



RAPPORT D'ACTIVITÉ

2025



Bienveillance

Autodétermination

Pair-aidance

Pouvoir d'agir

Co-construction

RAPPORT MORAL

INTRODUCTION GÉNÉRALE

MARGUERITE SINCLAIR

6 **Pôle Education - Habitat - Soins / DIME**

20 **Pôle Socialisation - Habitat - Travail protégé**

22 ESAT

24 SAVS

28 LAEP Capucine

30 SAPPH ALSACE

32 FATH

34 HABITAT INCLUSIF

35 PRH68

37 **Pôle Professionnel et Apprentissage**

40 UFA

43 SAVE68

47 **CPOM**

50 **Bilan social**

56 **Bilan financier**

LES ATELIERS SINCLAIR

60 Propreté

61 Espaces Verts

62 Prestation de services

64 Maintenance et sécurité

67 **Bilan social**

69 **Bilan financier**

REVUE DE PRESSE

Rapport moral

Comme chaque année j'ai beaucoup de plaisir à vous partager mon rapport moral, ce moment étant l'occasion de vous partager quelques réflexions sur Sinclair, sur le contexte et ouvrir des perspectives.

D'abord notre projet associatif : il court de 2023 à 2030. Nous sommes à la moitié du chemin. Tout ce projet associatif développe des objectifs et des axes de travail autour d'une ambition centrale : promouvoir une logique de parcours et non plus de places. C'est à dire ne plus faire entrer les personnes en situation de handicap dans des cases, mais nous adapter à elles, leur vécu, afin qu'elles développent toutes leurs capacités pour elles-mêmes et avec les autres.

C'est un grand changement. Une transformation qui demande une progressivité continue dans le temps, de la ténacité, des changements de postures, des évolutions dans l'accompagnement mais aussi dans nos modes de gouvernance et de management. Cette démarche repose sur le développement du pouvoir d'être et d'agir de chacun, en considérant la personne en situation de handicap, dans ses capacités et compétences, dans ses besoins et ses désirs, en associant les familles et les aidants.

Nous nous sommes engagés dans cette dynamique depuis déjà 2018, en articulant temps forts d'information et de formation, avec des chantiers de mise en oeuvre, pour construire peu à peu des fondements solides et des actions vivantes.

Ce rapport d'activité en rend compte. En interne, nous poursuivons tout ce travail, c'est notre boussole et nous tiendrons le cap.

Déjà à Sinclair, des initiatives vont dans ce sens et il faut résolument progresser : nous pouvons nous inspirer de l'expérience réalisée avec DEDICI, tout un travail d'alliance et de coopération entre personnes accompagnées, leurs aidants ou famille, et les professionnels. Nous pouvons apprendre des actions des GEM (Groupes d'Entr'aide Mutuelle), en terme de pair aide au sein de la cité.

Cette transformation pose de façon accrue, la question d'une société inclusive. Qu'est-ce que c'est ? c'est une société qui fait place à chacun, au-delà des différences, qui donne à chacun et à tous collectivement accès aux droits (éducation, formation,

travail, logement, santé, loisirs etc...) de façon digne et égale. Dans la fraternité et la solidarité. Qui nous permet de nous épanouir individuellement et collectivement.

Or cette société inclusive et solidaire nous n'y sommes pas. Les personnes en situation de handicap cumulent les vulnérabilités. Plusieurs études et rapports[1] alertent sur les inégalités sociales et économiques dont souffrent ces personnes aujourd'hui, dans leur accès à la santé, au travail, au logement ou même à un accompagnement et à une place en établissement. Je ne citerai qu'un chiffre, mais il faudrait en citer bien d'autres : 1/3 des personnes en situation de handicap sont dans une situation de difficulté matérielle et sociale, (2 fois plus que les personnes valides). « On fabrique des personnes plus handicapées qu'elles ne devraient l'être » dit Sophie Biette[2], à propos des freins à l'accompagnement des personnes autistes, et ce malgré les plans qui se succèdent dans ce domaine.

“ *AUJOURD'HUI je me dis que les photos sont plus belles en couleur. (...)
Aujourd'hui, je me dis que la vie est belle quand on ne se pose pas trop de questions, qu'on avance à son rythme et qu'on peut partager.
Aujourd'hui je me dis qu'on peut partager.
Aujourd'hui je me dis qu'on peut évoluer dans la société sans travailler de manière productive quand on a des difficultés.
Aujourd'hui je me dis que tout est relatif, car rien n'est figé.
Aujourd'hui, je me dis que chacun est différent et qu'il ne faut pas être ou rentrer dans un moule pour être accepté.
Aujourd'hui je me dis que les idées de chacun comptent et qu'il faut savoir écouter.*

Livret « Nous » du GEM les Soleils du Sundgau

[1] Etude statistique et conditions de vie de l'INSEE en 2024 - CREAL- chiffres clé du handicap dans le Haut Rhin 2025 - Etudes de l'Observatoire des inégalités - etc...

[2] ADAPEI Loire Atlantique - interview ASH - 2.4.2026

Nous n'y sommes pas. Or ces mots de « société inclusive » nous les entendons dans les discours des politiques et des autorités qui nous financent et nous réglementent. Mais au-delà des discours qu'en est-il des moyens ? comment faire quand d'un côté le politique nous encourage à nous inscrire dans une logique de parcours et de l'autre ne fait pas évoluer les cadres réglementaires et financiers ? Et je vous renvoie à l'introduction du rapport d'activité qui explique bien les contraintes qui sont les nôtres aujourd'hui.

Alors ? Nous ne sommes pas seuls dans ces constats : les grandes associations et fédérations nationales sont en train d'interpeller au niveau national (UNIOPSS, UNEA, UNAPEI, APF, NEXEM etc...). L'UNAPEI, par exemple, alerte sur les risques d'une transition inclusive à bas coûts, avant la prochaine Conférence Nationale pour le Handicap du 25 juin, où nous serons représentés.

A nous de tenir le cap, à nous de contribuer à la définir, cette société inclusive, d'en poser les conditions et les exigences. Nous allons continuer à innover, à prouver que l'investissement dans une politique de solidarité est un investissement qui profite à tous. Et donc, il faut interpeller et fédérer les forces vives : nous inscrire avec d'autres dans des échanges au niveau de nos territoires, dans nos partenariats. Faire remonter nos analyses dans les instances de représentation.

“

La naissance de nos enfants porteurs d'un handicap a pu affecter nos repères, nos croyances, remettre en première ligne les valeurs de partage, de respect et de solidarité... mais nous voyons en cela un grand espoir...

La force de toute société humaine réside d'abord dans la qualité et la diversité de ses talents, mais également dans sa capacité à les fédérer et à s'impliquer dans une mission.

Grand nombre de talents sont encore trop souvent isolés, unissons ces forces, mais surtout sous des valeurs humaines irremplaçables. »

Paroles d'un parent, atelier d'écriture 2015

Je prends pour exemple la lettre ouverte de l'UNIOPSS pour une politique locale de solidarité que nous relayons et que nous avons envoyé à plusieurs maires des communes où nous sommes implantés et que nous allons rencontrer. « Conduisons ensemble l'ambition de faire de votre commune un Territoire Zéro Exclusion. »

Je vais terminer sur une ouverture, en citant les mots d'un membre du GEM Les Ailes de l'Espoir extraits du livret « *Les sens de nos vies, l'essence de nos êtres* » :

“

*Je serais celui qui conseille
Je serais celui qui écoute
Je serais celui qui croit en la vie
Je serais un symbole
Je serais un cœur fragile qui apprend à se renforcer
Je serais un pissenlit qui s'envole pour que ma parole soit écoutée
Je serais l'encens qui monte aux cieux
Je serais la personne qui veillera sur les autres
Je serais une personne qui voyage
Je serai le GEM »*

Odile FOURNIER
Présidente

Introduction générale



Introduction générale

L'année 2025 s'inscrit dans un contexte de fortes tensions systémiques, révélatrices d'une transformation profonde du modèle médico-social. Cette recomposition en cours impacte directement nos établissements et services, que l'on peut analyser à travers trois dynamiques majeures.

Des politiques publiques en mutation, accompagnées d'exigences gestionnaires accrues

Les politiques publiques, qu'elles soient nationales, régionales ou départementales, connaissent des évolutions constantes. Ces recompositions, parfois contradictoires, peinent à être lisibles et à se stabiliser. Elles s'accompagnent d'un renforcement des logiques gestionnaires : multiplication des indicateurs, développement des outils de pilotage, exigences accrues en matière de reporting et de contrôle. La réforme SERAFIN-PH[1] en constitue une illustration emblématique. Lancée en 2014 comme une réforme technique visant à mieux adapter les financements aux besoins des personnes et à favoriser des parcours individualisés et inclusifs, elle s'inscrit aujourd'hui dans une logique de normalisation et de pilotage par la donnée (mesures et indicateurs essentiellement quantitatifs) orientée vers la comparabilité des structures.

Dès lors, une question centrale se pose : nos établissements et services s'inscrivent-ils progressivement dans un modèle de pilotage par la performance et la donnée, au risque d'éloigner notre action de sa finalité première, centrée sur le parcours de la personne et son autodétermination ?

Ces décalages entre les intentions affichées et les réalités opérationnelles font peser des risques majeurs à l'ensemble des acteurs concernés : fragilisation de la personnalisation des accompagnements, incertitudes accrues pour les familles, surcharge et démobilitation potentielle des professionnels, ainsi que tensions organisationnelles liées à l'articulation entre impératifs gestionnaires et missions médico-sociales.

Cette évolution marque surtout une rupture avec un modèle historiquement fondé sur la pluralité et la diversité des approches, ancré dans les réalités territoriales et porteur d'innovation sociale et sociétale. Les associations Sinclair se sont systématiquement inscrites dans ce modèle pluraliste et veulent plus que jamais participer à son développement aux côtés de tous les acteurs du territoire, faire émerger les conditions nécessaires pour renforcer durablement la cohésion sociale et la prévention des exclusions.

Une crise des ressources humaines désormais structurelle

Malgré un besoin constant de recrutement, notre secteur est confronté à une pénurie durable de professionnels qualifiés, en particulier sur des fonctions clés telles qu'assistante sociale, psychologue ou éducateur (trice) expérimenté (e). L'association Marguerite Sinclair est elle-même engagée dans une recherche récurrente et infructueuse de ces compétences.

Cette tension est d'autant plus marquée que les transformations en cours requièrent des professionnels capables d'articuler plusieurs champs d'expertise, capables de souplesse, d'adaptation et d'évolution dans leurs pratiques et leurs postures.

Nous faisons ainsi face à une difficulté structurelle et systémique, caractérisée par une rareté durable des compétences. Cette situation pèse sur les collectifs de travail, fragilise le climat social et impose à la fois une montée en compétences en interne et une évolution de nos modes de management.

Une pression financière accrue qui interroge le modèle économique du secteur

À l'échelle nationale, près de 60 % des établissements et services médico-sociaux étaient en déficit dès 2024, sous l'effet conjugué de l'inflation et de financements insuffisamment ajustés. L'association Marguerite Sinclair n'a pas été épargnée, avec un exercice 2024 déficitaire et des inquiétudes marquées, notamment quant à la situation et aux perspectives de notre ESAT.

Dans ce contexte, l'année 2025 interroge l'évolution du modèle de notre secteur, caractérisée par des incertitudes croissantes, des risques accrus et la nécessité d'arbitrages permanents, pour maintenir les équilibres nécessaires à sa pérennité et à son développement.

[1] Au-delà de SERAFIN-PH, d'autres dispositifs (emploi accompagné, O2R, parentalité, PHR68, etc.) traduisent des logiques similaires

Aussi et malgré ce contexte morose, il nous appartient plus que jamais de réaffirmer notre mission sociale et le cœur de notre engagement aux côtés des personnes en situation de handicap.

Fidèles à notre projet associatif, nous portons des valeurs fondamentales :

- Le développement global de la personne en situation de handicap, dans toutes ses dimensions ;
- La promotion du pouvoir d’agir, de la pair-aidance et de la place d’acteur pour chacun ;
- La construction d’une organisation réflexive et capacitante.

Le travail social[2], dans ses fondements, ses cadres et ses outils, demeure le fil conducteur de notre action et de notre management. Nous revendiquons une approche émancipatrice, valorisant les compétences des personnes accompagnées et leur capacité à co-construire leur projet de vie, générant ainsi une véritable plus-value sociale.

A cet effet, les dynamiques de transformation sont à l’œuvre.

- Le DIME poursuit sa transformation vers un modèle favorisant des parcours modulaires et adaptés ;
- Le projet “T CAP Un tremplin pour l’avenir” se structure progressivement ;
- Le parcours résidentiel se construit en transversalité entre les équipes (FATH, SAVS, DIME, AVP), notamment à partir du projet situé au 72 rue de Bâle, qui verra jour au 1^{er} semestre 2028 ;
- Le SAPPH Alsace se déploie à l’échelle régionale, en coopération étroite avec APF France Handicap, démontrant sa pertinence sociale ;
- Le Pôle Ressources Handicap du Haut-Rhin, développé avec l’Adapei Papillons Blancs d’Alsace et l’association Au Fil de la Vie, a démarré en 2025 et s’inscrit comme un acteur fondamental pour l’inclusion d’enfants et d’adolescents en situation de handicap dans les lieux d’accueil de mineurs ;
- L’UFA et le SAVE 68, malgré un contexte contraint, démontrent la capacité des personnes en situation de handicap à s’insérer durablement dans le monde de l’entreprise, dès lors qu’un accompagnement adapté est proposé.
- Notre soutien aux GEM est indéfectible et nous mesurons quotidiennement leur impact positif dans la vie de leurs adhérents.

Poursuivre, innover et consolider

Fort de ces engagements, notre association :

- Poursuit le déploiement de son projet associatif et la défense de ses valeurs, en structurant une offre de services centrée sur des parcours diversifiés et inclusifs ;
- Continue d’innover, tant dans ses modalités d’accompagnement que dans l’évolution de ses offres ;
- S’attache à renforcer son attractivité en matière de ressources humaines ;
- Veille à une gestion rigoureuse et responsable de ses ressources, toujours orientée vers la qualité du service rendu et son impact pour les personnes accompagnées.

François GILLET
Directeur général

[2]En référence à la définition de 2017

Pôle

Education
Habitat
Soin / DIME



L' introduction

Dans un contexte de transformation profonde de l'offre médico-sociale, le DIME Sinclair poursuit son évolution avec détermination, afin d'apporter des réponses toujours plus adaptées aux attentes et besoins des jeunes accompagnés et de leurs familles. Cette dynamique s'inscrit dans une volonté claire : faire évoluer notre organisation et nos pratiques pour garantir un accompagnement plus souple, plus cohérent et plus attentif à la singularité des parcours.

Le regroupement des autorisations IMPro et SESSAD en 2022 a marqué une étape importante de cette évolution. Il a ouvert un travail de fond sur l'articulation de notre offre, sur nos processus internes et sur les modalités d'accompagnement que nous souhaitons développer dans une logique de dispositif. Cette transformation engage bien davantage qu'une réorganisation : elle interroge notre manière d'agir, de coopérer et de penser notre mission au service des personnes accompagnées.

Cette réflexion est menée dans un esprit de co-construction, avec les équipes et avec les personnes concernées. Il nous apparaît essentiel que les évolutions engagées puissent s'appuyer sur l'expertise des professionnels, mais aussi sur l'expérience et la parole des jeunes et de leurs familles. C'est à cette condition que les transformations en cours pourront produire des réponses à la fois pertinentes, concrètes et durables.

Le lancement, par l'ARS Grand Est en juin 2025, de la démarche « DIME » vient donner un cadre renforcé à cette dynamique. Les enjeux territoriaux, la responsabilité populationnelle et l'exigence d'un accueil inconditionnel nous invitent à situer pleinement notre action dans une approche ouverte, coordonnée et accessible, au service des besoins du territoire.

Dans cette perspective, l'année 2026 constitue une étape décisive avec l'élaboration du projet d'établissement du DIME SINCLAIR dans la perspective d'obtenir l'autorisation d'exercer en Dispositif en 2027, conduite avec l'accompagnement du cabinet Open Communities Consulting. Cette démarche se structurera autour de trois temps : le diagnostic des pratiques et des fonctionnements actuels au regard du fonctionnement en dispositif ; la co-construction des modes de fonctionnement cibles ; et la préfiguration du projet d'établissement 2027-2031. Elle doit nous permettre de définir collectivement un cap clair, réaliste et ambitieux pour les années à venir.

À travers ce rapport d'activité, c'est donc un établissement en mouvement qui se donne à voir : un établissement engagé, attentif aux évolutions de son environnement, et résolu à faire de cette transformation une opportunité d'amélioration continue au bénéfice des personnes accompagnées. Je tiens à saluer ici l'implication de l'ensemble des professionnels, dont l'engagement quotidien constitue la première richesse de notre établissement.

Arnaud KOEHL
Directeur du pôle
Education/ Habitat/ Soins-DIME



MISE EN PERSPECTIVE DES PROCESS ET DES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT AU SERVICE DU PARCOURS

Le cœur de métier du DIME Sinclair repose sur **un accompagnement individualisé, évolutif et coordonné**, visant à accompagner au plus près les attentes et besoins et le projet **de chaque jeune accompagné**. Cet accompagnement s'inscrit dans une logique de parcours, en articulation constante avec les familles, les partenaires et les différents environnements de vie.

L'intervention du DIME Sinclair se décline selon **trois modalités** complémentaires :

- l'accueil de jour, qui propose un accompagnement éducatif, pédagogique et thérapeutique structuré ;
- le milieu ordinaire, qui favorise l'inclusion et la participation dans les espaces de droit commun ;
- et l'hébergement, qui offre un cadre contenant, sécurisant et propice au développement de l'autonomie.

La complémentarité des regards et des compétences permet de proposer un accompagnement au plus près des besoins et attentes de chaque jeune, en favorisant son développement, son autonomie, sa participation et son inclusion dans la construction de son projet de vie.

À travers cette organisation, le DIME Sinclair affirme sa volonté de proposer des réponses souples, coordonnées et personnalisées, au service du parcours de vie de chaque jeune.

Ces modalités s'appuient sur trois processus structurants qui organisent le parcours d'accompagnement :

- ➔ l'entrée dans le dispositif, moment d'accueil d'évaluation et de construction du lien ;
- ➔ l'accompagnement du parcours et son réajustement, afin d'adapter en continu les réponses proposées à l'évolution des besoins et du projet ;
- ➔ et enfin la consolidation du projet de sortie, dans une perspective de continuité, d'orientation et d'inscription durable dans un environnement adapté.

Cette dynamique repose sur une approche pluridisciplinaire, qui articule les dimensions éducative, pédagogique, thérapeutique, de soin, psychologique, sociale ainsi que d'insertion socio-professionnelle.



L'accueil de jour au sein du DIME s'inscrit dans un accompagnement global visant le développement des potentialités, l'autonomie et l'inclusion des jeunes accueillis. Il repose sur une articulation constante entre :

Temps collectifs



Accompagnements individualisés

Le cœur de métier se déploie en premier lieu à travers l'accueil collectif, qui constitue **un levier essentiel de socialisation**. Les temps de groupe participent à l'apprentissage du vivre-ensemble :

- respect des règles communes
- prise en compte de l'autre
- coopération
- inscription dans une dynamique collective.

Ces espaces permettent de travailler de manière concrète les savoir-être attendus dans la vie sociale, tels que la communication, la gestion des émotions, l'écoute et le respect du cadre.

Par ailleurs, l'accueil de jour favorise le **développement de savoir-être et de savoir-faire techniques** à travers des activités éducatives, préprofessionnelles adaptées. Ces situations d'apprentissage permettent aux jeunes d'expérimenter, de manipuler, de développer leurs compétences pratiques et leur capacité à s'engager dans une tâche, tout en valorisant leurs réussites. Elles constituent un support essentiel pour renforcer la confiance en soi et préparer la poursuite de leur parcours.

L'accueil de jour constitue également un véritable **plateau technique d'expérimentation** au service de l'ensemble des jeunes du DIME. Il offre un espace souple permettant de tester, d'ajuster et d'évaluer différentes modalités d'accompagnement, en fonction des besoins et des compétences repérés. Dans cette logique d'ouverture, les professionnels veillent à inscrire autant que possible les activités hors les murs, afin d'expérimenter des environnements variés, favoriser les mises en situation réelles et soutenir l'inclusion dans le tissu social et local.

En parallèle, l'accompagnement s'appuie sur une approche individualisée renforcée. Chaque jeune bénéficie d'un projet personnalisé co-construit avec lui et sa famille, qui oriente les objectifs et les modalités d'intervention. Des temps individualisés sont spécifiquement mis en place afin de soutenir les apprentissages, travailler des compétences ciblées et ajuster l'accompagnement au rythme et aux besoins singuliers de chacun.

Ainsi, l'accueil de jour articule de manière complémentaire les dimensions collectives et individuelles, en croisant apprentissages du vivre-ensemble, acquisition de savoir-être et développement de savoir-faire techniques, pour proposer un accompagnement cohérent, structurant et porteur de sens pour chaque jeune.

T'Cap un tremplin pour l'avenir

Le déploiement du dispositif T'Cap un tremplin pour l'avenir constitue un levier complémentaire à l'accueil de jour, visant à fluidifier et accélérer les parcours des jeunes adultes maintenus en ESMS enfants au titre de l'amendement Creton. En proposant un accompagnement renforcé et ciblé sur les dimensions sociale, hébergement, santé/bien-être et insertion professionnelle.

La première moitié de l'année a été consacrée à un travail collaboratif en groupe mode projet, associant les jeunes et les professionnels identifiés autour de la construction du dispositif et de ses modalités d'accompagnement.

Progressivement, les premières expérimentations ont permis l'entrée de jeunes dans le dispositif, avec une montée en charge rendue possible notamment par l'arrivée d'une collaboratrice éducatrice spécialisée juste avant la période de fermeture estivale.

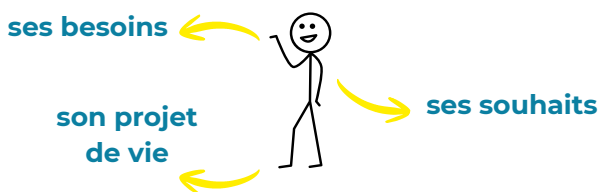
Dès la rentrée, **huit jeunes étaient accompagnés**. T'Cap un tremplin pour l'avenir, s'inscrit comme un renfort au service du parcours du jeune : il soutient la construction d'un projet sur mesure autour de quatre axes : logement, vie sociale, emploi et santé tout en s'appuyant sur une collaboration étroite avec les équipes du DIME ou autres ESMS pour enfants du Haut-Rhin, qui restent piliers du parcours avec le jeune comme acteur central.

Le dispositif "T'Cap un tremplin pour l'avenir" favorise les mises en situation concrètes et les transitions vers le milieu ordinaire ou les dispositifs adultes. En complémentarité avec le travail mené en accueil de jour, il permet d'intensifier les expériences hors les murs, de sécuriser les parcours et de soutenir une dynamique d'autonomisation progressive, au plus près des réalités de vie des jeunes.

L'accompagnement à partir du lieu de vie



L'accompagnement à partir du lieu de vie repose sur une approche centrée sur la personne accompagnée, prenant en compte :



Nos interventions se déploient prioritairement dans l'environnement naturel de la personne : domicile, établissement scolaire, lieu de formation, espaces de loisirs..., favorisant des apprentissages en situations réelles s'appuyant sur les compétences de la personne elle-même.

La notion de parcours prend tout son sens dans nos accompagnements car elle permet de veiller à la continuité du parcours, dans une logique de prévention des risques de ruptures, en sécurisant les transitions et en assurant une cohérence des actions dans le temps.

Nos accompagnements s'inscrivent dans une dynamique de co-construction, associant étroitement la personne accompagnée, son entourage familial et l'ensemble des partenaires impliqués dans le but de croiser les regards et de renforcer la pertinence et cohérence des interventions.

Enfin, les modalités d'intervention se caractérisent par leur souplesse et leur réactivité, permettant une adaptation constante aux évolutions de la situation, des besoins et du contexte de vie de la personne. Les professionnels interviennent sur différents domaines tels que :

- Soutien aux routines quotidiennes,
- Développement des compétences sociales et pratiques,
- Aide à la gestion des émotions et comportements,
- Accompagnement dans les démarches administratives et/ou de santé...

Les prestations en milieu ouvert ont pour objectifs de :

- Favoriser l'inclusion sociale,
- Soutenir l'accès et le maintien dans les dispositifs de droit commun,
- Développer les compétences d'adaptation dans différents environnements.

Les modalités d'interventions se caractérisent par :

- Des interventions individuelles ou collectives,
- Des actions directes : accompagnement physique, médiation,
- Des actions indirectes : des sensibilisations, de l'appui aux professionnels et partenaires.
- Un travail en réseau et coordination interinstitutionnelle.

En lien avec la parution du décret du 5 juillet 2024 concernant l'appui ressources auprès de la communauté éducative et des acteurs du droit commun. Il est apparu évident d'identifier les ressources, les dispositifs du droit commun sur le territoire. En ce sens différents temps de rencontres ont été planifié avec l'éducation nationale, des employeurs, le secteur sanitaire, la protection de l'enfance... Ces rencontres, nos connaissances et ces coopérations sur le territoire sont à présent des leviers pour accompagner les personnes accompagnées dans la co construction de leurs parcours de vie.



“Au DIME, l'idée est simple : chaque jeune est accueilli avec un accueil inconditionnel, c'est dire qu'on est accepté comme on est, avec nos difficultés mais aussi nos capacités. Les professionnels prennent le temps de créer un lien avec nous. Cette relation de confiance est importante pour nous aider à avancer et à construire notre parcours dans son ensemble : école, les stages, l'autonomie et notre projet professionnel. Le DIME essaie aussi de prioriser le droit commun, par exemple : les formations, les stages ou les activités ouvertes à tout le monde. Et quand on en a besoin, il peut y avoir des appuis pour nous aider à réussir. Enfin, le service fait aussi de la sensibilisation auprès des partenaires pour mieux faire connaître les besoins des jeunes et favoriser notre inclusion. »

L'hébergement



La modalité internat : un levier éducatif et structurant au service des parcours des jeunes accompagnés par le DIME

L'internat constitue une modalité d'accompagnement à part entière au sein du DIME, qui ne se limite pas à une fonction d'hébergement mais participe pleinement au projet d'accompagnement global du jeune. L'accompagnement en internat s'inscrit pleinement dans cette logique, en offrant aux jeunes concernés :

- Une continuité dans l'intervention éducative,
- Une complémentarité avec les autres modalités d'accompagnement (accueil de jour, accompagnement à partir du lieu de vie),
- Une possibilité d'ajustement en fonction de l'évolution du parcours.

Ainsi, cette modalité d'accompagnement permet notamment :

- Un travail éducatif approfondi autour de la socialisation, de l'autonomie et du vivre-ensemble,
- La mise en place de repères structurants dans le quotidien,
- Une observation fine des compétences et des besoins des jeunes accueillis dans des situations de vie ordinaires.

L'internat offre un cadre contenant et sécurisant, particulièrement adapté pour certains jeunes confrontés à des fragilités importantes ou à des environnements familiaux complexifiés.

Il peut également représenter un espace de transition dans le parcours, par exemple en préparation à une orientation vers des dispositifs de droit commun, vers les structures d'hébergement pour adulte (FATH) ou à une insertion en milieu ordinaire.

L'accueil des jeunes au sein de l'internat est pensé comme une réponse souple, individualisée et évolutive. Il s'inscrit dans une dynamique d'accompagnement collective et pluridisciplinaire, et vise à pouvoir répondre au mieux aux besoins et attentes spécifiques de chaque jeune.

Ainsi, cet accompagnement peut se mettre en place dans le cadre d'accueils à temps complet, d'accueils séquentiels, d'accueils temporaires ou d'accueils d'urgence en fonction des besoins de chaque situation.

En tant que lieu de vie collectif, l'accompagnement quotidien mis en œuvre par l'équipe éducative au sein de l'internat est co-construit avec l'ensemble des jeunes adultes ou mineurs accueillis, en lien autant que possible avec l'entourage familial ou proches aidants, dans une logique participative qui encourage et soutient le développement du pouvoir d'agir et l'autodétermination de chacun.

L'internat, en tant que modalité d'accompagnement du DIME, constitue un levier stratégique dans le cadre de la transformation de l'offre pour soutenir les jeunes dans leur développement, favoriser leur inclusion dans la vie de la cité et sécuriser leur parcours de vie.



« J'ai bien aimé le séjour à Sainte Croix en juin 2025, la fête de Noël de l'Internat et de l'IMPRO, les moments drôles à table avec les éducatrices, Halloween, inviter des anciennes éducatrices manger avec nous, les anniversaires. »

Le process entrée / l'accueil évaluation



Une entrée construite dans une logique de parcours

L'entrée d'un jeune au sein du Dispositif Intégré Médico-Éducatif s'inscrit dans une dynamique de parcours individualisé, prenant en compte son histoire, ses besoins, ses attentes ainsi que celles de sa famille. Elle ne constitue pas un simple moment administratif, mais une étape structurante, pensée comme le début d'un accompagnement et la poursuite d'un parcours à la fois évolutif et modulable. Il s'agit d'une étape essentielle de l'accompagnement qui repose sur deux objectifs majeurs : favoriser la création du lien/faire connaissance avec le jeune accompagné, et évaluer ses besoins au regard de sa situation spécifique.

Le processus d'admission s'appuie sur :

- ↳ Une analyse fine de la notification et des éléments transmis par la MDPH,
- ↳ Des temps de rencontre avec le jeune et sa famille au sein de l'environnement et des lieux de vie de ces derniers ou de l'institution,
- ↳ Une évaluation pluridisciplinaire (assistante de service social, médecin psychiatre, infirmière, enseignante, psychologue, équipe éducative...) permettant de co-construire les premières hypothèses d'accompagnement

Cette phase d'accueil vise à sécuriser le jeune, à instaurer une relation de confiance et à poser les bases de co-construction d'un parcours cohérent, en lien avec ses besoins, ses attentes, ses compétences, ses difficultés et ses potentialités d'évolution.

L'accueil inconditionnel comme principe fondateur

Le DIME s'inscrit dans une logique d'accueil inconditionnel et de responsabilité populationnelle en cohérence avec les cadrages des politiques publiques. Cela implique une capacité à accueillir des profils variés, avec des besoins complexes et divers.

Cet accueil repose sur plusieurs fondements :

- 1 La reconnaissance des singularités de chaque jeune,
- 2 La prise en compte des parcours parfois discontinus ou marqués par des ruptures,
- 3 Une posture professionnelle axée sur l'adaptation des réponses plutôt que sur la sélection des publics.

L'objectif est de garantir une continuité de parcours, en limitant les situations de rupture, en mobilisant les dispositifs du droit commun, y compris dans des contextes nécessitant des accompagnements renforcés, et en proposant des modalités d'accompagnement ajustées.

Une mobilisation renforcée des dispositifs de droit commun

L'accompagnement proposé au sein du DIME, notamment dans le cadre de l'entrée dans le dispositif sur la période d'accueil/évaluation, s'inscrit dans une logique d'ouverture sur l'environnement et de mobilisation des ressources de droit commun. Cette orientation vise à favoriser l'inclusion sociale et à éviter les logiques d'isolement institutionnel.

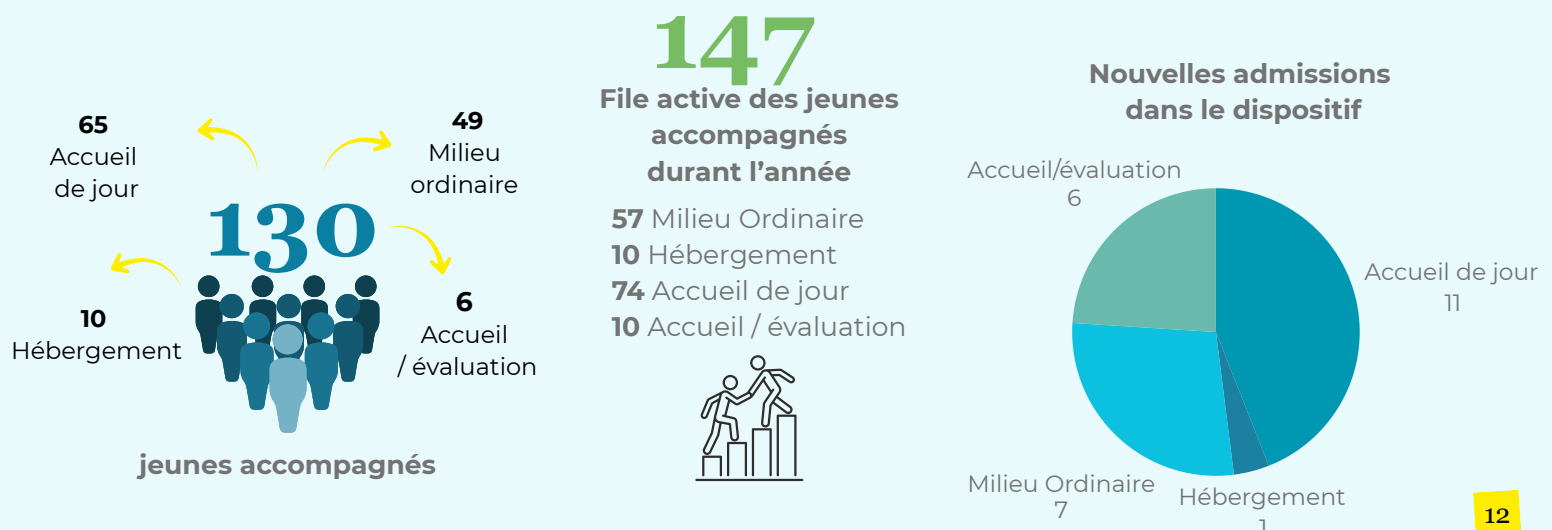
Cela se traduit notamment par :

- Un accompagnement en lien avec les établissements scolaires, les dispositifs de formation et d'insertion socio-professionnelle dans le cadre de l'appui ressource
- L'accompagnement pour l'accès aux structures de loisirs, culturelles et sportives,
- L'accompagnement vers les dispositifs de santé de droit commun.

L'équipe pluridisciplinaire du DIME joue un rôle d'interface et de médiation entre la personne accompagnée et les dispositifs de droit commun, permettant d'adapter ces environnements aux besoins du jeune et de soutenir les acteurs de droit commun dans l'accueil de publics en situation de handicap.



« De venir en espaces verts sur l'Impro, d'avoir fait des stages, tout cela me permet de savoir aujourd'hui que le domaine professionnel des espaces verts me plaît vraiment. J'arrive mieux à gérer mes déplacements en bus sans l'application, je regarde les horaires dans les arrêts de bus. De l'avoir vu et de le faire moi-même, je suis plus à l'aise, rassuré maintenant à force de l'avoir fait, par exemple pour aller à Illzach pour mon stage, K. m'a juste montré le trajet. Je souhaite passer mon permis de conduire. J'ai pris rdv avec mon médecin et j'ai le certificat médical pour passer les tests au CRM, il faut maintenant y aller. J'ai encore besoin que l'on m'accompagne pour déposer ma demande d'évaluation. »



EVENEMENTS MARQUANTS

En 2025, le DIME Sinclair est resté pleinement en mouvement, toujours en fusion autour de nombreux projets qui rassemblent, mobilisent et donnent envie de faire ensemble. Tout au long de l'année, ces dynamiques ont permis de partager des expériences fortes, de créer du lien, de coopérer avec d'autres et de faire vivre le territoire au rythme d'initiatives variées.

Les temps de rencontre d'échanges et de cohésion avec les jeunes et les familles

La collaboration avec les familles constitue un axe essentiel de l'accompagnement au DIME. Trois temps forts ont rythmé l'année, favorisant les échanges et la participation des familles.

La rencontre familles (11/09/25)

Elle a permis un **partage autour des projets** et du fonctionnement de l'établissement, renforçant la co-construction des parcours.


Le marché de Noël (28/11/25)


Dans sa nouvelle formule nocturne, a offert **un temps convivial valorisant les réalisations des jeunes** et les compétences développées au sein des ateliers.

La fête d'été (04.07.25)

Elle a constitué **un moment fédérateur**, propice au vivre-ensemble et à la valorisation des projets des jeunes.

Des temps de rencontre ont été proposés aux jeunes de la modalité d'accompagnement à partir du lieu de vie ainsi qu'à leurs familles :

 · Une **soirée bowling** à Wittelsheim, organisée le 23 avril 2025, favorisant un moment convivial et ludique de partage.

 · Un barbecue au SUDEL, prévu le 23 juillet 2025, permettant de prolonger ces échanges dans un cadre estival et détendu.

Cette année encore, les occasions de se rencontrer, d'expérimenter, de construire collectivement et de s'ouvrir à de nouveaux partenariats ont été nombreuses. Nous en reprenons ici quelques-unes seulement, car cette sélection reste volontairement non exhaustive tant les actions menées ont été riches et diversifiées



« C'est bien parce que ça permet aux familles de savoir ce qu'on fait »

« Je trouve ça amusant, c'est bien d'avoir plusieurs trucs en lien avec les parents, c'est pas comme au collègue »

« C'est bien, mes parents sont là pour m'aider et viennent aux réunions pour préparer mon projet professionnel »

"Participer aux sorties familiales nous fait beaucoup de bien. Cela nous permet de sortir du quotidien, de partager un moment agréable en famille et de voir notre fils évoluer dans un cadre différent. Ces temps sont vraiment nourrissants, humainement et émotionnellement. Ils nous apportent aussi des ressources, parce qu'on échange avec d'autres parents qui vivent des choses similaires. On se sent moins seuls, écoutés et soutenus. Ces sorties créent du lien et font du bien à toute la famille."

18

changements de modalités d'accompagnement

- 2 Accueil de jour vers hébergement
- 2 Accueil de jour vers milieu ordinaire
- 2 Milieu ordinaire vers Accueil de jour
- 3 Internat vers Accueil de jour
- 6 Accueil / Eval vers Accueil de jour
- 3 Accueil /Eval vers milieu ordinaire



21 Sorties du dispositif

- ↳ 9 Accueil de Jour
- ↳ 12 Milieu Ordinaire

10 jeunes

ayant bénéficié d'une période d'accueil évaluation



42

Jeunes maintenus au titre de l'amendement Creton

Agés de 20 à 25 ans



16



26

Les jeunes de l'internat ont vécu plusieurs temps forts favorisant la convivialité, l'ouverture culturelle et le lien avec les familles. La soirée festive de l'été s'est tenue autour d'un barbecue le 23 juillet 2025, suivie de l'accueil des jeunes et des familles le 26 août. Une soirée Halloween a ensuite été organisée le 22 octobre. En fin d'année, la fête de Saint-Nicolas avec les jeunes et les familles a eu lieu le 3 décembre, puis la fête de Noël de l'internat le 17 décembre.

Par ailleurs, des soirées jeux ont permis de développer les interactions et la coopération entre les jeunes. Une soirée spéciale avec l'équipe de l'atelier technique restauration du DIME, organisée à l'internat, a favorisé le partage de compétences et la valorisation des savoir-faire. Enfin, une sortie collective à Folie Flore a soutenu l'ouverture culturelle et le partage d'expériences.

Événements mettant en lumière les parcours et les compétences des jeunes

Dans le cadre du Mois du cerveau, un partenariat a été développé avec **La Nef des sciences** de Mulhouse en 2025. Les différentes rencontres organisées à cette occasion ont permis de mettre en valeur les jeunes accompagnés par notre modalité, tout en leur offrant un espace d'expression pour partager leur vécu en tant que jeunes porteurs de troubles du spectre de l'autisme (TSA). Cette démarche de sensibilisation s'est concrétisée le 10 mars 2026 lors de la projection du film *Le Goût des merveilles*, enrichie par les témoignages de l'ensemble des jeunes. Ce temps fort a constitué une véritable opportunité de reconnaissance et de valorisation de leur parole auprès du public.

La participation des jeunes à la création d'un jardin dans le cadre de **Folie 'Flore 2025**, pour la 3^{ème} fois, illustre pleinement leur capacité à s'investir dans un projet ambitieux, concret et porteur de sens. Cette réalisation met en avant leurs compétences techniques, leur créativité, ainsi que leur contribution active à une œuvre collective. Elle permet de bénéficier d'une reconnaissance extérieure valorisante de leurs savoir-faire.

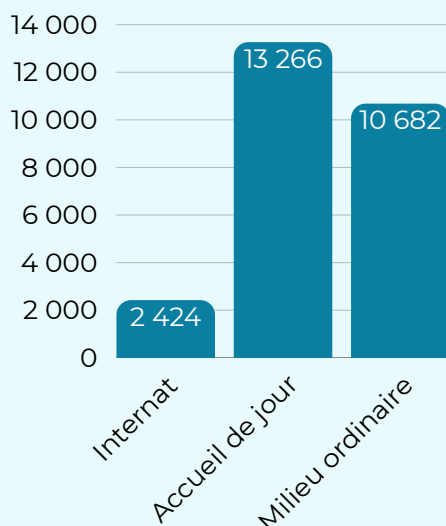
De même, leur participation à la **Nuit du Handicap** ainsi qu'à différentes actions de sensibilisation à l'autisme en milieu scolaire témoigne de leur capacité à être acteurs et ambassadeurs de leur parcours. Ces expériences favorisent la valorisation de leurs compétences sociales et relationnelles, tout en les inscrivant dans une dynamique de transmission, de partage et d'ouverture vers l'extérieur. Elles participent également à faire évoluer le regard porté sur le handicap, en mettant en lumière leurs potentialités et leur pleine place dans la société.

Dans une démarche d'accompagnement vers l'autonomie, des **ateliers "devenir adulte"** ont été mis en place afin de préparer les jeunes au passage à la majorité. Ces temps de travail permettent d'aborder les enjeux liés à la vie d'adulte : droits, responsabilités, démarches administratives, organisation du quotidien...

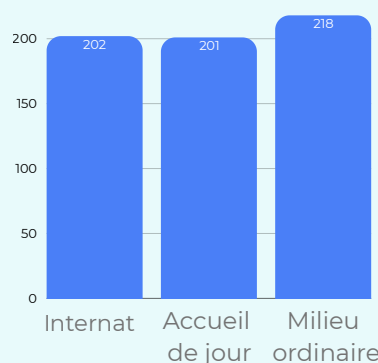
Par ailleurs, une **action de pair-aidance** a été développée autour de la révision du code de la route. Cette approche favorise l'entraide entre jeunes, valorise leurs compétences et soutient leur engagement dans un objectif concret d'autonomie, notamment en lien avec la mobilité.

Ces projets illustrent également l'importance d'une approche éducative diversifiée, ouverte sur le milieu ordinaire, permettant à chacun d'être pleinement acteur de son parcours.

Nombre annuel de journées théoriques



Nombre annuel de jours d'ouverture



27 545

Nombre de journées réalisées

- Internat : 2 236
- Accueil de jour : 13 147
- Milieu ordinaire : 12 16

105.03

Taux d'occupation réel

- Internat : 92.24
- Accueil de jour : 99.10
- Milieu ordinaire : 113.85

Global = 26 225

Les transferts d'activités, un outil précieux au service de l'autodétermination et de l'autonomie

Les transferts d'activité – séjours, constituent un temps privilégié, véritable condensé du travail mené au quotidien en accueil de jour. Ils mobilisent et révèlent les acquis des jeunes en matière d'autonomie, d'adaptation et de vivre-ensemble. À travers la préparation sur plusieurs mois, la réalisation d'action d'autofinancement, la gestion du quotidien, la vie collective et les expériences magiques partagées, ils permettent de mettre en pratique les compétences développées tout au long de l'année, comme en témoignent les retours des jeunes et des professionnels. Ils contribuent également à renforcer le lien de confiance avec les familles et à consolider l'estime de soi des jeunes, valorisés dans leurs capacités à agir et à s'inscrire dans un collectif.

Trois séjours, grâce à l'investissement de tous, ont pu être réalisés en 2025, un séjour rando en Savoie du 7 au 11 juillet, un séjour en Corse du 21 au 24 mai et un séjour mer à Portiragnes du 9 au 16 juillet.

Les jeunes de la modalité Internat ont participation des jeunes de l'internat à un mini séjour de 3 jours et 2 nuits au Parc de Sainte Croix du 24 au 26 juin.

« Alexiane chantait, ça m'a fait rire. J'ai bien aimé la mer, c'était mon rêve d'aller là-bas. Le restaurant c'était magique. La soirée mousse c'était amusant ».



« J'ai adoré le séjour. J'étais avec mes amies. La soirée mousse c'était trop bien, je me suis bien amusée. On a fêté mon anniversaire sur la plage, même les gens que je connais pas ont chanté ».
« C'était incroyable. J'ai aimé ma chute, la plage, la mer, le zoo et les soirées. A l'IMPRO c'est souvent compliqué, il y a plein d'histoires, là-bas on s'est bien entendu, pas d'histoires, pas de problèmes, que des rires. J'ai pas trop aimé quand les éduc m'ont dit de faire moins de tâches pour laisser faire les autres ».

« L'organisation était bien, les actions qu'on a fait avant ça nous a appris à nous battre pour avoir de l'argent pour pouvoir faire les activités qu'on voulait faire. Les activités étaient vraiment super, on s'est tous bien entendu, il y avait de la convivialité. J'ai été marqué par la beauté des paysages en avion et sur place. La mer est magnifique, toute claire, transparente, on a découvert Bonifacio. On a pu découvrir le jet ski, c'était énorme ! Vivre ensemble c'est apprendre à s'aider, à préparer, à nettoyer, à ranger...»

« Bonne entente entre les jeunes malgré des tensions avant le départ, chacun a trouvé sa place et a pu exprimer ce qui le dérangeait. »

La transformation de l'offre et les dynamiques qui en découlent

Dans le cadre de la transformation de l'offre et du passage en dispositif intégré médicoéducatif, plusieurs journées de travail ont été organisées avec l'ensemble des professionnels le 27.01.25 journée et les après-midis du 15.05, 19.06 et 09.10.25. Ces temps collectifs permettent de cheminer et d'embarquer les équipes dans la dynamique de changement, tout en prenant appui sur les pratiques existantes. Ils ont également favorisé des temps d'expérimentation ainsi qu'une capitalisation des expériences, dans une logique d'amélioration continue et de co-construction du dispositif.

La construction du nouveau dispositif, T'Cap un tremplin pour l'avenir a constitué une dynamique institutionnelle forte, fondée sur une démarche participative associant jeunes et professionnels sur un même plan de contribution. Cette co-élaboration a permis de croiser les regards, de valoriser l'expertise des jeunes et de renforcer leur pouvoir d'agir au sein de l'institution. Elle a également été l'occasion de revisiter les pratiques, de repenser les outils et de réinterroger les modalités de réunion, afin de favoriser des espaces plus inclusifs, lisibles et adaptés aux besoins de chacun. Cette démarche doit se poursuivre et s'étendre vers des modes de fonctionnement plus collaboratifs et centrés sur la participation effective de tous.



«*T'Cap c'est une collaboration entre un jeune et un professionnel, c'est une création de liens et un tissage de projets pour le jeune.*»

«*Ca m'a donné de la motivation. J'étais motivé, l'éduc était motivé et du coup ça boost* »

«*Une ouverture de toutes les portes* »

L'évolution de l'organisation institutionnelle en Dispositif Intégré Médico-Éducatif (DIME) s'inscrit dans une logique de transformation de l'offre visant à proposer un accompagnement plus souple, modulable et personnalisé qui réponde davantage aux besoins populationnels.

L'entrée des jeunes au sein du DIME dans le cadre de la période d'accueil-évaluation constitue une étape clé, permettant d'ajuster les modalités d'accompagnement aux besoins singuliers de chaque jeune.

Une organisation pensée en intermodalité :

L'entrée dans le dispositif ne se limite plus à une orientation figée vers une modalité unique (internat, accueil de jour, accompagnement à partir du lieu de vie), mais s'inscrit dans une approche décloisonnée. Cette transformation favorise une lecture globale des besoins du jeune dans ses différents environnements de vie.

La mise en place de binômes éducatifs intermodalités sur la phase d'accueil-évaluation illustre concrètement cette dynamique. Ces binômes associent des professionnels issus de modalités différentes, croisant ainsi leurs regards et leurs pratiques dans une logique de référence de parcours et d'accompagnement global.

La dynamique d'équipe et RH

L'évolution de l'offre, marquée par une diversification des modalités d'accompagnement (interventions hors les murs, inclusion, personnalisation des parcours), entraîne une adaptation des organisations de travail et des compétences attendues. Les professionnels sont amenés à intervenir dans des environnements plus ouverts, nécessitant autonomie, coordination renforcée et capacité d'adaptation.

Cette transformation implique également une redéfinition des métiers et des postures professionnelles, avec un recentrage sur l'accompagnement global de la personne, en lien étroit avec les partenaires du territoire.

L'année écoulée confirme des tensions persistantes en matière de recrutement, particulièrement sur certains métiers en tension (éducatifs, psychologue, paramédicaux).

Apports et plus-value des binômes éducatifs :

Cette organisation innovante présente plusieurs intérêts majeurs :

- Approche globale et fine des besoins
- Le croisement des observations permet une meilleure compréhension du fonctionnement des jeunes, en intégrant leurs capacités d'adaptation selon des contextes d'accompagnement diversifiés (milieu ordinaire, temps collectifs, quotidien de l'internat, temps éducatifs individuels...).

Sécurisation du parcours d'entrée

La présence de deux référents favorise un sentiment de continuité et de sécurité pour le jeune et sa famille, limitant les ruptures dans l'accompagnement.

Complémentarité des compétences professionnelles

Les éducateurs mobilisent des postures et outils variés, enrichissant l'évaluation et permettant d'identifier plus précisément les leviers éducatifs adaptés au regard des besoins et de l'évolution du public accompagné.

Dynamique collaborative renforcée

Le travail en binôme encourage les pratiques de co-construction, les échanges réguliers et le partage d'expertise au sein des équipes.

Souplesse et ajustement des modalités d'accompagnement

Cette phase d'évaluation dynamique facilite la proposition d'un parcours modulé, articulant différentes modalités selon l'évolution des besoins du jeune.

Ces difficultés s'inscrivent dans un contexte plus large de manque d'attractivité du secteur médico-social, accentué par :

- des conditions d'exercice perçues comme exigeantes,
- une concurrence accrue entre employeurs,
- une inadéquation entre les profils disponibles et les besoins spécifiques liés à l'évolution de l'offre.

Ces contraintes ont des impacts directs sur le fonctionnement des services (vacances de postes, recours accru aux remplacements, réorganisation interne), nécessitant une mobilisation constante des équipes et des encadrants.

Montée en compétences et accompagnement des professionnels

Dans ce contexte de transformation, la montée en compétences des professionnels constitue un axe prioritaire. Elle vise à soutenir l'adaptation aux nouvelles pratiques et à sécuriser les parcours professionnels.

Les actions mises en œuvre s'articulent autour de plusieurs axes :

- le déploiement de formations en lien avec les évolutions de l'offre (inclusion, autodétermination, accompagnement à domicile, coordination de parcours);
- le développement des compétences transversales (travail en réseau, communication, analyse des pratiques);
- l'accompagnement au changement via des temps d'échange, des journées de formation collectives (3 en 2025), ainsi que poursuite de la démarche d'analyse de la pratique professionnelle (GAP) qui se déroule de manière transversale au sein du DIME et pour l'ensemble des professionnels;
- l'élaboration du projet d'établissement DIME et ses différents outils en associant les personnes accompagnées;
- l'appropriation des stratégies de l'établissement en matière de Bienveillance, d'Autonomie, de participation des personnes, et plus largement la démarche d'amélioration de la qualité en lien notamment avec la démarche d'évaluation réalisée en septembre 2024.

→ Une attention particulière est portée à l'encadrement de proximité, dont le rôle est essentiel pour soutenir les équipes, accompagner les transformations et maintenir la qualité de vie au travail.

Par ailleurs une partie de l'équipe a bénéficié d'une formation Vie Affective Intime et Sexuelle (VAIS) et une stratégie est déployée sur cette thématique.

Pour rappel, en lien avec la construction du DIME, nous poursuivons le renforcement de la structuration des ressources humaines au sein du DIME nécessitant plusieurs ajustements organisationnels pour répondre aux besoins croissants des personnes accompagnées, par :

- l'évolution des postes éducatifs en lien avec la référence / coordination de parcours,
- le renforcement du secrétariat permettant une gestion administrative plus développée,
- la réorganisation a également concerné des postes transversaux, CISP, équipe Médico psy, coordination de parcours particulier, etc.

Définir et mettre en place les conditions d'exercice du pouvoir d'être et d'agir et de la participation

En 2025, le DIME Sinclair a poursuivi son engagement visant à renforcer la participation des personnes accompagnées, leur pouvoir d'agir et leur autodétermination. Cet axe mobilise à la fois les pratiques professionnelles, l'organisation des accompagnements et la place accordée personnes accompagnées et à leurs familles.

Dans cette perspective, l'ensemble des équipes a été formé à l'entretien motivationnel afin de favoriser des pratiques davantage centrées sur l'écoute, la reconnaissance des ressources de la personne et son implication dans les décisions qui la concernent. Cette dynamique a été soutenue par des temps d'analyse des pratiques, permettant aux professionnels de questionner leurs postures, d'ajuster leurs modalités d'accompagnement et de renforcer les conditions d'une participation effective.



“La formation à l'entretien motivationnel m'a vraiment aidé dans ma façon d'accompagner les jeunes au DIME Sinclair. Elle m'a appris à être davantage dans l'écoute, à moins vouloir convaincre, et à chercher avec le jeune ce qui peut le mettre en mouvement. Je m'en sers souvent dans le quotidien, surtout quand un jeune est en retrait, démotivé ou opposant. Au lieu d'essayer de le faire adhérer à tout prix, je prends davantage le temps d'échanger avec lui, de comprendre ce qu'il ressent, ce qui le freine, mais aussi ce qui pourrait l'encourager. Cette approche change beaucoup la relation, parce que le jeune se sent davantage écouté et respecté. Cela permet souvent d'apaiser les tensions et de construire quelque chose avec lui, plutôt que pour lui. Pour moi, c'est une manière plus humaine et plus efficace d'accompagner.”

Cette démarche a mis en évidence que la participation ne peut être uniquement affirmée comme un principe, mais qu'elle suppose des conditions concrètes de mise en œuvre : un temps dédié, des supports adaptés, une attention portée à la compréhension, au consentement et au respect du rythme de chacun

Elle rappelle également que le pouvoir d'agir se construit dans une relation de confiance, mais aussi dans une organisation institutionnelle qui rend réellement possible l'expression et la prise en compte de la parole des usagers.

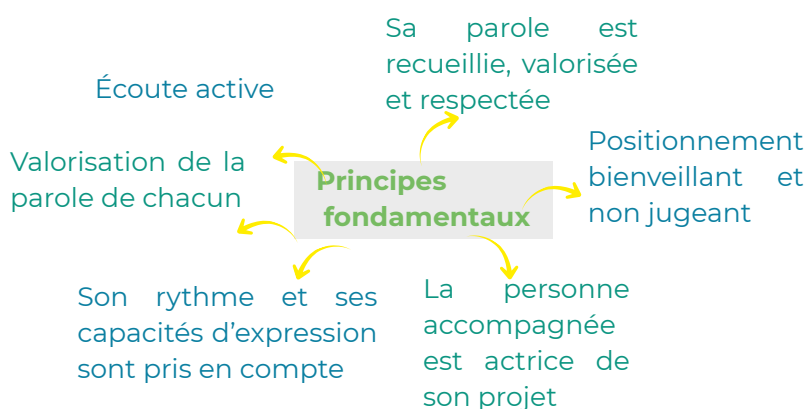
Ainsi, le DIME Sinclair poursuit une évolution de ses pratiques vers une culture plus participative, en consolidant les outils, les postures et les organisations nécessaires à une participation réelle et adaptée.

Concrètement la définition et la mise en place place les conditions d'exercice du pouvoir d'être et d'agir et de la participation au DIME s'illustre de la manière suivante :

La mise en place des équipes projet s'est généralisée en 2025 sur l'ensemble du DIME :

Permettre à la personne accompagnée d'être au cœur de son projet, en reconnaissant son expertise, ses attentes, ses aspirations et ses choix de vie.

Chaque projet est co-construit, dans une dynamique collaborative impliquant, la personne accompagnée, son entourage familial, les professionnels.



La co-construction du projet personnalisé de la personne accompagnée est une démarche participative, sa construction est collective et tient compte de l'ensemble des parties prenantes. Il s'agit d'échanges ouverts, d'une écoute active et d'un respect mutuel où chaque expertise est reconnue :

- Expertise de la personne (vécu, envies, besoins...)
- Expertise familiale
- Expertises professionnelles (éducative, thérapeutique, pédagogique...)

Chaque projet est unique, adapté aux besoins, compétences et environnement de la personne.



Constitution des équipes projet

Pour chaque personne accompagnée, une équipe projet dédiée est constituée selon son accompagnement au sein du DIME :

- La personne accompagnée (évidemment au centre)
- La famille / représentant légal
- Des professionnels impliqués : référent éducatif, référent pédagogique (enseignante), référent thérapeutique (infirmière, psychologue ou neuropsychologue), le cadre garant de la personne accompagnée (chef de service)
- Tout acteur pertinent selon les besoins : partenaires extérieurs, etc....

Organisation des rencontres

1 Préparation en amont

Chaque rencontre est préparée avec la personne accompagnée et/ou son entourage familial, représentant légal :

- Recueil de ses attentes
- Identification de ses besoins
- Clarification de ses souhaits et priorités
- Adaptation des supports (visuels, FALC, pictogrammes...)

2 Déroulé de la rencontre

- Favoriser l'expression de la personne
- Partager les observations et analyses
- Construire ensemble les objectifs et actions

3 Construction du projet

Le projet repose sur :

- Les attentes de la personne
- Ses besoins identifiés
- Ses capacités et potentialités

Durant la co-construction du projet

personnalisé, il sera nécessaire de définir :

- Des objectifs personnalisés
- Des actions concrètes
- Les modalités d'accompagnement correspondantes au projet de la personne accompagnée (accueil de jour, internat, PMO)
- Des critères d'évaluation

Suivi et ajustement

- Évaluation régulière du projet
- Ajustements en fonction de l'évolution de la personne
- Maintien d'un dialogue constant avec la personne et son entourage

La co-construction de l'équipe projet de la personne accompagnée repose sur un engagement collectif où chaque acteur s'engage à apporter sa contribution et son expertise, respecter la place et la parole de la personne accompagnée et travailler en complémentarité. L'objectif commun étant de construire un projet cohérent, réaliste et porteur de sens pour la personne elle-même.

Pour mener à bien cette démarche, les professionnels mobilisent les outils de l'approche motivationnelle.

Au cœur du métier de l'accueil de jour, le développement du pouvoir d'être et d'agir des jeunes constitue un fil conducteur de l'accompagnement. En articulation constante entre vie collective et accompagnement individualisé, les professionnels veillent à créer des conditions favorisant l'expression, le choix et l'engagement de chacun dans son parcours.

Les temps de groupe, supports du vivre-ensemble, offrent des espaces concrets d'expérimentation de la participation : prise de parole, coopération, prise d'initiative et inscription dans une dynamique collective.

En complément, les temps individualisés permettent de soutenir l'expression des besoins et des aspirations, en lien avec le projet personnalisé co-construit.

Les différentes actions menées dans et hors les murs — activités, projets extérieurs, événements institutionnels, séjours — participent pleinement de cette dynamique en offrant aux jeunes des situations réelles d'implication et de valorisation de leurs compétences. Elles renforcent leur capacité à se positionner, à faire des choix et à agir dans des environnements variés.

Enfin, la démarche participative engagée dans la construction du nouveau dispositif illustre cette orientation, en associant les jeunes aux réflexions aux côtés des professionnels. Elle vient renforcer une culture institutionnelle centrée sur une participation effective, en cohérence avec le cœur de métier de l'accueil de jour: accompagner chaque jeune à trouver sa place, développer ses compétences et devenir acteur de son parcours.

La période d'accueil-évaluation et l'accompagnement mis en œuvre font pleinement écho au développement du pouvoir d'être et d'agir :

- Favoriser l'expression des choix du jeune
- Soutenir son pouvoir d'agir,
- Co-construire avec le jeune et sa famille un projet d'accompagnement pertinent et ajusté.

Elle se traduit par :

- Une entrée dans le dispositif centrée sur le parcours et les choix du jeune,
- Une organisation décloisonnée favorisant la fluidité entre modalités,
- Des espaces d'expérimentation du quotidien (internat notamment),
- Une culture professionnelle partagée, fondée sur la co-construction



Au-delà de l'organisation, l'évolution en DIME traduit un changement de paradigme : le jeune n'est plus uniquement accueilli dans une structure, mais accompagné dans un parcours évolutif.

Cette approche engage le DIME dans une logique où le jeune n'est plus seulement bénéficiaire d'un accompagnement, mais acteur de son parcours, soutenu par un environnement sécurisé, adaptable et capacitant.

Dans la logique de l'inclusion, la modalité d'accompagnement à partir du lieu de vie / prestations en milieu ordinaire fonde son accompagnement sur le développement du pouvoir d'être et d'agir.

Auprès des jeunes :

- Développement de l'expression, du choix et de l'autodétermination
- Valorisation des compétences en milieu ordinaire
- Actions favorisant l'autonomie (mobilité, droits, insertion)
- Encouragement à l'initiative (pair-aidance, ateliers, témoignages)

Auprès des professionnels

- Posture de facilitateur et soutien à l'autodétermination
- Travail interdisciplinaire et décloisonné
- Innovation, expérimentation et ajustement continu
- Partage et capitalisation des pratiques

Auprès des familles

- Renforcement de leur rôle d'acteur
- Co-construction des accompagnements
- Espaces de participation (rencontres, temps collectifs)

Dans les environnements de vie

- Interventions en milieu ordinaire (école, loisirs...)
- Sensibilisation des partenaires
- Déploiement d'une logique inclusive

Guillaume DUCHAINE, Aurélie PIERRU, Lise SUTTER
Chefs de service
Arnaud KOEHL, Directeur

Socialisation
Habitat
Travail protégé





Des transformations au service des parcours

L'année 2025 s'inscrit pleinement dans une dynamique de transformation et de consolidation de nos actions. Qu'il s'agisse de l'évolution de nos accompagnements, de la transformation de notre ESAT ou encore du développement de nouveaux dispositifs, l'ensemble des projets engagés poursuit un objectif commun : proposer des réponses toujours plus adaptées aux attentes et aux besoins des personnes accompagnées, tout en préparant l'avenir de notre association. Cette ambition collective se construit chaque jour grâce à l'engagement des professionnels qui portent cette vision à nos côtés.

Nous avons, l'année dernière, réalisé un focus sur le projet du 72 rue de Bâle. Nous sommes heureux de constater que l'année 2025 s'est inscrite dans cette continuité et que notre vision se concrétise à travers un projet qui avance à grands pas. Le projet immobilier a franchi de nouvelles étapes et devrait connaître un temps fort décisif en 2026 avec la pose de la première pierre. Parallèlement, une réflexion collective autour de la logique de parcours s'est structurée grâce à la mise en place d'une équipe projet se réunissant régulièrement. C'est ainsi qu'une nouvelle dynamique d'accompagnement est en train d'émerger.

Notre ESAT poursuit également sa transformation. Un plan d'action est désormais déployé afin, d'une part, de **réaffirmer sa raison d'être** « *Garantir aux personnes en situation de handicap un accompagnement par le travail de qualité, tout en favorisant l'autonomie et l'inclusion vers le milieu ordinaire* » et, d'autre part, de **retrouver un équilibre financier durable**. Ces deux enjeux structurent aujourd'hui notre action. Un partenariat avec le SAVE Sinclair permet désormais de renforcer l'accompagnement vers le milieu professionnel ordinaire. En parallèle, un travail approfondi est mené sur l'ensemble des éléments financiers afin de rechercher davantage d'efficacité et d'identifier de nouvelles sources de recettes. Sur ce dernier enjeu, l'ESAT bénéficie de l'appui d'experts qui l'aideront à structurer son développement commercial.

Enfin, notre association continue de se mobiliser pour saisir les opportunités de création de nouveaux dispositifs d'accompagnement. C'est ainsi qu'est né en 2025 **le PRH 68** (Pôle Ressources Handicap). Porté par Sinclair, ce service réunit trois professionnelles issues de trois associations partenaires ; Adapei Papillons Blancs d'Alsace (APBA), Au Fil de la Vie et Sinclair ; afin de proposer un appui ressources aux professionnels de la petite enfance accueillant des enfants à besoins particuliers.

La trajectoire est désormais clairement engagée pour les établissements et services du pôle socialisation, habitat et travail protégé. Les projets avancent, les coopérations se renforcent et une dynamique collective se construit durablement au service des personnes accompagnées.

Chrisophe BOHLI
Directeur du pôle
Socialisation, Habitat, Travail protégé



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Nous renforçons l'accompagnement des ouvriers dans le développement de leurs compétences : capacités techniques et autonomie.

Cette mission est assurée par les moniteurs d'atelier, qui par ailleurs doivent gérer l'activité de production. Elle s'inscrit pleinement dans la mise en œuvre du projet personnalisé.

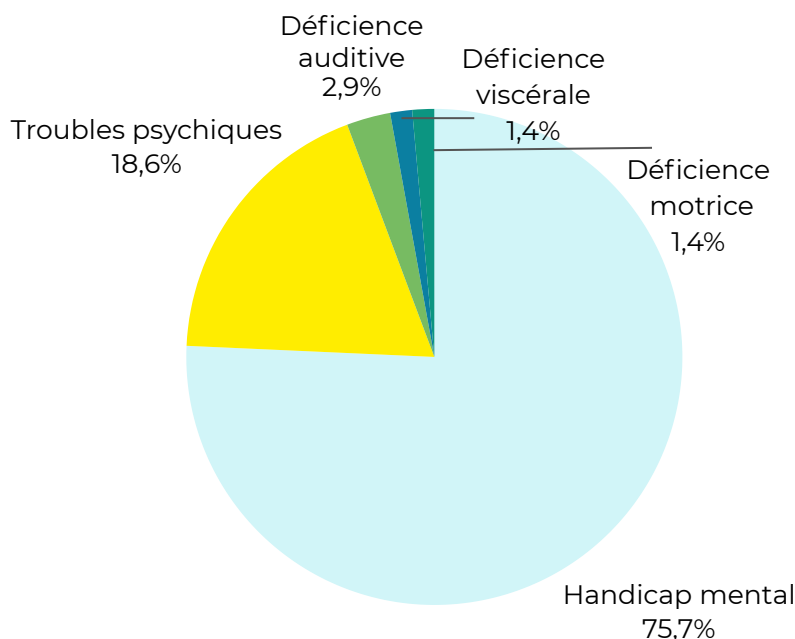
A ce titre, 2 moniteurs ont été formés pendant 2 jours sur la mise en œuvre et le suivi des projets personnalisés, des méthodes d'identification des besoins et des forces de la personne accompagnée, la définition d'objectifs, leur évaluation.

PARCOURS VERS LE MILIEU ORDINAIRE

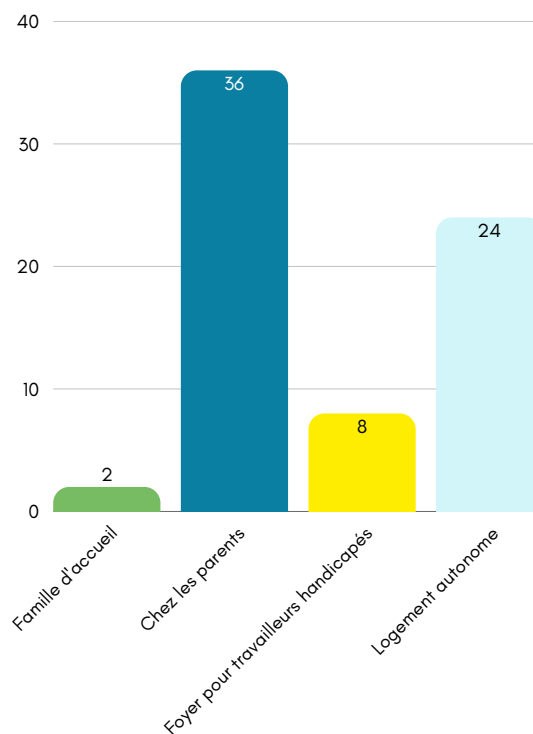
L'accompagnement des parcours s'entend également vers le milieu ordinaire de travail. Depuis début 2025, nous expérimentons l'ESAT « hors les murs », grâce à un partenariat avec l'entreprise IKEA. Depuis le mois de juillet, un travailleur de l'ESAT assure diverses tâches de logistique sur un temps plein.

En parallèle, nous avons réfléchi à un partenariat avec le SAVE de Sinclair, pour accompagner nos travailleurs vers le milieu ordinaire. Fin 2025, cette possibilité d'accompagnement a été proposée à la totalité des travailleurs. Sur les 70 personnes présentes, 16 ont manifesté un intérêt, soit 23%.


Ouvriers accompagnés




Situation d'hébergement



Répartition H/F

 33 (47%)

 37 (53%)

Plus de la moitié de la population (56 %) se situe entre **30 et 49 ans**

Situation familiale

9 mères de famille
 2 pères de famille



Mouvements

1 personne sortie des effectifs
 3 personnes admises au cours de l'année
 (2 au restaurant et 1 en blanchisserie)

PORTES OUVERTES 2025

L'ESAT a organisé une journée portes ouvertes le 23 mai sur le site de Lutterbach : 200 personnes ont répondu à notre invitation. Elles ont pu visiter les ateliers blanchisserie, sous-traitance et atelier bois, guidées par nos ouvriers, et déguster un buffet froid préparé et servi par des ouvriers du restaurant.

Cette journée a permis de nombreux échanges entre ouvriers, famille, proches, clients et encadrants.



« C'était une expérience pour moi, ma maman était fière de moi, elle a découvert le milieu protégé. Elle ne s'attendait pas à ce que la blanchisserie soit si grande. Le soir je n'ai eu que des compliments » M.

« Les verrines étaient très bonnes, chapeau pour le restaurant, la patate douce c'était délicieux, la décoration c'était parfait » M.O.

« Très belle rencontre. Des guides bien sympathiques et un atelier bois auquel nous ferons sans doute appel. Merci pour ce très bel accueil » C.



PERSPECTIVES 2026



L'accompagnement vers le milieu ordinaire va être déployé avec le SAVE, ainsi que par le renforcement du partenariat avec IKEA.

L'ESAT va également être accompagné par un cabinet extérieur, sur la thématique du développement de l'activité.

Anne HARTMANN
Cheffe de service

LA MISSION ET L'ACCOMPAGNEMENT

Créé en 1999, le SAVS Marguerite Sinclair accompagne des adultes en situation de handicap vivant à domicile sur le bassin de vie Mulhouse Grand Ouest et 17 communes environnantes. Sa mission : favoriser l'autonomie, l'inclusion sociale et la qualité de vie de chaque personne accompagnée, dans le respect de ses choix et à son rythme.

L'accompagnement repose sur une co-construction permanente avec la personne : élaboration d'un projet personnalisé, ajustement régulier des objectifs, soutien dans huit domaines de vie.

Deux travailleuses sociales, un chef de service et un directeur composent l'équipe, dont l'engagement se traduit chaque jour dans une disponibilité réelle et un suivi adapté.

L'accompagnement à la santé : un pivot de l'action du SAVS

La santé reste le premier domaine d'intervention: 88 % des personnes accompagnées bénéficient d'un soutien dans ce domaine (contre 77 % en 2024). Prises de rendez-vous, accompagnements physiques chez les spécialistes, soutien à la compréhension des échanges médicaux, coordination avec les soignants : les travailleuses sociales jouent un rôle de passerelle indispensable entre des personnes souvent fragilement installées dans leur parcours de soins et un système complexe à appréhender seul.

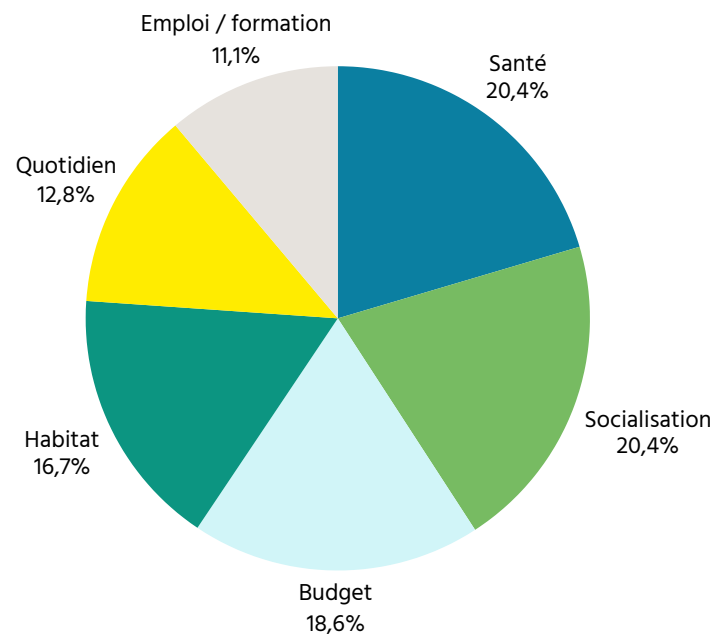
La socialisation (88 %) et la gestion budgétaire (80 %) constituent les deux autres piliers de l'accompagnement, reflet d'une mission qui ne se limite jamais à une seule dimension de la vie.

“ C'est compliqué avec les médecins, ils sont toujours pressés et je ne comprends pas toujours ce qu'ils disent. Quand le SAVS est là, ça m'aide car ma référente peut me réexpliquer et m'aider à poser des questions. “

Portrait : quand les objectifs sont atteints

En 2025, trois personnes ont terminé leur accompagnement au SAVS : leurs objectifs étaient atteints. Ces fins d'accompagnement sont des aboutissements. Elles témoignent qu'un travail patient, conduit à deux, peut permettre à une personne de gagner en autonomie au point de ne plus avoir besoin d'un accompagnement spécialisé.

Domaines d'intervention



C'est l'essence même du SAVS : ne pas faire à la place, mais accompagner à son rythme, jusqu'au moment où la personne peut avancer seule.



“ Le SAVS m'a accompagné pendant 6 ans. J'ai demandé à être accompagné pour trouver un travail. Je voulais travailler dans le milieu ordinaire donc le SAVS m'a aidé à faire un 1er stage à l'EA Sinclair puis en entreprise d'insertion. Le SAVS était là pour les bilans de stage. Je me suis rendu compte que c'était compliqué et que l'ESAT serait peut-être mieux pour moi. Le SAVS m'a aidé à faire 2 stages à l'ESAT Sinclair (ateliers Bois et Sous-traitance) puis dans un autre ESAT où j'ai pu être

embauché. Au début ça me plaisait mais après je me suis rendu compte que j'étais trop fatigué et que je préférerais ne pas travailler et faire plutôt des activités avec mes proches. Le SAVS m'a aussi aidé quand je n'allais pas bien et que ça n'allait pas bien dans mon couple. Ils m'ont aidé lorsque j'ai divorcé et pour retrouver un logement. Je me sens bien maintenant dans mon logement et je sais aussi que j'ai pris la bonne décision pour le travail. Au début je ne voulais pas que le SAVS arrête de m'accompagner car ça me stressait alors ils ont continué mais après j'ai compris que je n'en avais plus besoin et que le SAVS pouvait arrêter de m'accompagner. Je suis content de mon parcours et je sais que ma curatrice peut continuer à m'aider si j'ai besoin."

Une écoute plébiscitée : les enseignements de l'enquête de satisfaction 2025

L'enquête de satisfaction 2025 a recueilli les avis de 13 personnes accompagnées.

100 % se déclarent satisfaites de leur accompagnement, se sentent écoutées, font confiance à leur référente et jugent la disponibilité suffisante.

100 % estiment également que les bureaux sont propres et agréables.

Ces résultats reflètent un mode de travail fondé sur la relation, la transparence et le respect du rythme de chacun. Ils constituent aussi une responsabilité : maintenir ce niveau d'exigence, même quand la liste d'attente s'allonge.

“ Depuis que je vous connais, vous faites bien votre travail. Le SAVS existe pour les gens qui ont des difficultés pour faire les démarches pour les gens et les familles. Vous êtes une aide spéciale pour les gens qui sont handicapés, quand les gens ont besoin de vous. Les Assistantes Sociales font bien leur travail mais c'est dur pour elles car c'est ça fait des années qu'elles accompagnent toujours les personnes. Elles font toujours le dossier des personnes, même elles se déplacent chez les patients pour les RDV à l'extérieur, même chez les médecins quand les gens ont besoin. J'ai aimé Europa Park aussi et le thé dansant organisé par le SAVS. “

Accompagnement	
Personnes accompagnées en 2025	64
dont nouveaux accompagnements démarrés en 2025	3
Fins d'accompagnement	10
dont objectifs atteints	3
dont fin de contrat	2
dont réorientation vers un autre ESMS	2
dont décès	3
Durée moyenne d'accompagnement	5,8 ans
Tranche d'âge	23 à 76 ans

Témoignage du référent SAVS :

“ Nous avons accompagné M. dans ses démarches en lien avec son projet de vie et lorsqu'il rencontrait des difficultés. Concernant celles en lien avec l'emploi, les différentes immersions et le respect de ses envies et sa temporalité lui ont permis de se rendre compte par lui-même de ses compétences et difficultés. Notre accompagnement ainsi que son cheminement lui a permis de gagner en autonomie et trouver un équilibre dans son quotidien et sa vie personnelle. Ce type d'accompagnement est une réelle source de satisfaction professionnelle.”



Le travail invisible : avant même la prise en charge

Derrière les 64 accompagnements actifs se cache un travail conséquent et peu visible : traitement des demandes, entretiens d'admission, gestion de la liste d'attente, orientations vers le droit commun pour les personnes en attente. En 2025, ce travail en amont continue de mobiliser significativement l'équipe, sans être comptabilisé dans les statistiques officielles.

Reconnaître ce travail invisible, c'est reconnaître la réalité d'un service en tension permanente.

“ Malgré la frustration que peut susciter l'existence de cette liste d'attente, il nous semble essentiel d'identifier et de connaître les personnes qui y sont inscrites. Dans ce cadre, nous veillons à vérifier la pertinence des orientations proposées afin d'éviter toute perte de temps inutile pour les personnes concernées. Nous restons également disponibles auprès des personnes accompagnées et des partenaires pour les conseiller et les orienter, afin qu'aucune demande ne demeure sans réponse ni solution. Ce temps de travail, aujourd'hui assuré par l'équipe d'accompagnement, pourrait être confié à un poste administratif dont nous ne disposons pas actuellement. Cela nous permettrait de consacrer davantage de temps à nos missions d'accompagnement, qui constituent le cœur de notre activité. ”



L'activité téléphonique et par courrier reste prépondérante, avec près de **3253 contacts téléphoniques** sur l'année, soit en moyenne plus de **6 appels par jour et par professionnelle**

Être disponible, répondre rapidement, orienter en temps réel: c'est aussi, et surtout, le cœur du métier

Modes d'intervention

Entretiens téléphoniques

3 253

Mails / courriers

2 207

Entretiens au service

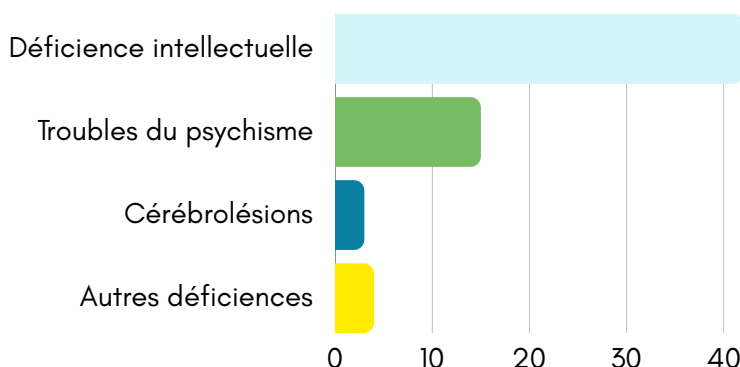
214

Visites à domicile **165**

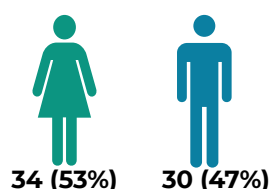
Accompagnements à des RDV médicaux **122**

Entretiens **77** hors les murs
Rencontres **32** partenariales

Profil des personnes accompagnées



Les données relatives au handicap sont issues des informations que les personnes accompagnées ont librement souhaité communiquer. Le SAVS n'ayant pas accès aux dossiers médicaux, elles reflètent uniquement les éléments partagés, dans le respect de la confidentialité, de l'intimité et du droit à l'autodétermination de chacun.



Vivant dans un logement autonome	49 (77 %)
Logé(e) chez un tiers (famille/entourage)	13 (20 %)
Vivant en résidence	2 (3 %)
Avec mesure de protection juridique	26 (41 %)

Une liste d'attente qui interroge: vers un partenariat avec l'association Alister

La liste d'attente du SAVS demeure un enjeu majeur. Le délai entre le dépôt d'une demande et la prise en charge effective est de deux ans, une situation qui prive des personnes vulnérables d'un accompagnement dont elles ont besoin.

Dans ce contexte, une opportunité s'est ouverte en 2025 : la possibilité de construire un partenariat avec ALISTER sur la thématique du soin. Ce partenariat permettrait aux personnes inscrites sur notre liste d'attente de bénéficier d'un appui sur leur parcours de soins dans l'attente d'une prise en charge complète par le SAVS. Une première réponse concrète à une situation qui ne peut rester sans solution.

Quatre axes structureront l'année 2026



- ↳ S'inscrire dans la logique de parcours portée par le pôle, en renforçant les articulations avec le FATH, le DIME et les autres services de Sinclair.
- ↳ Finaliser et concrétiser le partenariat avec Alister, pour apporter une réponse aux personnes en attente.
- ↳ La capitalisation autour de la démarche qualité, dans la continuité de l'évaluation HAS prévue au premier trimestre 2026.
- ↳ Poursuivre la demande de financement d'un troisième poste de travailleur social, afin de réduire durablement le délai d'attente.

Ces orientations s'inscrivent dans la continuité d'un engagement constant : garantir, pour chaque personne accompagnée ou en attente, une réponse à la hauteur de ses besoins.

Etienne KUENY
Chef de service



SOUTENIR LA PARENTALITÉ DANS UN CADRE INCLUSIF

Le LAEP Capucine est un espace de prévention précoce, gratuit, anonyme et sans inscription, qui accueille des parents accompagnés de leur(s) enfant(s) âgé(s) de 0 à 6 ans (et au-delà pour certaines situations spécifiques).

Inscrit dans une démarche inclusive, le LAEP garantit un accueil inconditionnel, respectueux des singularités et accessible à toutes les familles, quels que soient leur parcours, leurs fragilités ou leurs besoins spécifiques. Cette approche repose sur les principes fondamentaux de non-jugement, de valorisation des compétences parentales et de reconnaissance de chaque personne dans son individualité.

La permanence d'ouverture trois fois par semaine favorise le repérage et l'ancrage au sein de ce lieu, vécu comme ressource par les familles.

L'équipe, composée de 4 éducateurs spécialisés et éducateurs de jeunes enfants (0,95 ETP), poursuit son action au service des familles du bassin mulhousien et du territoire de la M2A, avec le soutien de la CAF du Haut-Rhin et de la M2A.

Une dynamique inclusive et mixte

Ouvert à toutes et tous, le LAEP accueille une grande diversité de publics : familles de milieux variés, parents seuls ou en couple, personnes en situation de vulnérabilité parfois cumulées (isolement, précarité sociale, handicap du parent et/ou de l'enfant).

La mixité sociale et la neutralité du lieu contribuent à déstigmatiser les fragilités et à favoriser les rencontres :

« Le LAEP permet de rencontrer d'autres parents sans jugement ».

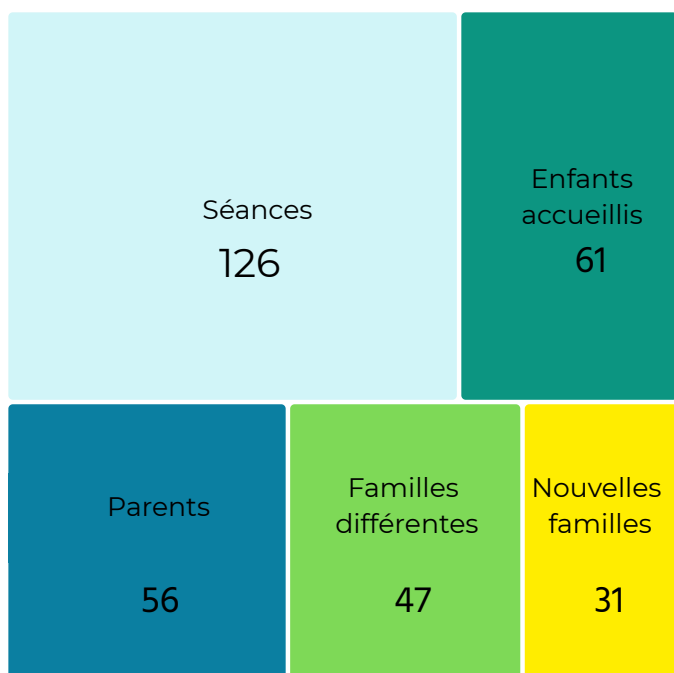
« C'est un endroit où mon enfant peut être lui-même ».

Le LAEP devient ainsi un espace où les différences sont reconnues comme des ressources, favorisant le pouvoir d'agir des parents et leur implication dans la vie du lieu.

« Ce lieu m'a redonné confiance en mon rôle de maman ».

« C'est une routine bienveillante pour moi et mon enfant ».

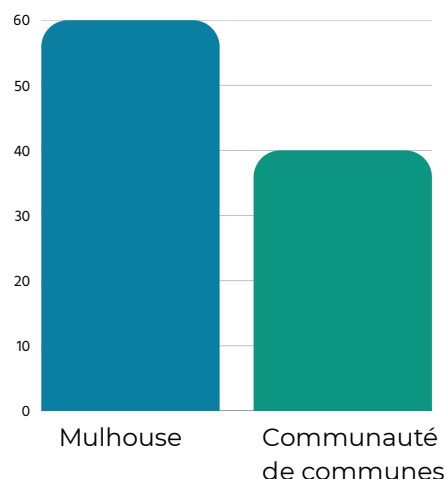
Activité du lieu et fréquentation



Enquêtes de satisfaction

62 % des enfants ont entre 0 et 3 ans,
100 % des parents constatent un impact positif sur le lien parent-enfant,
87,5 % déclarent être très satisfaits de l'accueil au LAEP et 12,5 % satisfaits.

Lieu de vie des familles



Un enjeu toujours présent : améliorer la visibilité du dispositif

Malgré une fréquentation stable, le LAEP Capucine reste encore méconnu de certaines familles, notamment celles les plus éloignées des dispositifs de soutien à la parentalité.

En 2025, un premier travail de communication a été engagé avec :

- La diffusion de flyers dans des crèches, des cabinets de pédiatres, de médecins généralistes et de sage-femmes,
- Deux temps de sensibilisation auprès de professionnels de santé du pôle maternité du GHRMSA.

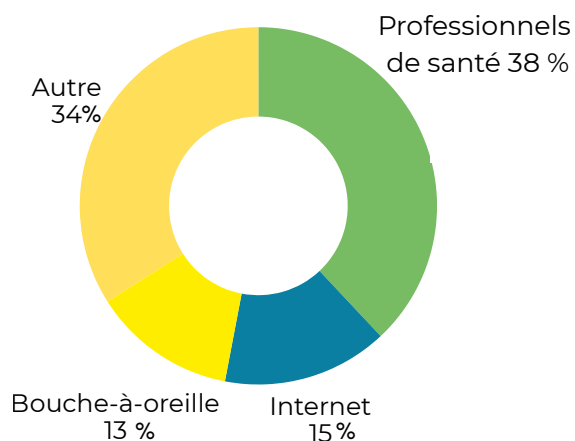
Ces actions ont permis de diversifier les modes d'accès au LAEP, même si le relais par les professionnels reste majoritaire.

Cependant, un travail de fond reste à poursuivre en 2026 afin de

- Rendre le dispositif plus lisible et accessible,
 - Lever les appréhensions liées à la première venue,
 - Toucher un public plus large, notamment les familles isolées.
- Le renouvellement de l'organisation du Comité Technique (COTECH) en septembre 2025 a également participé à rendre plus lisible le dispositif.

Le développement du LAEP reposera sur la consolidation de son identité inclusive, l'adaptation continue aux besoins des familles et le renforcement de sa visibilité auprès de l'ensemble du territoire.

Comment les familles découvrent le LAEP



Elise MARGRAFF
Cheffe de service



Avec le soutien financier de





SAPPH Alsace

Service d'accompagnement à la parentalité des personnes en situation de handicap

L'année 2025 s'inscrit dans une dynamique de consolidation et de développement du dispositif Cap Parents – SAPPH Alsace, porté conjointement par l'Association Marguerite Sinclair et APF France handicap.

Le service poursuit un objectif central, permettre aux parents et futurs parents en situation de handicap d'exercer leur parentalité, tout en soutenant les professionnels du droit commun qui les accueillent dans le cadre de leur mission.

UNE APPROCHE GLOBALE, SOUPLE ET CENTRÉE SUR LE PARENT

Le SAPPH Alsace propose un accompagnement individualisé, centré sur les attentes des parents, en prenant en compte la singularité de leur situation de handicap, leur parcours de vie et leur contexte environnemental.

Grâce à leur disponibilité, ouverture et écoute active, les professionnels visent la prise en compte réelles des attentes des parents, au-delà des demandes initialement formulées.

Comme le souligne une intervenante parentalité du service, la mobilité du service, l'« aller vers » est le point de départ du soutien proposé :

« *L'accompagnement permet **une mise en mouvement des parents et un apprentissage de l'expression de leurs besoins*** ».

Cette mise en mouvement peut s'illustrer par l'accompagnement d'une mère présentant un trouble du spectre de l'autisme. En l'aidant à identifier les besoins de son enfant via des entretiens au service, le SAPPH a permis à cette maman de partager ses inquiétudes et ses réalités, et de coconstruire des pistes à mettre en œuvre dans sa pratique parentale.

Elle en témoigne aujourd'hui :

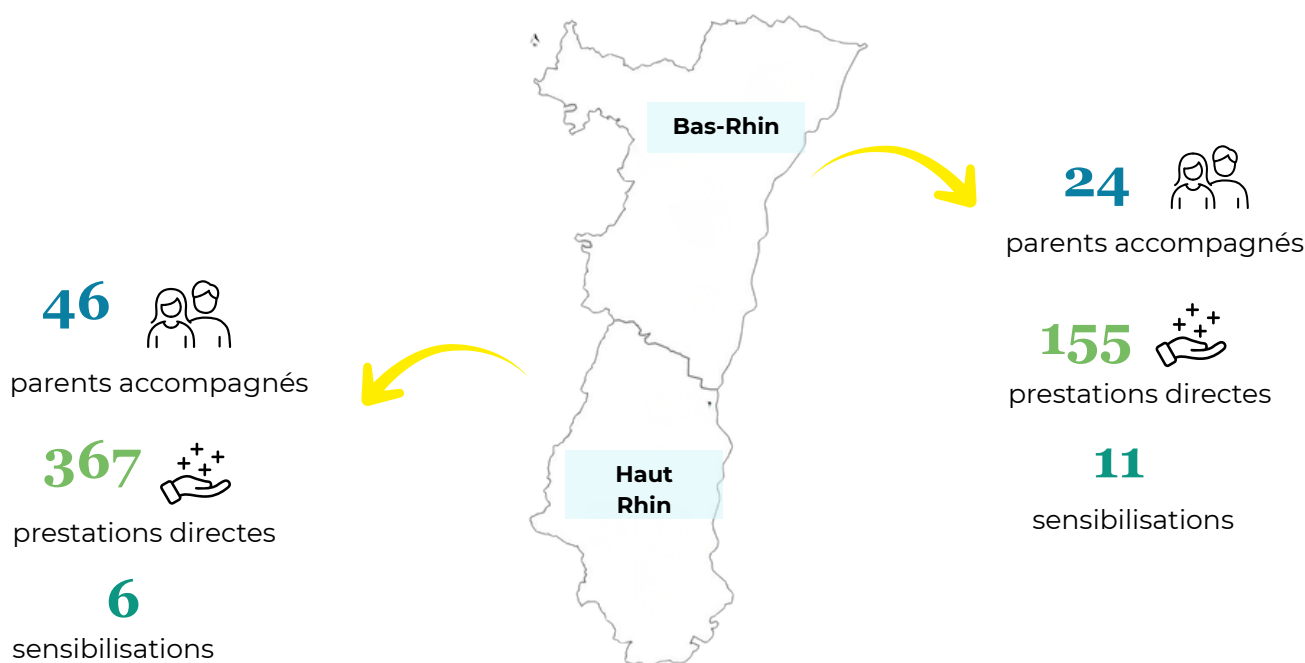
« *Grâce à l'accompagnement, **je me sens plus confiante dans mon rôle de parent et moins seule face aux difficultés*** ».

Ce cheminement vers un sentiment de compétence augmenté peut s'avérer long, mais peut permettre après plusieurs années, une meilleure confiance en soi, comme en témoigne ce père :

« *Accompagné depuis 2023, j'ai cheminé tant dans mon couple que dans mon rôle de père.*

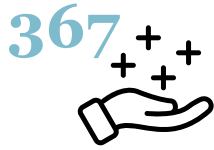
Je n'y ai trouvé que du positif ».

En 2025, le volume d'activité a été constant, révélant des besoins pérennes sur le territoire. Cette dynamique s'accompagne d'un renforcement des partenariats et d'un travail accru autour de la coordination des acteurs.





En 2025, 70 parents ont été accompagnés sur l'ensemble du territoire, grâce à des entretiens à domicile ou au service et une équipe pluridisciplinaire mobilisée.



Les prestations 367 prestations directes sont majoritairement des entretiens à domicile ou au service et des rendez-vous avec des partenaires (en présence des parents).



Le service se positionne également comme ressource pour les professionnels avec 3 principaux outils de soutien : l'appui technique, la sensibilisation et le soutien par la pratique.

120



Au total, **120 professionnels** ont pu bénéficier de 57 appuis techniques (50 dans le 68 et 7 dans le 67), 243 professionnels ont assisté à 17 sensibilisations et enfin 112 professionnels ont participé à 57 ateliers de soutien par la pratique (uniquement dans le 68).



L'année a été rythmée par plusieurs temps forts favorisant le lien avec les parents et la sensibilisation aux professionnels à la prise en compte des besoins spécifiques des parents en situation de handicap. Un cycle de café des parents a notamment démarré à l'automne 2025, permettant aux parents de se rencontrer au sein d'un espace sécurisé.

Comme en témoigne une maman, ces rencontres favorisent le développement de la pair-aidance :

“ Les rencontres avec d'autres parents m'ont permis de me sentir comprise et soutenue. ”

Avec le soutien financier de



PERSPECTIVES



Les perspectives pour 2026 s'orientent vers :

- Le développement des actions collectives à destination directe des parents,
- La diversification des outils de soutien à destination des professionnels,
- La participation des parents aux temps de présentation du dispositif et aux sensibilisations en direction des professionnels.

FATH Foyer pour adultes travailleurs handicapés

UN FOYER EN MOUVEMENT, DES PERSONNES AU CENTRE

L'année 2025 a été marquée par une dynamique forte de co-construction avec les résidents. Qu'il s'agisse de penser les futurs logements, de célébrer les projets personnalisés ou d'impliquer les résidents dans le recrutement des professionnels qui les entourent, le FATH a affirmé une conviction : les personnes accompagnées sont les premières actrices de leur vie au foyer.

*Habiter autrement : imaginer ensemble
les logements de demain*

Dans le cadre de la réflexion portée par le pôle sur la transformation de l'offre et la logique de parcours, le FATH a mis en place en 2025 un groupe projet « Habiter autrement ». Résidents, familles et professionnels ont participé ensemble à plusieurs temps de travail et de présentation pour réfléchir à l'agencement, aux souhaits et aux besoins dans les futurs logements.

Cette démarche participative place les personnes accompagnées en position d'expertes de leur propre habitat, leurs paroles et leurs envies nourrissant directement la réflexion sur ce que devra être le foyer de demain. Elle s'inscrit pleinement dans la dynamique engagée autour du projet immobilier du 72 rue de Bâle.

« Ça m'a fait plaisir de participer, même si parfois ça va trop vite » E.

Des nouveaux salariés accueillis

2025 a également vu le FATH franchir un pas important dans la co-construction de son équipe. Lors de l'arrivée de deux nouveaux professionnels — Marc-André (éducateur spécialisé, CDI temps plein) et Amra (éducatrice spécialisée, CDD mi-temps) — une période d'immersion au foyer leur a été proposée avant leur recrutement définitif.

L'idée est simple : permettre aux résidents de rencontrer les professionnels qui vivront à leurs côtés, avant que la décision soit prise.

« Ca m'intéresse vraiment de pouvoir rencontrer une nouvelle personne qui pourrait travailler au foyer » C.

*Le projet personnalisé
devient un moment de fête*

En 2025, l'équipe et les résidents ont affirmé ensemble une conviction forte : la signature du Projet Personnalisé (PP) mérite d'être célébrée. Fini le bureau institutionnel comme seul cadre possible — chaque résident choisit désormais le lieu et les personnes qu'il souhaite réunir pour présenter et signer son projet de vie.

Restaurants, bar, Poulailon, bureau, espace Arcade du cinéma de Mulhouse... les signatures de PP ont investi des lieux du quotidien, chargés de sens pour chacun. Ce changement de posture dit quelque chose d'essentiel : le PP n'est pas un document administratif, c'est l'expression d'un projet de vie qui mérite d'être honoré.

« Ca nous permet de changer d'air, de faire autre chose » T.

« Ca ajoute un côté bienveillant et chaleureux et plus détendu. Le choix des invités respecte le choix des résidents. » E.

« Vite on va boire un verre » C.

*Le logement de stage,
un tremplin vers l'entrée au foyer*

Le logement de stage, créé en 2024, a pleinement démontré sa valeur en 2025. Il a accueilli 11 séjours réalisés par 7 stagiaires différents, certains revenant à plusieurs reprises pour consolider leur projet. Résultat : 3 personnes ayant effectué un stage au FATH ont ensuite intégré le foyer — Florian, Mohamed et Christophe.

Le stage s'inscrit pleinement comme une étape essentielle du parcours résidentiel.

« C'est bien de faire un stage pour rencontrer les personnes au foyer. Ça m'a rassuré » F.

« Ca m'a fait plaisir de faire un stage d'abord et je tiens à remercier le FATH Sinclair : « La reconnaissance est la mémoire du cœur » M.

Indicateur	Valeur
Capacité d'accueil — places permanentes	25
Places temporaires	1
Résidents hébergés en permanence	24
Taux d'occupation	96%
Logement vacant	1 (dédié au logement de stage)
Occupation du logement de stage	11 séjours / 7 stagiaires différents
Fin d'accompagnement hors les murs	1 — relais vers le SAVS
Sorties dans l'année	1
Journées d'accompagnement réalisées	7570
Nouveaux résidents issus de stages	3
Nouvelles embauches	2 (1 CDI temps plein / 1 CDD mi-temps)
ETP jour	5
ETP nuit	2

24 résidents

Avec 24 résidents hébergés de façon permanente sur 25 places disponibles, le FATH affiche en 2025 un taux d'occupation de 96 %, témoignant d'une réponse pleinement mobilisée au service des besoins du territoire. Le seul logement vacant a été provisoirement réaffecté en logement de stage, accueillant 11 séjours au cours de l'année ; ce dispositif n'a pas vocation à perdurer : l'objectif reste de pourvoir cette place dès qu'un nouveau résident sera prêt à intégrer le foyer.

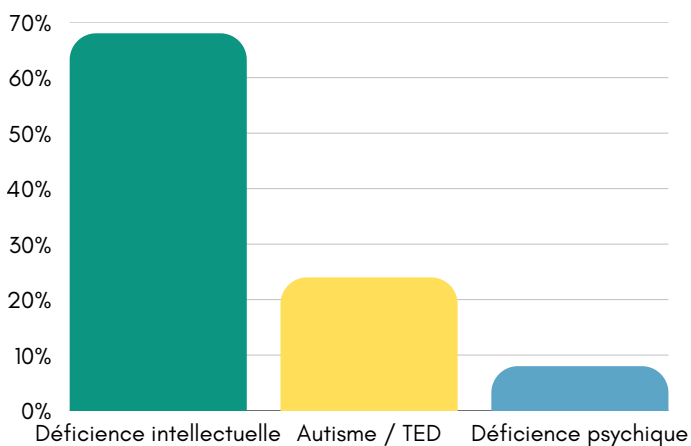
PERSPECTIVES



Trois temps forts en vue :

- ↳ Le lancement des travaux au 72 rue de Bâle, aboutissement concret du projet immobilier.
- ↳ La poursuite et l'approfondissement du groupe projet « Habiter autrement », base de réflexion du parcours résidentiel et de l'accompagnement proposé aux personnes en situation de handicap »
- ↳ La capitalisation autour de la démarche qualité, dans la continuité de l'évaluation HAS prévue au premier trimestre 2026. »

Type de handicap des résidents



Ces données sont construites à partir de ce que les personnes accompagnées choisissent de nous partager. Le FATH ne disposant pas des informations médicales, ces chiffres reflètent uniquement ce que les résidents ont bien voulu nous dire — dans le respect de leur intimité et de leur droit à l'autodétermination. Seul le handicap le plus présent est retenu pour chaque personne.

Ces perspectives s'inscrivent dans une ambition inchangée : faire du FATH un lieu où chaque résident est acteur de sa vie, de son logement, de son projet, de son quotidien, dans un cadre de vie où chacun trouve sa place.

Etienne KUENY
Chef de service

L'ACCOMPAGNEMENT AU QUOTIDIEN



Ouvert en avril 2024, l'habitat inclusif « Ciel Bleu » accueille six adultes autistes dans six studios individuels organisés autour d'un espace de vie partagé, impasse du Coq à Mulhouse. En 2025, première année pleine de fonctionnement, le dispositif a trouvé son rythme : une vie collective qui se construit, des autonomies qui progressent, et des liens qui s'approfondissent.

L'animatrice de vie partagée (AVP), présente à temps complet, joue un rôle central : elle crée les conditions pour que les habitants puissent vivre à leur rythme, ensemble et individuellement. En 2025, 83 activités collectives ont été proposées sur l'année, dans des formats variés : groupes de parole, sorties, ateliers culinaires, bien-être, mise en pratique du quotidien, élaboration collective de la charte de vie.

Témoignage d'une maman

“ Elle a franchi une nouvelle étape ”

« Cela fera 4 ans en mars 2026 que F. fut diagnostiquée dans un TSA. Nous sommes les témoins privilégiés du chemin parcouru depuis le 9 mars 2022. Sur sa route parfois chaotique, des « stops », des « sens interdits », qui la démotivaient profondément. Heureusement, de belles rencontres ont également jalonné ces années inédites.

Ainsi, lorsqu'à la MAM, j'ai entendu parler du « Projet Ciel Bleu » soutenu par Sinclair et la CEA, j'ai accueilli la nouvelle comme une opportunité qui pourrait permettre à F. de poursuivre sa quête d'autonomie et de confiance en elle. A son arrivée, le 15 avril 2024, je n'étais pas de tout tranquille !

Le professionnalisme et la présence bienveillante de l'équipe - sans oublier la bonne bande de potes locataires ! - lui ont permis d'avancer, en renforçant, jour après jour sa capacité à s'auto-gérer, malgré les difficultés et les moments de doute...

Se sentant prête à franchir une nouvelle étape, F. a quitté l'aventure « Ciel Bleu » fin août pour mettre à profit tout ce que son passage à l'AVP lui aura appris. La voilà installée dans son nouvel appart depuis 4 mois. Qui l'eut cru ?!?! Son courage et sa volonté nous émerveillent ; nous la soutenons de notre mieux dans ses nouveaux défis.

Mais elle n'oubliera jamais son année de vie à l'AVP. Elle y a partagé de nombreux bons et beaux moments qui resteront présents dans son cœur...

Quant à moi, en tant que maman, je souhaite remercier toute l'équipe de Sinclair, Vous faites un travail formidable auprès des personnes atypiques en les accompagnant de multiples façons dans leur « devenir à venir » afin qu'elles aussi puissent trouver leur place dans notre société

Maman de F. résidente Ciel Bleu.

“ Je me sens pleinement intégrée ”

Avant son arrivée à l'habitat inclusif, O. traversait une période moralement difficile et souhaitait gagner en autonomie tout en conservant des repères rassurants. Son intégration s'est faite progressivement, avec des allers-retours réguliers chez ses parents, les angoisses restant encore très présentes au début.

« Au début j'avais peur du collectif. Mais aujourd'hui je m'y sens bien. Je cuisine, je gère mon studio, mes journées sont mieux organisées. Je pense à chercher un travail dans le médico-social. »

La première année de déploiement du PRH 68 marque une étape structurante dans le développement de la dynamique inclusive à l'échelle du territoire Haut-Rhinois.

Pensé comme un dispositif ressource au service des professionnels de la petite enfance, de l'enfance et de jeunesse, le PRH68 s'inscrit dans une ambition claire : favoriser l'accueil de tous les enfants, quels que soient leurs besoins, en soutenant les lieux d'accueil de mineurs tels que les Établissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) [3], les assistantes maternelles, les Accueils Collectifs de Mineurs (ACM) et les espaces jeunesse. Dès son lancement, le dispositif s'est appuyé sur une équipe de 3 professionnels réunissant des compétences complémentaires (coordination, accompagnement des équipes, expertise éducative et médico-sociale).

Grâce à l'engagement de ses financeurs et des trois associations co-porteuses, le PRH68 s'inscrit dans une dynamique partenariale structurée. L'année 2025 a permis de poser des bases solides, avec une montée en charge rapide de l'activité et une appropriation progressive du dispositif par les acteurs du territoire.

SOUTENIR LES PRATIQUES INCLUSIVES

Une approche globale et progressive

Le PRH 68 intervient auprès des professionnels à travers plusieurs modalités d'accompagnement :

- sensibilisations collectives
- observations sur site
- immersions au sein de lieux d'accueil inspirants
- prêt de matériels adaptés.

Cette complémentarité d'outils permet de soutenir le développement des connaissances, des pratiques et des postures professionnelles.

Soutenir l'autonomisation des équipes : de la réflexion à l'action

La démarche globale menée sur le terrain permet de réunir les équipes autour du fonctionnement inclusif du lieu d'accueil.

L'expérimentation de nouveaux outils inclusifs permet le développement de la cohérence d'équipe, de la communication entre professionnels et replace au cœur de l'accueil la prise en compte des besoins des enfants.

« Aujourd'hui, on se sent capables d'adapter par nous-mêmes. »

De l'inquiétude à la compréhension

Une équipe d'un EAJE sollicite le PRH 68 au sujet d'un enfant dont les comportements interrogent les professionnels et nécessitent une attention particulière au sein du lieu d'accueil. L'intervention proposée par le PRH 68 s'articule en plusieurs temps :

- Observation de l'enfant dans son environnement,
- Analyse partagée avec l'équipe,
- Propositions d'ajustements concrets.

Progressivement, les professionnelles sont encouragées à modifier leur posture et l'organisation de la journée. Retours des professionnels de l'EAJE :

« On pensait qu'il "faisait des crises", mais en réalité, il était surtout perdu dans le rythme de la journée. »
« Le fait d'avoir des outils concrets, ça change tout. On sait quoi faire, et surtout pourquoi on le fait. »

L'activité 2025 témoigne d'un fort déploiement du dispositif dès sa première année.

87 enfants concernés : 29 enfants avec une reconnaissance de handicap, 13 enfants en cours de diagnostic et 45 enfants présentant des signes laissant envisager une situation de handicap.

522 professionnels sensibilisés : 47 sensibilisations réalisées dans 24 EAJE, 22 ACM et 7 RPE.

4 immersions au sein de la micro-crèche « La Coline aux Papillons » de l'association Adapei Papillons Blancs.

126 appuis directs menés au sujet de 87 enfants accueillis : 47 appuis téléphoniques, 61 observations ciblées et 22 temps réflexifs.

[3] Un EAJE est un lieu collectif destiné à accueillir des enfants de moins de 6 ans pendant la journée sous la responsabilité de professionnels qualifiés

ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

Inauguration du PRH 68

Le 6 mars 2025, le service est officiellement inauguré. Ce temps fort, autant pour l'équipe du PRH 68 nouvellement créé, que pour les partenaires institutionnels, souligne l'engagement fort de toutes et tous à faire vivre l'inclusion sur tout le territoire haut-rhinois.

Le succès des temps collectifs

Deux rencontres entre pairs réunissant des directeurs de crèches ont été organisées en 2025. Soutenus par le témoignage d'une directrice à chaque édition, les professionnels ont eu l'occasion de partager leurs difficultés, leurs réussites et de s'inspirer d'expériences inclusives innovantes.

Parole de professionnelle :

« On avait besoin de ces espaces d'échange. On ne se sent plus seuls. »



LES PROJETS 2026



En une année, le PRH 68 est passé d'un dispositif émergent à un appui identifié, mobilisable et utile au quotidien pour les professionnels.

Les perspectives 2026 s'inscrivent dans cette continuité, avec un enjeu renforcé :

accompagner les équipes grâce à des ressources diversifiées tout en leur permettant de s'autonomiser.

La deuxième année d'existence du PRH 68 devra permettre la pérennisation des actions tout en maintenant une visibilité sur tout le département.

Le dispositif développera en parallèle :

- Le site internet, avec notamment la possibilité de faire des demandes de prêt de matériels en ligne,
- Des matinées de pair-aidance à destination des directions des ACM,
- Le développement de l'offre des actions d'immersions, avec des nouveaux lieux d'immersion sur tout le territoire,
- La démarche de l'observatoire départemental de l'inclusion avec le lancement de l'enquête en avril 2026.

Avec le soutien financier de



Direction des services départementaux
de l'éducation nationale
du Haut-Rhin

Elise MARGRAFF
Cheffe de service

Professionnel
et
apprentissage



Nager en eaux troubles », « Naviguer à vue », « Evoluer en zone grise » : autant d'expressions qui résument l'année 2025 du Pôle professionnel - apprentissage et qui, malheureusement, laissent déjà entrevoir les prémices de 2026.

Dans un contexte politico-économique défavorable, dans un contexte de réorganisations des principaux acteurs majeurs de l'insertion professionnelle et du handicap, malgré les incertitudes qui en découlent, les salariés de l'UFA et du SAVE 68 n'ont jamais relâché leurs efforts. Chaque jour, ils poursuivent leur mission avec engagement et détermination : accompagner les personnes les plus fragiles vers la formation et l'emploi en milieu ordinaire de travail tout en les aidant à développer leur autonomie et leur pouvoir d'agir. Cet engagement est d'autant plus remarquable que les deux services du pôle doivent composer avec des contraintes importantes et des perspectives incertaines.

L'équilibre financier de l'UFA dépend directement du nombre d'apprentis accueillis. Or, celui-ci est conditionné aux orientations reçues et à l'accès à des contrats d'apprentissage qui répondent à des critères réglementaires précis et parfois contraignants pour certaines entreprises : qualification du maître d'apprentissage, nombre d'apprentis encadrés par maître d'apprentissage, type d'entreprise, etc. À cela s'ajoute une forte variabilité de l'effectif en cours d'année, conséquence d'éventuelles ruptures de contrats.

Par ailleurs, les coûts-contrats peuvent être réévalués chaque année par les OPCO[1], sous régulation de France Compétence. Ces ajustements, lorsqu'ils entraînent des baisses de financement, fragilisent directement l'équilibre budgétaire de l'UFA.

Le SAVE porte quant à lui neuf dispositifs en 2025, auxquels s'ajoutent des actions de formation et des accompagnements ponctuels.

Un seul dispositif est à ce jour pérennisé. Pourtant, celui-ci est désormais remis en cause, de manière brutale et unilatérale, par les orientations stratégiques de notre partenaire, porteur administratif du projet.

Les autres dispositifs reposent majoritairement sur des marchés obtenus dans le cadre d'appels à projets ou d'appels à manifestation d'intérêt. Ils sont conventionnés par différents financeurs, pour des durées variables allant d'un à quatre ans. Les modalités d'orientation des publics diffèrent également selon les dispositifs : via la MDPH pour certains, via le service public de l'emploi pour d'autres, ou encore par orientations directes.

Les modalités de financement sont elles aussi multiples. Elles peuvent dépendre du nombre de personnes accompagnées, du volume d'heures réalisées ou encore des résultats obtenus.

À cela s'ajoutent des exigences toujours plus importantes en matière de livrables : extranet dédié, bilans qualitatifs et (surtout) quantitatifs, dialogues de gestion, collectes de données, bilans financiers devant parfois justifier des dépenses au centime près...

Le renouvellement de ces actions dépend de notre capacité à répondre à des cahiers des charges évolutifs, dans un contexte de financements toujours plus incertains. Nous constatons cependant que ces évolutions ne sont pas toujours favorables aux personnes que nous accompagnons, ni aux valeurs que nous défendons. Alors, comment se positionner ?

L'un des enjeux majeurs des années à venir sera de participer à une réflexion collective sur l'efficacité des dispositifs favorisant l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, avec ou sans reconnaissance administrative. Aujourd'hui encore, elles représentent 16,6 % des personnes en âge d'occuper un emploi.

Il nous faudra continuer à défendre des modes d'accompagnement inscrits dans la durée. Privilégier la qualité au chiffre. L'humain au faire-valoir, sans réinventer en permanence, au gré des « actions innovantes », des dispositifs parfois éloignés des attentes et des besoins réels des personnes accompagnées.

C'est à cette condition que nous pourrions garantir l'égalité des droits et des choix des personnes, sans céder aux sirènes des résultats tronqués et de la rentabilité, qui conduisent trop souvent à de l'hypersélection et pénalisent les publics les plus fragiles.

Stéphane DANVIN
 Directeur du pôle
 Professionnel / Apprentissage

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
 Liberté Égalité Fraternité

UFA SINCLAIR
 ACADEMIE DE STRASBOURG
 GRAND EST

DÉCOUVREZ LES FORMATIONS DE L'UFA SINCLAIR
 PFASTATT

APPRENTISSAGE

CAP PROPRETÉ ET PRÉVENTION DES BIOCONTAMINATIONS

POSSIBILITÉ D'AMÉNAGEMENT DE PARCOURS EN 3 ANS

www.ufa-sinclair.fr

Sinclair Dispositif de Repérage, Remobilisation et Accompagnement
OZR SINCLAIR

Pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans en situation de handicap psychique ou avec un TND*

Pour accéder à l'emploi ou à la formation

PRÉFET DE LA RÉGION GRAND EST
 Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

PRÉFET DE LA RÉGION GRAND EST
 Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

REJOINS-NOUS POUR BOOSTER TON PROJET PROFESSIONNEL!

OZR SINCLAIR

Pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans en situation de handicap psychique ou avec un TND*

Pour accéder à l'emploi ou à la formation

CONTACT

SAVE 88 - Service d'Accompagnement Vers l'emploi
 11 avenue Auguste Wicky 68000 MULHOUSE
 (à proximité de la gare centrale)

Les chargés d'insertion professionnelle
 07 85 51 36 63 / 06 42 07 86 13
 68-BonnetCiel.com.fr

Sinclair Association Marguerite Sinclair
 UNITÉ DE FORMATION PAR L'APPRENTISSAGE

UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ POUR RÉUSSIR SON PROJET PROFESSIONNEL

CAP PSR
 Production et Service en Restaurations (Rapide, Collective, Cafétéria)

CAP PPB
 Préparation et Prévention des Biocontaminations

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
 UFA SINCLAIR
 ACADEMIE DE STRASBOURG
 GRAND EST

WWW.UFA-SINCLAIR.FR

Sinclair Association Marguerite Sinclair
 UNITÉ DE FORMATION PAR L'APPRENTISSAGE

CAP PSR
 Production et Service en Restaurations (Rapide, Collective, Cafétéria)

Présentation de la formation

Le CAP PSR est une formation qui vise à préparer les jeunes aux métiers de la restauration collective, rapide, collective, cafétéria. Elle est destinée à ceux qui souhaitent travailler dans ce secteur. Elle est composée de deux années de formation. Elle est ouverte à tous les jeunes de 16 à 25 ans en situation de handicap psychique ou avec un TND.

Entreprises et domaines d'activité

Le CAP PSR est une formation qui vise à préparer les jeunes aux métiers de la restauration collective, rapide, collective, cafétéria. Elle est destinée à ceux qui souhaitent travailler dans ce secteur. Elle est composée de deux années de formation. Elle est ouverte à tous les jeunes de 16 à 25 ans en situation de handicap psychique ou avec un TND.

Conditions d'admission

Pour être admis, il faut être âgé de 16 à 25 ans au jour de son entrée en formation. Les personnes candidates doivent être en situation de handicap psychique ou avec un TND.

Structuration des supports de communication du pôle Professionnel / Apprentissage

UFA Unité de Formation par l'Apprentissage

L'Unité de Formation par l'Apprentissage Sinclair bénéficie d'un conventionnement avec le CFA Académique d'Alsace depuis 2020. Dans ce cadre, il propose une formation par la voie de l'apprentissage pour 2 diplômes de niveau 3:

**CAP Production et
Service en Restaurations**

**CAP Propreté et
Prévention des Biocontaminations**

Les formations sont accessibles à toute personne répondant aux critères de l'apprentissage et disposant d'une entreprise d'accueil. Les apprenants sont donc issus de milieux divers.

Les CAP accordent une place importante aux enseignements professionnels, favorisant une pédagogie concrète et adaptée à la diversité des profils. L'UFA accompagne ainsi des jeunes aux parcours variés, notamment des primo-arrivants, des jeunes en situation de handicap ou souhaitant retrouver une dynamique de réussite par l'apprentissage.

Une **adaptation du parcours**, avec une année supplémentaire, peut être proposée après évaluation des besoins de l'apprenant, afin de lui permettre de progresser à son rythme et de favoriser sa réussite.

L'UFA vise à former des jeunes sur le plan professionnel tout en les accompagnant et en les soutenant dans leur parcours pour devenir des adultes épanouis, responsables et autonomes.

Dans la continuité du projet d'établissement, l'équipe pédagogique favorise l'expression et l'implication des apprentis dans leur parcours, les accompagne vers l'autonomie, co-construit avec eux des solutions adaptées et valorise leurs compétences ainsi que leurs ressources. Les formateurs, en tant qu'interlocuteurs privilégiés, sont à l'écoute de leurs préoccupations et peuvent ainsi identifier rapidement les situations à risque et les relayer auprès des personnes compétentes.

Grâce à son expertise dans le domaine du handicap, l'UFA met en œuvre des accompagnements adaptés afin de soutenir les apprenants en situation de handicap tout au long de leur parcours.

Un référent handicap dédié recueille les besoins de chacun et coordonne les aménagements et accompagnements nécessaires, aussi bien en formation qu'en milieu professionnel.

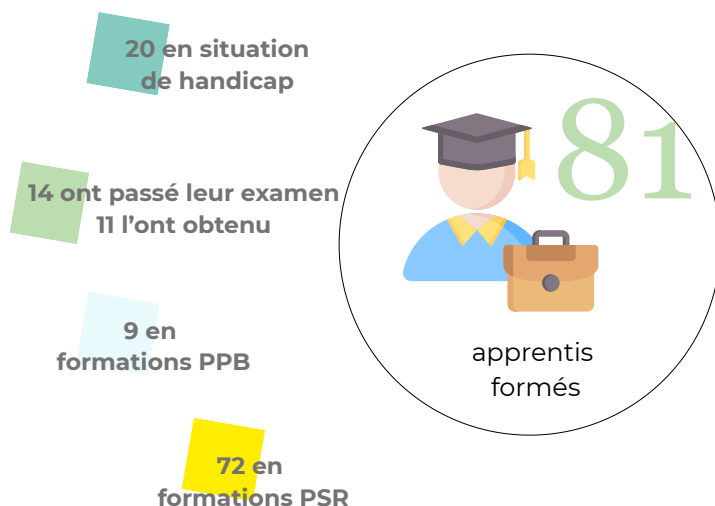
Le référent handicap, formé en psychologie du travail, anime des **espaces d'échanges** favorisant l'expression des difficultés, le partage d'expériences entre pairs et la recherche de solutions adaptées. Ces temps peuvent notamment prendre la forme de mises en situation ou de jeux de rôles afin d'aider les apprentis à développer des stratégies adaptées aux situations rencontrées.



Promotion des formations

L'UFA s'ancre dans un réseau local pour promouvoir ses formations auprès des jeunes, des établissements partenaires et des potentielles entreprises de formation.

En 2025, l'UFA Sinclair a été davantage sollicitée pour participer à des forums et manifestations dédiés à la promotion de l'apprentissage. Cette dynamique s'explique notamment par son intégration au réseau des développeurs du CFA académique ainsi qu'aux acteurs locaux de l'insertion (missions locales).



Contrôle pédagogique

Dans un souci d'amélioration continue et de garantie de la qualité des formations, l'UFA a fait l'objet d'un contrôle pédagogique des formations par apprentissage. Cette démarche nous a conduits à formaliser et structurer un certain nombre de procédures, notamment en matière de suivi des apprentis, de coordination pédagogique et de traçabilité des actions menées. Ce moment fort a mis à l'épreuve toute l'équipe pédagogique mais elle a permis de consolider nos pratiques et d'harmoniser nos outils afin de renforcer la qualité de l'accompagnement proposé aux apprenants et aux entreprises partenaires.

Lors de ce contrôle, les examinateurs ont souligné de manière très positive les retours exprimés par les apprentis.

Remise des diplômes

La réussite à l'examen est un moment particulièrement marquant et source de fierté pour les apprentis, qui témoignent fréquemment de leur reconnaissance envers l'accompagnement dont ils ont bénéficié. La cérémonie de remise des diplômes constitue un temps fort du parcours, réunissant apprentis, familles, employeurs et formateurs autour de la valorisation des compétences acquises et du chemin parcouru.

L'orientation après le CAP constitue une préoccupation majeure pour notre UFA.

Nous veillons à ce qu'aucun jeune ne quitte l'établissement sans projet défini. Dans cette perspective, nous les accompagnons dans différentes démarches : entretiens individuels, réalisation de CV et de lettres de motivation, visites d'établissements, recherche d'emploi, etc.



Portes ouvertes

L'UFA, comme beaucoup de ses partenaires, organise des portes ouvertes en début d'année.

Des flyers sont adressés à tous les établissements susceptibles d'orienter des élèves dans nos formations : collèges (notamment les sections SEGPA et ULIS), établissements médicaux sociaux, missions locales.

Cette démarche permet à des jeunes à besoins spécifiques ainsi qu'à leurs familles de venir à notre rencontre afin de découvrir les différents aménagements pouvant être proposés. À cette occasion, nous accueillons également des enseignants et des éducateurs souhaitant découvrir notre structure.

Lors de ces journées, quelques apprentis volontaires participent à l'accueil des visiteurs et leur proposent des douceurs dans le salon de thé installé au sein de l'atelier service.

UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Tout au long de leur parcours, une attention particulière est portée à sa **sécurisation**.

Des visites en entreprise ainsi qu'un contact régulier avec le maître d'apprentissage permettent d'encadrer et de sécuriser le parcours du jeune. Une attention renforcée est spécifiquement accordée à l'accompagnement des apprenants en situation de handicap.

La proximité des formateurs, interlocuteurs privilégiés des apprentis, permet de veiller au bon déroulement de leur parcours d'apprentissage.

“

J'ai obtenu mon CAP en 2026 et poursuis mon parcours avec un second diplôme, un CAP Cuisine au lycée Storck de Guebwiller pour une durée de deux ans.

L'accompagnement à l'UFA m'a beaucoup aidé, notamment grâce à une année supplémentaire qui m'a permis de mieux me préparer à l'examen et grâce au suivi pédagogique tout au long de la formation.

J'ai été soutenu par l'équipe de l'UFA durant tout mon parcours. Je les remercie pour leur accompagnement, leur bienveillance et leur présence auprès des apprentis.

Cet accompagnement m'a apporté un réel soutien. Il m'a permis de prendre confiance en moi et de poursuivre ma formation, malgré le stress et certaines craintes liées à la réussite. J'ai réussi à progresser et à travailler sur moi-même. [...] L.

Le **référent handicap**, dédié à cette mission, est disponible aussi bien pour les apprenants que pour l'équipe pédagogique et les encadrants en entreprise.

Un **questionnaire de satisfaction** est adressé aux apprentis à l'issue de leur parcours. Celui-ci permet de recueillir leur avis sur différents aspects tels que l'accueil, l'organisation et la qualité de la formation, les conditions matérielles ainsi que les relations avec l'équipe pédagogique.

Les retours recueillis nous permettent d'identifier les points à améliorer afin de renforcer la qualité du service proposé.

“

J'ai suivi un CAP PSR en deux ans à l'UFA. Aujourd'hui, je poursuis en CAP Peintre en bâtiment.

[...] L'équipe de l'UFA m'a particulièrement soutenu pour m'aider à faire mon CV et dans mes démarches de recherche d'entreprise dans le domaine de la peinture.

Cet accompagnement m'a permis de progresser et de construire la suite de mon projet. Les formateurs m'ont également donné des pistes et m'ont accompagné, notamment lors de portes ouvertes du CFA de Cernay.

Avec du recul, je retiens du positif de mon passage à l'UFA. [...] A.



Emilie FISCHER
Cheffe de service

SAVE 68

Service d'Accompagnement vers l'Emploi du Haut-rhin

Le SAVE 68 accompagne des personnes en situation de handicap, domiciliées dans le Haut-Rhin et âgées de 16 ans minimum.

Ses missions s'orientent principalement dans le domaine de l'insertion professionnelle, mais propose également des accompagnements plus globaux dans le cadre de 2 dispositifs ; celui de la coordination de parcours 16-25, en lien avec le CH de Rouffach et celui de l'accompagnement des salariés de l'EA.

Si depuis plusieurs années le service s'adresse à tous types de handicap (dispositif CDDT, accompagnement des salariés de l'EA, Prépa-apprentissage) il est surtout reconnu sur le territoire pour son expertise dans le champ du handicap psychique et des troubles du Spectre de l'Autisme.

Le SAVE 68, contribue également à la déstigmatisation des troubles psychiques et de l'autisme de part ses actions de formation et son investissement dans plusieurs groupes de travail.

Dispositifs à destination des personnes en situation de handicap psychique

1 Dispositif « Appui Spécifique » 2024-2028

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 modules différents, mobilisables en fonction des besoins de la personne, par des prescripteurs identifiés.

Financeurs : AGEFIPH / FIPHP

Prescripteurs principaux : France Travail, Cap Emploi, Mission Locale, employeurs privés et publics, médecin du travail et de la prévention

« Le SAVE est pour moi le dernier service d'accompagnement véritablement humain dont je bénéficie, grâce notamment à du temps qui m'est consacré en présentiel. » S.R.

«Ce petit mot pour vous remercier pour votre présence bienveillante. Cela fait trois ans que nous avons cheminé ensemble. Grâce à vos précieux conseils, à votre accompagnement pour m'aider à construire la suite de ma carrière, j'ai pu découvrir de nouveaux horizons. J'ai fait de belles rencontres, découvert de nouveaux métiers et votre soutien sans faille m'a aidé à traverser les périodes plus compliquées.

Il est temps pour moi de voler de mes propres ailes, et je pense en être capable.

Votre présence a été importante pour moi, je pense qu'elle l'est aussi pour les autres personnes que vous accompagnez.

Merci pour tout, et à bientôt... » E.

« Grâce au SAVE Sinclair, mon handicap n'est plus un frein pour trouver ma place dans le monde du travail. » B.

2 Dispositif de coordination de parcours 16-25 ans incluant des référents de parcours de vie et des coordinatrices de parcours en santé

En coopération avec le Centre Hospitalier de Rouffach (co-porteur de l'action) et le GHRMSA.

Le projet propose un accompagnement global et transversal, durable et d'intensité variable en fonction des besoins du bénéficiaire, mobilisant un coordinateur en santé pour la prise en charge sanitaire et un référent de parcours de vie pour l'aspect médico-social et dont les actions sont simultanées et coordonnées. Cet accompagnement permet la co-construction avec la personne présentant des troubles psychiques graves, de son parcours de soins dans le cadre d'un suivi privilégiant l'ambulatoire et de son parcours de vie visant prioritairement l'inclusion en milieu ordinaire. Cette articulation entre le coordinateur en santé et le référent de parcours de vie est prioritairement mise en œuvre pour accompagner un public mineur ou jeune majeur âgé de 16 à 25 ans.

L'articulation des actions de ces deux professionnels garantit un parcours sans rupture, offrant au bénéficiaire, dans le respect de ses droits, le renforcement de son pouvoir de décider et d'agir, éléments nécessaires à son rétablissement.

Orientations : sur identification du coordinateur en santé en lien avec les différents secteurs de psychiatrie couverts par le CH de Rouffach (secteurs 8/9 + 4/5) et le GHRMSA (secteur 6/7)

Financeur : ARS

« Grâce au SAVE, j'ai pu trouver ce que je voulais faire comme métier et aujourd'hui je travaille comme bénévole dans une épicerie sociale. » K.

« Merci de nous tendre la main à chaque étape de notre vie. » D.

« Grâce à vous, j'ai repris confiance en moi et le goût du travail » M.

Dispositifs à destination des personnes en situation de handicap psychique et/ou un trouble du Neurodéveloppement

Dispositif « O2R »

(Offre de Repérage et Remobilisation)

Déployer des actions permettant « d'aller vers » les personnes les plus éloignées de l'emploi ou qui ne sont pas inscrites dans un parcours d'insertion intensif coordonné par un organisme référent du réseau pour l'emploi.

Après une phase de repérage des publics, nous proposons aux jeunes un temps de remobilisation (accompagnement dans les freins périphériques à l'emploi, travail sur l'estime et l'image de soi...), puis en coordination avec les services publics de l'emploi, nous leur proposons un parcours d'accompagnement socio-professionnel (élaboration et validation du projet professionnel, découvertes d'entreprises, participation à des projets collectifs), afin de favoriser leur accès/retour à l'emploi, à la formation professionnelle ou initiale, ou le cas échéant une orientation vers un dispositif de



droit commun. Ce dispositif permet l'alternance de rendez-vous individuels et de temps collectifs.

Financeurs : DREETS

Orientations : Tous partenaires, familles, les bénéficiaires eux-mêmes

« O2R nous permet de trouver des stages et d'aller vers un travail » T.

« J'ai pu reprendre confiance en moi grâce aux ateliers collectifs notamment » M.

« Cela m'apporte une stabilité financière. Cela me prépare aussi au monde du travail : comme une mise en situation » S.

« J'aime beaucoup le projet d'organiser la fête de fin de parcours. Cela me motive, me donne envie de venir et de travailler là-dessus » S.

Dispositifs à destination des personnes avec un trouble du Spectre de l'Autisme

Dispositif « Emploi Accompagné »

L'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, 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 - FIPHP

Orientations : sur notification MDPH et orientation du SPE

« Par rapport aux précédents suivis, au SAVE, je me sens bien accompagnée dans ma recherche d'emploi et de formation. Je me sens comprise et cela fait du bien. Je ne me sens pas "abandonnée". » J.G.

«L'accompagnement du SAVE est bienveillant, humain, sans être infantilisant : les acteurs du service considèrent la personne accompagnée comme un individu, avec ses difficultés certes mais aussi et surtout ses atouts et ses envies ; une approche qui permet co-construire un accompagnement personnalisé pour trouver les solutions d'une insertion professionnelle pérenne ainsi qu'un maintien dans l'emploi malgré les éventuelles difficultés rencontrées, souvent inhérentes au monde du travail » M.J.



5 Convention APBA SAMSAH Autisme 68

L'accompagnement des bénéficiaires du SAMSAH TSA SDI dans les démarches d'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail

Financeur : APBA

Orientation : APBA

6 Dispositif « Revitalisation des Territoires » SIEDOUBS

Accompagner des personnes présentant un TSA dans leur projet d'insertion et/ou de maintien en emploi milieu ordinaire de travail.

Cet accompagnement doit également permettre de lever les freins périphériques à l'emploi.

Financeurs : SIEDOUBS

Orientations : Tous partenaires, familles, les bénéficiaires eux-mêmes

Dispositifs à destination des personnes ayant une reconnaissance de handicap (tout type de handicap)

7 Dispositif CDDT (Contrat à Durée Déterminée Tremplin)

L'accompagnement des salariés de l'EA Sinclair, embauchés dans le cadre des CDDT, vise à l'accès à un emploi pérenne en milieu ordinaire de travail avec prise en compte des difficultés médico-sociales

Financeur : EA Sinclair

8 Accompagnement des salariés de l'Entreprise Adaptée Sinclair

L'accompagnement professionnel et/ou médico-social vise l'accompagnement socio professionnel des salariés de l'EA Sinclair

Financeur : EA Sinclair

9 Expérimentation Accompagnement des travailleurs ESAT souhaitant aller vers le milieu ordinaire de travail

La mise en place de cette expérimentation s'inscrit dans la continuité des travaux menés dans le cadre du groupe de travail « ESAT de demain ».

Contexte : Le plan de transformation des ESAT constitue un levier majeur pour développer des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi. Il vise à sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap en facilitant leur évolution progressive vers l'entreprise adaptée ou le milieu ordinaire.

L'enjeu principal est de permettre des parcours flexibles et personnalisés, intégrant des allers-retours possibles entre les différents milieux de travail sans rupture administrative, ainsi qu'une montée en compétences progressive, notamment via des temps de travail adaptés. Ce cadre favorable soutient l'accès et le maintien durable dans l'emploi en milieu ordinaire.

Des réunions d'information collective ont été organisées à destination de l'ensemble des travailleurs de l'ESAT à la fin de l'année 2025, avec un démarrage en janvier 2026 avec l'accompagnement de trois travailleurs.

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 68 porte ce marché et mène des actions de formation sur les TSA. Le Centre de Réadaptation de Mulhouse intervient en qualité de sous-traitant sur les formations sur les Troubles DYS et TC/Cérébraux lésés. En 2025, ces formations ont très peu été mobilisées.

Financeur : AGEFIPH

Formations directes aux entreprises

Objet : réalisation de prestations de formation sur le handicap psychique et sur les troubles du spectre de l'autisme à destination de professionnels

Financeurs : Les structures et employeurs qui nous sollicitent.

Médiation animale



- La médiation est mobilisée de manière transversale en fonction des besoins identifiés par les professionnels.
- Les activités de médiation animale ont pour objectifs de développer les habilités sociales et relationnelles, de développer la confiance, l'estime de soi, de développer la capacité d'agir de la personne et de favoriser l'expression des émotions.
- Andy est un chien de race Doodle, qui a la particularité d'avoir des poils hypoallergéniques

« Andy est un chouette toutou, il me permet de me calmer et de contrôler mes émotions et d'être plus apte à dire ce qui ne va pas chez moi et de parler de mes besoins. » V., dispositif O2R

« Andy m'aide à m'apaiser, mon cœur se calme, ma tension redescend. » D., dispositif O2R

« Les personnes neurotypiques nous obligent à les écouter et à leur ressembler pourtant ce qu'ils disent n'ont pas de sens, ils parlent trop et sont pour la plupart faux. Toi et Andy vous êtes vrais, j'ai confiance en vous, je peux être moi. » J. Dispositif Emploi Accompagné

« Aujourd'hui, je me sens mieux, j'ai trouvé ma place à l'UFA et dans mon travail, j'ai appris à communiquer, merci. » Y., UFA



LE SAVE 68 PARTICIPE À DIFFÉRENTS GROUPES DE TRAVAIL

- Membre du bureau de la Communauté Psychiatrique de Territoire
- Groupe de travail réhabilitation psychosociale de la Communauté Psychiatrique de Territoire
- Commissions spécialisées de la MDPH de Mulhouse et Colmar
- Plan régional de Santé au Travail
- Réseau Inter-établissement Personnes Asperger
- Collectif France Emploi Accompagné
- Comité local du FIPHFP

9 dispositifs

6 formations dispensées

56 personnes formées

346



personnes accompagnées

8643



heures d'accompagnement

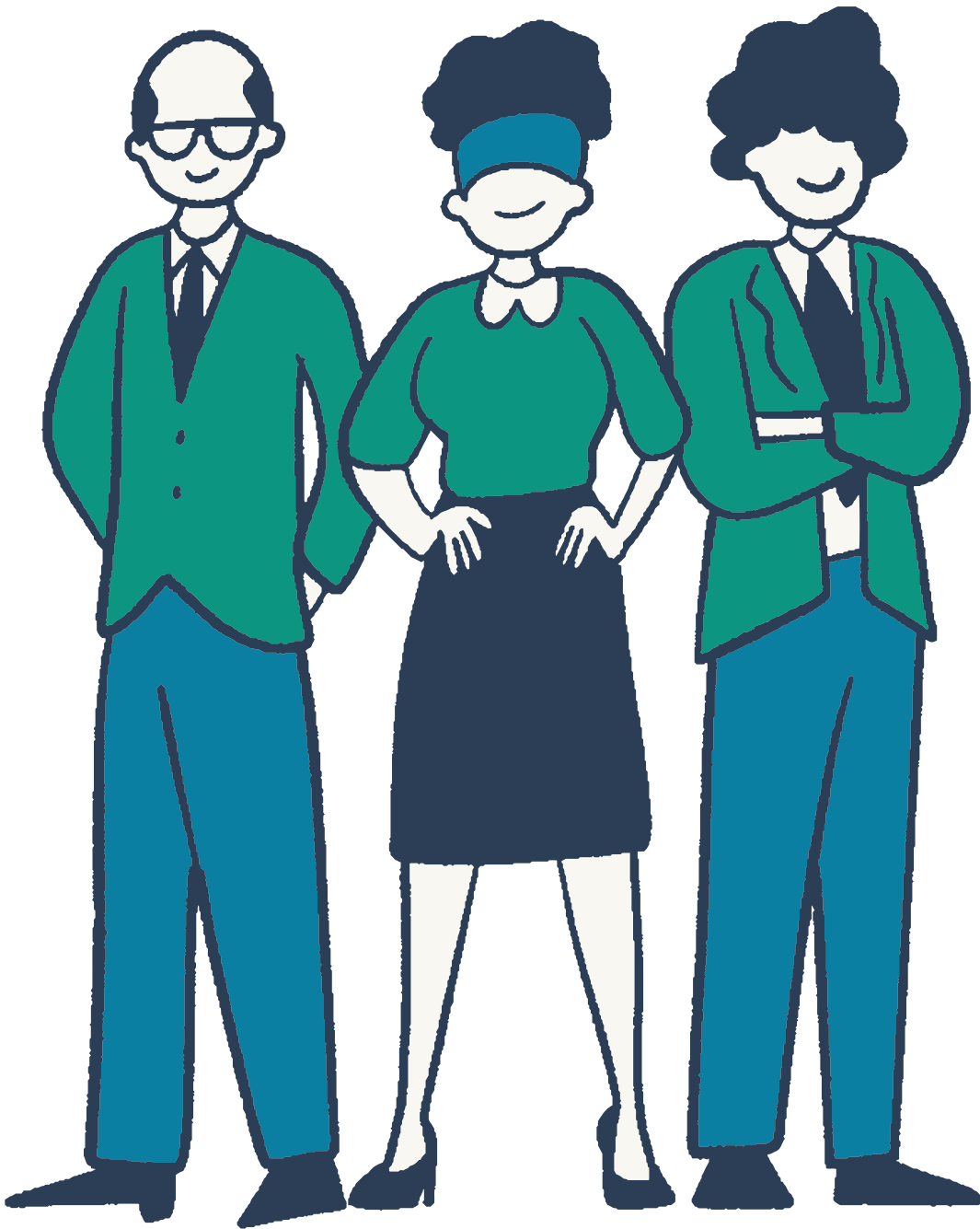
ACTUALITÉS MARQUANTES

- ↳ Démarrage de l'expérimentation ESAT
- ↳ Carte de vœux réalisée par les jeunes du dispositif O2R
- ↳ Nouveau cahier des charges relatif au dispositif emploi accompagné
- ↳ Séminaire réunissant l'ensemble des professionnels du pôle Professionnel-Apprentissage.

Maryline ADAM
Cyrielle FUCHS LEGRAND
Cheffes de service

CPOM

Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens



Après 2 années de prorogation du CPOM 2019-2023, nous avons entamé les démarches pour élaborer un nouveau CPOM en intégrant les établissements sous financement CeA. Avec pour objectif central la transformation de l'offre de service en cours.

Le diagnostic du dernier CPOM a mis en évidence une association engagée dans une dynamique de transformation de son offre et reconnue pour la qualité globale de ses accompagnements. L'association a engagé des évolutions importantes, notamment la **transformation du DIME en dispositif**, le **développement de partenariats territoriaux** et la **mise en œuvre d'une culture de coopération**.



Contrat
Pluriannuel
Objectifs
moyens

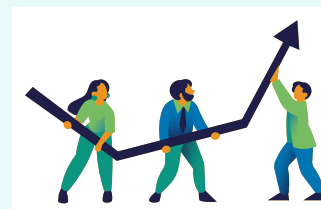


Plusieurs axes d'amélioration ont été identifiés :

- ↳ Une actualisation des documents de référence associatifs afin de répondre aux évolutions réglementaires et aux transformations engagées.
- ↳ La nécessité d'adapter l'offre aux nouveaux besoins des publics, notamment les personnes présentant des troubles psychiques, des troubles du neurodéveloppement, des problématiques de santé mentale ou de vieillissement.
- ↳ L'importance de consolider les coopérations territoriales et de formaliser davantage les partenariats, de soutenir les aidants et de structurer les parcours résidentiels et professionnels vers le milieu ordinaire.

Ces constats constituent les fondements du nouveau plan stratégique (période 2026-2030), orienté vers une offre plus inclusive, personnalisée et coordonnée.

Le plan vise à accompagner la transformation de l'association et de ses établissements et services médico-sociaux (DIME, ESAT, SAVS, FATH), en renforçant la qualité de l'accompagnement, la continuité des parcours et l'inclusion des personnes accompagnées. Structuré autour de dix axes prioritaires, il s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, de coopération territoriale et d'adaptation aux évolutions des besoins.



1 Renforcer la gouvernance et la culture associative

L'association souhaite renforcer la participation des personnes accompagnées et de leurs aidants, dans toutes les instances qui les concernent.

Parallèlement, le développement d'une culture commune et transversale constitue un enjeu majeur.

2 Optimiser les ressources et les outils de gestion

Le plan prévoit une structuration et une modernisation des outils de pilotage et des processus de gestion afin de mieux répondre aux besoins des établissements et à la transformation de l'offre de services.

3 Professionnaliser les pratiques et personnaliser l'accompagnement

L'un des axes centraux du projet consiste à renforcer les compétences des professionnels pour mieux répondre à l'évolution des besoins des personnes accompagnées. Différents axes sont visés : vieillissement ; accompagnement à la santé ; approche systémique et entretien motivationnel... en référence aux Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP).

4 Sécuriser les parcours et éviter les ruptures d'accompagnement

La logique de parcours constitue le fil conducteur du projet associatif. L'objectif est de développer une offre de services continue et adaptée aux situations, avec une attention particulière sur les situations complexes. A titre d'exemple, le projet T'CAP destiné aux jeunes maintenus en établissement au titre de l'amendement Creton constitue une expérimentation majeure.

5 Favoriser l'insertion sociale, professionnelle et résidentielle

L'association ambitionne de renforcer les passerelles vers le milieu ordinaire. A cet effet, l'approche « l'ESAT de demain » vise à définir les conditions permettant aux travailleurs d'ESAT d'accéder progressivement au milieu professionnel ordinaire, en s'appuyant notamment sur l'expérimentation menée avec le SAVE 68. Par ailleurs, le parcours résidentiel gradué sera structuré afin de prévenir les ruptures d'accompagnement et favoriser le maintien en milieu ordinaire. Le développement de solutions d'habitat inclusif et de dispositifs adaptés aux jeunes issus de l'aide sociale à l'enfance figure également parmi les priorités.

6 Renforcer l'inclusion, la citoyenneté et l'accès aux droits

L'association poursuivra ses actions en faveur de l'autodétermination et de la participation des personnes accompagnées. Une attention particulière sera portée à l'accessibilité de l'information grâce au développement de supports adaptés, afin de garantir l'exercice effectif des droits et la participation.

7 Développer les coopérations territoriales

Le renforcement des coopérations constitue un levier essentiel pour assurer la continuité des parcours. Ces partenariats visent à favoriser l'accès au droit commun, développer les missions d'appui et de ressources auprès des acteurs locaux et optimiser l'utilisation des moyens disponibles dans une logique de complémentarité et d'efficience

8 Renforcer la promotion et la coordination en santé

La santé constitue un axe majeur, à travers des actions, telles que la promotion de programmes liés à la nutrition, l'activité physique ou le renforcement de la coordination avec les médecins traitants, spécialistes et professionnels de santé de ville.

9 Soutenir les aidants et développer la pair-aidance

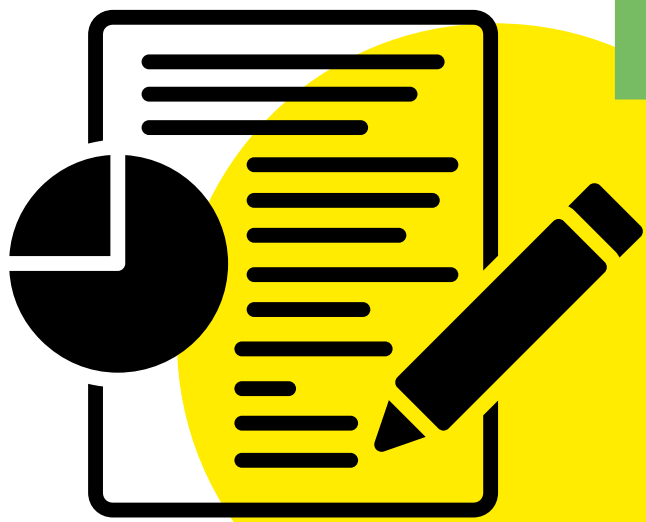
Le plan réaffirme l'importance du rôle des aidants dans les parcours d'accompagnement. Des actions individualisées et/ou collectives permettront de mieux identifier les attentes, les besoins et de les orienter vers les ressources adaptées.

10 Engager une démarche ambitieuse de responsabilité sociétale (RSE)

Enfin, l'association souhaite structurer une démarche RSE progressive entre 2026 et 2030.

Ce plan stratégique 2026-2030 traduit une volonté forte de transformation de l'offre médico-sociale autour de quatre priorités majeures : **la personnalisation des accompagnements, la sécurisation des parcours, l'inclusion dans le droit commun et la participation des personnes accompagnées et de leurs proches.**

Il s'appuie sur la montée en compétences des professionnels, le développement des partenariats territoriaux, l'amélioration des outils de gestion et une démarche de responsabilité sociétale, afin de construire une organisation plus inclusive, plus efficiente et mieux adaptée aux besoins futurs.



Bilan Social

l'heure



est au



bilan



social



Bilan social

L'année 2025 a été marquée par la poursuite de plusieurs chantiers structurants en matière de ressources humaines, dans un contexte d'évolution des organisations.

Les travaux engagés ont notamment porté sur le déploiement de nouveaux outils RH, le renforcement de la prévention des risques professionnels, l'accompagnement des managers, le développement des compétences et la poursuite du dialogue social.

Dans un environnement marqué par des enjeux importants de recrutement, de fidélisation et d'évolution des métiers du secteur médico-social, la fonction RH a poursuivi son rôle d'appui aux directions et aux équipes afin de concilier sécurisation des pratiques, qualité de vie au travail et continuité des accompagnements proposés aux personnes accompagnées.

L'année 2026 permettra de poursuivre la consolidation des outils déployés, d'accompagner les réflexions engagées autour de l'organisation du travail et de renforcer les démarches favorisant l'attractivité, la fidélisation et la qualité de vie au travail.

EFFECTIFS

Répartition de l'effectif



L'effectif reste majoritairement féminin, les femmes représentant **68,8 %** des salariés.

CDI → 116 salariés (92,8%)

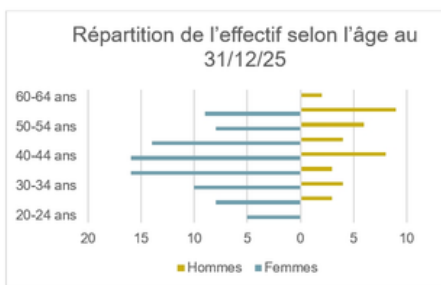
CDD → 9 salariés (7,2%)

Stabilité globale des effectifs malgré les mouvements de personnel intervenus au cours de l'exercice.

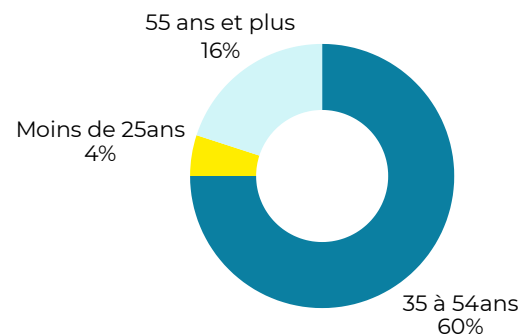
Personnes physiques en 2024	Personnes physiques en 2025
125	127

→ Cette répartition confirme la volonté de l'association de s'appuyer majoritairement sur des emplois durables.

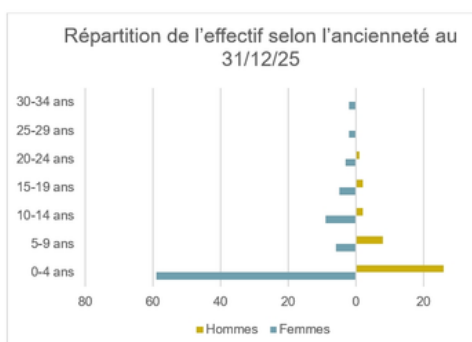
Age des salariés



Cette répartition souligne l'importance de poursuivre les actions favorisant l'intégration des nouveaux professionnels, la transmission des compétences et l'anticipation des évolutions démographiques à venir.

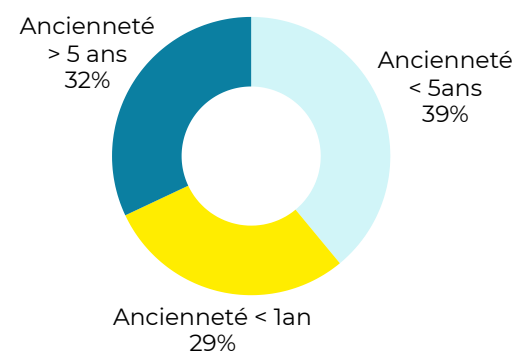


Ancienneté des salariés



La répartition de l'ancienneté met en évidence une dynamique importante de renouvellement des effectifs.

Cette situation traduit un volume important d'intégrations récentes et renforce les enjeux d'accueil, d'accompagnement à la prise de poste et de fidélisation des professionnels.



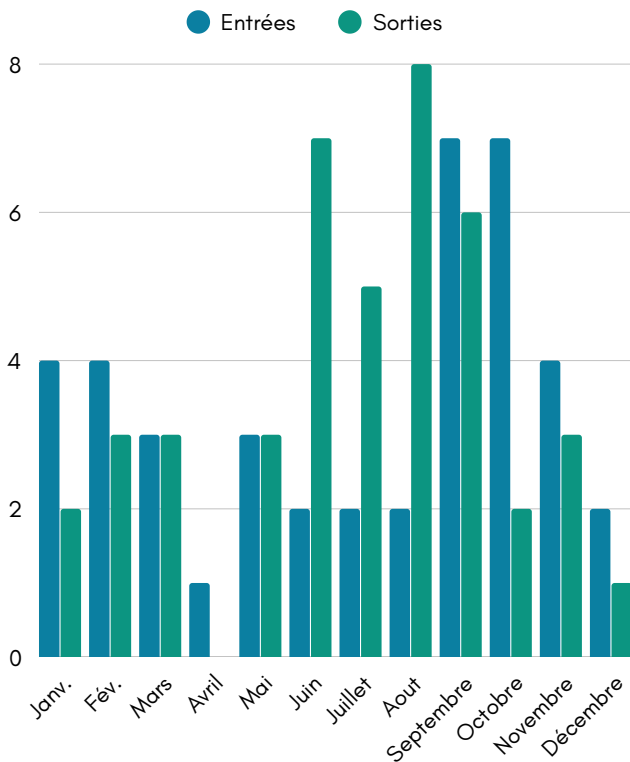
Répartition de l'effectif

L'année 2025 se caractérise par un niveau de mobilité soutenu, avec **43 sorties et 41 entrées**.

Le **taux de rotation** s'établit à **33,33 %**. Les mouvements observés relèvent principalement de fins de contrats, de démissions et de ruptures conventionnelles.

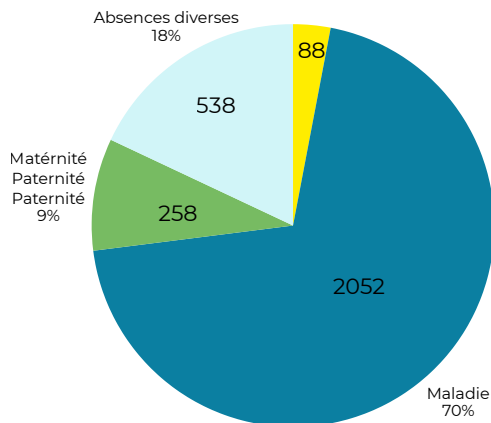
L'analyse par pôle met en évidence des situations contrastées. Les volumes de mouvements les plus importants concernent le DIME et le pôle Socialisation - Habitat - Travail Protégé. Au DIME, cette dynamique s'inscrit dans le développement du dispositif intégré, qui a nécessité un volume important de recrutements au cours de l'année. À l'inverse, le pôle Apprentissage présente un solde négatif plus marqué, principalement lié à plusieurs démissions.

Ces éléments confirment l'importance de poursuivre les actions engagées en matière d'intégration, d'accompagnement à la prise de poste et de fidélisation des professionnels.



ABSENTÉISME ET DÉMARCHES DE PRÉVENTION DES RISQUES

Répartition en jours des absences du 01/01 au 31/12/2025

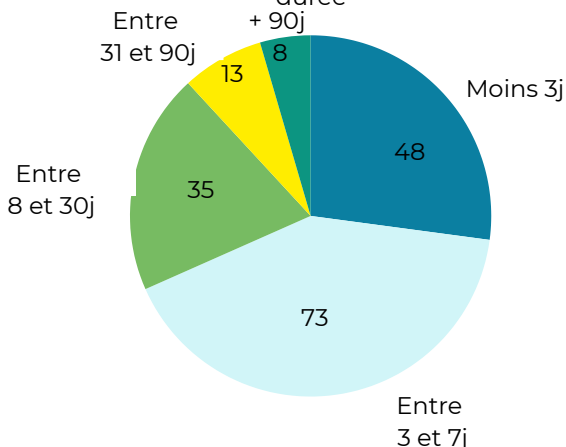


Chiffres sur l'absentéisme

Au total de **2 936,12 jours d'absence**

Les arrêts pour maladie constituent, comme les années précédentes, le premier facteur d'absentéisme au sein de l'association.

Nombres d'absences pour maladie en fonction de la durée



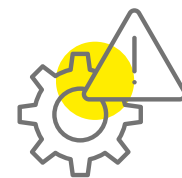
Focus sur les absences pour maladies

En 2025, 68,4 % des arrêts maladie ont une durée inférieure ou égale à 7 jours.

Si cette répartition demeure globalement stable par rapport à l'exercice précédent, une progression des arrêts de longue durée est néanmoins observée.

Les arrêts compris entre 31 et 90 jours passent de 6 à 13, tandis que les arrêts de plus de 90 jours passent de 5 à 8.

Bien que peu nombreux, ces arrêts concentrent une part importante des jours d'absence et invitent à maintenir une vigilance particulière en matière de santé au travail, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des situations individuelles.



La démarche de prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ont constitué un axe structurant de la politique RH en 2025. L'association poursuit le développement d'une politique de prévention visant à renforcer durablement la qualité des conditions de travail, la sécurisation des accompagnements et la robustesse des organisations.

Dans la continuité des travaux engagés les années précédentes autour du DUERP, l'année 2025 a marqué une étape importante dans le renforcement d'une démarche plus transversale et opérationnelle de prévention, associant la Direction, les représentants du personnel, les équipes de terrain ainsi que le service de santé au travail 68.

Une attention particulière a été portée à la prévention des risques psychosociaux (RPS), notamment à travers la mise en œuvre d'une démarche spécifique au sein du FATH, étendue également aux équipes du SAVS et de l'AVP. Cette démarche, construite en partenariat avec le CSE et le service de santé au travail 68, a permis de conduire une phase d'analyse approfondie des conditions de travail, à partir d'entretiens individuels, de temps d'échanges collectifs et l'utilisation d'outils méthodologiques issus des ressources de l'INRS.

Les travaux menés ont permis d'identifier plusieurs axes d'amélioration en particulier autour de l'intensité du travail, des exigences émotionnelles et de l'organisation des plannings. À l'inverse, les démarches ont également mis en évidence plusieurs points d'appui importants, notamment l'autonomie des professionnels, le sens donné aux accompagnements ainsi que la qualité des coopérations au sein de certains services.

Cette démarche a donné lieu à plusieurs restitutions collectives. Elle a permis d'engager une réflexion plus large sur l'organisation du travail, les modalités de fonctionnement des équipes et les besoins d'accompagnement managérial et de soutien aux professionnels.

Dans cette continuité, la structuration d'un COFIL RPS / QVCT associant représentants de la Direction, du CSE, du service RH et salariés volontaires issus de différents pôles a été engagée afin de permettre un pilotage plus transversal et pérenne de la démarche à l'échelle associative à compter de 2026.

Parallèlement, les travaux relatifs au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) se sont poursuivis en lien étroit avec le CSE. Plusieurs réunions de travail ont permis d'actualiser et de consolider le plan d'actions.

L'année 2025 a également été marquée par la poursuite des actions de sensibilisation et de formation à la sécurité, notamment autour de la sécurité incendie.

Enfin, l'association a poursuivi son partenariat avec le service de santé au travail 68, tant sur le volet du suivi médical réglementaire que dans l'accompagnement de situations individuelles complexes, incluant les démarches de maintien dans l'emploi, les visites de pré-reprise ou encore les réflexions autour des aménagements de poste.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



Les actions de formation réalisées ont principalement porté sur l'accompagnement des publics, qui demeure le cœur de métier des établissements et services, et sur l'accompagnement du changement dans un contexte d'évolution des organisations.

Plusieurs actions mutualisées ont également été conduites à l'échelle associative, favorisant le partage de pratiques entre les différents pôles et le développement d'une culture professionnelle commune.

Focus sur l'accompagnement des cadres de proximité

Dans le prolongement des réflexions déjà engagées autour des notions de capacité et d'organisation capacitante, un cycle de séminaires réflexifs a débuté en 2025 pour l'ensemble des cadres intermédiaires des 2 associations.

Il vise à approfondir la compréhension du rôle stratégique des cadres intermédiaires, à l'aune des profondes transformations qui traversent les offres de service, les modalités de travail, ainsi que les dynamiques structurelles des organisations médico-sociales.

Ces mutations, qu'elles soient liées aux évolutions des publics, aux réformes institutionnelles, aux exigences de qualité, ou encore à la complexification des environnements professionnels, redessinent les contours du travail managérial et appellent à une relecture renouvelée des missions d'encadrement.

À travers une approche réflexive et systémique, les séminaires revisitent la fonction managériale intermédiaire en la replaçant au cœur d'une double exigence: d'une part, la conduite de sens (entendue comme la capacité à articuler finalités, valeurs et actions concrètes); d'autre part, la contribution active au développement d'une organisation apprenante, capable de s'adapter, de se transformer, et d'apprendre collectivement de ses expériences.

Il s'agit de soutenir une montée en conscience des enjeux liés à la fonction, au rôle et à la posture du cadre, dans toute leur complexité, et d'une montée en compétence des cadres en tenant compte de leurs contextes singuliers.



STRUCTURATION RH ET PROJETS TRANSVERSES

Plusieurs projets transversaux ont permis de renforcer la structuration de la fonction RH, de fiabiliser les processus internes et d'accompagner les évolutions organisationnelles des associations.

Dans un contexte de transformation progressive des pratiques et d'évolution des besoins des établissements et services, ces travaux ont porté à la fois sur la modernisation des outils, l'harmonisation des pratiques RH ainsi que la sécurisation des données et des processus administratifs.

Déploiement du SIRH factorial

Le projet de déploiement du logiciel SIRH Factorial a constitué l'un des principaux chantiers structurants. Il vise à moderniser les outils de gestion RH, à centraliser les données administratives et à simplifier les processus liés notamment à la gestion des absences, du suivi du temps de travail et des validations managériales.

Dès le début de l'année, une équipe projet pluridisciplinaire a été constituée afin de permettre une approche transversale et progressive du déploiement. Cette organisation en mode projet a favorisé la prise en compte des réalités de terrain et des spécificités des différents pôles de l'association.

Tout au long de l'année, plusieurs réunions de travail ont permis :

- d'analyser les usages existants
- d'identifier les besoins spécifiques des services
- de définir des règles communes de fonctionnement
- et d'ajuster progressivement les paramètres de l'outil.

Une attention particulière a été portée à la conduite du changement et à l'accompagnement des utilisateurs. Plusieurs temps de sensibilisation et de formation ont ainsi été organisés auprès des équipes et des encadrants entre mai et septembre 2025, avec des modalités adaptées selon les services et les niveaux d'aisance numérique des professionnels.

Le déploiement a été réalisé de manière progressive afin de permettre des ajustements au fur et à mesure des retours utilisateurs. Cette approche pragmatique a notamment permis d'identifier plusieurs points de vigilance relatifs à l'hétérogénéité des pratiques entre services, à la charge de validation portée par les cadres ou encore à certains ajustements techniques nécessaires au bon fonctionnement du suivi du temps.

À la fin de l'exercice 2025, l'utilisation de Factorial est désormais stabilisée sur plusieurs volets, notamment la gestion des absences et une partie du suivi du temps de travail. Des travaux complémentaires se poursuivront en 2026 afin de consolider les usages.

Une dynamique de structuration progressive de la fonction RH

Au-delà du déploiement des outils numériques, l'année 2025 a également été marquée par la poursuite de plusieurs travaux de structuration RH à l'échelle associative.

Ces démarches ont notamment porté sur l'harmonisation progressive de certaines pratiques entre établissements et services, la formalisation de procédures internes ainsi que le développement d'outils communs destinés à faciliter le suivi administratif et les échanges entre les équipes de direction, les managers et le service RH.

Les réflexions engagées autour du suivi du temps de travail, des modalités de validation managériale et de l'organisation des activités d'encadrement ont également contribué à faire émerger des besoins d'ajustement et d'accompagnement différenciés selon les services et les réalités de terrain.

DIALOGUE SOCIAL



L'année 2025 a été marquée par la poursuite d'un dialogue social régulier, ce qui a permis d'aborder les principaux sujets relatifs à la vie de l'association, aux conditions de travail et aux évolutions organisationnelles.

Parmi les travaux marquants de l'année figure la conclusion d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, formalisant les engagements de l'association en faveur de l'égalité de traitement et de la prévention des écarts professionnels.

L'organisation du temps de travail des cadres a fait l'objet de premiers échanges avec les représentants du personnel. Cette démarche, engagée en vue d'une réflexion sur le forfait jours, se poursuivra en 2026.

Par ailleurs, le dispositif de protection des lanceurs d'alerte a fait l'objet d'une information et d'un rappel auprès des représentants du personnel dans le cadre de la mise en conformité de l'association avec ses obligations réglementaires.



Dans un contexte de transformation des organisations et d'évolution des outils, l'année 2025 a ainsi permis de consolider progressivement les bases d'un fonctionnement RH plus transversal, mieux outillé et davantage articulé aux enjeux opérationnels des établissements et services.

Cette dynamique a vocation à se poursuivre en 2026, notamment à travers la consolidation des outils déployés, la poursuite de l'accompagnement des managers et les réflexions engagées autour de l'organisation du travail et des conditions d'exercice des fonctions d'encadrement.

Démarche RGPD

La politique des associations Sinclair, en matière de RGPD, a été retravaillée en 2025 sur la base de plusieurs textes (note de cadrage, définitions de fonction dédiées, textes de référence) et a permis de définir des positions institutionnelles transverses, aptes à accompagner la transformation en cours.

Cette politique et les documents afférents visent à garantir la confidentialité, la sécurité et le respect des droits des personnes accompagnées, des salariés et partenaires grâce à des procédures encadrées et des responsabilités clairement définies.

Elle repose sur la cartographie des traitements spécifique à chaque pôle, voire à chaque établissement, à une analyse des risques, la sécurisation des données, la gestion des droits et des incidents, ainsi que sur la sensibilisation régulière du personnel. Un suivi continu, via des audits et un comité RGPD, permet d'assurer l'amélioration et la conformité permanentes des pratiques.

Enfin, dans un contexte de diminution progressive du nombre d'élu, l'année 2025 a permis d'anticiper les conditions de renouvellement des instances représentatives du personnel. Les travaux préparatoires à l'organisation des prochaines élections professionnelles seront engagés en 2026 afin de permettre la reconstitution du Comité Social et Économique.

L'ensemble de ces échanges a contribué à maintenir un dialogue régulier entre la direction et les représentants du personnel et à accompagner les évolutions engagées au sein de l'association.



Bilan financier



Faits financiers caractéristiques de l'exercice 2025

DES ÉQUILIBRES FRAGILES DANS UN ENVIRONNEMENT INCERTAIN

Dans nos précédents rapports budgétaires, nous alertions déjà sur la difficulté croissante à maintenir un équilibre économique dans un contexte instable et inflationniste.

Malgré ces contraintes, notre association avait su préserver un équilibre global, laissant entrevoir une capacité de projection plus sécurisée à l'horizon 2025.

L'exercice écoulé vient malheureusement infirmer cette dynamique. L'année 2025 s'inscrit dans la continuité d'un environnement marqué par des incertitudes politiques persistantes, des décisions tardives et un manque de lisibilité structurelle. Cette situation alimente un climat d'instabilité durable et renforce le caractère anxiogène du pilotage pour l'ensemble des acteurs.

Si le résultat global de l'exercice demeure positif, il ne doit en aucun cas masquer la réalité des déséquilibres sous-jacents. Ce résultat repose en effet sur des facteurs conjoncturels et non reproductibles, qui fragilisent la soutenabilité de notre modèle à moyen terme.



PAR ETABLISSEMENT

DIME

Le DIME contribue de manière déterminante à cet équilibre apparent, sous l'effet de deux éléments principaux :

- Des vacances de postes persistantes sur des fonctions essentielles (assistante sociale, psychologue, personnels éducatifs qualifiés), traduisant une tension RH structurelle mais générant, de fait, des économies contraintes ;
- La montée en charge progressive du dispositif T' Cap « Un Tremplin pour l'Avenir », financé dès le début de l'année mais dont le déploiement reste partiel, compte tenu de sa complexité et de son caractère innovant.

Ces éléments, s'ils soutiennent ponctuellement le résultat, ne peuvent constituer un modèle de gestion pérenne.

ESAT

La situation de l'ESAT appelle une vigilance renforcée.

Si l'activité de restauration retrouve une dynamique encourageante, les secteurs de la blanchisserie et de la sous-traitance demeurent en difficulté structurelle. Malgré les actions engagées, ces activités peinent à retrouver un niveau de performance économique suffisant.

Face à ces constats, la trajectoire actuelle n'est pas soutenable à moyen terme sans inflexion stratégique claire. Un plan de retour à l'équilibre a été engagé, articulé autour de deux priorités :

- Une exigence accrue d'efficacité dans l'allocation et l'utilisation des ressources ;
- La structuration d'une stratégie commerciale renforcée, appuyée notamment par un Dispositif Local d'Accompagnement en cours.

UFA et le Service parentalité

L'UFA et le service parentalité affichent une situation financière maîtrisée

SAVE

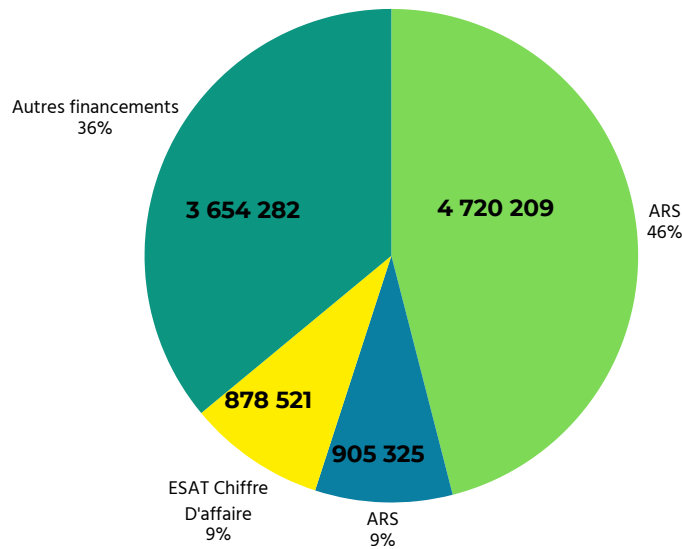
Le SAVE, après une année 2024 dégradée, retrouve un point d'équilibre en 2025. Cette amélioration demeure toutefois fragile et fortement exposée aux évolutions économiques à venir, qui affectent en premier lieu les dispositifs d'insertion professionnelle.

FATH, SAVS et l'AVP

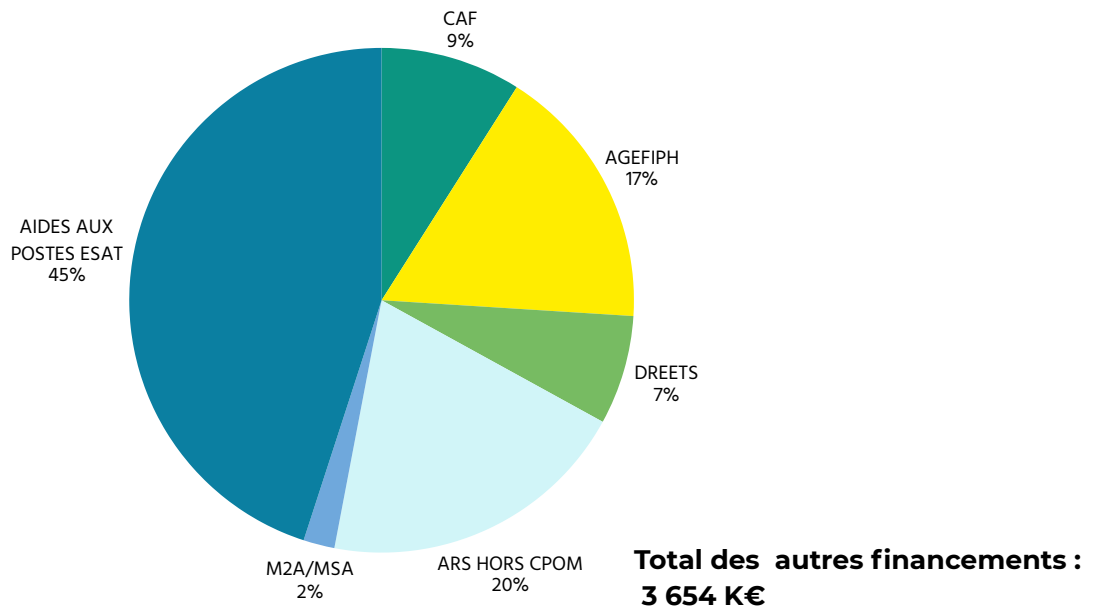
Les services financés par la Collectivité européenne d'Alsace restent en déficit. Leur taille critique ne permet pas, en l'état, d'absorber les charges structurelles. La finalisation en 2025 du projet immobilier du 72 rue de Bâle constitue à ce titre un levier stratégique majeur. Sa mise en œuvre, prévue début 2028, devra permettre à la fois une recomposition de l'offre autour du parcours résidentiel et une rationalisation des moyens, condition indispensable à un équilibre économique.

Au-delà de ces mesures, la période impose une vigilance accrue et une capacité à prendre des décisions structurantes. Le maintien de nos équilibres financiers ne pourra reposer durablement sur des ajustements conjoncturels, mais nécessite des choix assumés, en cohérence avec notre projet associatif et les réalités économiques du secteur.

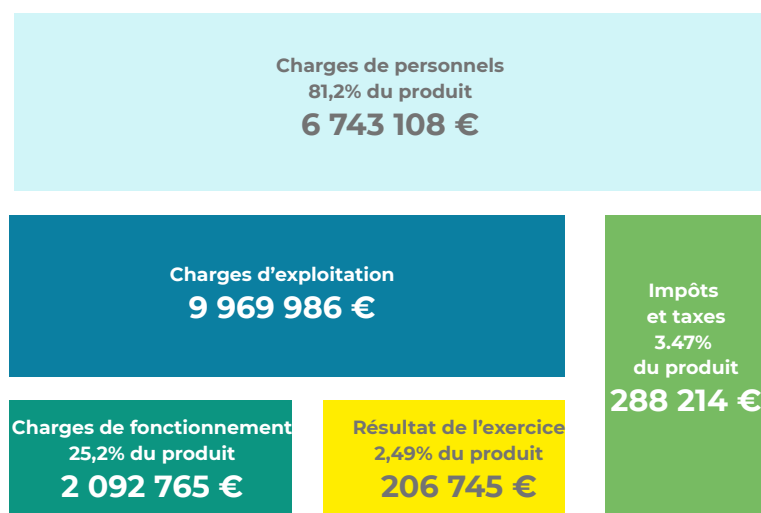
LES PRODUITS PAR FINANCEUR 2025



LES PRINCIPAUX AUTRES FINANCEURS



LES CHARGES



Les Ateliers Sinclair





Le Service Propreté a pour mission d'assurer l'hygiène et la propreté des locaux de ses clients, tout en contribuant activement à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Il constitue à la fois un service indispensable au bon fonctionnement de l'Entreprise Adaptée et un véritable levier d'accompagnement vers l'autonomie et l'emploi durable.

Année 2025

L'année a été marquée par plusieurs actions structurantes :

- ⊕ Déploiement des bilans professionnels et entretiens annuels
- ⊕ Mise en place de "flash sécurité" et renforcement de la politique QSE
- ⊕ Développement des équipements mécanisés et ergonomiques, notamment l'introduction d'autolaveuses
- ⊕ Lancement de la formation RAE
- ⊕ Mise à jour et optimisation du logiciel de planification et de gestion PEGASE

Année 2026

Pour l'année 2026, le service souhaite poursuivre sa dynamique d'amélioration continue, notamment à travers :

- ⊕ l'organisation d'un séminaire à destination de l'encadrement, combinant : un temps de sensibilisation à la sécurité au travail, des activités de cohésion d'équipe.

Cet événement aura pour objectif de renforcer les compétences en prévention, tout en valorisant les équipes dans un cadre fédérateur et convivial.



Le service intervient sur un large panel de prestations.

Nos activités principales :

- Nettoyage tertiaire (bureaux, sanitaires, parties communes...)
- Nettoyage manuel et mécanisé
- Gestion des déchets (entrée et sortie des containers)
- Nettoyage de moquettes par injection-extraction
- Nettoyage de vitrerie accessible

Notre mission sociale

Au-delà de son activité économique, le Service Propreté porte une mission sociale forte : accompagner les salariés en situation de handicap dans la construction et la réalisation de leur projet professionnel.

Cet accompagnement vise à favoriser :

- la montée en compétences,
- la valorisation des parcours,
- la mobilité interne ou vers le milieu ordinaire de travail.

Cette mission implique :

- des aménagements techniques des postes,
- un management individualisé,
- un encadrement renforcé et adapté.

L'équilibre entre performance économique et engagement social constitue le fondement de l'action du service.

Accueil

1 apprenti
4 candidats CDDT
3 stagiaires

2 salariés engagés dans une démarche de Reconnaissance des Acquis d'Expérience (RAE)

1 salariée engagée dans la formation « Accompagnateur RAE »

Marie MAGNIN
Responsable

« Ce que j'aime surtout, c'est le contact avec l'équipe et le fait de voir le résultat concret de mon travail. Quand les locaux sont propres et que les clients nous remercient, je suis fier »

« J'étais très stressée à l'idée de changer de site et d'équipe et finalement je me sens très bien avec mes nouveaux collègues »

La période écoulée a été marquée par une **réorganisation importante du service** consécutive à l'absence prolongée du responsable de service. Durant cette phase, le pilotage a été assuré par un directeur de transition en lien avec les équipes, garantissant la continuité des activités et l'accompagnement des évolutions internes. Parallèlement, le plan d'évolution du service a été précipité avec la promotion d'un chef d'équipe sur le poste d'adjoint responsable de service, renforçant la coordination et le suivi des équipes. Le service a également dû faire face à des difficultés de ressources humaines, notamment liées à l'absentéisme, au départ d'un chef d'équipe vers une autre structure, à l'absence longue durée d'un autre pour raisons de santé.



Le service a maintenu ses activités et consolidé ses partenariats existants, notamment avec la reconduction du marché avec La Poste, EDF/ENEDIS. Des perspectives de développement sont engagées, avec la volonté de se positionner sur de nouveaux marchés et d'adapter les moyens humains en conséquence.

Dans le cadre de ses actions d'accompagnement, le service poursuit sa collaboration avec le DIME en accueillant une équipe de jeunes sur les chantiers, favorisant ainsi leur insertion par la découverte et la pratique des métiers des espaces verts, mais également sur la partie entretien du matériel avec l'hivernage, des petits travaux de réparation et l'entretien préventif des machines en partenariat avec notre responsable parc machine. D'autres collaborations pourraient être développées à l'avenir afin de diversifier les activités du service.

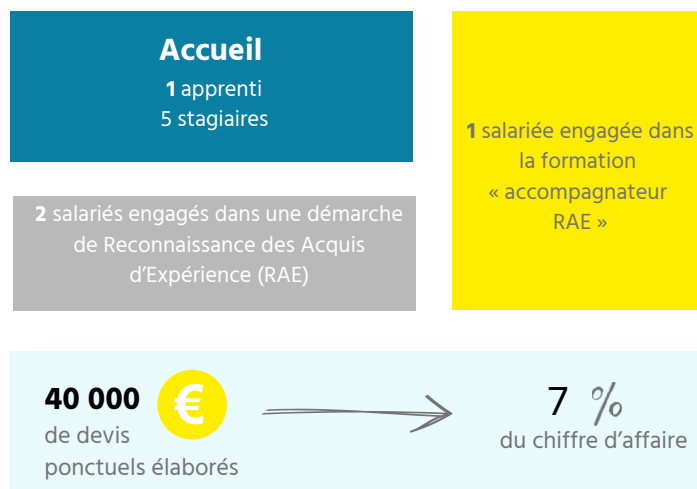
Malgré un contexte contraint, le service a su s'adapter efficacement, la réorganisation engagée a permis de renforcer l'autonomie des équipes, d'améliorer l'organisation du travail et de maintenir un niveau d'activité performant. L'arrivée, en fin d'année, d'une nouvelle directrice a permis d'inscrire ces changements dans une dynamique durable.

« Une année éprouvante au sein du service EV (plus de chef d'équipe, plus de responsable de service, plus de directeur, directeur de transition) »
« Une réorganisation bénéfique et épanouissante »

La nouvelle organisation repose sur **une plus grande autonomie des équipes**, qui assurent désormais la gestion de leur planning et l'organisation de leurs chantiers. Cette évolution a permis une meilleure réactivité et une adaptation plus fine aux contraintes du terrain.

La répartition du travail a été optimisée, favorisant un meilleur équilibre des charges et une efficacité accrue. L'encadrement de proximité a également été renforcé, avec un accompagnement plus soutenu des agents, contribuant au développement des compétences et à l'amélioration de la qualité des interventions.

Le service a poursuivi son engagement en matière de formation, avec **un accueil accru de stagiaires**. Cette année nous avons également commencé le suivi du personnel et la planification des chantiers sur le logiciel Pégase. Le reporting des éléments variables a été recentralisé en interne afin d'améliorer la fiabilité et le suivi des données.



« Fière de l'autonomie acquise cette année »
« Faire les plannings ce n'est pas facile, c'est une charge de travail supplémentaire »
« Une meilleure gestion des horaires, pas comme à l'époque. »

Les perspectives reposent désormais sur la consolidation de cette organisation, l'anticipation des évolutions d'effectifs, le développement de nouvelles opportunités d'activité et l'appui de la nouvelle direction pour structurer les orientations futures du service.

Section Prestation de Services

La section a poursuivi en 2025 une **dynamique stable et maîtrisée**, avec une organisation structurée et un suivi rigoureux des opérations.

La structuration de la section a été consolidée par les nominations suivantes :

- Cheffe d'équipe : Élodie ZEN
- Coordinateurs :
Djamel MAIZI et Laurent RAUSSER

Cette organisation a permis un meilleur pilotage des activités, une circulation fluide de l'information et un accompagnement renforcé des équipes.



INDICATEURS D'ACTIVITÉ

93679
TPE nettoyés



TPE résiliés
33152

92062
cartons validés



cartons
confectionnés
153441

Accueil de

3 stagiaires

8 candidats CDDT

Ces indicateurs traduisent une activité continue, répondant aux exigences de qualité et de traçabilité attendues par nos partenaires.

« Devenir cheffe d'équipe m'a permis de gagner en confiance en moi et m'a ouvert les yeux sur mes capacités professionnelles. Cette expérience humaine m'a appris sur moi-même ». Elodie

L'année 2025 a été marquée par l'intervention d'**Aïcha MENIDJEL** auprès du client CCI de Mulhouse, dans le cadre de la prestation de numérisation des documents.

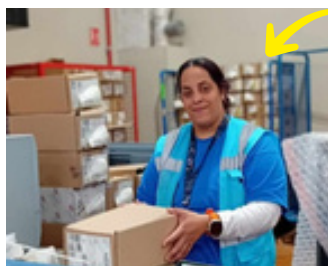
Son expérience a permis de renforcer :

- la rigueur dans le traitement documentaire,
- la fluidité du processus de numérisation,
- la satisfaction du client sur les délais et la qualité des livrables.



« Sinclair, entreprise à dimension humaine m'a permis de mettre en oeuvre mes compétences professionnelles telles que l'archivage et l'informatique à la CCI de Mulhouse. Mon quotidien en prestation de service me permet d'évoluer au sein d'une équipe. »

Aïcha



La collaboration entre la section propreté et la section maintenance s'est intensifiée, favorisant une approche transversale et innovante.

De nouvelles activités ont été intégrées grâce à l'implication de Myriam :

« J'ai commencé avec un apprentissage à la section propreté et 2025 m'a permis de découvrir des nouveaux métiers et surtout consolider vie familiale avec mon travail que j'adore »

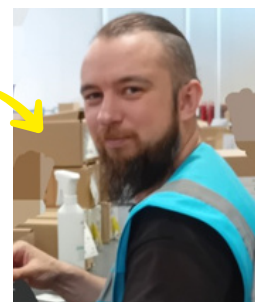
Les CDDT sont pleinement en corrélation avec la section Prestation de service et s'inscrivent dans le contexte global d'accompagnement des personnes.

Les parcours proposés permettent :

- une montée en compétences progressive,
- une mise en situation professionnelle réelle,
- un accompagnement individualisé des personnes.

« Je remercie Les Ateliers Sinclair de m'avoir permis de reprendre une activité professionnelle adaptée à mes compétences, notamment la confection de cartons et les missions que je réalise avec Monsieur SALVAGGIO pour Santé au Travail 68 ».

Julien



La formation continue a été renforcée, notamment via la plateforme de service intra-associative :

- l'accueil de stagiaires 2025 en lien avec le DIME Sinclair,
- l'accompagnement structuré des parcours professionnels et personnels via le dispositif SAVE 68.

La section confirme une **continuité solide et durable des relations avec ses clients historiques :**

CACTUS - VIADOM - EIS - CCI de Mulhouse - Euro Rhein Port à la Maison des Territoires à Sausheim

Cette stabilité illustre une section pérenne, ancrée et structurée, capable de répondre aux attentes dans la durée.

La section s'inscrit pleinement dans le respect des valeurs associatives, du projet associatif global, d'un modèle économique et social équilibré.

Elle repose sur l'écoute des équipes et des bénéficiaires, la professionnalisation des gestes, la formation continue, le suivi individualisé des parcours (30 salariés accompagnés).

Le management participatif favorise l'implication de chacun et la cohésion des équipes.

Des moments de convivialité (fêtes d'anniversaires des collaborateurs) contribuent également à un climat social positif.

La section a poursuivi sa modernisation à travers la création et l'optimisation de process, l'adaptation aux nouvelles technologies utilisées par EIS, une forte réactivité face aux demandes clients, une culture du « bien faire » constante.

Béatrice FUHRY
Responsable



Depuis sa création il y a cinq ans, **la section Maintenance** s'est développée pour devenir **la quatrième activité de l'Entreprise Adaptée**. Le pôle a intégré de nouveaux sites issus des associations SINCLAIR, entraînant une augmentation significative des besoins en moyens humains et matériels. La restauration du domaine sécurité sur l'ensemble des bâtiments constitue un enjeu prioritaire. L'année 2025 a été une année de transition importante, marquée par le lancement et la poursuite d'un projet de déménagement engagé dès 2024. Ce chantier a mobilisé fortement les équipes et les jeunes accompagnés ainsi que les éducateurs du DIME. Leur participation a permis d'avancer concrètement sur les différentes étapes du déménagement, dans un esprit d'entraide et d'adaptation permanente. Entre septembre et décembre 2025, une restructuration progressive du service a été mise en place. Cette période a mis en lumière la nécessité de renforcer la coordination au quotidien et de mieux structurer les interventions.

Le métier de la maintenance est un métier exigeant, ancré dans la réalité du terrain. Il nécessite des compétences techniques solides, une bonne connaissance des fournisseurs, une capacité à gérer l'imprévu, ainsi qu'une compréhension fine des besoins des clients internes. Il implique également la prise en compte de partenaires externes tels que Santé au Travail 68 et l'ADMR. Ce pôle requiert une forte capacité d'adaptation face à des situations évolutives.



La communication doit être claire, simple et régulière afin de fluidifier les interventions et d'éviter les incompréhensions. Il est essentiel de gérer les urgences, les imprévus ainsi que les différences de rythme entre interlocuteurs.



Le logiciel GLPI Maintenance a été déployé, à compter de novembre 2025, afin de centraliser les demandes, d'améliorer la traçabilité et d'optimiser le suivi des interventions.

Dans cette dynamique, la section Maintenance a également assuré l'accompagnement d'un apprenti sur le secteur, participant ainsi à la transmission des savoirs, à la montée en compétences et à l'intégration progressive des exigences du métier sur le terrain.



2026

Pour 2026, pourquoi pas un partenariat avec le DIME SINCLAIR pour la création d'un atelier Maintenance, dans une logique de formation et de valorisation des compétences.

Il conviendra également de poursuivre la restructuration et la consolidation de l'organisation managériale et administrative, tout en assurant la continuité du suivi des clients externes et le développement du chiffre d'affaires.

PERSPECTIVES 2026

L'année 2025 a été marquée par un mouvement de déconstruction-restructuration apportant une certaine instabilité mais aussi, une dynamique nouvelle au sein de l'Entreprise Adaptée. Ce mouvement est guidé par la culture associative. Le Projet Associatif « Horizon » 2023-2030, définit notamment le travail comme un moyen de créer de la plus-value sociale favorisant ainsi la réalisation de soi, individuelle et collective, à travers une activité économique. Cette définition relie de manière étroite l'évolution financière à l'évolution des ressources humaines, nous donnant un cadre précis concernant les attentes.



Les objectifs pour l'année 2026 s'articulent autour de l'activité économique et sociale de l'Entreprise Adaptée :

- Moderniser la **gestion commerciale et la production** en adoptant une approche qualitative de l'activité, des métiers, des emplois, des relations partenariales.
- Relier cette modernisation à la **politique des ressources humaines** qui constitue une des pierres angulaires quant à l'équilibre de l'Entreprise Adaptée.

Les objectifs se déclinent comme suit :

Poursuivre les démarches d'optimisation organisationnelle, fonctionnelle et matérielle. Cela inclut, par exemple, l'utilisation appropriée du progiciel Pégase ainsi que le respect des procédures et des consignes de sécurité et d'hygiène.

Poursuivre les investissements concernant l'efficacité de la facturation et du suivi des paiements.

Soutenir et consolider le partenariat avec le SAVE 68 afin de garantir la prise en compte des besoins et des aspirations socioprofessionnels des salariés de l'Entreprise Adaptée. De manière plus générale, consolider les liens avec les services et établissements de l'association Marguerite SINCLAIR et développer le partenariat (social et économique) externe.

Consolider l'activité du service Espaces Verts et du service Prestations en entreprise, tout en restant attentif à l'évolution du marché, afin de pouvoir saisir les opportunités pour développer leur clientèle.

Renforcer la culture de participation citoyenne à travers les projets transversaux comme les démarches « Règlement Général sur la Protection des Données », « Responsabilité Sociétale des Entreprises ». Dans cette lignée, continuer l'élaboration collective du « Projet guinguette », conjuguant à la fois ouverture et complémentarité des compétences.

Ajuster l'argumentaire commercial, en intégrant la plus-value sociale et sociétale de la collaboration avec les équipes de l'Entreprise Adaptée, favorisant le développement qualitatif de la clientèle.

Systématiser les entretiens professionnels et élaborer un plan de formation anticipé. Plus largement, promouvoir une culture de valorisation et de reconnaissance des compétences, ainsi que du tutorat et de la pair-aidance.

Poursuivre les démarches entreprises quant à la compréhension et l'optimisation des ressources humaines : gestion des congés payés, des absences, des remplacements ; prise en compte du turn-over, de l'absentéisme ; et impliquer le collectif dans l'amélioration des conditions de travail, profitant de l'évaluation des Risques Psychosociaux en cours.

Poursuivre la restructuration du service Maintenance et Sécurité qui occupe une place particulière au sein de l'Entreprise Adaptée et entretient un lien tout aussi particulier avec les établissements de l'association Marguerite Sinclair.

Poursuivre la restructuration du service Propreté, permettant d'accroître sa production de plus-value sociale.

Le tout en perspective d'élaborer le Projet d'Entreprise autour de 3 axes :

Etablir un socle organisationnel et fonctionnel pour une meilleure lisibilité

- Promouvoir l'analyse participative de la productivité économique et sociale en définissant le cadre et la méthodologie lors d'ateliers collaboratifs ; puis décliner cette méthodologie en objectifs opérationnels propres à chaque service ;
- Identifier les cycles de l'Entreprise Adaptée et anticiper les événements (rapports, bilans, renouvellements de contrat, festivités...) ;
- Valoriser et partager les expériences, les résultats, les productions ;
- Instaurer une démarche réflexive et la traduction des idées vers les pratiques concrètes, tout en reliant l'activité économique à l'accompagnement socioprofessionnel des salariés ;
- Soutenir le développement d'une attitude apprenante sous diverses formes (tutorat, pair-aidance, accueil des stagiaires, des candidats CDDT...) ;
- Améliorer les conditions d'accueil par la création de documents explicatifs clairs et attractifs ainsi que par l'aménagement d'espaces chaleureux, propices au partage.

1

Consolider la culture d'entreprise visant l'autodétermination

- Systématiser les méthodes d'élaboration et de création participatives au sein de groupes de travail hétérogènes ;
- Conceptualiser l'alternance entre la prise de recul de sa pratique professionnelle et l'immersion dans l'action ;
- Encourager et soutenir l'expérimentation collective, étendre cette approche à l'ensemble des salariés tout en garantissant un cadre contenant.

Inscrire le collectif dans une démarche proactive visant la prospective comme approche socioéconomique

- Imaginer et construire ensemble cette démarche, en favorisant la collaboration et l'innovation collective.

3

Eléonora RULHMANN
Directrice de l'Entreprise Adaptée

nos activités



Section Propreté
Responsable : Marie MAGNIN



Section Espaces verts
Responsable : Anthony MASTROIANNI



Section Prestation de services
Responsable : Béatrice FUHRY



Section Maintenance et Sécurité
Responsables : Hugues VAUTHIER
Béatrice FUHRY





Bilan Social

l'heure



est au



bilan



social

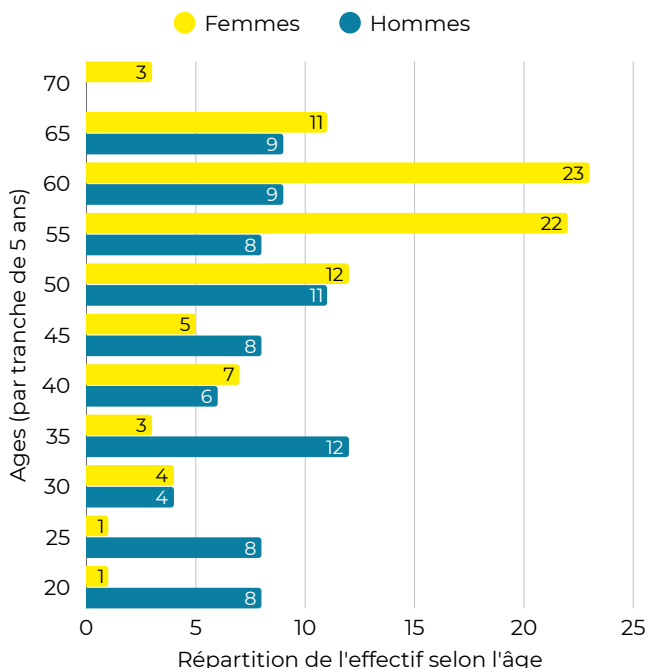




L'ABSENTÉISME

LES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2025, l'Entreprise Adaptée Les Ateliers Sinclair compte **166 salariés** dont **86% sont en CDI** – les autres salariés étant en CDD, CDD Tremplin ou Contrat d'apprentissage. La majorité d'entre eux sont à temps partiel (58% des salariés), notamment les femmes (72%).



Répartition par service

- Propreté : 61% (102 salariés) dont 68 % féminin
- Prestation de services : 21% (34 salariés) – service mixte
- Espaces Verts : 12% (20 salariés) – service 100% masculin
- Maintenance : 3% (5 salariés) – service 100% masculin
- Administratif : 3% (5 salariés) dont 80% féminin

La tendance d'une baisse globale des effectifs se confirme puisqu'elle répond à l'objectif de maîtrise de la masse salariale en lien avec la réorganisation du service propreté. Pour autant, l'EA poursuit sa volonté de s'engager en intégrant plus de CDD Tremplin au sein de ses services.

La moyenne d'âge et l'ancienneté (10 ans pour les femmes / 7 ans pour les hommes) restent constantes par rapport à l'année précédente, signe d'une stabilité des équipes. Le turn-over a drastiquement baissé, passant de 30.92 en 2024 à 20.18 en 2025.

Un accompagnement collectif et personnalisé des salariés proches de la retraite est prévu avec l'organisation d'une journée avec la CARSAT début mars 2026.

Le **taux d'absentéisme est de 14%** (contre 15.75% en 2024). La maladie d'origine non-professionnelle représente 85% des absences, dont la majorité sont des arrêts courts d'une durée inférieure à une semaine (65% - avec une baisse notable de 7.50 points par rapport à l'année précédente).

On note une hausse significative des arrêts entre 1 semaine et 3 mois (+10 points). Cette augmentation préoccupante peut en partie s'expliquer par les raisons suivantes :

D'abord la vigilance portée aux arrêts de longue durée commence à porter ses fruits, puisqu'ils ont fortement diminué, notamment avec la mise en place d'entretiens de liaison en lien avec la médecine du travail.

Puis la mise en place de temps partiel thérapeutique a également permis la reprise du travail pour certains salariés.

Pour lutter contre l'absentéisme plusieurs axes de travail ont été engagés :

- La refonte des plannings des salariés du service propreté (étude des amplitudes horaires, prise en compte des contraintes personnelles, nouvel accord d'annualisation du temps de travail plus favorable).
- La relance d'une démarche de Prévention, notamment la prévention des risques psychosociaux (RPS).
- Le positionnement équilibré des congés payés pour favoriser le repos effectif des salariés.

LES PROJETS TRANSVERSAUX

L'année 2025 a été marquée par plusieurs projets de structuration RH :

- Refonte de la base PEGASE et formation continue de l'équipe administrative (secretariat, RH, Finance et Planification) ;
- Négociation du nouvel accord d'entreprise sur l'annualisation du temps de travail avec le CSE ;
- Mise en place d'un nouveau plan de formation avec formulation de vœux individuels ;
- Démarche RGPD et structuration des procédures.

Le renouvellement du CPOM, renégocié en novembre, a permis de fixer les nouvelles priorités à venir pour les personnes accompagnées, dont la formation et l'amélioration de notre accompagnement social et professionnel (création d'un livret de parcours pour les CDD Tremplin).

Enfin, l'entreprise adaptée a pour la première fois impulsée une campagne de Médailles du Travail auprès de ses salariés les plus fidèles. Les 15 salariés concernés se sont enthousiasmés à l'idée de constituer leur dossier ! La remise des diplômes et des médailles aura lieu en Janvier 2026 lors de la traditionnelle cérémonie des vœux de nouvelle année.



Bilan financier



Faits financiers caractéristiques de l'exercice 2025



L'année 2025 marque un tournant pour l'Entreprise Adaptée. À la suite du départ de son directeur, notre structure a traversé une période de transition exigeante, révélatrice des tensions qui traversent aujourd'hui notre modèle : concilier performance économique et mission sociale, dans un environnement incertain et fragile.

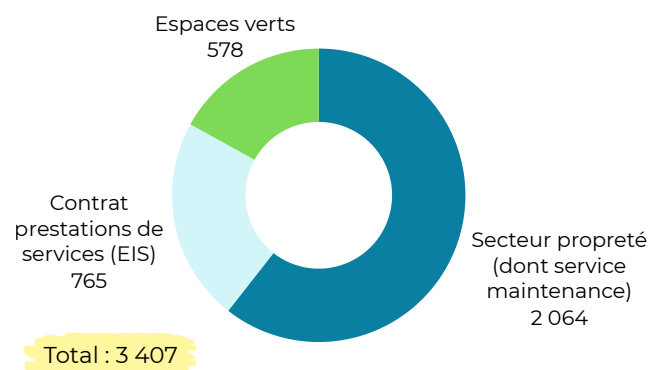
L'Entreprise Adaptée n'est pas une entreprise comme les autres. Elle porte une ambition forte : faire de l'activité économique un levier concret d'inclusion pour les personnes en situation de handicap. À ce titre, nous évoluons en permanence sur une ligne d'équilibre, entre exigences du marché et responsabilité sociale. En 2025, ce positionnement n'a pas été affaibli ; il a au contraire été réaffirmé.

Sur le plan financier, après un exercice 2024 excédentaire, l'année 2025 se clôt sur un léger déficit (- 10 953 €).

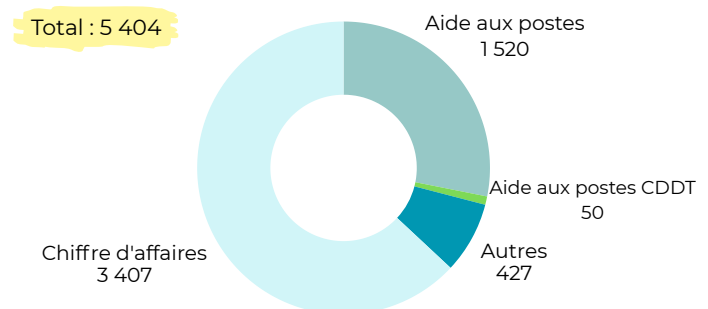
Ce résultat doit toutefois être interprété avec prudence :

- Nous avons réussi à préserver la qualité de nos prestations, dans un contexte économique fragile dont les conséquences seront certainement visibles en 2026 : si la majorité de nos clients nous sont restés fidèles en 2025, certains nous ont toutefois annoncés la fin de notre collaboration en 2026. Nous essayons d'anticiper ces changements par la recherche de nouveaux chantiers dans un contexte économique contraint.
- Nous bénéficions de notre structuration de la procédure de recouvrement, qui a permis l'apurement des créances douteuses. En conséquence, nous actons une reprise des provisions pour un montant supérieur à 100.000 €, ce qui impacte fortement sur le résultat final. Sans cette reprise, notre résultat d'exploitation serait largement déficitaire. En 2026, nous devons être particulièrement attentifs à maintenir une gestion rigoureuse et apte à anticiper les aléas qui ne manqueront pas de subvenir en 2026.
- Dans le même temps, les efforts de gestion ont été maintenus avec rigueur, permettant de maîtriser les charges de fonctionnement, qui malgré l'inflation, restent maîtrisées.

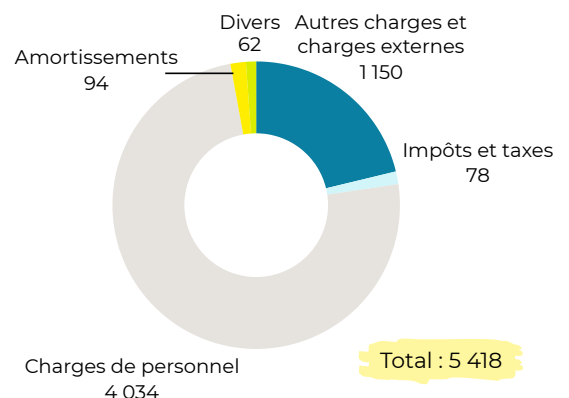
Chiffre d'affaires (en K€)



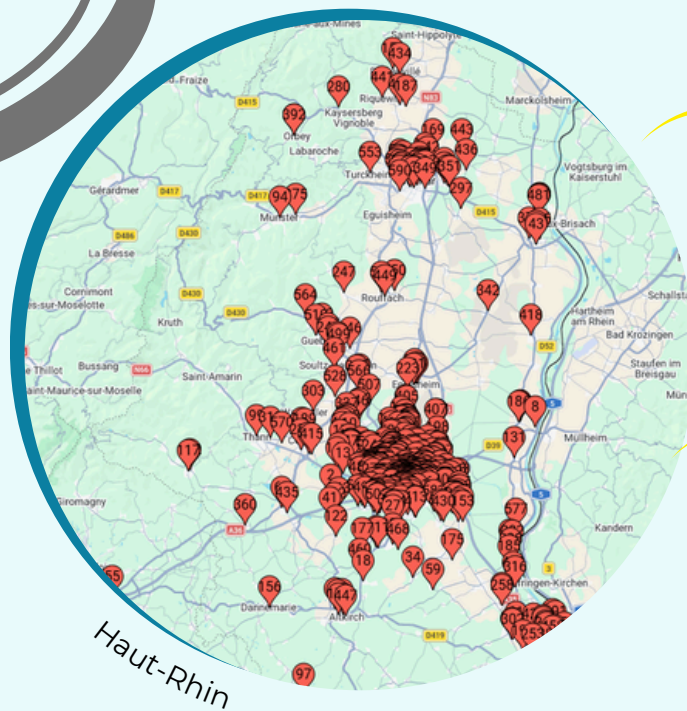
PRODUITS d'exploitation (en K€)



CHARGES d'exploitation (en K€)



nos clients



228



clients

597



chantiers

Ces indicateurs appellent à la vigilance en 2026 dans notre relation clientèle et dans la recherche constante de qualité des prestations.

Mais au-delà des chiffres, en 2025, nous avons continué à renforcer notre mission première: accompagner les personnes en situation de handicap dans leur parcours professionnel, en proposant des réponses adaptées, individualisées et évolutives. Cette exigence d'accompagnement, au cœur de notre identité, reste notre priorité absolue.

L'EA est à ce titre un acteur reconnu dans la construction des parcours et bénéficie d'un ancrage territorial fort, d'activités diversifiées, d'équipes engagées avec au cœur des préoccupations, sa mission sociale. Nous devons indéniablement le renforcer en 2026, avec comme point d'attention majeur, le développement des compétences individuelles et collectives.

Aujourd'hui, forts de fondations consolidées, nous abordons l'avenir avec lucidité et détermination. Dans un contexte économique qui reste incertain, nous faisons le choix de l'action, de l'innovation et de la responsabilité.



Plus que jamais, Les Ateliers Sinclair affirment leur ambition : être un acteur économique performant au service d'un projet d'insertion sociale et professionnelle de personnes en situation de handicap.

François GILLET
Directeur général

Revue de presse



▶ Les Alsacien(ne)s de la semaine

La lauréate • Esther Heger

Avec 52 % des 1702 votes enregistrés avant vendredi midi, Esther Heger est notre nouvelle Alsacienne de la semaine. Porteuse de trisomie 21, la Rixheimoise de 20 ans, a obtenu un diplôme de praticienne animatrice de spa, à l'école Silvy-Terrade de Mulhouse. Elle rêvait depuis longtemps de devenir masseuse pour, dit-elle, « faire du bien à toutes sortes de personnes ».



Photo Vincent Voegtlin

L'ALSACE

Vendredi 7 février 2025

L'ALSACE

Mulhouse - jeudi 27 février 2025

☰ ☒ 🔍

Handicap

Lancement du Pôle ressources handicap 68

Les associations Marguerite Sinclair, l'Adapei les Pappillons blancs d'Alsace et Au fil de la vie ont répondu conjointement à l'appel à candidatures de la Caisse d'allocations familiales pour la création d'un Pôle ressources handicap dans le Haut-Rhin (PRH68).

Grâce au soutien financier de la Caisse d'allocations familiales du Haut-Rhin, de la Collectivité européenne d'Alsace, de la Mutualité sociale agricole et du service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports,

le service a officiellement ouvert ses portes cette année le 1^{er} janvier.

Une mission tournée vers les professionnels

La création du PRH68 a pour objectif que chaque enfant (0 à 17 ans) en situation de handicap ou ayant des besoins spécifiques puisse bénéficier d'un accueil adapté au sein d'un établissement de droit commun (établissements d'accueil du jeune enfant, Relais petite enfance,

périscolaires, centres de loisirs et services jeunesse).

L'équipe, composée de trois intervenants spécialistes de l'enfance et du handicap, accompagne les professionnels de terrain dans leurs démarches d'accueil inclusif.

En leur proposant : des appuis téléphoniques pour écouter, échanger et co-construire des pistes de réflexion adaptées aux besoins des équipes ; des appuis des équipes sur leur lieu de travail pour observer ensemble, identifier les leviers d'action

et ajuster les pratiques en fonction des réalités du terrain ; des immersions dans des structures inclusives pour favoriser le partage d'expériences et l'enrichissement des pratiques ; la co-construction de partenariats et de projets pour développer des dynamiques collectives et encourager l'entraide entre professionnels ; des sensibilisations sur-mesure : animations et temps d'échanges pour mieux comprendre le handicap et encourager des pratiques inclusives.

Mulhouse

« Les binômes vont faire connaissance autrement, la cuisine c'est un prétexte. En avril dernier à Strasbourg, 75 % des candidats ont trouvé un boulot »

Stéphane Rivière, président fondateur de l'agence T by Talentéo, spécialisée en événementiel sur les thèmes du handicap et de l'emploi

19

Emploi

Un challenge culinaire inclusif au restaurant Le Sinclair

Une douzaine de binômes, recruteurs et demandeurs d'emploi porteurs d'un handicap, ont participé ensemble à un concours culinaire proposé vendredi 31 janvier, dans les cuisines des associations Sinclair à Mulhouse, par l'agence T by Talentéo. Ils avaient deux heures pour faire leurs preuves.

Les 20 candidats au concours Cook2Job Mulhouse au restaurant Le Sinclair, ce vendredi 31 janvier, ne postulaient pas pour un poste en cuisine. Et les 12 représentants d'entreprise, avec qui ils ont partagé le tablier le temps de préparations minutées, ne recherchaient pas spécialement des profils dans la restauration. L'objectif était de les mettre en relation, en tenant compte du CV propre à chaque postulant et en s'adaptant à son handicap. Un handicap qui s'avère dans 80 % des cas invisible, contrairement aux idées reçues.

« Ils vont faire connaissance autrement, la cuisine c'est un prétexte », a glissé Stéphane Rivière, président et fondateur de l'agence T by Talentéo, spécialisée dans les événements sur les thématiques du handicap et de l'emploi. Rappelant que pour la première édition de Cook2Job, « en avril dernier à Strasbourg, 75 % des candidats



Le plat principal à base de poulet en croûte d'épices, de panais et de sauce à l'orange : pas une mince affaire mais une bonne dose de motivation. Photo Francis Küttler

ont trouvé un boulot ».

Épices, agrumes et chaleur humaine

L'ensemble du restaurant Le Sinclair a été réquisitionné pour ce Top Chef de l'inclusion, mené dans le cadre de l'Opération de revitalisation du territoire (ORT). Le top départ a été lancé à 17 h après un briefing avec la cheffe Émilie Claude-pierre, entourée de cinq com-

miss de cuisine. Elle a plastifié une série de recettes, intitulée « Soleil d'hiver », pour « des assiettes qui réchauffent le cœur avec des épices, des agrumes et autant de convivialité et de chaleur humaine ».

À l'appel de leurs noms, les binômes se sont dirigés vers leurs tables de travail et ont pris connaissance des instructions et des suggestions de la cheffe de cuisine. Deux pages détaillant trois préparations à chaque fois

pour l'entrée, le plat de résistance et le dessert. Pour un menu entier au final : houmous de patate douce, gambas à l'émulsion thaï ; poulet en croûte d'épices, panais et sauce à l'orange ; et mousse coco, ananas et feuilleté cannelle.

Une pro du BMX comme marraine

Les assiettes et les couverts étaient déjà dressés dans la salle

de restaurant pour les membres du jury, dont la marraine Mathilde Doudoux, pilote professionnelle de BMX Racing, originaire de Mulhouse. « On va déguster à l'aveugle », note un autre juré, Stéphane Darnin, directeur du pôle professionnel/apprentissage des associations Sinclair, qui accueillent 900 personnes en situation de handicap psychique, mental et d'autisme. Le Sinclair est un service de l'Ésat (établissement et service d'accompagnement par le travail). À partir de 19 h, d'autres demandeurs d'emploi étaient attendus pour échanger avec les employeurs présents.

Le but : trouver de futurs collaborateurs

Les binômes ont très vite retroussé leurs manches après une rapide reconnaissance des frigos (ou récupérer les gambas et autres produits frais) et des fours. Ils avaient à leur poste, et bien alignés, les ingrédients et les ustensiles nécessaires. Douma Chouita, responsable recrutement à Elifage Énergie Systèmes, était volontaire pour participer à ce job dating inhabituel. « Le but est de trouver de futurs collaborateurs. » Yannick à ses côtés sera-t-il embauché comme informaticien ? Il ne le sait pas encore à ce moment-là en épluchant et en cou-

pant en morceaux les patates douces pour l'entrée. « Il a le profil de ceux que l'on est amené à recruter, principalement dans le génie électrique », estime la recruteuse.

En parallèle, Margot Bugnon, responsable d'agence chez Samsic Emploi (agence de travail temporaire et de placement de CDD et CDI), compose un trinôme avec deux candidats. « Ça change du job dating classique et du challenge sportif. » Son agence de travail temporaire et de placement en CDD et CDI sera peut-être intéressée par le BTS en maintenance des systèmes de productions de Jean-Teddy.

Ahmed : « Je suis polyvalent »

Quant à Ahmed, il est en reconversion professionnelle. « Je suis polyvalent. » Le demandeur d'emploi n'en mène pas large au-dessus de la planche à découper, même s'il affiche un calme olympien : « Je ne suis pas cuisinier du tout mais il faut sortir de son cadre de confort. Ça rajoute de la pression positive. »

Le bilan à l'issue de ces processus culinaires : 70 % des candidats mulhousiens sont sur une piste, indique Stéphane Rivière. Ils ont obtenu un entretien, un stage ou une formation.

• Karine Dantel

Le Sinclair à Mulhouse

Le restaurant où l'on mange... solidaire !



Manger au Sinclair, c'est manger en affirmant son ouverture d'esprit. Les cuisiniers et les serveurs, en situation de handicap, y sont accompagnés par la structure médico-éducative du même nom.

Niché dans la cour intérieure d'un monument historique, pile en face du Musée de l'Impression sur Etoffes, le restaurant inclusif Le Sinclair vous accueille du lundi au vendredi midi. Un restaurant pas tout à fait comme les autres, puisqu'ici, en cuisine comme au service, les personnes sont en situation de handicap. Ils et elles sont accompagné(e)s par une équipe d'encadrants bienveillante qui leur permet d'accéder à l'autonomie. Un très beau projet, qui existe depuis plus de 15 ans.

Une terrasse... cachée

Les habitués signalent l'accueil convivial et chaleureux du Sinclair, ce qu'on vous confirme. Maxime, au service, se plie en quatre pour vous faire plaisir. Les plats sont classiques, toujours bien cuisinés. Le menu du jour (entrée, plat, dessert) est à 15,50€ à peine, et le menu change chaque jour de la semaine. Dites-vous aussi qu'à ce petit tarif, vous réalisez une belle action de solidarité. Aux beaux jours, Le Sinclair possède l'une des plus belles terrasses du centre-ville, mais beaucoup de Mulhousiens l'ignorent : celle-ci est un peu cachée et l'on a vite fait de passer à côté par méconnaissance du lieu. Mais vous êtes au jus maintenant !

Mulhouse / Le Sinclair,
avenue du Maréchal Joffre
03 89 56 69 13 - Uniquement
le midi en semaine

HANDICAP

Un Pôle ressources pour un meilleur accueil des enfants en situation de handicap

Permettre aux enfants en situation de handicap ou ayant des besoins spécifiques, de bénéficier d'un accueil adapté dans une structure de droit commun comme un site périscolaire, un centre de loisirs, ou encore un relais petite enfance... C'est l'objectif du Pôle ressources handicap du Haut-Rhin (PRH 68), créé en janvier et dont l'objectif est d'accompagner ces structures d'accueil vers plus d'inclusivité.



Christophe Schmitt
JOURNALISTE-REPORTER-VIDÉASTE



L'équipe du Pôle ressources handicap du Haut-Rhin accompagne les structures qui accueillent des enfants vers plus d'inclusivité.
— Christophe Schmitt

L'ALSACE

Mulhouse - mardi 20 mai 2025

☰ ☐ 🔍 🔍

Portes ouvertes

À l'Esat Sinclair de Lutterbach

L'Esat (établissement et services d'accompagnement par le travail) Marguerite Sinclair à Lutterbach propose une journée portes ouvertes le vendredi 23 mai, de 9 h à 16 h.

Cette opération inédite vise à donner un coup de projecteur sur le rôle des Esat et des EA (entreprises adaptées), dans le cadre de la Semaine des achats socialement et écologiquement responsables organisée par le mouvement Gen'Inclu-

sive.

Elle offre une opportunité unique de découvrir la structure, ses produits et services (blanchisserie, sous-traitance, atelier bois, restauration), de visiter les ateliers de production et d'échanger avec les ouvriers et les encadrants.

Vendredi 23 mai, de 9 h à 16 h, à l'Esat Sinclair, 8 rue Kleindorf à Lutterbach. Inscription au 03 89 56 69 14 ou par courriel : communication@sinclair.asso.fr



SCAN ME!



► Aujourd'hui

L'Alsace-DNA Mulhouse

2, avenue Aristide-Briand
BP 52 482
68 947 Mulhouse cedex 9
www.lalsace.fr/www.dna.fr

Services lecteurs
L'Alsace : 09 69 52 80 31
s.lecteur@lalsace.fr

DNA : 03 88 21 56 78
dnarelationclients@dna.fr

Rédaction
Tél. 03 89 33 40 00
alsredactionmul@lalsace.fr

Publicité commerciale
pour les professionnels
adnpublicite@ebrasmedias.fr

Tél. 03 89 32 79 05
Autres publications
Petites annonces du particu-

lier : paadn@ebraservices.fr
Avis de décès :
carnetadn@ebraservices.fr

Annonces légales et judiciaires :
legalesadn@ebraservices.fr
Tél. 0 809 100 167

Urgences

SOS Médecins :
03 89 56 15 15.

Centre antipoison :
03 88 37 37 37.

Centre hospitalier de
Mulhouse : Urgences :
03 89 64 61 40. Urgences
pédiatriques : 03 89 64 68 87.

Centre de soins non
programmés de Mulhouse : 3H,
rue du D-Léon-Mangeney. De
8 h à 20 h, sans rendez-vous,
03 89 35 06 05. De 20 h à 23 h,
composer le 15.

Clinique du Diaconat-Fon-
derie : Urgences générales :
03 89 36 75 34. Urgences
obstétricales : 03 89 36 75 20.
Urgences cardiologiques :
03 89 36 76 71. Accueil urgen-
ces de la main de 18 h à 7 h.

Clinique du Diaconat-Roo-
sevelt : SOS main de 7 h à
18 h : 03 89 32 55 07.

Centre de soins non
programmés du Diaconat-Roo-
sevelt : rue d'Alsace à Mul-
house. De 8 h 30 à 18 h 30 sans
rendez-vous, 03 89 32 55 41.

Centre de soins non
programmés du centre hospita-
lier de Pfaffstätt : de 8 h 30 à
18 h 30, sans rendez-vous,
03 89 52 80 20.

Restaurant participatif

Un avant-goût éphémère des Petites Cantines au Sinclair

En attendant d'investir son local à la fin de l'année -pour des rencontres autour d'une alimentation de saison et gourmande-, l'association Les Petites Cantines Mulhouse crée des événements ponctuels. Comme le samedi 5 avril pour 57 convives, grâce à l'hospitalité du restaurant Le Sinclair.

Il est tous un fichu noué sur la tête. À carreaux ou à fleurs, peu importe, c'est autant un signe de ralliement qu'une garantie d'hygiène en cuisine. Avant même son ouverture, le restaurant participatif Les Petites Cantines Mulhouse s'installe pour un déjeuner là où on l'accueille. « C'est le début de l'aventure », note Anne-Sophie Durand, cofondatrice avec son mari Patrick après avoir remporté un prix Courts circuits en 2023. Et sans quitter des yeux les poires qu'elle coupe en morceaux pour le dessert, elle rappelle : « Le 12 octobre, nous étions à la Maison des familles, rue du Puits, et nous avons créé des événements entre les deux, comme un atelier petits gâteaux. »

Un prix libre expliqué aux convives

Pour ce repas, le 5 avril, dans les locaux prêtés par le restaurant inclusif Le Sinclair, Anne-Sophie et Patrick Durand ont rassemblé autour d'eux leur cercle très proche d'une dizaine de personnes et de nombreuses autres, bénévoles le temps de participer au repas, avant de faire la vaisselle et le ménage.

La brigade s'est mise en place à 9 h 30, « pour un petit ac-



Le groupe des épêcheurs de pommes de terre a bientôt terminé de préparer son gratin dauphinois et ne va pas tarder à s'applaudir. Ce sera le cas pour tous les plats du menu.
Photo Francis Kittler

cueil convivial », note Laure Hubner, puis ils ont noué leur tablier, pour un repas prêt pour 12 h 15. Le menu est végétarien ce jour-là « pour des raisons financières et écologiques », ce qui explique toutes les petites mains occupées à émincer des légumes.

Joëlle Kayser, en charge des poireaux, n'est pas là par hasard : elle connaissait le principe des Petites Cantines et a cherché s'il en existait une à Mulhouse. « Le concept de rencontrer des gens autour d'un repas, c'est super », dit-elle. Elle savourait déjà l'entrée : rouleau de printemps, sauce cacahuètes, suivie d'une tranche de chou-fleur, de gratin dauphinois et d'une purée de carottes, puis d'un

crumble pommes-poires et d'un café spéculoos.

Voici le concept des Petites Cantines, comme il en existe déjà 14 en France, restées toutes ouvertes, et 17 en projet. « Le prix est libre et expliqué aux convives afin que cuisine et convivialité restent accessibles à tous. » Sur le mur, une affiche aligne des marmittes et des choses qui mijotent : cela revient à 3,50 € juste pour le prix des aliments ; 11 € si on ajoute les charges ; et 14 € et plus, si on soutient la cantine et d'autres convives.

« Les Petites Cantines, c'est deux autres axes, continue Anne-Sophie Durand. C'est d'abord créer du lien, sortir de l'isolement, qui que l'on soit. C'est vraiment la trans-

versalité qui est la plus importante. La mixité est le pilier pour rencontrer des personnes que l'on croise mais avec qui l'on n'a peut-être jamais parlé. L'isolement touche tout le monde. Le deuxième axe est d'avoir accès à une alimentation saine, en circuit court avec des achats à la ferme, et faire des plats un peu comme à la maison, savoureux et gourmands. »

Anne-Sophie Durand : « C'est simple, on se retrouve ensemble, on mange »

Un cri de joie, suivi d'applaudissements, retentit à la table d'à côté, où les 20 kg de pommes de terre épluchées, taillées et rangées dans les

plats sont prêtes à passer au four. Les 15 kg de poires et de pommes vont bientôt suivre le même chemin. La table est presque mise, il ne manque que les corbeilles de pain. « Finalement, c'est simple une petite cantine, on se retrouve ensemble, on mange », note Anne-Sophie Durand.

Pour la suite, l'association Les Petites Cantines Mulhouse sait déjà à quelle sauce elle va être allongée : à la fin de l'année, elle espère aménager sa cuisine et sa grande table dans une ancienne épicerie du bâtiment annulaire, non loin de la gare. « L'association devrait tout faire pour être autonome une fois ouverte. Aujourd'hui, on a besoin d'investisseurs, pour les travaux et les équipements des locaux et aussi de savoir-faire. »

● Karine Dautel

Contactez Les Petites Cantines Mulhouse par mail : Mulhouse@lespetitescantines.org ou par téléphone : 07 49 77 42 67.



Anne-Sophie Durand, cofondatrice du restaurant participatif Les Petites Cantines Mulhouse, aux fourneaux. Photo F.K.

L'Alsace, 12 juin 2025

Buhl La Nuit du handicap a lieu ce samedi

Créée sur le modèle de la Fête de la musique, la Nuit du handicap de Buhl revient chaque année depuis 2018. Rendez-vous ce samedi 14 juin, de 19 h à 22 h 30, sur la place du Marché pour cet événement grand public.

« Il y a huit ans, Buhl était la plus petite commune de France à participer à la Nuit du handicap. Depuis, elle a été la première à intégrer le conseil municipal des jeunes. Il faut faire encore passer le message pour faire connaître le handicap. Notre mission est essentielle », note le maire Yves Coquelle.

Dans toute la France, ce samedi 14 juin, 43 villes de métropole et d'outre-mer seront mobilisées. Elles étaient 17 à l'origine en 2018. Alain Nussbaumer, directeur du Rimlishof et Ève Rudolph, coordinatrice nationale, les partenaires associatifs, le maire, son adjointe, le conseil municipal des jeunes et les animateurs du périscolaire constituent l'équipe de bénévoles travaillant à la préparation de ce moment festif, gratuit et ouvert à tous.

Un final lumineux

Alain Nussbaumer et Ève Rudolph appellent ce soir à travailler à la préparation de la première Nuit, en 2018, avec comme objectif la rencontre autour de la fête et un moment



Les responsables et les partenaires de la Nuit du handicap à Buhl. Photo GSH

de partage à l'initiative des personnes en situation de handicap.

C'est aussi l'occasion de créer des liens durables. Pour preuve, le conseil municipal des jeunes de la ville de Charleville-Mézières, qui avait participé en 2024, a été mis en re-

lation avec les jeunes de Buhl. L'humoriste Jérémy Ferrari va soutenir la Nuit du handicap.

« C'est un moment génial de partage pour les enfants », commente l'adjointe Marlène Pizzolo.

Les représentants des partenaires associatifs annoncent

une foule d'animation pour cette nouvelle édition : ateliers de tours de magie, de gaming adapté, balades à vélo-bus, expositions, parcours sportifs, spectacles, danses, musique, chant et projection vidéo.

Un apéritif festif ouvrira la manifestation, à 19 h et un final lumineux la clôturera à 22 h 30. Tous les participants sont invités à venir avec une petite lumière, un objet qui brille, une guirlande, un bracelet, une lampe LED.

À noter que la Nuit du handicap de Buhl recherche activement des bénévoles. Il est également possible de faire un don (défiscalité). Renseignements au 06 51 76 00 26. ● Gabrielle Schmitt Hohenadel La Nuit du handicap, samedi 14 juin, de 19 h à 22 h 30, place du Marché à Buhl.

Restaurant inclusif

Bienvenue au Sinclair à Mulhouse Manger...solidaire !

Manger au Sinclair, c'est manger solidaire. Les cuisiniers et les serveurs, en situation de handicap, y sont accompagnés par la structure médico-éducative du même nom. - Mike Obri

Niché dans la cour intérieure d'un monument historique, pile en face du Musée de l'Impression sur Etoffes, le restaurant inclusif Le Sinclair vous accueille du lundi au vendredi midi. Un restaurant pas tout à fait comme les autres, en cuisine comme au service, les personnes sont en situation de handicap. Ils et elles sont accompagnés par une équipe d'encadrants bienveillante qui leur permet d'accéder à l'autonomie. Un très beau projet, qui existe depuis déjà plus de 15 ans... mais dont on n'entend pas assez parler, l'association ayant des moyens limités, et le restaurant étant hors de l'hyper-centre de la ville.

Une superbe terrasse... un peu cachée !

Les habitués signalent systématiquement l'accueil convivial et chaleureux du Sinclair, ce qu'on vous confirme. Maxime, au service, se pèle en quatre pour vous faire plaisir. Les plats sont classiques et relativement simples - pour des raisons évidentes - mais toujours bien cuisinés et dressés. Le menu du jour (entrée, plat, dessert) est à 15,50€ à peine, et le menu change chaque jour de la semaine. Dites-vous aussi qu'à ce tout petit tarif, vous réalisez une belle action de solidarité. Aux beaux jours, Le Sinclair possède l'une des plus belles



terrasses du centre-ville, mais beaucoup de Mulhousiens ignorent : celle-ci est un peu cachée et l'on a vite fait de passer à côté par méconnaissance du lieu. Mais vous êtes au jus maintenant !



Mulhouse / Le Sinclair, avenue du Maréchal Joffre 03 89 56 69 13 - Uniquement le midi en semaine

MULHOUSE COLMAR HAUT-RHIN
JDS
MAGAZINE
Numéro 594
AVRIL 2025

Société

Une malle de jeux pour faciliter l'inclusion

Quinze malles contenant des jeux de société, de construction et de matériel adapté ont été remis à des ludothèques. Elles sont destinées à des personnes ayant des troubles du neurodéveloppement.

La fédération des ludothèques du Haut-Rhin a présenté une malle destinée aux personnes ayant des troubles du neurodéveloppement, selon l'expression de la représentante du PRH68 (pôle ressources handicap 68) qui a conseillé les porteurs de ce projet. Ces divers jeux de société, de construction et de matériel adapté ont été remis aux ludothèques, qui s'engagent à les utiliser.

Cette malle facilitera l'inclusion de tous, dans leurs locaux ou lors de leurs manifestations, a indiqué l'une des bénévoles de la fédération. Quinze malles ont ainsi été constituées avec un kit com-



La présentation du contenu de la malle a réuni les contributeurs du projet « Dés », jeux pour tous. Photo Bernard Stich

mun mais également des jeux qui répondent aux besoins et souhaits spécifiques exprimés par quelques-unes des structures partie prenante. Cette opération, d'un coût total avoisinant les 12 000 €, a

pu se réaliser grâce au soutien financier de partenaires, CAF (caisse d'allocations familiales), MSA (mutuelle sociale agricole), CEA (collectivité européenne d'Alsace), Jeunesse et sports.

Prochaine étape envisagée, la formation des ludothécaires à l'utilisation optimale de ces nouveaux jeux. En attendant, dans chaque boîte a été glissé un guide explicatif et des conseils.

L'Alsace, 17 juin 2025

Lutterbach

Exposition « L'âge de faire » à l'Impro Sinclair

Les jeunes du groupe Arts plastiques du Dime (dispositif intégré médico-éducatif) de l'Impro (institut médico-professionnel) Marguerite-Sinclair à Lutterbach sont fiers de présenter les travaux qu'ils ont réalisés pendant deux ans d'ateliers sur le thème du Moyen-Âge avec deux artistes: la céramiste Pascale Klingelschmitt et le calligraphe

Guillaume Schaffauser.

Des pièces telles que des couronnes et des bijoux ou des mots écrits en onciales constituent l'exposition *L'âge de faire*. Celle-ci est visible ce mercredi 18 juin (avec un vernissage à 15 h30) ainsi que les 19, 20, 23 et 24 juin, accompagné par un éducateur.

L'âge de faire, à l'Impro Sinclair, 4-6, rue de l'Étoile, à Lutterbach.

L'Alsace, 2 octobre 2025

Journées d'octobre

Jardins des partenaires Folie'Flore : le onze gagnant

Mais que les Journées d'octobre et leur inséparable Folie'Flore démontrent ce jeudi 2 octobre, un coin du pétales a été levé ce mercredi sur les jardins des communes et partenaires présents au Parc Expo de Mulhouse. Au nombre de onze, ils offrent un panel de leur créativité toujours appréciée alors que 21 réalisations sont déjà installées, pour la première fois, dans des villes et villages participants.

La tradition est bien ancrée et permanente au sein plaineurs : chaque veille d'ouverture des Journées d'octobre (O), les jardins des communes et partenaires sont présentés à l'ensemble de ces derniers. Ils peuvent observer tous ensemble leurs réalisations. « Mais un tour le sont certains jardins manquant un peu de lumière », conseille d'ailleurs ce mercredi 17 octobre la présidente des O et Folie'Flore Betty Muller, coanimatrice de l'équipe de prestige que représente ces équipes. L'attention est haute, en effet : au nombre de onze cette année, ces projets sont toujours fort appréciés des visiteurs, qui vont dans ces visites un motif de fierté lorsqu'ils se sentent plus particulièrement concernés.

Ces 21 réalisations s'implantent pour la première fois lors de l'ouverture du Parc Expo, d'Obernai à Muehlenheim en passant par Guebwiller et Engedermersheim, elles ont été depuis longtemps la part belle à sein même de Folie'Flore. Les réalisations partent ainsi aux villes, villages et



Illzach, un jardin où possèdent des histoires. Photo VV.

institutions de réaliser d'imaginaires pour se raconter dans un décor végétal tout en s'inspirant, comme le relevait récemment Alsace Destination Tourisme, de pratiques plus durables quant à leur fleurissement.

Nature, mystère et légendes

Pour l'heure cependant, place au show et à l'émulation, avec des univers diversifiés invitant à comprendre les petites histoires qui se racontent. La savane meublée d'arbustes jointe ainsi la Route de la Carpe frite, deux les restaurants sont joliment accompagnés par le paysagiste Benoît Reisinger à des jardins du goût, tandis que l'association Marguerite-Sinclair joue un air d'épouvantails autour de d'associations. Le Soudan se récite encore à travers ses



La commune de Masevaux-Niederbrunn suit la méthode de l'eau avec des jets d'eau reliés au ciel. Photo Vincent Vogelius

masses quand Sébastien vante le Rivoli et sa nature préservée au milieu de laquelle coule une rivière, surplombée l'Oberrain du mont Sainte-Odile, dont le mystère est ici évoqué entre ombres et lamelles. Inglebert se targue de son cloître d'élite alors que Masevaux déploie ses

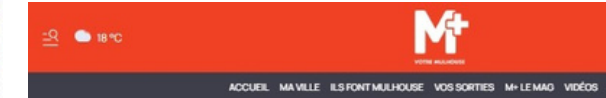


Obernai participe pour la première fois... Photo VV.



Sélestat a mis le Rivoli à l'honneur à l'occasion des trente ans de la réserve naturelle régionale. Photo VV.

re un lieu post-apocalyptique, pour le village de Villon de Mulhouse... L'inspiration du monde ne date pas d'hier, toutfois : il suffit de feuilleter les légendes mises en scène par Elizabeth pour se souvenir que le monde est déjà devenu un étrange jardin. Dem, pour qui veut le voir.



Un marché de Noël solidaire façonné par les jeunes du DIME Sinclair

Dans la cour du restaurant Le Sinclair, à deux pas de la place de la Bourse, les chalets du marché de Noël du DIME Sinclair ont repris vie pour une deuxième édition placée sous le signe de la solidarité, de l'apprentissage et du partage. Un événement entièrement porté par les jeunes et les équipes éducatives, dont les bénéfices serviront à financer des séjours en 2026.

Publié le 16 dec. 2025 Lecture 5 min

Dans la cour intérieure du restaurant Le Sinclair, à quelques pas des illuminations de la place de la Bourse, le marché de Noël du Dispositif intégré médico-éducatif (DIME) Sinclair s'installe doucement mais sûrement dans le paysage mulhousien. Pour la deuxième année consécutive, les jeunes du DIME, accompagnés par l'équipe éducative, l'atelier bois de FESAT Sinclair et le GEM La Navette, proposent un marché artisanal et chaleureux, entièrement conçu et animé par eux. « L'idée était de montrer ce que les jeunes font toute l'année et de donner du sens à leur travail », explique Jessica Gerber, professeure des écoles au sein de l'Impro, aujourd'hui intégré au DIME.

Un marché de Noël pour construire des projets d'avenir



Des produits faits main sont proposés : breads, confitures, bougies, décorations, objets en bois... Catherine Kohler

Né en 2024, presque spontanément, le projet a pris de l'ampleur cette année. Les chalets, construits au fil du temps par un éducateur nature, ont servi de point de départ à une réflexion plus large : comment financer des séjours éducatifs sans alourdir la participation financière des familles ? « On s'est demandé comment participer autrement aux projets de séjour. Le marché de Noël s'est imposé comme une évidence », raconte l'enseignante, présente dans la structure depuis 17 ans. Tout au long du mois de novembre, les jeunes se sont investis dans la fabrication des produits : plus de 40 kilos de breads, des confitures, des pâtes de fruits, des bougies, des décorations de Noël, des couronnes de l'Avent, mais aussi des objets en bois comme des nichoirs ou de petits camions.

Handiconsult Sud Alsace, porte d'entrée pour les soins

Benoît, 40 ans, paysagiste en entreprise adaptée, n'avait pas de solution pour ses problèmes de santé, qui ne sont pas tous identifiés. « C'est un peu compliqué, la vie de tous les jours quand on travaille. » Souffrant notamment d'importantes douleurs au dos, avec une jambe à faire voir rapidement par un spécialiste, il a été redirigé par les associations Sinclair vers Handiconsult Sud Alsace. Le dispositif a été mis en place en février 2024 au sein de l'association Handicap services Alister, pour une évaluation des besoins et une orientation vers des soins adaptés. Environ 280 patients ont été pris en compte à ce jour, sans reste à charge pour eux, grâce à un financement de l'Agence régionale de santé (ARS), qui renouvelle sa participation pour 2026 et 2027.

La mission de repérage, sans doute la plus difficile

Pour le Dr Jean Sengler, médecin coordonnateur et président de l'association, « souvent ces patients viennent car ils n'ont pas de médecin traitant. Ils ne sont pas soignés. On va faire un examen très holistique (la personne dans sa globalité) et dresser un programme de soins hiérarchisé, en fonction de ce qu'il y a de plus urgent à soigner. Il peut y avoir d'autres symptômes, des problèmes dentaires ou neurologiques... Nous avons cette mission de repérage, qui est sans doute la plus difficile, auxquelles s'ajoutent les missions de soins et de prévention. »

la région de Mulhouse et Sud-Alsace qui sera opérationnel le 5 janvier, à partir du même numéro de téléphone. « Handiconsult, qui a deux ans de maturité, est une porte d'entrée pour faire le bilan », précise Elvis Cordier, directeur général de Handicap services Alister.

La mission de repérage, sans doute la plus difficile

Pour le Dr Jean Sengler, médecin coordonnateur et président de l'association, « souvent ces patients viennent car ils n'ont pas de médecin traitant. Ils ne sont pas soignés. On va faire un examen très holistique (la personne dans sa globalité) et dresser un programme de soins hiérarchisé, en fonction de ce qu'il y a de plus urgent à soigner. Il peut y avoir d'autres symptômes, des problèmes dentaires ou neurologiques... Nous avons cette mission de repérage, qui est sans doute la plus difficile, auxquelles s'ajoutent les missions de soins et de prévention. »



Léa Forestier, infirmière de Handicap services Alister, avec Benoît, un patient qui était bloqué dans son parcours de soins. Photo Alexandre Tavani

Le médecin rappelle les résultats du baromètre Handicon de l'Assurance maladie : 27 % des personnes concernées n'ont pas accès aux soins. On va faire un examen très holistique (la personne dans sa globalité) et dresser un programme de soins hiérarchisé, en fonction de ce qu'il y a de plus urgent à soigner. Il peut y avoir d'autres symptômes, des problèmes dentaires ou neurologiques... Nous avons cette mission de repérage, qui est sans doute la plus difficile, auxquelles s'ajoutent les missions de soins et de prévention. »

montés, comme cet atelier récent sur l'auto-palpation et le cancer du sein pour 15 femmes, à la Maison départementale des sourds 68, avec le camion M ta santé de la CPTS, la Communauté professionnelle territoriale de santé. ● K.D. handiconsult68@alister-auto-nomie.fr Son numéro de téléphone est désormais commun avec Handi'accès : 03 89 62 24 14.



RETROUVEZ NOS ACTUALITÉS SUR
www.sinclair.asso.fr



Siège : 2 avenue du Maréchal Joffre - CS 11035 - 68050 Mulhouse cedex 1
03 89 45 88 06 - contact@sinclair.asso.fr