politiques publiques.
- Les modalités d'accompagnement évoluent et sont guidées par la notion de réponse singulière plutôt que place. Cela engendre naturellement une redéfinition des bases de l'accompagnement.
- Notre organisation évolue et s'adapte à ce nouveau modèle, par la mise en place de missions transversales (coordinateur/référent de parcours, équipe medico-psy, secrétariat / accueil, chargé d'insertion socio professionnel, équipe de direction, référent autisme, etc.)

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

Cette fiche action a été construite autour de 3 actions spécifiques

Action 1 : réduction des 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 dans l'IMPro au titre de l'amendement Creton.

L'action 2 se structure, à l'IMPro avec la création d'un groupe dédié et la mise en place d'une dynamique transversale entre plus 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 répit 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 »

Ce que nous avons développé dans une partie dédiée à la transformation de l'offre de service dans ce rapport d'activités.

❖ FICHE ACTION N°6 : POURSUIVRE LA DEMARCHE QUALITE

En 2019, cette fiche action a plus particulièrement été mise en œuvre au pôle jeunes de l'association 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.

Nous avons pu :

- Re préciser la mission du SI et son inscription dans les projets de transformation en cours
- Définir un plan d'actions et en prioriser les actions.
- Définir les coûts afférents et organiser le financement du plan d'action.
- Le tout en ayant mis en place une équipe dédiée, qui organise l'adaptation du SI tout en assurant la continuité de ces services indispensables au bon fonctionnement de nos associations.

La fin de l'année 2023 verra également 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 sera ce déploiement et la formation des professionnels à cette nouvelle version

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.

Les services de l'ARS nous ont confirmé la prorogation du CPOM jusqu'au 31 décembre 2024. 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.

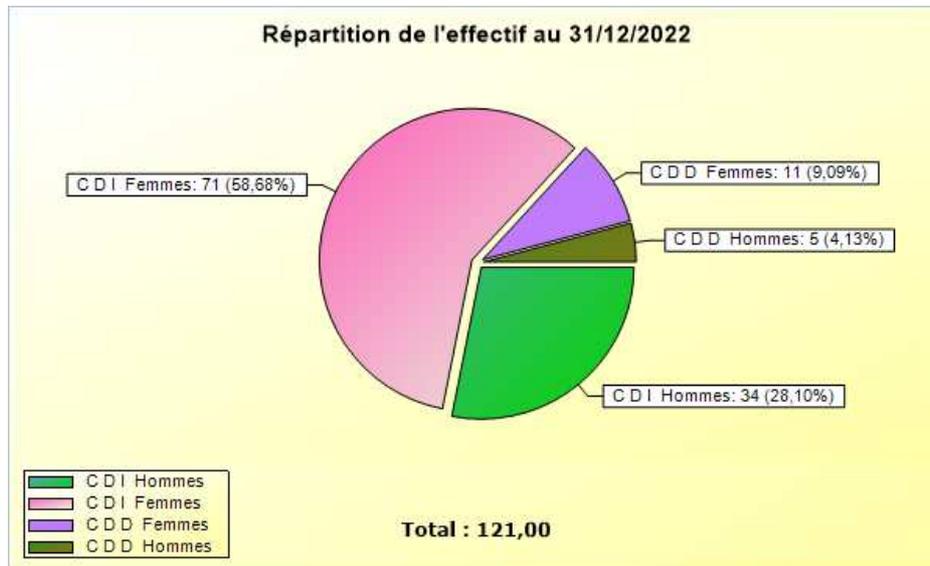
BILAN SOCIAL



BILAN SOCIAL MARGUERITE SINCLAIR

Les effectifs

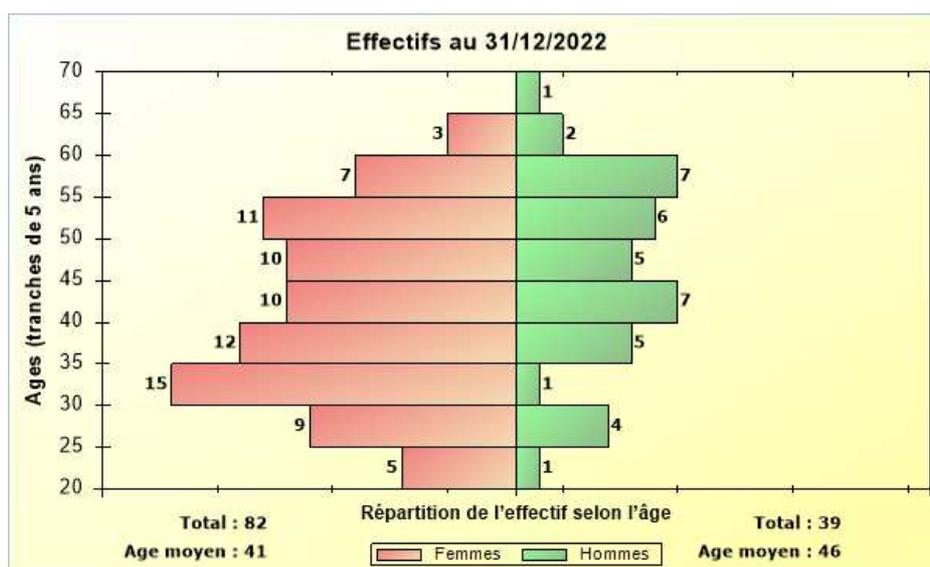
a. Répartition des effectifs



L'association Marguerite Sinclair compte une solide représentation féminine dans ses effectifs.

Avec 59% de femmes en CDI et 9% en CDD, nous démontrons notre engagement en faveur de l'égalité.

28% des postes en CDI sont occupés par des hommes, ce qui témoigne de notre engagement envers la diversité.

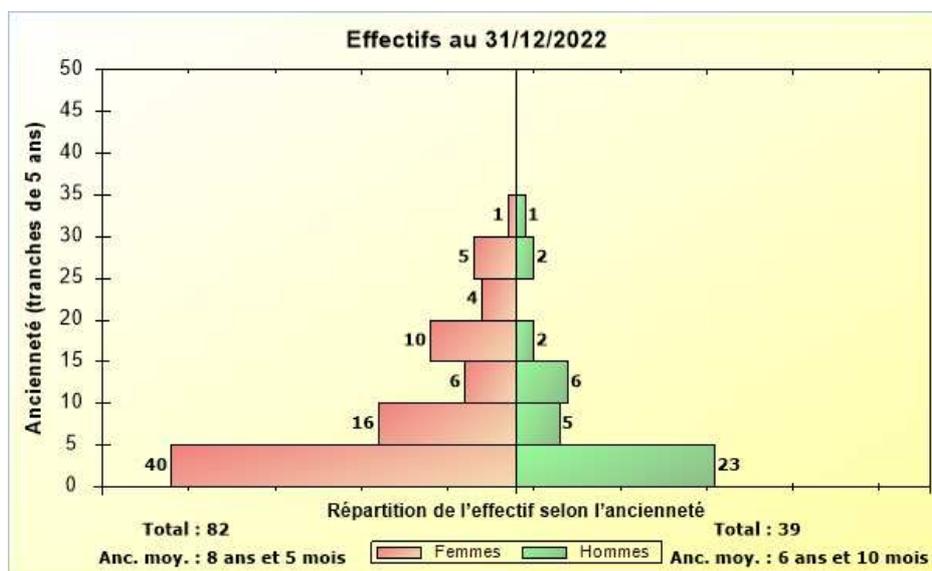


La répartition de l'âge de nos salariés démontre une diversité intergénérationnelle. Les femmes couvrent un large panel d'âges, allant de 20 à 61 ans, tandis que les hommes se situent entre 24 et 67 ans.

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

36 salariés sont âgés de 50 ans et plus, ce qui représente 30 % des effectifs. L'association et ses services sont confrontés à un renouvellement générationnel important dans un contexte où notre secteur attire peu et où les organismes de formation sont en difficulté de recrutement dans les formations initiales (éducateur spécialisé, assistante sociale).

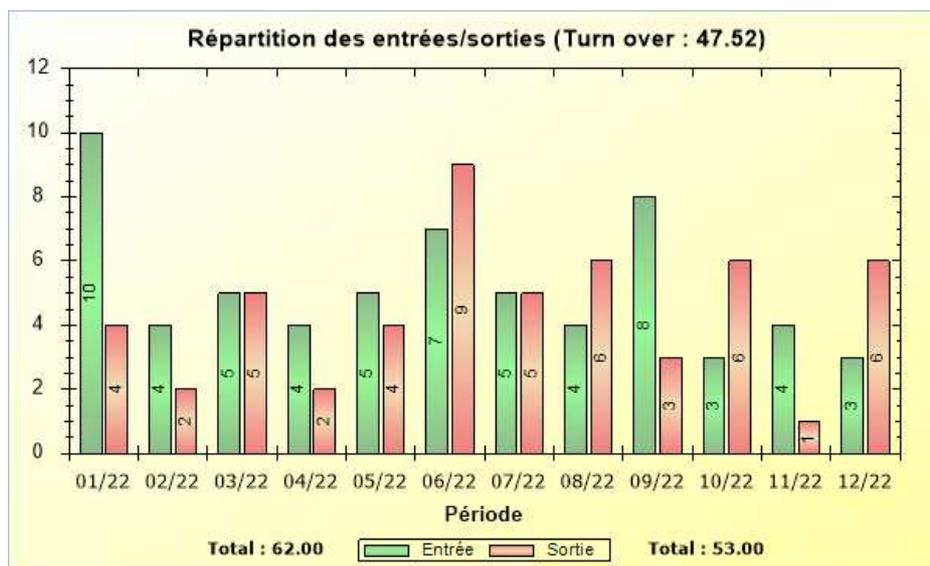
b. Ancienneté des salariés



Près de la moitié des salariés de l'association ont une ancienneté supérieure à 5 années. Ces données témoignent de la stabilité et de l'engagement de nos salariés, avec pour challenge l'amélioration de notre capacité à attirer et à retenir des talents tout au long de leur parcours professionnel.

Les recrutements et les départs

a. Turn-over



2022 a été une année marquée par une dynamique intense au sein de notre entreprise :

- 53 personnes ont quitté l'association en 2022 : ces départs sont liés à des départs à la retraite et à de nombreux remplacements principalement pour la veille de nuit de l'internat IMPro et du FATH pour faire face aux formations de 2 salariés à cette fonction.
- 62 salariés ont intégré notre association. Au-delà des remplacements déjà évoqués, nous avons fait face à des créations de postes liées à l'obtention de l'agrément SESSAD Pro et à de nouveaux dispositifs.

Cette situation a créé des opportunités de renouvellement et de redéfinition de nos équipes.

Nous avons fait face à ces changements en mettant en œuvre des stratégies de recrutement actives et en offrant des perspectives d'évolution à nos collaborateurs existants.

Malgré les défis rencontrés, l'Association a su maintenir sa stabilité et sa vision à long terme.

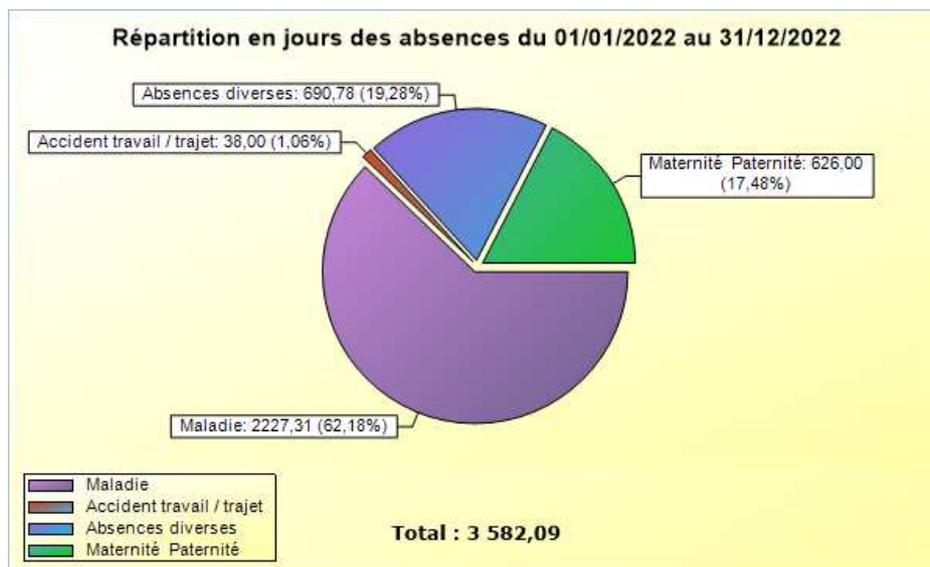
Nous restons résolument engagés à consolider nos équipes et à favoriser un environnement de travail attrayant pour tous.

b. Les nouveaux métiers

La transformation de l'offre de service, l'émergence de nouvelles approches liés à la coordination du parcours de la personne, notre ambition de construire des accompagnements modulés, gradués dans une visée inclusive et une mobilisation des ressources de l'environnement de la personne ont permis l'émergence de nouveaux métiers et plus particulièrement de la fonction de référent ou coordinateur de parcours. Nous expérimentons cette nouvelle fonction dans le cadre du DIME, du SAVE 68.

Ce statut n'est pas encore reconnu par la convention collective de notre secteur, mais devrait l'être dans la convention unique collective en cours de négociation.

L'absentéisme



La répartition des jours d'absences au cours de l'année révèle une prédominance des absences pour maladie.

Cela met en évidence l'importance de la santé et du bien-être de nos collaborateurs, ainsi que la nécessité de promouvoir des politiques et des pratiques visant à soutenir leur santé physique et mentale.

Les absences pour accident du travail représentent quant à elles 1,06%, soulignant notre engagement en matière de sécurité au travail et de prévention des accidents, qui reste plus que jamais à maintenir et développer.

Les absences diverses, représentant 19,28 % du total, soulignent la nécessité de prendre en compte diverses situations individuelles et de mettre en place des mesures adaptées. Ces chiffres nous incitent à continuer de développer des programmes de soutien et des politiques de gestion des absences pour assurer le bien-être et la satisfaction de nos salariés.

Nombre de journées d'absences au 31/12/2022			
Catégorie	Jours travaillés théoriques	Jours d'absences	Taux d'absentéisme (%)
Total	29 506,00	3 582,09	12,14

Nombre de journées d'absences pour MALADIE au 31/12/2022			
Catégorie	Jours travaillés théoriques	Jours d'absences	Taux d'absentéisme (%)
Total	29 506,00	2 227,31	7,55

Le taux global d'absentéisme s'élève à 12,14 %, ce qui met en évidence l'impact significatif des absences sur notre organisation.

Parmi ces absences, la maladie représente 7,55 % du total, soulignant l'importance de prendre en compte les problématiques de santé de nos salariés.

Ces chiffres soulignent la nécessité de mettre en place des mesures de prévention, ainsi que des programmes de soutien pour favoriser la santé et la présence au travail.

En identifiant les causes principales de l'absentéisme et en mettant en œuvre des stratégies ciblées, nous pourrions réduire ces taux et améliorer la qualité de vie des salariés.

Il est essentiel de promouvoir une culture de la santé et du bien-être, tout en offrant un environnement de travail propice à la présence et à la performance de nos employés, ce qui constitue l'une des priorités RH de l'année 2023.

Répartition des absences pour MALADIE selon leur durée au 31/12/2022					
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	36	88	32	7	6

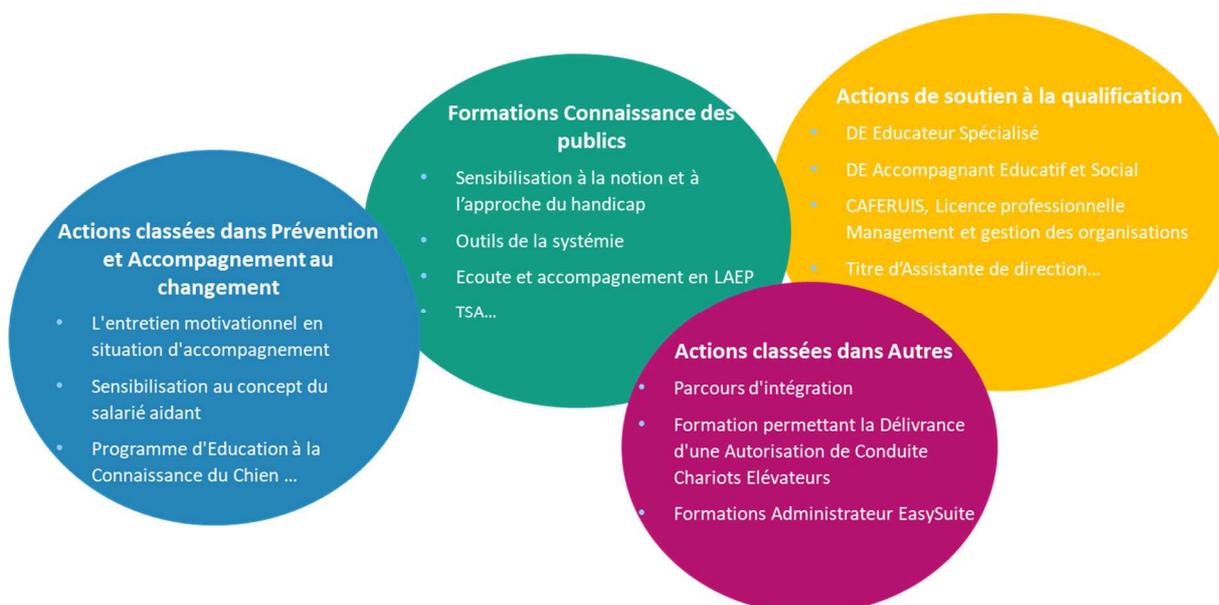
Nous observons un nombre important d'absences de courte durée (36 absences de moins de 3 jours) ainsi que des absences plus longues (32 absences de 8 à 30 jours).

Des absences prolongées de 31 à 90 jours (7 absences) et de plus de 90 jours (6 absences) ont également été enregistrées.

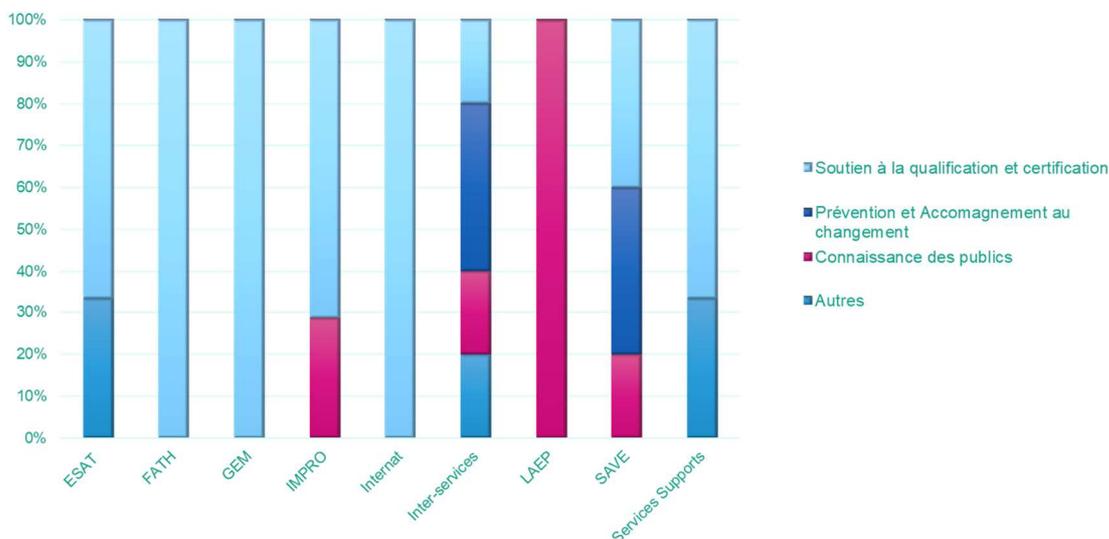
Ces résultats soulignent la nécessité d'une gestion proactive de la santé des salariés pour favoriser un rétablissement rapide et minimiser les absences prolongées.

La formation

La liste des formations proposées est diversifiée et couvre différentes catégories.



Cette variété de formations reflète la volonté de répondre aux besoins multiples des participants, favorisant ainsi leur développement personnel et professionnel.



Les formations axées sur l'acquisition de qualifications occupent une place prépondérante et sont présentes dans la plupart des services de notre association.

En dehors des formations interservices telles que l'entretien motivationnel et la sensibilisation au handicap, les actions de formation portant sur la connaissance des publics sont principalement destinées à l'IMPRO et au SAVE.

Cela témoigne de notre engagement à répondre aux besoins spécifiques des personnes accueillies.

Les groupes de co-développement

L'année 2022 a vu la continuité des groupes de co-développement proposés aux cadres intermédiaires des associations Sinclair.

Ces groupes visaient l'émergence d'une culture managériale dans la visée du déploiement de la transformation de l'offre de services. Il s'agit d'accompagner et de construire une ligne managériale apte à appréhender la transversalité de l'organisation des associations au service des parcours des personnes en situation de handicap accompagnées ou salariées à l'EA.

L'évaluation de ce dispositif a permis de construire une nouvelle approche qui se déploiera en 2023 et 2024 et qui associera les directions à ce projet de construction d'une gouvernance rénovée.

Le Dialogue Social

L'année 2022 a été une année importante pour faire vivre le dialogue social au sein de l'association Marguerite Sinclair.

Les réunions réglementaires se sont déroulées selon le calendrier initialement prévu et ont permis de mener à bien les obligations réglementaires qui relèvent de la compétence du CSE avec des réunions consacrées

- A la partie CSST qui ont permis de porter une attention plus particulière :
 - Aux consignes et à la réglementation spécifiques à notre secteur médicosocial face à la crise Covid.
Des points réguliers ont été réalisés avec un point spécifique sur les questions de la vaccination obligatoire.
 - Le suivi de l'enquête RPS menée auprès de l'équipe du SESSAD

- A la visite et aux différentes remarques portant sur les locaux visités lors de ces réunions : l'IMPro, l'ESAT (Kleindorf), l'internat de l'IMPro (Av Joffre) et le SAVE (av Wicky) ont ainsi bénéficié de visites du CSE en 2022.
- A la partie CSE, avec des points plus spécifiques sur
 - Les accords LAFORCADE, avec une attention plus particulière portée par les élus sur leur application pour les services et personnels non inclus dans l'accord
 - La politique autour de la prime de partage de la valeur du point
 - Le plan de développement des compétences
 - Les nouveaux dossiers d'agrément sollicités par l'association : habitat inclusif, SAPPH Alsace
 - Le 60^{ème} anniversaire des associations Sinclair

Nous avons également dû faire face à une enquête pour alerte Harcèlement

Lors du CSE du 30 mai 2022, les membres du CSE ont interpellé la direction générale sur les comportements d'un salarié et sur leurs conséquences auprès d'un certain nombre de ses collègues.

Compte tenu de la gravité des faits évoqués, au vu des courriers que certains salariés ont fait parvenir, au vu des faits évoqués lors du CSE du 30 mai, M. GILLET, directeur général a souhaité déclencher une enquête « harcèlement ».

Il a été composé une commission idoine avec des représentants du CSE, la Responsable des Ressources Humaines et le Directeur général

Cette commission a élaboré un guide d'entretien spécifique qui a été soumis à la médecine du travail et qui a permis la mise en place de l'enquête elle-même

Sur la base de ces 17 entretiens, une synthèse a été rédigée et présentée, dans un débat contradictoire, à la commission, puis au CSE en présence du médecin du travail.

Enfin, des restitutions orales ont été menées auprès des équipes impactées avec un rappel systématique de la définition légale du harcèlement moral.

Globalement, cette difficile démarche a permis de rappeler à chaque professionnel ses responsabilités dans ses relations interprofessionnelles et de rappeler également l'impact de ces relations sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap et de leur environnement personnel.

Les professionnels ont salué cette approche qui leur a permis de s'exprimer dans le respect des places et rôles.

Marion Ratzmann,
*Responsable des Ressources
Humaines*

LES ATELIERS SINCLAIR



LES ATELIERS SINCLAIR

Entreprise Adaptée

L'année 2022 a été une année de transition, avec les premiers effets des réformes entreprises, dans un contexte économique difficile.

La forte hausse de l'inflation nous a contraint à rechercher des économies pour rester concurrentiel, et dans le même temps les difficultés du commerce mondial ont rendu complexe les approvisionnements en matériel et ont encore augmenté les prix d'achat.

Malgré ces contraintes économiques, nous avons su faire les efforts nécessaires pour continuer à proposer aux salariés en situation de handicap des emplois adaptés. Et nous avons commencé à relancer une dynamique de formation, indispensable à l'accompagnement de nos salariés, dans le respect de leur pouvoir d'agir.

Avec les crises à répétition et les difficultés parfois pour trouver du carburant, la gestion de la flotte automobile de l'entreprise a été également un point délicat sur tout l'exercice. Et un facteur de forte hausse de nos coûts.

Le secteur des services étant un secteur à faible marge, nous avons dû retarder au maximum nos hausses de tarifs pour ne pas perdre trop de clients. Mais nous avons été contraints de réaliser une première hausse de 3% en fin d'année 2022, qui sera complétée par une deuxième hausse en juillet 2023 dès que nous aurons affiné nos marges budgétaires.

Cependant les premiers effets des restructurations ont commencé à se faire sentir et la situation de l'entreprise adaptée s'améliore progressivement dans ce contexte pourtant difficile, avec des enjeux différents selon les secteurs.

Le résultat est légèrement déficitaire, à hauteur de 45 000 euros, avec des évolutions du chiffre d'affaires différentes selon les secteurs :

	2020	2021	2022	Variation en %
Secteur propreté	1 896	2 039	2 112	3,6%
Contrat prestations de services (EIS)	568	591	681	15,3%
Espaces verts	665	639	591	-7,5%
Service maintenance	-	32	25	-21,8%
Total	3 128	3 301	3 409	3,3%

Le secteur propreté tire son épingle du jeu, en améliorant un peu ses résultats, bénéficiant presque entièrement du nouveau mode de gestion et de planification dans Pégase. Les efforts de l'équipe ont payé, et ont permis de stabiliser, puis d'améliorer la situation économique du secteur, qui représente 62% de notre chiffre d'affaires.

Le secteur espaces verts reste dynamique, mais l'année 2022 a vu un fort renouvellement des équipes, suite à des départs vers le milieu ordinaire, et des recrutements importants en août pour faire face à la charge de travail. L'été a été compliqué et ces difficultés de personnel explique la baisse d'activité sur l'année. Le secteur représente 17% de notre chiffre d'affaires.

Le secteur prestations de services reste un moteur de l'EA, avec une demande en 2022 de notre principal client de prendre de nouvelles activités, jusqu'ici confiés à un autre prestataire. Ce secteur représente maintenant 20% de notre chiffre d'affaires.

Le secteur maintenance reste en construction, avec de réelles difficultés de recrutement sur des postes techniques et polyvalents. Mais son impact sur nos résultats est faible, car il ne représente que 1% de notre chiffre d'affaires.

Et le travail sur la facturation et nos coûts, en lien avec le service comptabilité, nous a permis de liquider des créances anciennes, pour lesquelles nous avons fait des provisions, et d'assainir ainsi notre situation budgétaire. Cela explique en partie notre résultat négatif, mais facilitera maintenant notre suivi de facturation et notre encaissement.

Malgré ce contexte délicat, nous avons réussi à rester fidèle à notre mission : l'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap. Le meilleur indicateur en est le taux de consommation des aides aux postes, où nous approchons les 100%, avec une augmentation prévue de notre dotation de 3 ETP supplémentaire sur 2023. Les services de l'Etat reconnaissent ainsi notre rôle majeur dans l'insertion des travailleurs en situation de handicap dans le Haut Rhin. Et nous améliorons aussi la qualité de nos insertions, comme le démontre les résultats encourageants des CDD tremplin.

2022 a été une année particulière, puisque de nombreux CDD tremplins arrivaient à échéance. Nous avons pu embaucher 10 personnes qui avaient effectué plus de 24 mois de CDD tremplin chez nous, et dont le projet professionnel était devenu de rester à l'EA, avec l'accord des services de l'état. C'est une reconnaissance du travail effectué par ces salariés pendant deux ans.

La sélection de profils plus adaptés au CDD tremplin en 2022 nous permettra sur les prochaines années de renforcer les sorties positives vers l'emploi des salariés qui le souhaitent, dans le respect du pouvoir d'agir.

En lien avec le Service d'Accompagnement Vers l'Emploi et la cellule de préparation à l'apprentissage, nous continuons à chercher des candidats pour l'apprentissage de nos métiers. Les managers ont été formés à l'accompagnement spécifique des apprentis, et des contacts sont en cours avec les centres de formation pour pouvoir accompagner des jeunes en situation de handicap en alternance.

Bilan 2022

Un retour progressif à l'équilibre qui nous permet de renforcer l'insertion et l'accompagnement au quotidien des salariés de l'EA

L'objectif de renforcer l'équipe administrative en soutien des équipes de l'EA sur le terrain est atteint.

La cellule planification a vu l'arrivée d'un deuxième planificateur le 28 février 2022, Jimmy LUTZ. La préparation des plannings pour les 150 salariés du secteur propreté représente presque un équivalent temps plein. L'arrivée d'un renfort a permis d'affecter M. DRUET à des réorganisations en profondeur des plannings des salariés et d'améliorer notre gestion de la relation clients. Et M. LUTZ a mis en place un premier programme de contrôle sur site de la qualité des prestations.

Pour le secrétariat, Catherine TSONGUI a souhaité réaliser une formation qualifiante pour renforcer ses compétences sur son poste. Elle a débuté sa formation en mars 2022, et reviendra en juillet 2023. L'objectif de renforcer le secrétariat a été adapté, avec l'arrivée d'une personne en remplacement de Mme TSOUNGUI, Naima AIT TALER NASSEB, sur un poste de secrétaire administrative. Et une deuxième personne est actuellement sur un poste supplémentaire d'assistante de direction depuis janvier 2023, Mme Morgane SCHUE.

Ces renforts ont permis de disposer des moyens nécessaires à la réalisation des objectifs de l'EA. L'équipe administrative est en mesure aujourd'hui de soutenir l'ensemble des services de l'EA dans la planification et le suivi des personnels.

Le secteur propreté termine une première phase de structuration, dont les résultats sont encourageants.

4 axes ont été travaillés en 2022 :

- a) Une stratégie commerciale affinée pour dégager des marges de manœuvre et financer nos projets,

Avec le responsable du service, une réflexion a été menée sur les chantiers intéressants pour l'EA, et les moyens d'obtenir ce type de chantier.

Dans un premier temps, nous avons dû consacrer un temps important aux réponses à appels d'offres. Deux gros contrats arrivaient à échéance en 2022, représentant à eux deux plus de 30 % de notre chiffre d'affaires annuels. Il est à noter qu'avec la dématérialisation de ces appels d'offres et les niveaux de documents à produire, un temps important est investi dans ces réponses à appel d'offres.

Nous avons dû créer des mémoires techniques plus élaborés, avec les premières ébauches d'une garantie de la qualité pour nos clients. Et nos propositions commerciales sont de plus en plus complexes en raison de l'inflation et de la forte concurrence dans le secteur propreté. Mais nous avons réussi à conserver ces deux marchés, en obtenant également des augmentations intéressantes de tarifs pour les années à venir.

Un système de veille sur les appels d'offres a été mis en place, qui nous permet de mieux cibler les appels auxquels nous souhaitons répondre.

Et nous avons réétudié les contrats en cours pour lister ceux qui étaient devenus peu intéressants d'un point de vue financier. Avec les années, certains contrats n'avaient pas été renégociés et n'étaient

plus rentables. Le responsable du service propreté, Etienne KUENY, a réalisé une analyse complète des contrats et a travaillé une nouvelle proposition commerciale pour chaque client concerné.

Après une phase de négociations, nous avons réussi à obtenir des tarifs plus adaptés aux marchés actuels, ce qui explique en partie notre hausse de chiffres d'affaires en 2022. Et nous avons revu notre politique tarifaire pour mieux valoriser nos compétences et nos résultats en termes de satisfaction client. C'est la qualité du travail de nos équipes qui nous permet cette augmentation raisonnée des prix pratiqués. Nous devrions bénéficier pleinement des résultats de cette politique commerciale dès 2023.

b) Une refonte des plannings, pour adapter l'activité aux besoins de nos clients tout en intégrant la dimension de conciliation vie privée / vie professionnelle

Avec l'équipe planification au complet, nous avons pu reprendre les contrats des salariés de l'EA et les plannings réalisés. A l'aide du logiciel Pégase, nous disposons d'un suivi plus fiable de l'annualisation du temps de travail, et nous pouvons être plus réactifs lorsque les conditions ne permettent pas à un salarié de réaliser l'ensemble des heures prévues au contrat. Par exemple en cas de fermeture de sites ou d'affectation sur de nouveaux chantiers, des salariés peuvent ne pas réaliser l'ensemble des heures prévues au contrat, ce qui représente un coût pour l'entreprise.

L'ensemble des plannings a été revue dans Pégase, ce qui a permis d'identifier les salariés dont le temps de travail ne correspondait pas exactement à leur contrat. Chacun de ces salariés a été reçu par le responsable de service et des solutions adaptées ont été trouvées, avec un travail important des planificateurs pour modifier les plannings.

Et en application de l'accord d'annualisation du temps de travail, chaque salarié peut suivre précisément la situation de son compteur d'heures et réagir en conséquence.

Cette planification affinée nous a permis de diminuer le recours aux intérimaires, avec une économie substantielle en 2022 de 139 000 € par rapport à 2021.

Ce travail de planification nous a parallèlement permis de voir comment améliorer les conditions de travail des salariés, principalement en limitant au maximum les coupés lorsque cela était possible. Des situations individuelles ont été revues pour prendre en compte les besoins des salariés, avec des changements d'horaires ou de temps de travail.

Cette réflexion sera poursuivie en 2023, avec une recherche d'une plus grande autonomie des salariés qui le souhaitent.

Cette autonomie permettra également à ces salariés d'éviter des temps de trajets en se rendant directement depuis leur domicile sur les chantiers. Le modèle actuel, un chef d'équipe qui dépose en voiture les salariés sur les sites n'est plus complètement adapté aux salariés actuels. Certains d'entre eux peuvent tout à fait se rendre seuls en transports en commun directement sur les sites et s'éviter ainsi des temps de trajets inutiles vers la rue de Landser.

c) Une recherche d'économies sur les fournitures pour limiter nos coûts et investir différemment.

Nos principaux fournisseurs avaient été reçus début 2022 pour renégocier les tarifs et limiter nos coûts. Pour la propreté, nous sommes passés de 9 à 2 fournisseurs, avec une mise en concurrence qui nous laissait espérer des gains importants.

Un travail de rationalisation du stock de produits a été également entrepris, avec une première destruction de produits périmés, et un recentrage sur une seule gamme de produits pour faciliter le travail des équipes.

Mais la reprise de l'inflation a compliqué la situation, et cette renégociation ne nous a permis que d'atténuer les effets des hausses de prix. Le poste carburant a augmenté de 11 000 € par exemple, ainsi que les postes petits outillages et matériels. Nous avons réussi à modérer les impacts sur l'entreprise des hausses du coût des entrants, mais les surcoûts sur ces postes ont réduit nos marges et la possibilité de financer pleinement nos projets.

d) **Une première phase de formation des personnels pour reprendre notre mission de formation après les années COVID**

Dans ce contexte difficile, nous avons tenu à relancer la formation des personnels pour affirmer notre volonté de développer les compétences et d'accompagner les personnels dans leurs projets.

La première des formations était à destination des chefs d'équipe, pour les aider dans l'animation. Avec l'aide d'une consultante spécialisée, les chefs d'équipe ont été amenés à s'interroger sur leurs habiletés, leur mode de fonctionnement en équipe, et sur les relations avec les membres du groupe. Avec un travail individuel d'analyse des pratiques, puis un travail en groupe, les chefs d'équipe ont pu questionner leur activité au quotidien et améliorer leur capacité à animer une équipe.

Une cartographie des compétences du groupe a été réalisée. Elle sert d'appui aux entretiens professionnels et à des propositions de formation adaptées aux profils différents des chefs d'équipe.

Ce travail sera poursuivi en 2023 pour améliorer les compétences en animation d'équipe et en communication entre les personnels.

Sur le dernier trimestre 2022, nous avons pu organiser des formations techniques à destination des chefs d'équipe et des techniciens :

- Lavage des vitres à faible hauteur
- Réaliser des opérations manuelles de propreté en milieu tertiaire
- Initiation à l'autolaveuse
- Réaliser les opérations mécanisées de propreté.

Cette première vague de formation va nous permettre de revoir en 2023 nos protocoles de nettoyage, et de préparer des sessions internes de formation à ces protocoles. L'objectif est de former les nouveaux arrivants à nos méthodes, et de faire accéder les salariés déjà en poste à un recyclage de leurs connaissances.

Une année compliquée économiquement pour les espaces verts, mais riche du point de vue de l'insertion de nouveaux salariés

a) **Les difficultés de personnels** ont continué en 2022, amplifiées par des problèmes de matériels.

L'objectif 2022 était de réussir à stabiliser les équipes, autour de 3 chefs d'équipes. Une première phase de réorganisation a été mise en place, avec la création de postes d'adjoints au chef d'équipe, salariés expérimentés et connaissant bien les chantiers. 3 postes ont été créés, qui ont

également permis de reconnaître le travail et la montée en compétences de 3 salariés en situation de handicap.

Ces 3 adjoints nous ont aidés lors du départ d'un des chefs d'équipe, qui a voulu créer sa propre entreprise. Avec 1 seul chef d'équipe, la situation en juillet a été compliquée. Et deux autres salariés ont quitté l'entreprise à cette période pour changer de métier, ce qui nous a contraints à lancer une campagne importante de recrutement en pleine saison.

Nous avons pu embaucher un chef d'équipe, avec l'arrivée de M. VAISSIER en août, qui connaissait déjà le monde du handicap, et l'embauche de 5 salariés supplémentaires dont 3 avec une reconnaissance RQTH, pour compenser les départs. Nous avons également accueilli un apprenti supplémentaire en septembre.

L'équipe s'est stabilisée et commence à prendre ses marques. L'intégration des nouveaux arrivants s'est bien passée, et les 3 équipes ont pu tourner sur la deuxième partie de l'année sans problème de personnels.

Mais il manque toujours un 3^{ème} chef d'équipe, ce qui limite l'activité. La stabilisation des effectifs des 3 équipes restera une priorité de 2023.

Point positif, plusieurs des nouveaux embauchés disposent de permis de conduire, et l'un d'entre eux a le permis remorque (BE), ce qui libère le responsable de service, Anthony MASTROIANNI. Les salariés sont incités à utiliser leur compte permanent de formation pour passer le permis de conduire lorsque cela est possible, et sont accompagnés dans la création de leur dossier si nécessaire.

Dernières difficultés en 2022, les difficultés d'approvisionnement en matériel. Pour améliorer les conditions de travail, des investissements étaient prévus : rachat de tondeuses autotractées, tailles haies, débroussailleuses. Il a été très compliqué de trouver le matériel souhaité, malgré des recherches sur 3 départements.

Nous avons également perdu une de nos tondeuses autoportées suite à un accident de la circulation. Ce type de matériel est difficile à remplacer, et très coûteux. Le temps pris par les assurances pour expertiser les matériels et autoriser une compensation financière nous a privé d'un outil important en fin de saison. Les équipes ont compensé au mieux, mais ce manque a pénalisé également notre activité. Elle vient d'être remplacée en avril 2023.

Cette réflexion sur les matériels sera poursuivie en 2023, avec l'étude de matériels électriques, qui sont maintenant demandés par certains clients importants.

Ce qui pose plusieurs questions :

- Le manque de puissance de ces matériels, notamment les débroussailleuses,
- Le coût et la durée des batteries, environ 2 800 € pour une batterie d'une autonomie de 8h de travail, sans recul sur sa durée de vie en usage professionnel,
- La réelle plus-value pour les salariés.

2023 devrait être l'occasion de lancer pour les espaces verts la démarche de prévention déjà mise en œuvre pour la propreté. CSE et salariés volontaires seront associés pour analyser les risques professionnels et trouver ensemble des solutions pratiques pour les limiter, ou en limiter les effets.

b) **L'intégration dans le logiciel Pégase a débuté**, avec une mise en place programmée sur 2023

En fin d'année 2022 nous avons pu commencer la mise en place progressive de l'outil Pégase pour le secteur espaces verts. En lien avec la planification, le responsable de service a intégré l'ensemble des salariés dans l'outil, et commencé à expérimenter la planification de l'activité dans le progiciel.

Le secteur des espaces verts gère quelques gros contrats annuels, et il travaille beaucoup sur demande d'interventions. Les plannings sont très changeants et doivent s'adapter à la météo. Autre particularité à prendre en compte, les équipes partent toujours avec une liste de chantiers complémentaires à réaliser si les conditions le permettent. Un même chantier peut prendre 2h par temps sec, et 4 à 5 heures par temps de pluie.

Toutes ces variations doivent être prises en compte par l'outil, avec la recherche de la solution la plus efficiente en termes de saisie. Ce qui suppose de tester différentes solutions pour retenir la plus adaptée à nos besoins. Plusieurs essais seront réalisés début 2023 pour une mise en œuvre espérée entre mars et juin 2023.

Les objectifs d'insertion de personnes en situation de handicap et d'adaptation des chantiers restent d'actualité, avec la recherche de nouveaux apprentis pour la rentrée 2023/2024 et l'anticipation de nouveaux départs vers le milieu ordinaire. Pour 2023, l'objectif sera de réussir l'intégration des nouveaux arrivants et de les fidéliser sur leurs postes.

Une réunion de l'ensemble du personnel du secteur sera organisée en 2023 pour créer du lien et définir ensemble les objectifs du secteur pour l'année. Et la recherche de chef d'équipe paysagiste reste une priorité.

La prestation de services, un service qui continue à améliorer l'accueil des salariés en situation de handicap.

2022 a été une année de reprise de l'activité pour nos clients, avec en outre un début d'expérimentation de nouvelles activités pour EIS.

L'équipe a été renforcée, avec maintenant 35 salariés sur l'ensemble des activités pour faire face aux demandes de nos clients.

EIS continue la montée en charge de ses activités, avec un volume d'activité qui reste soutenu et qui nécessite une réactivité des équipes pour faire face aux demandes du client. Cette proactivité nous a permis de récupérer une nouvelle activité, le client ayant souhaité nous confier la réception et le conditionnement avant traitement de nouveaux matériels (65 000 pièces reçues de juin à décembre 2022). Cette nouvelle activité a conduit au renfort et à l'embauche de 3 personnes pour le conditionnement, et à l'ajout d'une personne supplémentaire pour préparer les cartonnages.

D'autres tests sont en cours sur 2022 avec ce client, qui étudie de nouveaux pré-contrôles qualité sur des matériels informatiques qu'il envisage de nous sous-traiter : branchement et vérification des charges du matériel, contrôle de touches ...

Un point sera réalisé en 2023 pour évaluer les charges de travail et les moyens humains à déployer pour réaliser cette activité.

L'activité chez nos autres clients est répartie également. Pour le magazine Périscope, le volume d'activité reste stable, mais un nouveau secteur de distribution est envisagé.

Pour Viadom, l'activité est revenue à des niveaux plus conformes à l'avant Covid, et l'entreprise envisage en 2023 de nous demander plus de personnels pour faire face à la hausse prévue des expéditions.

Tous ces éléments expliquent la hausse de 15% du chiffre d'affaires, conséquence logique de ces nouvelles activités.

Pour renforcer l'animation de l'équipe et améliorer l'accompagnement des personnels répartis sur plusieurs sites, il a été décidé de nommer un chef d'équipe. Cette personne doit intervenir en soutien du responsable de service, et assurer également une première interface entre les clients et les salariés.

La responsable de service a étudié les potentiels, et a préparé au cours de l'année 2022 une salariée à cette montée en compétences. Après une rencontre avec le directeur pour valider ce projet professionnel, Mme Bérandère TOILLON a été nommée chef d'équipe pour le secteur de la prestation de services.

Ce renfort dans l'animation d'équipe est d'autant plus important que le secteur de la prestation de services reste en pointe dans l'insertion de travailleurs handicapés.

Du fait des horaires et des conditions de travail, ce secteur permet l'insertion dans l'emploi de personnes nécessitant des accompagnements plus importants. Dans ce secteur, 97% des salariés sont en situation de handicap en 2022.

Et c'est le secteur qui compte le plus de CDD tremplin. 7 personnes ont été accompagnées en 2022 dans la construction d'un projet professionnel, avec des projets très variés : cariste, petite enfance, sécurité, métiers du sport, maintenance ... Ces projets vont déboucher sur 2023 sur des formations ou des stages en entreprises pour découvrir les activités et valider les choix.

Une réflexion est en cours avec la responsable de service pour trouver une solution au sentiment d'isolement des salariés de la prestation de services, qui se sentent à part chez le client et estiment avoir peu de contact avec les autres équipes. Le directeur s'est déjà déplacé pour des réunions sur place, mais d'autres outils sont à créer. Ce sera l'un des objectifs de 2023, pour renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise adaptée.

La maintenance, une activité encore à structurer

L'équipe maintenance des bâtiments rencontre elle aussi des problèmes de recrutement et de fidélisation des personnels qualifiés. L'année 2022 a été marquée par le départ de 2 salariés sur une équipe de 5, avec de réelles difficultés pour recruter un électricien qualifié pour renforcer l'équipe.

Tout le secteur de la maintenance des bâtiments est confronté à cette pénurie de personnel, et c'est seulement début 2023 que nous avons pu tester en situation de travail un nouvel électricien.

Malgré une collaboration renforcée avec le service public de l'emploi, dont Cap Emploi, il est difficile de trouver les professionnels nécessaires, ce qui oblige à envisager de nouveaux modes de sourcing. Up Intérim nous a déjà aidés, et nous continuons à rechercher des jeunes souhaitant réaliser un apprentissage dans ces métiers. Mais il s'agit d'une solution à plus long terme, qui ne résout pas le problème actuel.

Le service s'est concentré sur la maintenance des bâtiments des associations SINCLAIR en 2022, et sur son client principal, l'ADMR. Mais il n'a pas été possible de développer l'activité faute de personnel. Quelques chantiers extérieurs ont été pris lorsque les plannings le permettaient, mais l'activité est restée limitée.

Dans l'attente, une réflexion sur l'organisation est prévue en 2023, avec un recensement des compétences de l'équipe, pour détecter les compétences manquantes et définir des profils de postes plus précis dans nos recherches.

La reprise de la sécurité des bâtiments, en plus de la maintenance, amène à repenser les procédures et à mieux tracer les interventions. Une formation est programmée pour accompagner le responsable dans la reprise de ces activités pour les associations SINCLAIR, tâche complexe du fait des nombreux bâtiments, dont des Etablissements Recevant du Public (ERP) qui ont eux-mêmes une réglementation spécifique à respecter.

Les objectifs pour 2023

A] Consolider les acquis de l'organisation pour renforcer le soutien aux équipes :

Le renforcement de l'équipe administrative de l'EA a permis de mieux faire face à la gestion au quotidien d'une entreprise de 200 salariés, à la fois dans l'accompagnement des salariés et dans l'activité économique.

L'un des objectifs de 2023 sera le retour de l'assistante de sa formation, et son intégration dans le nouveau collectif de travail. Des processus ont été formalisés, et elle sera formée pour comprendre et maîtriser les nouvelles règles.

La planification étant maîtrisée pour le secteur propreté, la recherche d'une solution adaptée aux espaces verts sera la priorité de 2023. L'objectif est de soulager au maximum le responsable du service des tâches administratives pour lui redonner le temps nécessaire au suivi des équipes et au démarchage des clients.

B] des formations des personnels plus importantes pour accompagner les montées en compétences

Pour 2023, une première phase de formation est en cours de préparation, avec une refonte des protocoles de nettoyage, ce qui permettra ensuite de lancer des formations pour tous les chefs d'équipe et les techniciens. Le but est de recycler les connaissances de nos salariés sur les techniques de nettoyage, pour garantir la qualité de nos prestations.

Après une phase de détection des potentiels, des salariés ont été reçus et il leur a été proposé de passer le certificat de qualification professionnelle (CQP) de chef d'équipe propreté. 2 personnes sont inscrites sur le premier semestre 2023. Cette formation nécessite un investissement important du salarié, avec une journée de formation par semaines pendant 6 mois. Et un examen sanctionne le cursus, pour obtenir le diplôme. Ces salariés nouvellement formés pourront ensuite faire bénéficier leurs collègues des dernières nouveautés techniques.

Au cours de l'été 2023 un recensement des besoins en formations sera réalisé avec les chefs de service, et un projet de plan de formation sera présenté au CSE pour l'année 2024, ce qui permettra de reprendre le cycle habituel d'élaboration des plans de compétences.

C] La poursuite de la formalisation

Après le travail réalisé sur la planification, la formalisation de processus sera poursuivie avec les services supports. Les synergies seront à renforcer pour mettre au point des tableaux de bord communs de suivi des activités.

a) Au niveau des ressources humaines (RH)

Conformément à nos objectifs, plusieurs chantiers ont été lancés dans la formalisation des processus RH.

Le processus paie a été revu dans une démarche d'amélioration continue de la qualité, et les premiers résultats sont encourageants. Cette démarche sera poursuivie en 2023, en lien avec le cabinet comptable.

La situation des congés du personnel a été également étudiée, pour mieux communiquer auprès des salariés sur les règles d'acquisition des congés, sur les conditions pour les poser, sur les congés exceptionnels...

Conformément aux processus des associations SINCLAIR, des fiches de postes et des définitions de délégation seront réalisées en 2023 pour l'ensemble des postes d'encadrement.

Et les indicateurs RH seront revus pour mieux suivre les évolutions du personnel : pyramide des âges, absentéisme, turnover, masse salariale...

b) Au niveau du suivi budgétaire et financier

Le travail de création d'indicateurs de suivi de l'activité sera poursuivi sur 2023. Des réunions trimestrielles sont déjà en place pour anticiper la situation économique. Et de premiers indicateurs se déploient progressivement : suivi du chiffre d'affaires, ventilation par secteur d'activité ...

Des clés de répartition sont également en cours de définition pour affecter les bonnes quotités d'activité aux personnels mis à disposition entre associations SINCLAIR, ou ayant une activité partagée entre les deux associations.

L'objectif pour 2023 est de passer progressivement à des réunions mensuelles avec le service comptabilité pour étudier les résultats et réagir rapidement aux évolutions des marchés. En s'appuyant sur les indicateurs déjà mis en place, des outils de prévision budgétaires seront définis.

Les évolutions des outils mis à disposition par l'Etat pour le suivi des aides aux postes, qui représentent environ 30% des budgets de personnel, seront également accompagnées. L'Etat a raccourci les délais de déclarations, et envisage pour 2023 un suivi plus fréquent des données déclarées.

Un travail sur la facturation et le suivi des encaissements est également programmé, afin de fiabiliser les résultats. Avec les difficultés économiques de la crise du COVID, certains clients ont connu des difficultés de trésorerie et les délais de paiements peuvent s'allonger. En complément du travail réalisé sur les créances irrécouvrables, des indicateurs sont à l'étude pour tracer la facturation et les encaissements, pour mieux anticiper les besoins de trésorerie.

D] le renouvellement du CSE

L'année 2023 verra le renouvellement du Comité Social et Economique de l'entreprise adaptée. En raison de problèmes de santé ou de la volonté de partir dans d'autres entreprises, le nombre d'élus s'est progressivement réduit. Il ne reste plus que 5 élus titulaires fin 2022, dont deux en absence prolongée.

La secrétaire du CSE et les deux élus restant se sont pourtant fortement engagés dans les groupes de travail mis en place en 2022. Ils ont été moteurs dans la définition d'un nouveau document unique

d'évaluation des risques professionnels par exemple. En utilisant la méthode OIRA, créée par l'Institut National de Recherche sur la Sécurité (INRS), les élus ont coconstruit avec la direction et des salariés de l'entreprise volontaires un plan de prévention adapté aux spécificités du nettoyage.

Plusieurs réunions ont été nécessaires pour travailler de manière concrète sur les risques propres à l'activité de nettoyage. Les points suivants ont été analysés

- Les locaux,
- Avant l'intervention,
- Le déplacement, le risque routier,
- En intervention,
- L'intervention en milieu sensible
- L'organisation du travail

Elus et salariés volontaires ont répondu de manière très pratique aux questions définies par l'INRS pour chacun des risques. C'est un ensemble de solutions très concrètes, définies par les salariés qui ont été retenues : le stockage du matériel lourd dans un local de plain-pied près des véhicules, définir la liste de matériel nécessaires dans une voiture et comment l'arrimer en sécurité, limiter l'usage de la javel, tracer les incidents avec les clients et les suites données par la direction ...

Cette méthode permet d'associer les élus et les salariés à l'analyse des risques, de leur faire prendre conscience des risques et de les associer aux solutions.

Avec les élections en juin 2023, le CSE sera renouvelé, avec nous l'espérons un plus grand nombre d'élus qui voudront s'investir dans les projets de l'entreprise adaptée : plan de prévention pour les espaces verts, activités sociales et culturelles ...

E] Un groupe de travail avec le Conseil d'Administration

Les évolutions de notre environnement nous conduisent à définir une stratégie pour les années à venir. Les questions ne manquent pas :

- Quelles sont les attentes des personnes en situation de handicap quant à leur insertion dans l'emploi ?
- Comment adapter nos activités aux handicaps, ou quelles activités pour quels handicaps ?
- Comment mesurer la qualité de notre accompagnement socio professionnel ?
- Quelle est notre taille idéale au vu de notre structure ?
- Quels sont les évolutions prévisibles de nos secteurs d'activité habituels, et comment les anticiper ?
- Devons-nous nous diversifier et quels sont les secteurs d'activité porteurs ?
- Quelles activités pourrions-nous expérimenter ? ...

Autant de questions qui nécessitent une réflexion et un positionnement du conseil d'administration sur les politiques des années à venir. Et ces études pourront également enrichir notre projet associatif.

Un groupe de travail a été mis en place dès le mois de novembre 2022, qui se réunira de manière régulière en 2023 pour étudier ces questions. Composés d'administrateurs volontaires, ce groupe nous aidera à définir notre stratégie pour les années à venir, dans le respect de nos valeurs.

Conclusion

Les premiers résultats de la structuration de l'organisation sont visibles et commencent à porter leurs fruits. Le travail d'équipe, sous l'impulsion du conseil d'administration et de la direction générale, a permis de créer une dynamique du changement au sein des salariés de l'entreprise adaptée.

L'écoute des salariés et de leurs attentes lors de la préparation des vœux 2023 a ouvert de nouveaux champs de réflexion pour améliorer encore l'insertion dans l'emploi, et l'impact social du travail au sein des ateliers SINCLAIR.

C'est d'ailleurs l'un des champs retenus par le groupe de travail du conseil d'administration : mesurer la plus-value sociale pour nos salariés de travailler dans notre entreprise. Le renforcement de notre aide dans les problématiques de la vie quotidienne : préparation de la retraite, demandes d'aides spécifiques, accès au logement ... avec la mise à disposition d'une conseillère en économie sociale et familiale pour les salariés qui le souhaitent est une première réponse. Et d'autres actions complémentaires sont à étudier sur 2023, pour rester fidèle à notre projet associatif.

Le nouveau slogan de l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) est la meilleure conclusion de ce rapport d'activité : la performance qui a du sens. C'est bien notre objectif.

Béatrice Fuhry,
Chef de service Prestation de service

Etienne Kueny,
Chef de service Propreté

Anthony Mastroianni,
Chef de service Espaces verts

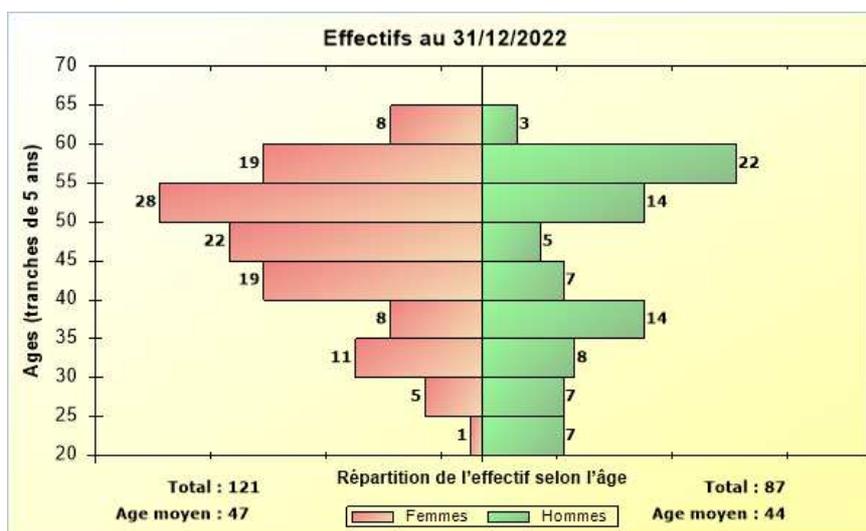
Hugues Vauthier,
Chef de service Maintenance

Luc Letierce,
Directeur des Ateliers Sinclair

BILAN SOCIAL

DES ATELIERS SINCLAIR

Effectifs

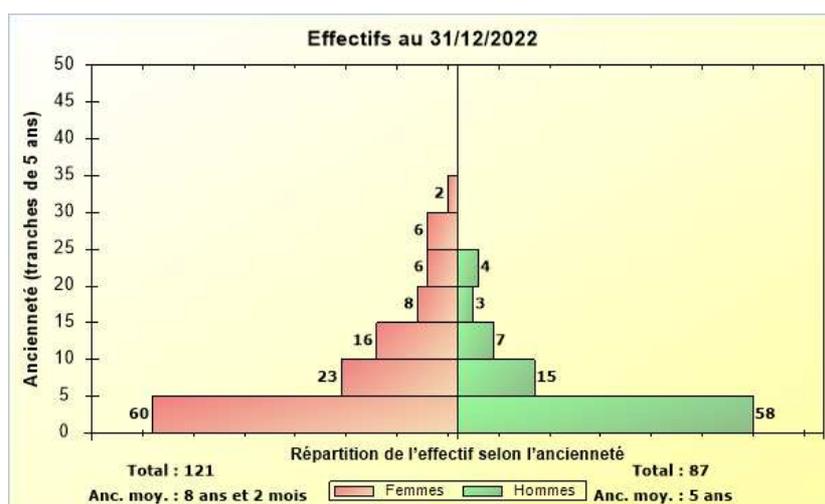


Au 31 décembre 2022, l'Entreprise Adapté compte 208 salariés, avec la répartition suivante :

- 151 salariés dans le service Propreté (103 femmes et 48 hommes)
- 20 salariés dans le service Espaces Verts (20 hommes)
- 32 salariés dans le service prestation de service (18 femmes et 14 hommes)
- 5 salariés dans le service maintenance (5 hommes)

Plusieurs caractéristiques sont à mettre en avant :

- Une proportion de femmes plus importante dans l'entreprise, conséquence de l'activité principale pourvoyeuse d'activité : la propreté. Ce constat est toutefois à nuancer par rapport aux années précédentes, puisque nous constatons des embauches plus nombreuses d'hommes en 2022.
- Une moyenne d'âge respectivement de 47 ans pour les femmes et de 44 ans pour les hommes. Le secteur Espaces verts fait figure d'exception avec une moyenne d'âge inférieure à 40 ans (38 ans). Cette moyenne d'âge relativement importante est la double conséquence :
 - De salariés qui s'orientent assez tardivement vers le métier de la propreté
 - De salariés en reconnaissance de handicap suite à des accidents de la vie ou des reconnaissances tardives de pathologie et qui se réorientent professionnellement
- Une proportion importante de salariés âgés de plus de 50 ans (83 salariés) voire de plus de 60 ans ((11 salariés). Nous devons accompagner ces professionnels et adapter leurs conditions de travail pour ne pas générer ou accentuer des problèmes de santé.
- Une ancienneté relativement importante :



Les effectifs se répartissent au 31 décembre 2023

- 70,67 % de salariés en CDI (90 femmes et 57 hommes)
 - 29,33 % de salariés en CDD (31 femmes et 30 hommes)
- Notons qu'une dizaine d'entre eux ont été titularisés début 2023

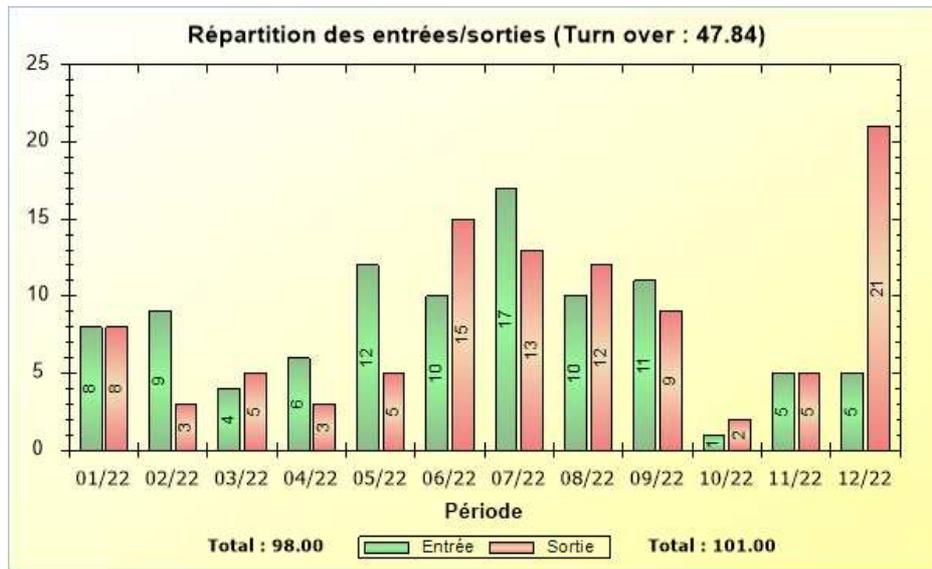
Répartition de l'effectif par sexe au 31/12/2022									
Catégorie	F	H	Total	CDI F	CDI H	Total	CDD F	CDD H	Total
Total	121	87	208	90	57	147	31	30	61

Comme le démontre le tableau suivant, nous connaissons une légère augmentation de nos effectifs entre 2021 et 2022. Augmentation de 7 salariés, dont 5 CDI.

Répartition de l'effectif au 31/12/2022 et évolution depuis N-1						
Catégorie	Sexe	Total	CDI T.C.	CDI T.P.	CDD T.C.	CDD T.P.
	H	87	33	24	22	8
	F	121	23	67	8	23
Total période N		208	56	91	30	31
	H	81	33	20	15	13
	F	120	25	66	7	22
Total période N-1		201	58	86	22	35
	H	6		4	7	-5
	F	1	-2	1	1	1
Écart N-1 / N		7	-2	5	8	-4

Le turn-over est relativement conséquent (98 entrées pour 101 sorties). A l'instar des années précédentes, il s'explique par le recours aux CDD de remplacement sur les périodes estivales ou pour les remplacements pour absences maladie. Ce turn-over est aussi lié à l'expérimentation CDDT qui

permet à des salariés en situation de handicap de reprendre une activité professionnelle tout en construisant un projet professionnel vers le milieu ordinaire de travail

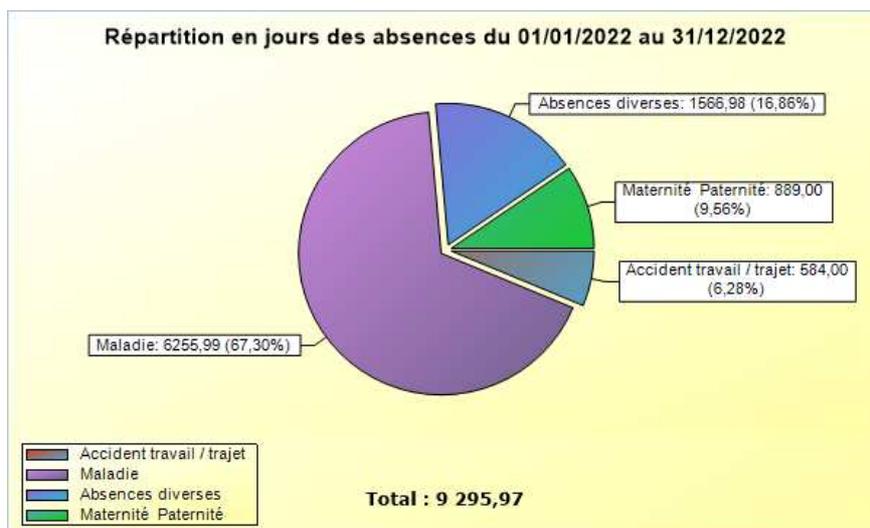


Absences

Nombre de journées d'absences au 31/12/2022			
Catégorie	Jours travaillés théoriques	Jours d'absences	Taux d'absentéisme (%)
Total	53 755.00	9 295.97	17.29

Nous sommes confrontés à un taux d'absentéisme de 17,29 % qui se répartit en

- 17,50 % dans le service propreté
- 19,08 % dans le service Espaces Verts
- 17,33 % dans le service prestation de service



Le taux d'absentéisme le plus significatif est l'absentéisme pour maladie ; il représente 67,30 % de l'absentéisme total et se monte alors à 11,64 % réparti en

- 10,86 % dans le service Propreté
- 15,01 % dans le service Espaces Verts
- 15,15 % dans le service prestation de service

Ce taux d'absentéisme doit également être compris dans l'analyse de la durée d'absences maladies, puisque 13 salariés connaissent une absence de plus de 90 jours (dont 9 pour le seul service propreté) et 28 pour une durée comprise en 1 et 3 mois.

Cette absentéisme « longue durée » est confirmé par le nombre de dossiers de prévoyance traité par notre service RH.

Répartition des absences pour MALADIE selon leur durée au 31/12/2022					
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	74	246	87	28	13

CONCLUSION



CONCLUSION GENERALE

L'année 2022 a été une année riche en projets collectifs et transversaux.

Nous avons eu la chance de mesurer combien une dynamique est possible et féconde dès lors que collectivement et individuellement, nous donnons sens au pouvoir d'agir, à la participation des forces vives des associations Sinclair.

Certes, cette ambition ne va pas de soi et demande un engagement sans faille de tout à chacun. Elle nécessite également du temps, de l'énergie pour s'inscrire durablement dans la culture des services et établissements et dans nos quotidiens respectifs.

Rappelons le rôle fondamental de notre parrainage des GEM, de notre implication dans l'expérimentation portée par DEDICI, dans l'expérimentation que nous portons avec l'ANSA sur la participation des personnes autistes à la gouvernance des dispositifs Emploi accompagné sur le Grand Est.

Aussi, nous nous devons, plus que jamais de

- **Consolider les acquis** pour constituer un support solide pour les personnes que nous accompagnons et leurs familles, pour fidéliser nos professionnels et leur permettre de s'épanouir 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 à notre disposition 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 2022 qui nous aura permis de construire notre autonomie.
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** les 3 parcours que nous avons présentés dans ce rapport, tout en adaptant la gouvernance de la transformation de l'offre de service

Plusieurs autres nouveaux défis nous attendent en 2023.

- Fin 2023, les établissements sous financement ARS (DIME, ESAT) seront confrontés à l'évaluation de leur action médico-sociale.
Nous accompagnons le changement depuis plusieurs années, et n'avons sans doute pas suffisamment formalisé et structuré notre démarche qualité.
Nous avons pour autant préparé, avec nos équipes, le défi d'une approche transversale et apte à prendre en compte les attentes des personnes.
Cette évaluation nous permettra de mesurer le chemin qu'il nous reste à faire pour rentrer dans les attendus des politiques publiques.
Elle nous servira également de base pour débiter l'évaluation du CPOM 2019/2024 et pour négocier de nouveaux axes de travail pour le futur CPOM ARS/CEA.
- Construire les conditions et le partenariat indispensables à la réussite du projet de construction d'un nouveau modèle inclusif à partir du parcours résidentiel. Ce modèle se

construit à partir de notre expérience du FATH, de l'internat IMPro, mais aussi à partir de la nouvelle approche promue par le législateur et portée par la CEA autour de l'habitat inclusif. Ce partenariat s'élabore actuellement et le conseil d'administration devra faire le choix d'un travail avec un promoteur immobilier et un bailleur social. Cette base nous permettra en 2024 de finaliser notre projet social et de construire toute l'opération immobilière autour du 72 rue de Bâle.

- Construire une approche pour mieux mesurer l'impact social de nos actions auprès des personnes en situation de handicap. Cette approche est plus particulièrement pensée à partir de notre Entreprise Adaptée et de l'ensemble des actions d'insertion professionnelle et de travail que portent les associations Sinclair. Courant septembre, une ½ journée organisée conjointement avec la DDETSPP sera organisée sur ce thème et nous aidera à mieux conceptualiser notre approche sur ce thème.
- Consolider notre modèle économique à l'Entreprise Adaptée, à l'ESAT et au SAVE 68 qui sont confrontés au renouvellement constant de certains marchés.
- Consolider notre inscription territoriale à travers
 - Le développement de nouvelles approches de gouvernance et de partenariat :
 - Consolidation de UP Interim,
 - Construction du CEPAG sur la commune d'Illzach en partenariat étroit avec le CRM,
 - Participation à la construction de la Communauté 360° animée par l'APBA,
 - Développement de la Fabrique, organisation portée par Praxis, Adèle de Glaubitz et nous-même, autour d'une nouvelle approche de la formation des cadres
 - .../...
 - La mise en place du SAPPH Alsace, co portée avec l'APF France Handicap,

Enfin, 2023 verra l'émergence en fin d'année, d'une écriture renouvelée de notre projet associatif. Plusieurs groupes de travail ont déjà eu lieu et nous ont permis d'aborder notre approche des défis qu'attendent nos associations dans les prochaines années.

François Gillet,
Directeur général