



2017

Rapport d'activité

SOMMAIRE

1	RAPPORT MORAL 2017	2
2	QUELQUES FAITS MARQUANTS	2
3	ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR ENFANCE	2
3 1	POLE DEFICIENCES VISUELLES	2
3 2	IME LA PEPINIERE	2
3 3	CNRHR LA PEPINIERE	2
3 4	IEM LA SOURCE ET LE PASSAGE	2
3 5	IME JEAN-PAUL	2
3 6	SESSAD LE TREMLIN & SESSAD LES PITCHOUNETS	2
3 7	IME NOTRE ECOLE ET UEMA LOUIS PERGAUD	2
4	ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR ADULTE	2
4 1	COMPAGNIE DE L'OISEAU-MOUCHE	2
4 2	SERVICE HEBERGEMENT	2
4 3	MAS LE HAMEAU	2
4 4	MAS LA GERLOTTE	2
4 5	FAM L'ABBAYE ET FOYER DE VIE LE CREUSET	2
4 6	MAS L'ALTER EGO	2
5	DIRECTION GÉNÉRALE	2
6	RESSOURCES HUMAINES	2
7	PRÉSENTATION DES COMPTES	2



RAPPORT MORAL 2017

Ce rapport moral a été présenté à l'Assemblée Générale du GAPAS, le 15 juin 2018, par Pierre Gallix, président.

En ma qualité de président, j'ai la responsabilité de vous rendre compte des principaux événements qui ont marqué la vie du GAPAS durant l'année 2017.

Mon propos ne reprendra pas les détails contenus dans le rapport d'activité qui sera présenté à la suite.

Je reviendrai plutôt sur les points qui ont marqué l'année 2017 avec pour thématique « la transition ».

Tout d'abord, la transition entre Amaro Carbajal et François Bernard au poste de Directeur Général. Je veux ici saluer l'engagement et l'investissement d'Amaro Carbajal à la création du GAPAS et à ce qu'il est devenu. La transmission avec François Bernard a permis une passation sereine et rassurante pour l'ensemble des professionnels et des administrateurs. Les valeurs du GAPAS restent les mêmes. Son action s'oriente selon les valeurs suivantes :

- La dignité de tout être humain
- L'utopie nécessaire
- Le rôle fondamental de la vie associative
- Une entreprise citoyenne d'action sociale

Aussi l'ensemble des établissements ont démarré une réflexion autour d'une démarche de transition inclusive.

En effet depuis plusieurs années les politiques de désinstitutionalisation remettent en cause l'organisation du secteur médico-social français, obligeant les associations gérant des établissements et services à mettre en place des processus d'action aboutissant à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société.

Le terme de désinstitutionalisation peut prêter à confusion et friser le faux sens : il faut le comprendre comme la fin des établissements traditionnels et non comme la fin des institutions, car dès lors, il ne s'agirait ni plus ni moins de la fin de ce qui fait société.

La transition inclusive des établissements du GAPAS se caractérise tout d'abord par la formation des professionnels autour des concepts de valorisation des rôles sociaux et d'autodétermination des personnes en situation de handicap en partant du principe que les personnes ont des compétences et des capacités. Le travail des professionnels s'emploie donc dans ces démarches en mettant en lumière et en renforçant les capacités des personnes en situation de handicap.

Nos établissements et services s'inscrivent et s'inscriront dans les dispositifs de droits communs. L'enjeu est de produire des environnements capacitants, permettant à la fois à la personne de s'épanouir, de grandir, de se ressourcer et de se former!

De nombreux projets inclusifs ont vu le jour durant l'année 2017, comme:

- la classe externalisée de l'IEM la Source et les inclusions individuelles dans chaque établissement et service ;
- le développement des habitats partagés ;
- la production de la Cie de l'Oiseau Mouche sur des scènes nationales et européennes ;
- la création du SAMSAH pour 15 adultes avec TSA dans le Nord ;
- et bien d'autres illustrations que je vous laisse découvrir dans les prochaines pages.

Le GAPAS a fait également évoluer son logo avec une nouvelle charte graphique pour le groupement, un logo plus moderne en phase avec son temps, son ambition, sa pluralité. De nouveaux outils de communication internes et externes ont été déployés durant l'année, inscrivant ainsi les bases d'une culture associative fédératrice et commune pour tous.

Transition également au niveau des équipes de direction des établissements Essonniers, où le conseil d'administration a validé l'organisation des établissements avec une direction propre à chaque établissement et une direction de territoire afin d'une part de travailler sur un projet de plateforme de services et d'autre part la représentation de la direction générale auprès des financeurs.

2017 aura également été l'année de démarrage et de signature pour le CPOM Hauts-de-France et la finalisation du CPOM Ile-de-France démarrant au 1er janvier 2018. Le travail sur les CPOM et leur signature nous permettent d'affirmer nos priorités auprès des autorités de tarification. Et si nous devons faire des concessions, notamment sur les financements, nous défendons le fait de ne pas aller en dessous d'un seuil qui desservirait les personnes accueillies. A ce jour, les engagements pris par le GAPAS permettent un accompagnement de qualité.

De plus, ces CPOM nous donnent la garantie d'un financement pour les établissements et services, sur 3 ans pour le département du Nord et 5 ans pour les ARS.

Tout en continuant le travail d'amélioration de la qualité de l'accompagnement des personnes accueillies, il nous semble important de répondre au manque de places dans les établissements et services.

C'est pourquoi nous répondons, de manière ciblée, aux appels à projets lancés par les autorités de tarification.

Cette année, l'ARS Ile-de-France a retenu le projet du GAPAS pour la création d'un Foyer d'Accueil Médicalisé dans le département de la Seine-Saint-Denis, et plus précisément à Noisy-le-Grand. L'établissement hébergera 30 résidents présentant des troubles du spectre autistique dans 5 espaces de vies de 6 personnes. 5 personnes seront également accueillies en journée. L'établissement sera également à la pointe du numérique puisqu'un financement complémentaire a été octroyé pour le déploiement d'outils numériques.

Enfin le FAM sera une plateforme de services pour la coordination d'habitats partagés en proximité de l'établissement, financé également à hauteur de 80 000 €.

Le Département du Nord a retenu également notre projet de développement des habitats partagés. Une professionnelle est missionnée spécifiquement sur la création de ce type de réponses pour des adultes en situation de handicap psychique.

L'ARS des Hauts-de-France, en accord avec le Conseil Départemental du Nord, nous a sollicité pour transformer 15 places de Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) en 15 places de Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés présentant des troubles du spectre autistique (SAMSAH), avec un financement supplémentaire pour que le GAPAS se dote d'une équipe médicale et paramédicale. Rappelons que ce service est « Ressources » pour les Troubles du Spectre de l'Autisme. Ce nouveau dispositif a démarré en novembre 2017.

Ces créations et adaptations démontrent la volonté du GAPAS d'être au plus près des besoins des personnes accueillies, afin de travailler au mieux à l'autodétermination des personnes accueillies et à leur émancipation.

Enfin, je tiens à mettre en avant les professionnels qui accompagnent les personnes accueillies chaque jour dans nos établissements et services. Notre politique des ressources humaines s'inscrit dans une démarche d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et vise une responsabilisation de chacun. Cette responsabilisation se traduit par un management coopératif basé sur la confiance, l'initiative et la participation aux décisions stratégiques.

Une nouvelle stratégie a été élaborée pour les années 2018, 2019 et 2020. Ces orientations sont le fruit d'un travail collaboratif entre les directrices et directeurs, la direction générale, les délégués syndicaux, dans le respect des objectifs définis par le Conseil d'Administration. Une vision pour les 10 prochaines années a été voulue avec la définition suivante:

« Les actions du GAPAS soutiendront la citoyenneté des personnes accompagnées dans une démarche inclusive et soutiendront la société dans l'inclusion de ces personnes »

Pour conclure, je voudrais souligner que le GAPAS est un interlocuteur privilégié pour le Ministère des Affaires Sociales, et plus particulièrement pour le Secrétariat d'Etat aux Personnes Handicapées, pour la CNSA, pour les ARS d'Ile-de-France et des Hauts-de-France, et pour le Département du Nord. Le GAPAS est reconnu pour ses compétences de gestion mais aussi pour la qualité de son accompagnement auprès des personnes accueillies.

Je vous remercie de la confiance que vous nous accordez et je remercie l'ensemble des membres du Conseil d'Administration, les professionnels et l'équipe de direction pour l'engagement qu'ils manifestent au service du projet du Groupement, et par-delà au service des personnes accueillies

Ce rapport moral se termine par cette magnifique photo des travailleurs des restaurants de l'Oiseau-Mouche accueillant dans leurs murs le temps d'un diner privé, le Président de la République. Une belle reconnaissance des compétences et des savoir-faire de nos personnes accueillies.

Pierre Gallix, président





2 / QUELQUES FAITS MARQUANTS

Départ d'Amaro Carbajal et arrivée de François Bernard en tant que nouveau Directeur Général

Le passage de relai a donné lieu à un temps convivial début juin, en présence d'une cinquantaine de personnes accueillies et de professionnels.

Lancement des séminaires sur la transition inclusive et l'autodétermination avec Martin Caouette, Professeur de Psychoéducation à l'Université du Québec à Trois Rivières et Daniel Boisvert, Directeur du CNRIS, Québec.

Lancement du projet de secteur 0-25 ans.

Ouverture d'une classe externalisée pour l'IEM La Source à l'école St Exupéry à Hem.

Arrivée de Magali Desplas à la direction des IEM La Source et le Passage.

Démarrage du projet Ecolalies

Acompagnement d'enfants ayant un diagnostic de troubles autistiques dans leur inclusion scolaire, familiale et sociale.

Réorganisation des équipes de direction des établissements du territoire Essonne.

Habitats partagés : refonte de l'identité et création de poste

Désormais connus sous le nom de « L'intervalle », les habitats partagés bénéficient d'un poste dédié au développement et financé par le département du Nord.

Création d'un Foyer d'Accueil Médicalisé en Seine-Saint-Denis (93)

Le GAPAS a remporté l'appel à projets pour la création d'un FAM TSA à Noisy-le-Grand.

Poursuite du travail de la classe externalisée de l'IME Jean-Paul et de l'UEMA de l'IME Notre Ecole

Deux dispositifs innovants qui concernent 18 enfants.

Premières rencontres GAPASPORT

Organisation des premières olympiades autour de l'association GAPASPORT qui vise à encourager la pratique du sport adapté au sein du groupement.

Journée de présentation du TEATSA par le CNRHR

L'événement a marqué le lancement de l'outil TEATSA qui vise à apporter une aide à tout professionnel accompagnant des personnes présentant une cécité associée à des troubles du spectre autistique ou troubles apparentés.

Publication du livre de Nathalie Caffier et de Catherine Panien, *Développement de l'enfant aveugle, de 0 à 3 ans*.

Première journée dédiée à l'insertion professionnelle organisé par le Pôle Déficience Visuelle

L'objectif : encourager chacun à se projeter dans son parcours, en informant les familles mais aussi en amenant les jeunes à prendre eux-mêmes leur futur en main.

Création du 47^{ème} spectacle de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche, *Bibi*.

Organisation du premier festival européen de l'Oiseau-Mouche

Fruit de trois ans de collaboration avec une compagnie britannique et une compagnie suédoise, le festival a accueilli plus de 1 500 spectateurs et plus de 11 nationalités différentes.

Organisation du Diner privé du Président de la République, Emmanuel Macron au Restaurant L'Alimentation de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche.

Signature du CPOM pour les établissements des Hauts-de-France et finalisation des négociations pour le CPOM en Essonne

La signature du CPOM a permis à la MAS Le Hameau de déployer un accompagnement 24h/24h et 7 jours sur 7 grâce à la mutualisation des ressources.

Dispositif d'accompagnement à l'hospitalisation des enfants et des adultes accompagnés

Cette nouvelle dimension de l'accompagnement a pu être mise en place à la MAS La Gerlotte, la Mas Le Hameau et l'IEM Le Passage.

Acquisition d'un équipement sensoplace à la MAS La Gerlotte.

Financement de l'ARS Hauts-de-France d'une enveloppe de 50 000€ pour le développement des habitats inclusifs et financement du département du Nord d'un poste de chargé de développement des habitats partagés.

Réaménagement des espaces à la Direction Générale

Adaptation des espaces de travail pour correspondre à l'évolution du groupement, en étroite concertation avec les salariés dans le cadre de la qualité de vie au travail.

Formation des cadres aux outils sociocratiques pour la mise en œuvre du management coopératif.

Travail sur la stratégie 2018-2019-2020 du GAPAS avec la direction générale, les directrices et directeurs, les Délégués syndicaux centraux et validé le conseil d'administration.



3/

ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR ENFANCE

3/1	Pôle Déficiences Visuelles	LOOS	Nord
3/2	Institut Médico-Educatif La Pépinière	LOOS	Nord
3/3	Centre National de Ressources Handicaps Rares	LOOS	Nord
3/4	Instituts d'Education Motrice La Source et Le Passage	HEM WASQUEHAL	Nord Nord
3/5	Institut Médico-Educatif Jean-Paul	EVRY	Essonne
3/6	Services d'Education Spéciale et de Soins à Domicile Le Tremplin Les Pitchounets	EVRY Ste-GENEVIEVE-des-BOIS	Essonne Essonne
3/7	Institut Médico-Educatif Notre Ecole et Unité d'Enseignement Maternelle Autisme L. Pergaud	Ste-GENEVIEVE-des-BOIS	Essonne



Le Pôle Déficiences Visuelles (PDV) a pour mission d'accompagner des jeunes de 0 à 20 ans en situation de handicap visuel (avec ou sans handicap associé) ainsi que leur famille.

263 enfants et jeunes ont été suivis en 2017 par le PDV.

SAFEP/SAAAS LA PEPINIERE

Présentation des personnes accompagnées

En 2017, 47 enfants ont été suivis par le SAFEP/SAAAS La Pépinière. 15 enfants ont intégré le service et 14 l'ont quitté.

L'âge moyen des enfants suivis par le SAFEP est de 2 ans et 8 mois. L'âge moyen des enfants suivis par le SAAAS est de 6 ans et 10 mois.

Transition inclusive dans les prestations et dans l'accompagnement

- Scolarisation des enfants de plus de 3 ans :
 - sur les 28 enfants suivis au premier semestre, 10 étaient scolarisés ;
 - sur les 20 enfants suivis au second semestre, 5 étaient scolarisés.
- Journée de sensibilisation à la non-voyance. Cette journée a été organisée suite à la demande d'une enseignante d'un enfant suivi par le SAFEP/SAAAS. L'objectif était de sensibiliser les enfants scolarisés dans cette école maternelle, mais aussi les enseignants et l'assistante de vie scolaire (AVS), à la réalité de la déficience visuelle. A cette occasion, l'équipe a créé un film, support aux actions de sensibilisation en interne et auprès d'autres écoles ;
- Journée de formation en Baby Signes auprès de l'équipe du SAFEP/SAAAS et du CAMSP. L'objectif est d'améliorer l'accompagnement à la parole des enfants présentant des difficultés de compréhension et/ou d'expression ;
- Demi-journée de regroupement autour du livre avec l'intervention de l'association « Lis avec moi ». L'objectif était de faire du livre un outil à destination des enfants et des parents, de créer un moment privilégié avec les familles et de démontrer l'intérêt de la lecture quelles que soient les difficultés des enfants.

CAMSP DE L'EPI DE SOIL

Présentation des enfants, adolescents et jeunes adultes accompagnés

En 2017, 58 enfants ont été suivis par le CAMSP. Deux tiers des enfants ont moins de 4 ans. L'âge moyen est de 3 ans et 4 mois. L'intervention précoce est donc une des caractéristiques majeures du service.

76% des enfants de plus de 3 ans sont scolarisés dont 62% à temps plein.

La proportion d'enfants suivis présentant des handicaps associés a fortement évolué en 7 ans (de 26 à 55%) et imposent des modifications dans l'activité (formations, rapprochement avec l'équipe du SAFEP...).

Grâce au regroupement des services et à l'attention portée sur les entrées (évaluation d'un spectre plus large des caractéristiques développementales), les enfants qui sortent du CAMSP ont tous une solution.

Transition inclusive dans les prestations et l'accompagnement

Outre les actions transversales du PDV, l'équipe travaille à la scolarisation en milieu ordinaire pour chaque enfant. La difficulté majeure à laquelle se heurte l'équipe est la demande systématique par les parents et les enseignants de la présence d'un AVS, un accompagnement qui n'est pas toujours indispensable.

SAAAS DE L'ÉPI DE SOIL

Présentation des personnes accompagnées

En 2017, 158 jeunes ont été suivis par le SAAAS de l'Épi de Soil. 146 d'entre eux sont scolarisés. 20 jeunes ont intégré le service et 32 l'ont quitté. L'âge moyen est de 12 ans et 3 mois.

Depuis 2005, la proportion des actes réalisés auprès des élèves scolarisés à l'ERDV est passée de 87% à 28% : l'activité du service se développe vers les jeunes scolarisés en milieu ordinaire.



Transition inclusive dans les prestations et l'accompagnement

Groupe AVJ Locomotion : un mercredi par mois, AVJiste et instructrice en locomotion rassemble 7 jeunes scolarisés pour échanger sur leur vie quotidienne et contextualiser en groupe les apprentissages réalisés individuellement. Ces rencontres ont permis de créer des liens entre les jeunes et d'évoquer leur autonomie ;

Stage de découverte du chien-guide organisé en partenariat avec la Fondation Frédéric Gaillanne – MIRA EUROPE pour les jeunes dont le projet à court ou moyen terme est d'avoir un chien-guide ou pour découvrir ce dispositif ;

Travail sur l'orientation scolaire et professionnelle pour préparer l'entrée au lycée, faire un choix de parcours en fin de 2nde, déterminer une orientation post-bac. L'équipe du SAAAS travaille en étroite collaboration avec les différents professionnels qui interviennent dans le parcours des jeunes pour assurer une bonne orientation, conforme aux envies et compatibles avec les capacités scolaires et visuelles de chacun ;

Journée de sensibilisation au recrutement en entreprise avec une dizaine de jeunes : préparation à la recherche d'emploi et de stage, rédaction CV et lettre de motivation, préparation entretien d'embauche...

POLE DEFICIENCES VISUELLES : ACTIONS TRANSVERSALES

Transition inclusive dans les prestations et l'accompagnement

Organisation d'une journée « moi dans 20 ans ». L'objectif est d'encourager chacun à se projeter dans son parcours, en informant les familles mais aussi en amenant les jeunes à prendre eux-mêmes en main leur futur. La première journée avait pour thème : « moi et mes envies d'adulte : mes droits » et était structurée autour de plusieurs ateliers, stands et tables rondes. La journée a attiré plus de 115 participants.

Transition inclusive et professionnels

Les professionnels de l'équipe ont participé à de nombreux colloques et formations sur le thème de la transition inclusive. Ces concepts vont être largement développés et intégrés dans la pratique du PDV dans les années à venir, il est donc important de commencer une politique de formation adaptée. Le management mis en place vise à autonomiser les professionnels et à encourager la concertation systématique sur l'organisation du PDV.

Autre dimension de la transition inclusive

Le PDV s'inscrit dans le tournant de la transition inclusive impulsée par le GAPAS et particulièrement dans la réflexion autour de la constitution d'un secteur 0-25 ans.

Les deux axes du projet sont la désinstitutionnalisation et la citoyenneté. Les concepts d'autodétermination, de valorisation des rôles sociaux et des processus de production du handicap sont au cœur de la réflexion. Les professionnels sont également associés à la démarche dès les premières étapes.

Perspectives : Plusieurs chantiers et défis s'ouvrent aujourd'hui pour le PDV :

- Poursuite de la transition inclusive pour tous avec le souhait de faciliter l'insertion professionnelle ;
- Formation du projet du secteur 0-25 ans ;
- Intégration d'une mesure progressive de l'inclusion dans chaque projet individualisé d'accompagnement ;
- Affirmation de la réponse accompagnée pour tous en travaillant notamment avec les établissements qui refusent encore aujourd'hui d'accueillir certains jeunes.



L'établissement dispose d'une capacité d'accueil de 88 places en internat de semaine. Il accueille en mixité des jeunes âgés de 4 à 20 ans, déficients visuels multi-handicapés. Il comporte une section de Premier Enseignement Professionnel.

Présentation des personnes accompagnées

L'établissement accueille une majorité de garçons (68%) et l'âge moyen est de 14 ans. 57% des jeunes accueillis sont originaires du Département du Nord, 88% de la Région des Hauts-de-France.

90% des jeunes sont accueillis en internat, les 10% restants bénéficient de dérogations pour le semi-internat.

49% des jeunes sont scolarisés à temps partiel en interne.

Transition inclusive et accompagnement

L'IME La Pépinière s'engage pour la transition inclusive comme levier afin que les personnes en situation de handicap accompagnées aient droit à un parcours de vie autonome, garantissant l'exercice de leur droit et de leur pleine citoyenneté.

L'IME s'est ainsi engagé dans la réalisation de plusieurs projets inclusifs :

- L'équipe éducative et la psychologue ont accompagné un jeune de l'IME sur un parcours d'inclusion scolaire pour la rentrée 2017-2018. Après une étude des besoins impliquant tous les partenaires, il a pu intégrer une unité d'enseignement externalisée de l'Institut des Jeunes Aveugles de Lille (IJA) au Collège Lavoisier ;
- Les jeunes de l'IME ont décidé de banaliser la journée du jeudi afin de la consacrer à des projets leur permettant de s'investir à l'extérieur de l'établissement. Ces projets peuvent concerner des démarches administratives, médicales, citoyennes mais aussi des loisirs. Des thématiques transversales permettent aux jeunes de mettre en application les apprentissages acquis au sein de l'établissement : déplacements en transports en commun, investissement dans un club ou une association...

Autre dimension de la transition inclusive : l'admission

Les professionnels qui reçoivent les familles proposent des modalités d'accueil souple et innovantes, inspirées par la transition inclusive. Une des modalités proposées, par exemple, est de maintenir les accompagnements à proximité du domicile (inclusion scolaire, suivi par un service, rééducation...), l'IME devenant ainsi une solution complémentaire parmi d'autres.

Ces évolutions ont amené l'IME à revoir son projet d'établissement en 2017. A terme, l'IME doit se transformer en établissement ressource, pôle de compétences, vivier de convictions, dont l'objectif sera de rapprocher les jeunes accompagnés et leurs familles des dispositifs de droit commun.

Perspectives :

- transition inclusive pour tous (ouverture d'unités d'enseignement externalisées, inclusions scolaires, projets individualisés d'accompagnement...)
- réactualisation du projet d'établissement et formalisation du projet de pôle 0-25 ans pour le GAPAS ;
- projet de développement durable en accueillant notamment une maraîchère bio sur le site de l'IME ;
- travail avec les établissements pour adultes qui refusent encore d'accueillir certains jeunes.



Le CNRHR met en œuvre 4 missions, concrétisées par des actions individuelles ou collectives : évaluation fonctionnelle, expertise des situations les plus complexes ; transfert des savoirs et formalisations ; animation réseau ; innovation recherche. L'objectif : la fluidité du parcours de la personne et ses proches.

202 situations de personnes retenues en 2017, dont 126 ont nécessité un suivi. 43 % de la population accompagnée présente une maladie ou un syndrome rare.

Présentation des personnes accompagnées

Population double : individuels et professionnels

Actions à caractère individuel : 119 situations de personnes accompagnées en 2017, dont 94 ont nécessité un accompagnement in situ ou au CNRHR. 50 % de la population accompagnée présente une maladie ou un syndrome rare.

Actions à caractère collectif et professionnel : soutien aux professionnels et aux familles – 31 actions de formation sur le territoire national, soit 40 jours sur site et 236 professionnels touchés - 3 actions d'information et de sensibilisation à destination de l'Education Nationale et des familles. 70 personnes formées.

Transition inclusive dans les prestations

Réalisation d'évaluations fonctionnelles sur le(s) lieu(x) de vie de la personne en présence des familles, aidants et professionnels. Rédaction et envoi d'un récapitulatif précis des observations à tous les acteurs concernés : famille, équipe éducative, médecins... L'évaluation fonctionnelle est un appui à l'élaboration des projets d'accompagnement individualisés.

Transition inclusive et professionnels

Le CNRHR s'inscrit pleinement dans la démarche inclusive. Promotion de la montée des compétences individuelles et collectives. Toutes les interventions reposent sur les capacités d'autodétermination des personnes accompagnées et la diffusion des recommandations de bonne pratique et des dispositifs relatifs à la prévention de la maltraitance.

Autres dimensions de la transition inclusive

De la connaissance pratique à l'élaboration de savoirs et leur diffusion au grand public:

- Centre de documentation : ressources en accès libre et accompagnement personnalisé des usagers dans la recherche d'informations. Site internet et gestion des comptes twitter, facebook et pinterest
- Publication de l'ouvrage « Le développement de l'enfant aveugle de 0 à 3 ans. Des apports théoriques à la pratique » début 2017 aux éditions « Les Doigts qui rêvent », reconnues dans le domaine de la déficience visuelle.
- Contribution ANESM : participation au groupe de relecture sur « les pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap »
- Teatsa : création début 2018 d'un outil pour permettre l'élaboration d'un projet éducatif individualisé en respectant la dysharmonie caractéristique de la personne aveugle avec caractéristiques autistiques

Perspectives : Lancement d'un réseau national DV/TSA ; publication d'un ouvrage « Bilan moteur de l'enfant de 0 à 3 ans » ; refonte de l'offre de formations ; poursuite des travaux initiés par le TEATSA et le GNCHR.



L'IEM La Source accueille 20 enfants âgés de 3 à 10 ans en situation de handicaps multiples en externat. Tous souffrent d'un retard psychomoteur associé à des déficiences somatiques, sensorielles, et à des troubles des interactions sociales. Age moyen : 5 ans et 6 mois.

L'IEM Le Passage accueille 32 adolescents et jeunes adultes polyhandicapés en semi-internat (20 places) ou en internat de semaine (12 places).

IEM LA SOURCE

Présentation des personnes accompagnées

Rajeunissement de la population. 9 sorties dont 8 du fait de l'âge des enfants. 3445 journées réalisées (sur les 4200 théoriques prévues), soit un taux d'occupation de 82,02% dû à l'accompagnement spécifique autour de l'orientation de près de la moitié de l'effectif (semaine de pré-admission dans d'autres établissements).

Transition inclusive dans les prestations

L'IEM La Source a ouvert en septembre 2017 une classe externalisée au sein de l'école St Exupéry à Hem. Ce projet innovant et inclusif a été réalisé en partenariat avec l'école et son équipe enseignante, la Mairie de Hem et l'Education nationale.

Pour cette 1^{ère} année scolaire de la classe externalisée, appelée « **classe des mômes** », 6 enfants sont accueillis à temps plein, 4 matinées par semaine. D'autres enfants sont également accueillis à temps partiel, portant l'effectif total à 12.

Le bilan du projet est très positif : **l'inclusion est réelle dans le quotidien de l'école** et la classe externalisée a désormais une base solide pour se donner plus d'ampleur et d'ambition. A la rentrée 2018, elle fonctionnera sur une journée complète et les enfants partageront les temps de cantine et les mercredis récréatifs avec l'ensemble des élèves. A terme, **une 2nde classe pourrait voir le jour** et permettre d'accueillir plus d'enfants. La création d'un espace snoezelen est également prévu et serait à la disposition de tous les éléments du groupe scolaire St Exupéry. Dans la continuité des années précédentes, l'IEM a renforcé son implication au sein du réseau de la petite enfance hémoise.

Transition inclusive et professionnels

Rédaction par les équipes de la Source et du Passage du projet d'établissement des IEM réunissant les professionnels, usagers et familles. Formations des salariés : transition inclusive, autodétermination. Nouvelle forme de management : autonomisation des professionnels, concertation systématique sur les organisations mises en place.

Autres dimensions de la transition inclusive

2017 marque un tournant dans l'activité des établissements du GAPAS : la désinstitutionnalisation et le soutien de la citoyenneté des personnes accompagnées à travers une démarche de transition inclusive. Un groupe de travail est donc lancé sur le développement d'un secteur 0-25 ans inter-GAPAS.

Perspectives : Ouverture d'une seconde classe externalisée à Wasquehal. Réflexion autour des soins et rééducations des enfants scolarisés au sein de l'école. Réorganisation de La Source pour laisser plus de place à l'autodétermination des enfants dès leur plus jeune âge.

IEM LE PASSAGE

Présentation des personnes accompagnées

3 entrées, 7 sorties.

Dans le cadre d'un amendement dérogatoire, appelé amendement Creton, le Passage continue d'accueillir les jeunes de plus de 20 ans dans la limite de leur 25^{ème} année, dans l'attente d'une place en secteur adulte. Au 31/12/2017, le Passage accueillait 29 jeunes âgés de 10 à 22 ans.

Transition inclusive dans les prestations

L'année 2017 a marqué le début d'une réflexion de fond sur les modes d'accompagnement. Abandon de la répartition en 3 groupes éducatifs composés selon les projets et compétences des jeunes. Les concepts d'autodétermination, valorisation des rôles sociaux et surtout d'inclusion ont poussé l'équipe à réfléchir à une organisation en fonction des tranches d'âges. En parallèle, un fonctionnement dit transversal est mis en œuvre. Pour développer au maximum l'inclusion en milieu ordinaire et l'ouverture, les activités seront organisées le plus possible à l'extérieur de l'établissement : sortie à la piscine municipale de Wasquehal, à la patinoire, cinéma, restaurant, équitation, etc.

Transition inclusive et professionnels

Transition importante sur le plan institutionnel puisque les équipes de La Source et du Passage se sont réunies pour écrire le projet d'établissement des IEM. Rédaction participative des différentes parties pilotée par le Comité qualité bientraitance avec implication des professionnels, des usagers et familles.

Autres dimensions de la transition inclusive

Cf IEM La Source

Perspectives : 2017 a été l'occasion de questionner les formes de management et les modes d'accompagnement à l'œuvre. 3 nouveaux groupes de jeunes ont vu le jour : les Moussaillons (9-14 ans), les Equipiers (14-16 ans) et les Passagers (plus de 17 ans – orientation vers le secteur adulte). Le fonctionnement transversal devrait voir le jour en 2018. Création d'un poste d'éducatrice spécialisée afin de coordonner spécifiquement ces activités et développer le réseau de partenariats. Afin d'accroître l'autodétermination chez les jeunes et donc leur participation à la société civile, plusieurs formations sont prévues à destination des professionnels afin de transmettre aux jeunes les compétences clés pour plus d'autonomie dans leur communication. Externalisation d'une partie des soins des usagers afin d'assurer la réussite de la continuité du parcours de vie des jeunes.

La révolution du secteur médico-social vers plus d'inclusion afin que chaque personne, en situation de handicap ou non, ait une place dans la société se déploie sur le long terme et sur des bases solides incluant l'ensemble des acteurs concernés.



L'IME Jean-Paul accueille des enfants, adolescents et jeunes adultes déficients visuels avec handicaps associés en semi-internat (20 places) ou en internat (40 places).

Présentation des personnes accompagnées

L'IME Jean-Paul accueille 58 jeunes (40 garçons et 18 filles). La majorité d'entre eux sont âgés de 8 à 14 ans et de 14 à 18 ans.

En 2017, 7 jeunes ont intégré l'établissement et 6 l'ont quitté.

Transition inclusive dans les prestations

Transition inclusive et accompagnement éducatif

L'équipe met en œuvre plusieurs projets éducatifs au service de la transition inclusive :

- projets musique avec le groupe « Sans Relâche » de l'IME et pratiques individuelles en conservatoire ;
- atelier polyvalent au sein de la ferme pédagogique de l'IME de Gillevoisin avec découverte des apprentissages liés aux espaces verts ;
- pratiques sportives avec l'activité escalade en extérieur, la participation d'un groupe de 5 jeunes au 23^{ème} jeux nationaux de l'avenir handisport, activité judo.

Transition inclusive et accompagnement thérapeutique

Organisation d'une journée de sensibilisation à destination des élèves de 2 classes de l'école Georges Lapière à Evry et de 2 journées de sensibilisation à destination des enseignants et AVS.

Réouverture d'une consultation en ophtalmologie au sein de l'IME ouverte à des personnes extérieures.

Création de l'atelier « Paroles d'Ado » et réalisation d'un film, « C'est quoi le bonheur ? », en partenariat avec le complexe scolaire Saint Spire de Corbeil-Essonnes.

Organisation de repas thérapeutiques à l'extérieur (cafétéria, pique-nique...) et activité courses.

Travail sur le dépistage bucco-dentaire en partenariat avec le réseau Appolline.

Transition inclusive et accompagnement pédagogique

Poursuite du travail de la classe externalisée au sein de l'école Georges Lapière et des actions d'inclusion avec le reste de l'école : ateliers cuisine, lecture, récréation, projet patinoire...

Poursuite du projet Créartothèque avec le photographe Jean-Marc Richard. Création d'un montage photo.

Mise en place de l'atelier APER (éducation et sensibilisation à la sécurité routière).

Coopérative scolaire.

Transition inclusive et professionnels

Participation de 17 professionnels à une conférence animée par les membres du comité franco-qubécois pour l'intégration et la participation scolaire. Formation de 12 professionnels au Référentiel d'Observation des Compétences Sociales.

Perspectives : A travers ses actions, l'IME veut continuer à amener les jeunes à être acteur de leur accompagnement. Dans cette perspective l'IME va déployer le ROCS pour chacun des jeunes en 2018 afin d'établir un plan d'accompagnement plus adapté. L'établissement va poursuivre son ouverture vers l'extérieur mais aussi multiplier les partenariats pour également sensibiliser le milieu ordinaire à la déficience visuelle.

3 / 6

SESSAD LE TREMPLIN & SESSAD LES PITCHOUNETS



SESSAD LE TREMPLIN

Au 31/12, le SESSAD Le Tremplin accompagne 21 enfants de 0 à 20 ans, aveugles (9 enfants) ou déficients visuels (12 enfants), avec handicaps associés. 10 garçons, 11 filles. Moyenne d'âge : 5 ans et 2 mois.

Présentation des personnes accompagnées

2682 actions conduites avec et au profit des enfants. 7 entrées en 2018, 6 sorties, 1 décès.

Transition inclusive dans les prestations

Le service conventionne avec les écoles et les crèches qui accueillent les enfants admis au Tremplin. Parallèlement d'autres partenariats non conventionnés sont développés avec des structures et partenaires libéraux extérieurs à la structure. Le principe de mutualisation a également toute sa place et notamment avec les autres structures membres du GAPAS. A l'occasion des vacances scolaires, le Tremplin propose un accompagnement différencié (en raison de la fermeture des écoles) en proposant des activités dans l'espace public comme par exemple : découverte d'un sport collectif adapté, chasse aux œufs ou randonnée inter établissements GAPAS.

Transition inclusive et professionnels

Dans le cadre de l'extension du SESSAD « Les Pitchounets », plusieurs professionnels ont fait le choix de quitter Le Tremplin pour rejoindre l'équipe des Pitchounets. Un poste de coordinateur de parcours et de service a été créé.

SESSAD LES PITCHOUNETS

Au 31/12, le SESSAD Les Pitchounets accompagne 15 enfants de 4 à 9 ans, atteints d'autisme ou de troubles envahissants du développement.

Présentation des personnes accompagnées

13 garçons, 2 filles. Moyenne d'âge : 6 ans. 2239 actions conduites avec et pour l'enfant. 4 entrées, 3 sorties.

Transition inclusive dans les prestations

Sur 15 enfants, 14 (6 à temps plein et 8 à temps partiel) sont scolarisés en milieu ordinaire avec un accompagnement par un AVS pour 9 d'entre eux. Pour les scolarités à temps partiel, plusieurs jeunes bénéficient d'un accompagnement complémentaire (CMP ou hôpital de jour) ou à domicile. L'accompagnement participe au maintien dans le secteur ordinaire. Partenariats multiples favorisant l'ouverture des enfants sur l'extérieur.

Perspectives : Après 8 années d'une activité autour d'un tout petit nombre d'enfants, l'extension de l'agrément a entraîné un agrandissement de l'équipe et des changements d'organisation. Le SESSAD devra développer une expertise auprès plus grands jusqu'à 20 ans et changer de nom pour ainsi devenir « Confluences », établir une jonction entre le secteur médico-social et les dispositifs de droit commun.

Regroupement en 2018 des équipes du Tremplin et des Pitchounets au sein d'un même bâtiment, ce qui permettra de mutualiser les espaces et les moyens.



L'IME Notre Ecole accueille 39 enfants et adolescents autistes de 3 à 24 ans (amendement Creton). Les orientations générales de l'établissement sont : accueillir l'enfant en situation de handicap dans un lieu complémentaire, proposer une éducation adaptée, prendre soin en combinant harmonieusement différentes pratiques, accompagner l'enfant pour soutenir son évolution et offrir un ensemble de services adaptés.

Présentation des personnes accompagnées

Au 31 décembre 2017, 30 jeunes sont accompagnés par l'IME Notre Ecole, dont 2 « situations critiques ». 7 jeunes fréquentent l'Unité d'Enseignement Maternelle Autisme (UEMA) et ont tous entre 5 et 6 ans. L'âge moyen des jeunes est de 14 ans. 7 jeunes adultes sont accompagnés dans le cadre de l'amendement Creton.

5 nouveaux enfants sont entrés à l'IME en 2017 et une jeune femme a quitté l'établissement pour rejoindre la MAS L'Alter Ego.

Transition inclusive dans les prestations

- Prestations éducatives : l'emploi du temps de chaque jeune est établi en fonction de son projet individuel. La mise en place d'activités transversales avec d'autres éducateurs et d'autres enfants encourage l'ouverture et permet de proposer des activités plus diversifiées. L'objectif est de favoriser l'inclusion en organisant la rencontre autour d'une activité socialisante. Exemple : atelier cuisine hebdomadaire en commun avec l'IME Jean-Paul ;
- Prestations pédagogiques : une prise en charge est mise en place autour d'une classe externalisée à l'école Jean Jaurès et l'UEMA situé à l'école Pergaud, à Sainte-Geneviève-des-Bois. La prise en charge est adaptée aux besoins des enfants accompagnés mais laisse également la place à des projets innovants qui permettent une réelle inclusion et une ouverture sur l'extérieur. Exemple : projet « Danse en altérité » mené en 2017 ;
- Prestations médicales : les missions d'accompagnement des jeunes par l'infirmerie de l'IME de Notre Ecole et de l'UEMA sont orientées vers une transition inclusive dans plusieurs domaines. Exemple d'actions réalisées en 2017 : consultation de dépistage bucco-dentaire et formation des familles et des professionnels, organisation de séances à l'infirmerie pour habituer les jeunes aux différents contacts physiques rencontrés lors de soins d'hygiène ou d'examens médicaux, mise en lien avec les médecins traitants, les spécialistes et les CMP.

Perspectives :

L'IME Notre Ecole a fait l'objet d'une nécessaire et profonde restructuration en 2016. Cette évolution a répondu à la fois à l'évolution des nécessités identifiées sur le territoire mais également aux besoins des usagers, des familles et des professionnels. 2017 a permis de procéder aux derniers ajustements d'organisation.

2018 permettra à l'IME de s'engager avec enthousiasme dans le projet de plateforme des établissements et services GAPAS de l'Essonne.

4/

ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR

4/1	Compagnie de l'Oiseau-Mouche	ROUBAIX	Nord
4/2	Service Hébergement	LILLE/ROUBAIX	Nord
4/3	Maison d'Accueil Spécialisée Le Hameau	HANTAY	Nord
4/4	Maison d'Accueil Spécialisée La Gerlotte	MARCQ-EN-BAROEUL	Nord
4/5	Foyer d'Accueil Médicalisé L'Abbaye	WITTERNESSE	Pas de Calais
	Foyer de vie Le Creuset	ISBERGUES	Pas de Calais
4/6	MAS L'Alter Ego	MENNECY	Essonne



La Compagnie de l'Oiseau-Mouche est une compagnie de théâtre qui compte 23 comédiens permanents, personnes en situation de handicap mental. Elle dispose de son propre lieu et gère deux restaurants : le Garage (in situ dans son théâtre) et l'Alimentation (à la Condition Publique).

Présentation des personnes accompagnées

Au 31/12/17, 41 personnes (22 comédiens/12 cuisiniers/7 serveurs) dont 1 à temps partiel. Moyenne d'âge : 35 ans (de 20 à 58 ans). La représentation Homme/Femme assez déséquilibrée : 29 hommes pour 12 femmes. 7 mouvements ont été enregistrés en 2017.

Transition inclusive dans les prestations

Projet inclusif depuis ses origines. Cœur de métier : monter sur scène. Choix des comédiens effectué directement par les metteurs en scène ou chorégraphes pour leurs compétences et non leur seule appartenance à la compagnie. Création du spectacle *Bibi* de Sylvain Maurice avec 5 comédiens. 6 spectacles inscrits au répertoire. 21 représentations dans des théâtres de droit commun. 15 comédiens distribués. 2 891 spectateurs ont assisté aux spectacles et propositions artistiques au Théâtre de l'Oiseau-Mouche.

Importance de la recherche artistique dans la formation des comédiens. 8 stages artistiques menés par 7 artistes. Implication des 2 restaurants dans la confection de cocktails pour le public. Événement marquant et fédérateur : l'organisation d'un dîner privé pour le Président de la République.

Transition inclusive et personnel

Mode de management inspiré des exemples d'entreprises libérées (ex : Isaac Getz) qui pousse les salariés à utiliser la totalité de leurs compétences et à en développer d'autres dans une pratique coopérative et transversale. Importance de la dimension festive dans le quotidien de l'équipe renforçant la cohésion et le sentiment de plaisir des salariés à se mettre au service du projet de l'Oiseau-Mouche, en faisant ainsi un réel gage d'optimisation de la qualité d'accompagnement des travailleurs. Transversalité des équipes éducative afin d'assurer une sécurisation et une continuité de l'accompagnement éducatif et des compétences professionnelles.

Autres dimensions de la transition inclusive

Nombreux partenariats sur des projets innovants au service d'une meilleure inclusion des travailleurs. Projets participatifs à destination du public (fête d'ouverture de saison, Before Work, Kid's Party, journées d'action culturelle et de sensibilisation théâtrale à la carte pour les enfants et les jeunes) plaçant les comédiens à un endroit de transmission de leur compétence, de leur exigence artistique et passion pour leur métier.

Perspectives 2017 : année de transition. Poursuite du projet de coopération internationale suite aux retours élogieux de l'Union Européenne sur la qualité du partenariat. Projet Erasmus + centré sur la formation continue des comédiens, et un projet Europe Créative réunissant 7 partenaires. La réponse à ces deux projets interviendra au Printemps 2018.

2018 est l'année du 40^e anniversaire de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche. Cet anniversaire sera célébré tout au long de l'année avec deux moments phares en juin à la Maison des Métallos à Paris et en septembre au Théâtre de l'Oiseau-Mouche, à Roubaix. Une exposition photographique ainsi que la réalisation d'un film jetant un éclairage sur les 10 dernières années viendront illustrer ces festivités.



Le service hébergement regroupe 8 modes d'accompagnement : foyer de vie, foyer hébergement et logement de l'Oiseau-Mouche, résidence de vie, service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS), service d'accueil de jour (SAJ), service d'accompagnement médico-sociale pour adultes en situation de handicap (SAMSAH). Il assure également la gestion du dispositif d'habitats partagés l'Intervalle situé à Roubaix.

Présentation des personnes accompagnées

Le service hébergement accueille 203 adultes en situation de handicap psychique, présentant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme (TSA).

Foyer hébergement et logement	26 + 6 adultes qui travaillent
« L'Intervalle », habitats partagés	9 colocataires
Foyer de vie	24 résidents
Résidence	20 adultes de plus de 50 ans
Service d'Accueil de Jour (SAJ)	50 adultes à mi-temps
Service d'Accompagnement à la Vie Sociale	53 suivis à domicile
Service d'Accompagnement Médico-Social pour adultes en situation de handicap présentant des TSA	15 places

La transition inclusive dans les prestations

Mise en œuvre de la transformation des places du foyer logement en places de SAVS au 1^{er} juillet 2017.

Développement du projet **SAMSAH TSA** dont l'ouverture a été autorisée au 1^{er} novembre 2017, projet soutenu et développé par l'équipe de SAVS pour qui l'ouverture du service correspondait à des besoins encore non couverts. Regroupement des Conseils de Vie Sociale des services d'Interval et de l'Oiseau-Mouche. Le CVS a réinterrogé une partie du règlement intérieur dans un esprit de concertation et négociation avec l'équipe.

La fermeture du **SAJ** pour travaux : un séjour a été proposé pour la première fois à Trélon avec 7 adultes, cette expérience a remporté un vif succès et l'envie de repartir en 2018.

Au **FOM**, le passage de l'effectif de 28 à 26 résidents a permis de mettre en place une chambre d'essai qui permet aux personnes de tester en conditions réelles la vie au foyer et donc d'améliorer le processus d'admission.

Recrutement d'une personne en service civique autour des élections présidentielles et législatives.

Importance de la question de la vie sexuelle et affective : organisation d'ateliers de sensibilisation.

A la **Résidence**, organisation d'ateliers de sensibilisation à l'équilibre alimentaire.

Mise en œuvre du ROCS avec spécificité : la procédure prévoit que chaque adulte puisse intervenir en réunion éducative autour de la constitution de son ROCS.

Organisation de deux séjours co-construits par les professionnels et les adultes concernés : octroi d'une subvention par la Mairie de Lille.

Diversité des sorties le weekend et impliquant la prise d'initiative des adultes.

Le **foyer de vie** reste un tremplin vers une vie plus inclusive pour les adultes.

Mise en place d'un appartement d'essai qui est un précieux outil d'évaluation et de mise en situation pour accompagner les adultes qui le souhaitent vers la transition inclusive.

Le **SAVS** est structurellement orienté vers l'inclusion des personnes.

Changement dans l'équipe qui a permis de réinterroger les pratiques et les accompagnements et de renouveler les projets individuels.

Choix d'accentuer les propositions à l'extérieur pour créer du lien et rompre l'isolement. Des temps de soutien en groupe sont régulièrement organisés : ateliers cuisine, groupes de parole...

Transition inclusive et professionnels

L'année 2017 marque l'entrée du service hébergement dans la dynamique de la transition inclusive. Par les différentes évolutions de l'année, le service a démontré la dynamique entreprise par les professionnels pour repenser les modes d'accompagnement au plus proche de la vie ordinaire.

Journée de sensibilisation animée par Jean-René Loubat autour des évolutions du secteur social et médico-social et ses impacts sur les métiers.

Participation au colloque du comité franco-qubécois pour l'intégration et la participation sociale.

Emergence d'un comité de pilotage de la transition inclusive en novembre 2017 : participation à des colloques, réalisation d'un calendrier.

Organisation de nombreuses formations : FALC, communication non violente, autodétermination...

Participation de l'équipe du **SAVS** et du **SAMSAH** à la journée annuelle des SAVS/SAMSAH sur le thème de la coordination.

Mise en œuvre d'outils liés au management coopératif.

Le Service Hébergement développe fortement la mobilité interne.

Deux professionnels ont été nommés coordinateurs de projet personnalisé à la résidence et au foyer pour accompagner la concrétisation de l'ensemble des projets individualisés.

Autres dimensions de la transition inclusive

Logique de mise en partenariat systématique.

Au **FOM**, travail de partenariat avec le Centre d'information sur les Droits des Femmes et des Familles (CDIFF).

Important travail avec les familles du foyer de vie.

Au **SAJ** mise en œuvre de partenariats liés aux activités.

Au **SAVS**, en lien avec l'ouverture du SAMSAH, rencontre avec l'association de l'Asdesas qui a pour but de faire connaître l'autisme mais aussi propose des groupes d'habilité sociale.

La liste des investissements en 2017 a été réalisée avec les personnes accompagnées et les équipes. Rénovation totale des locaux du SAVS pour accueillir l'équipe du SAMSAH.

Renouvellement d'une partie de l'équipement informatique et participation de plusieurs professionnels au projet du dossier informatique de l'utilisateur.

Sensibilisation au développement durable et la consommation de produits de proximité.

Perspectives : L'année 2017 marque l'entrée du service hébergement dans une refonte totale de son dispositif d'accompagnement. La dynamique a été lancée dans une recherche permanente de co-construction avec les personnes accompagnées et les équipes.

Au cœur de la mise en œuvre du management coopératif, la transition inclusive s'inscrit comme une évidence pour œuvrer à la valorisation des rôles sociaux, l'autodétermination et la qualité de vie. C'est autour de ces concepts que l'année 2018 et l'avenir du service hébergement se dessine. De nombreux projets verront également le jour : transformation de 10 places de foyer d'hébergement en SAVS, montée en charge du SAMSAH TSA, négociation du nouveau CPOM 2019-2024 avec le Conseil Départemental, écriture d'un projet d'équipe mobile situation complexe, ouverture du second dispositif d'habitats partagés à Lille et essaimage de nouveaux dispositifs sur d'autres territoires.



La Maison d'Accueil Spécialisée Le Hameau propose une réponse adaptée à des personnes de plus de 18 ans polyhandicapées. L'établissement dispose de 40 places en hébergement permanent, accueil d'urgence ou accueil de jour. Il se situe à Hantay.

La socialisation constitue un axe essentiel de son projet, à travers diverses activités : sport adapté, jardinage, arts plastiques, cuisine, séjours adaptés, entre autres.

Présentation des personnes accompagnées

La MAS a accueilli en 2017 36 personnes en internat, 5 personnes en accueil de jour et 7 personnes en accueil temporaire. La moyenne d'âge des personnes est de 37 ans.

Parmi les personnes accompagnées en internat et en accueil de jour, il y a 21 femmes et 20 hommes.

Transition inclusive dans les prestations

Activités

La MAS organise de nombreuses sorties sportives (parapente, patinoire, équi-thérapie, événements sportifs...), culturelles (Nausicaa, Château de Versailles, spectacles...) et diverses (bowling, discothèque...).

Plusieurs partenariats ont permis de mettre en place des activités pérennes réalisées à l'extérieur de l'établissement, par exemple : partenariat avec le club Palm Dive de Mons-en-Barœul et mise en place projet plongée sous-marine ; partenariat avec le comité régional Handisport et association handisport de Béthune pour la mise en place d'une activité de foot fauteuil (prêt de matériel, participation aux compétitions régionales...).

Les personnes accompagnées ont participé à des journées de sensibilisation au handicap au lycée d'Avion, au centre hospitalier de Seclin, dans le centre-ville de Lille à l'occasion d'une manifestation du Lions Club.

En 2017, 6 séjours en France et à l'étranger ont été proposés à 19 participants.

Soins

Établissement d'une convention et participation de la MAS à un comité de pilotage au sein du centre hospitalier de Seclin pour améliorer l'accueil des personnes en situation de handicap.

Établissement d'une convention avec un service d'accompagnement à l'hospitalisation pour rompre l'isolement.

Partenariat avec Handident.

Transition inclusive et professionnels

Mettre en place les conditions qui favorisent la prise d'initiatives et la créativité. Exemple : depuis 2017, tous les encadrants disposent d'une carte bleue pour faciliter les activités extérieures.

Adaptation de l'organisation : favoriser l'accueil temporaire à la carte.

Formations dédiées : projet personnalisé, animation, accompagnement à la vie affective et sexuelle, autodétermination.

Autres dimensions de la transition inclusive

Mise en œuvre d'une stratégie ambitieuse pour favoriser la communication des résidents : essais d'utilisation de commande oculaire, mise en place de projets individuels de communication, achats de synthèse vocale.

Investissements importants en matériel : 28 250 € en 2017 (domotique et téléthèse).

Perspectives : Refonte du projet d'établissement en 2017 et investissement de l'établissement dans la transition inclusive. Cette orientation, obligation sociétale et éthique, guidera le développement futur de la MAS.



La Gerlotte, Maison d'Accueil Spécialisée, propose une réponse adaptée à des personnes de plus de 18 ans en situation de polyhandicap présentant une dépendance dans tous les actes de la vie quotidienne.

L'établissement dispose de 38 places en hébergement permanent et temporaire, et de 4 places en accueil de jour.

L'architecture originale de la Gerlotte, avec ses maisons de vie « domotisées », ses espaces multi-sensoriels, ses jardins, et sa situation en plein cœur de la métropole lilloise, favorise pleinement l'inclusion et le bien-être des personnes accompagnées.

Présentation des personnes accompagnées

La MAS propose un accueil modulable pour 42 personnes de plus de 18 ans. Moyenne d'âge : 32 ans. Hommes (51%) et femmes (49%) de plus de 18 ans.

Au 31/12, 33 résidents sont accueillis en internat, dont 4 en internat temporaire, 6 sont accueillis en accueil de jour, dont 4 à temps partiel et cumulant de l'internat temporaire.

La transition inclusive dans les prestations

Travail sur l'intégration dans la société par des sorties de divers ordres : repas, activités culturelles (cinéma, musée...), démarches personnelles (courses, coiffeur...)

Activités diversifiées au sein de l'établissement : expression (contes, arts plastiques), bien-être (manucure, massage...), communication (apprentissage informatique), activités nature et activités physiques.

Participations aux événements communs aux autres structures du GAPAS : color me rad, gapasports, sensoday.

La transition inclusive et professionnels

Turn over important en 2017 avec 11 départs. Une dynamique d'accueil de stagiaires maintenue (28 stagiaires sur l'année). Formations des professionnels sur diverses thématiques : vie affective et sexuelle, traumatisme crânien, évacuation incendie, qualité de vie au travail.

La Gerlotte s'inscrit dans le projet de management coopératif du GAPAS : travail autour de la définition du management coopératif et lancement de plusieurs initiatives concrètes, comme le travail des plannings en équipe, le portage d'un projet par chaque salarié.

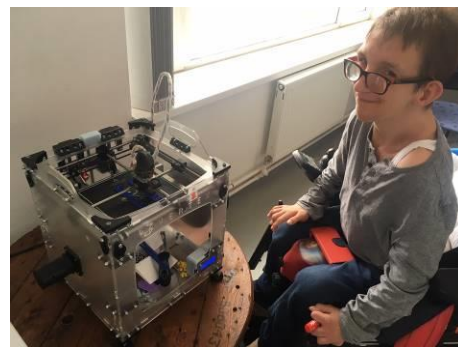
Autres dimensions de la transition inclusive

Travail en partenariats avec divers acteurs du territoire afin de compléter les compétences de l'équipe : avec le centre hospitalier de Seclin pour faciliter l'accès aux urgences, avec l'EPSM de Lille pour la mise à disposition d'un médecin psychiatre, avec l'association HandiEspace pour améliorer les équipements (Sensoplacé). Acquisition d'un dualo dans ce cadre (accordéon électronique).

Perspectives : Réécriture du projet d'établissement en 2018 pour la période 2018-2023

Acquisition d'un nouveau logiciel de gestion du dossier usager

Poursuite du travail sur l'utilisation des espaces au sein de l'établissement.



Le Foyer d'Accueil Médicalisé L'Abbaye, implanté en pleine nature à Witternesse, dans le Pas de Calais près d'Aire-sur-la-Lys, accueille 19 adultes en situation de polyhandicap, majoritairement déficients visuels.

Le Foyer de vie Le Creuset se situe à Isbergues, dans le Pas de Calais et accueille 34 adultes présentant une déficience intellectuelle, avec ou sans déficience visuelle. La Résidence Le Creuset dispose de 29 places en internat et 5 places en accueil de jour.

Les résidents bénéficient d'un accompagnement éducatif et thérapeutique, dans le respect de leur projet personnalisé. Cinq pôles d'activités sont proposés : Nature, Création, Bien-être, Goût et convivialité, Culture.

Présentation des personnes accompagnées

FAM : 19 personnes en situation de handicap dont 11 femmes, 8 hommes. Moyenne d'âge : 43 ans.

FV : 34 personnes dont 5 en accueil de jour. Au 31/12, 24 hommes et 8 femmes. Moyenne d'âge : 43 ans.

La transition inclusive dans les prestations

FAM : Développement de l'autodétermination chez les résidents, accompagnement pour une meilleure expression des besoins, des droits et de leur capacité à gouverner leur vie. Ateliers créatifs et projet lecture de contes comme vecteur de rencontre avec des établissements scolaires : ouverture de la structure sur l'extérieur et travail sur le regard porté sur la personne en situation de handicap. Intégration à une communauté d'artisans en participant à un marché ; diverses activités culturelles et nature favorisant l'inclusion sociale sur le territoire.

FV : Vers plus d'autonomie et moins de contraintes liées à la vie collective en utilisant les dispositifs de droit commun, transformation de l'offre d'hébergement pour une meilleure inclusion dans la cité, contribuer au maintien des liens avec les proches, développer les instances d'expression.

Pour le FAM et le FV : transition inclusive dans les prestations médicales et/ou paramédicales : passage de la protection d'un sujet fragile à la promotion d'un sujet citoyen, passage d'un « modèle protecteur » à un « modèle promoteur ». Individualiser l'accompagnement des résidents à travers leur projet de vie.

La transition inclusive et professionnels

FAM & FV : changement de posture chez les professionnels dans l'accompagnement des personnes. Passage d'une logique d'établissement à une logique de service, de parcours personnel. Expérimentation de la décision par consentement mutuel et du cadre de sécurité. Mise en place d'outils fondés sur la coopération des professionnels qui prend appui sur les talents ajoutés de chaque professionnel. Questionnement et renouvellement des pratiques grâce à une formation sur l'autodétermination qui a abouti à un groupe de travail sur la réorganisation des unités. Mise en place d'un management coopératif basé sur l'intelligence collective pour travailler ensemble et de manière solidaire pour une meilleure qualité de vie au travail.

Autres dimensions de la transition inclusive

Sensibilisation au développement durable. Evaluation interne 2017/2022 avec la méthode Danancier. Pour le

FAM : création d'un partenariat avec INDELAB, médiation animale, participation à des marchés/brocantes.

Perspectives : Et si on osait ? Oser croire en l'impossible et défier le destin ? La transition inclusive, véritable raison de désinstitutionnalisation, accompagne la transformation sociétale et renforce la qualité des rapports entre acteurs. Le projet d'établissement 2019-2023 sera réécrit en 2018 dans ce sens.



La MAS Alter Ego accueille 40 adultes présentant des troubles du spectre autistique parfois associés à d'autres troubles. Le projet d'établissement présente une double originalité : l'accueil dès 14 ans et la possibilité de l'alternat, combinant externat et internat.

L'action de l'établissement s'attache à : respecter l'intégrité de la personne, favoriser la solidarité sociale, permettre à chacun d'évoluer dans son parcours et de bénéficier des conditions de vie les plus favorables possibles.

Présentation des personnes accompagnées

34 hommes, 5 femmes. Moyenne d'âge : 28 ans. 20 personnes sont en « alternat ».

Transition inclusives dans les prestations

Transition inclusive et prestations éducatives

- Les résidents sont acteurs de la vie de la MAS à part entière et prennent part à la vie quotidienne ;
- Trois résidents travaillent en ESAT (2 en 2016, 3 en 2017) ;
- Poursuite de la formation « Actualisation des connaissances / français » dont la durée a augmenté en 2017 avec des perspectives pour que les résidents puissent suivre la formation à l'extérieur ;
- Création du comité des résidents, une réunion trimestrielle pour échanger avec les résidents sur l'actualité de la MAS ;
- Participation au concours national de pâtisserie organisé par Sodexo ;
- Création d'une commission « menus » ;
- Projet fanzine créé par les résidents et exposés à l'Agora d'Evry ;
- Mobilisation pour l'organisation d'événements festifs au sein de la MAS (soirée country...).

Transition inclusive et prestations sociales

Trois résidents ont pu bénéficier de séjours de vacances adaptées.

Transition inclusive et prestations médicales et paramédicales

Développement de l'autonomie des résidents dans leur traitement médical. Travail sur la prise de rendez-vous extérieurs. Intervention d'un kinésithérapeute et de deux psychomotriciennes qui interviennent en libéral.

Autres dimensions de la transition inclusive

Logique de mise en partenariat avec la commune de Mennecey autour de plusieurs activités : participation à la course « octobre rose », potager commun avec la MJC...

Déploiement de tablettes numériques pour les activités et comme moyen de communication.

Organisation d'une brocante sur le parking de la MAS et mise en place d'ateliers de sensibilisation.

Réflexion sur l'extension de 12 places de la MAS en appartement ou en petite maison.

Perspectives : L'année 2017 aura été riche : affirmation de l'attention portée aux résidents pour les considérer dans leur dimension plurielle, en tant qu'« adultes résidents », tout en intégrant l'environnement local et social de la MAS. Ces différentes dimensions et paramètres de la MAS, ainsi que la volonté partagée par l'ensemble des acteurs (résidents, familles, professionnels), doivent permettre à l'établissement de « faire société », une société dans laquelle chaque individualité est reconnue.

Les perspectives 2018 sont nombreuses. Il faudra les ordonner et les considérer dans le contexte du CPOM.



DIRECTION GÉNÉRALE

SECURISER

Traitement de la rémunération : 11 227 paies, 1 703 SDTC. Mise en place du contrôle de paie.

Appui et conseil RH : 30 questions par mois en moyenne. Accompagnement des cadres pour le suivi des congés payés.

Veille juridique : application des nouvelles dispositions des ordonnances Macron.

Reclassement lié à l'avenant de la CCN 51.

Suivi budgétaire : Poursuite suivi budgétaire mensuel. Réalisation situation au 30/06.

Clôture annuelle des comptes.

Appui et conseil comptable : encadrement de l'équipe comptable de l'Essonne.

Veille juridique : formation de l'équipe comptable à l'ERPD.

Photothèque Systématisation du recueil d'autorisations d'utilisation du droit à l'image.

Systèmes d'information : Mise en place d'outils de supervision afin d'anticiper les perturbations. Lancement d'un questionnaire pour identifier les traitements d'informations. Mise en place d'une stratégie de mot de passe.

VALORISER

Diagnostic accord génération.

Management coopératif : Définition commune et formation.

Bienveillance : organisation journée annuelle des personnes ressources en Essonne.

Communication : déclinaison de la nouvelle charte graphique. Accompagnement à la refonte des établissements et services. Shooting de photos professionnelles dans 4 établissements.

Supports : édition d'un livret et d'un flyer de présentation. Acquisition de 4 kakémonos. Impression du rapport d'activité en 400 exemplaires.

Organisation d'événements internes : cérémonie d'échange des vœux, conférence sur la sociocratie, départ d'Amaro Carbajal et inauguration des nouveaux locaux de la Direction Générale.

Relations publiques : Forum des sites qualifiants de l'IRTS, Forum « Présentation des Services Sociaux » de l'IU2S de l'Université Catholique de Lille, relations presse locale.

Dossier informatisé de l'utilisateur : animation de réunions de présentation en établissement.

DEVELOPPER

Prévention de la pénibilité : travail sur plan d'action et mise en place du groupe de coordination des CHSCT.

Réorganisation RH : voyage apprenant, mise en place nouvelle organisation et procédures RH, réunion des gestionnaires RH en établissement pour travailler à une fiche de mission commune.

Travail sur l'organisation des RH du territoire Essonne.

Qualité de vie au travail : lancement nouvelle enquête.

GPEC : mise en place travail et cahier des charges pour la formation des cadres.

CPOM : poursuite du travail de structuration, calcul du plan de retour à l'équilibre.

Appels à projets : appui sur le volet budgétaire de l'AAP pour le FAM 93.

Démarche projets : accompagnement des porteurs de projets. Participation et animation du comité dédié.

Développement du groupement : réponse à un appel à projets pour la création d'un SAMSAH dans le Val d'Oise. Réponse appel à candidatures pour la création d'un dispositif d'emploi accompagné et pour la création d'un dispositif soins somatiques. Coordination du projet de création d'un FAM sur la commune de Noisy-le-Grand.

Communication : développement stratégie et support pour mettre la communication au service du développement.

Partenariats : recherche pour le déploiement de la fibre optique sur les établissements. Projets avec Apple et Orange. Participation au Comité Stratégique des Systèmes d'Information et de Santé.

OPTIMISER

Elections : étude sur le vote électronique.

Formations : établissement plan de formation et organisation formations inter établissements. Négociation d'un contrat triennal.

Harmonisation plan comptable.

Réorganisation de la comptabilité du Service Hébergement.

Comité qualité bientraitance : fusion des comités qualité bientraitance d'Interval et du Service Hébergement.

Réaménagement des espaces de la Direction Générale.

Recherche de financements : harmonisation des demandes de financements et des réponses aux appels à projets.

Outils : déploiement partage de dossier, bureau virtuel, boîte mail. Evolution systèmes de téléphonie.

Audit : réseaux internes des établissements pour anticiper l'intégration des nouvelles technologies

SOUTENIR

Mise en place du **bulletin de paie simplifié.**

Accompagnement : chargée de mission dédiée. Aide à la mise en place des plannings dans le logiciel Octime. Organisation de réunions d'explication de l'annualisation. Réunions d'explication sur le calcul du maintien de salaire en cas d'arrêt de travail.

Renforcement de l'équipe comptable : réorganisation des missions et intégration nouvelle comptable sur des missions spécifiques. Organisation de deux réunions : une en Hauts-de-France et une en Essonne.

Journées de travail en établissements : 1 journée par mois en Essonne et 1 journée par semaine à la Compagnie de l'Oiseau-Mouche.

Questionnaire bientraitance : préparation et circulation des questionnaires pour les professionnels et les résidents du Service Hébergement puis présentation des résultats.

Accompagnement des personnes ressources bientraitance sur de multiples projets. Organisation d'une demi-journée avec toutes les personnes ressources bientraitance en Essonne.

Participation à **deux groupes inter-associatifs** sur la vie affective et sexuelle et sur la prévention de la maltraitance.

Communication : accompagnement des établissements dans leur appropriation de la nouvelle charte graphique et dans leur communication interne et externe (12 projets concernés en 2017).

Démocratisation du blog interne du GAPAS.

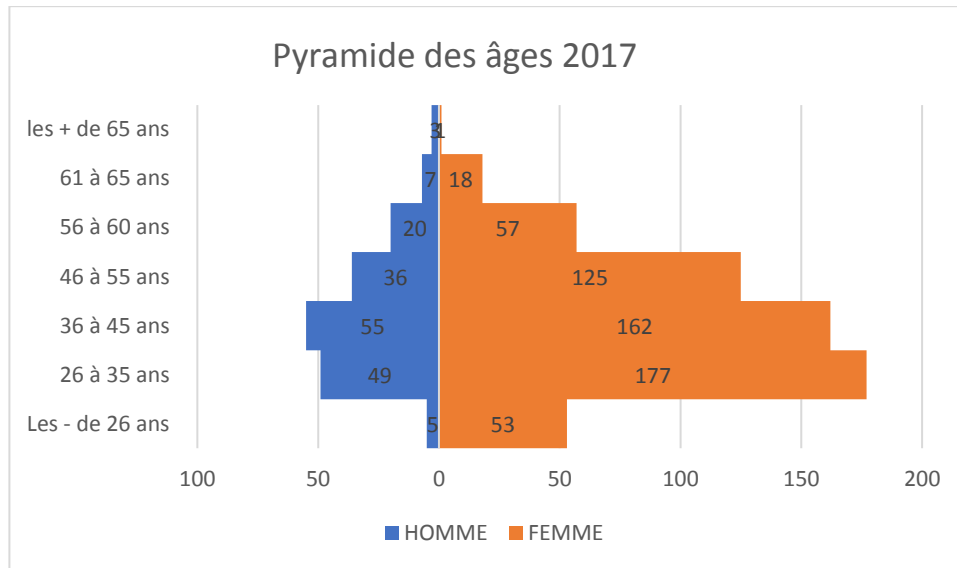
Recherche de financements : veille des appels à projets. Accompagnement à la recherche de financements et au montage de dossiers

Formation : 4 sessions de formations sur les outils informatiques en Hauts de France et Essonne.

Réponse à plus de 600 **tickets d'incidents** auprès des utilisateurs.



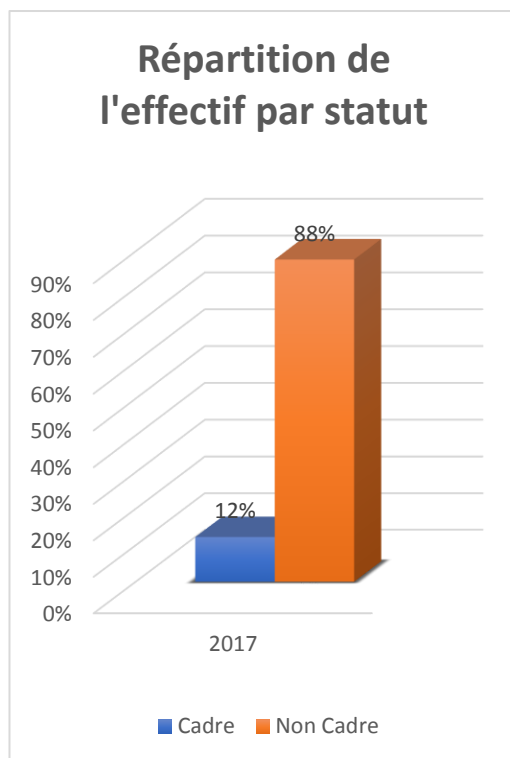
6/ RESSOURCES HUMAINES



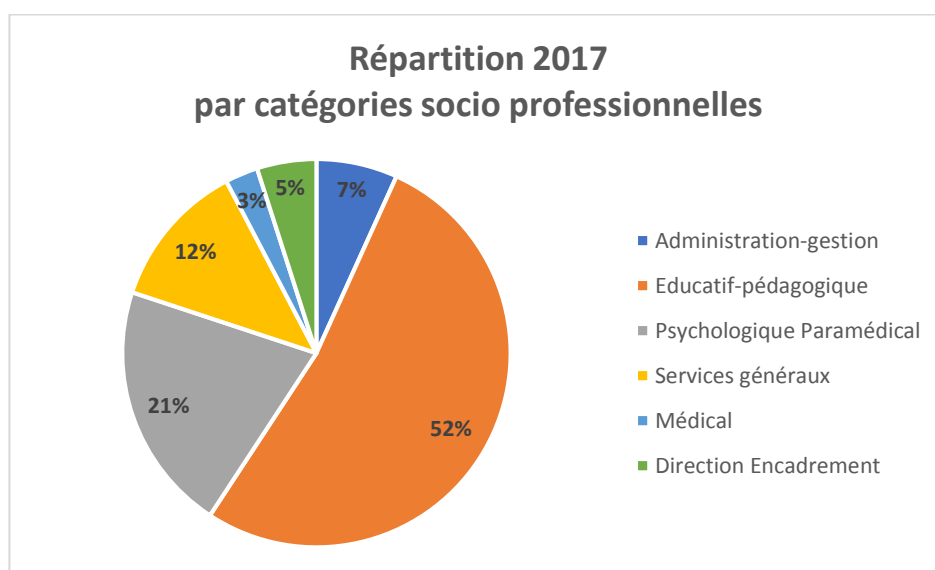
L'association comptait 768 salariés au 31/12, avec une répartition femmes/hommes déséquilibrée : 77.2% de femmes, 22.3% d'hommes. Cette situation est très présente dans notre secteur d'activité.

L'âge médian était de 40 ans.

La pyramide des âges du GAPAS a une forme de « ballon de rugby » : elle a tendance à s'affiner aux extrêmes (salariés les plus âgés et salariés les plus jeunes) et à s'élargir pour les tranches d'âge intermédiaires. La pyramide en « ballon de rugby » semble plus harmonieuse, permettant un renouvellement progressif des populations. Les moins de 30 ans ont un poids relatif dans les effectifs, plus faibles que les plus de 50 ans. On observe le même phénomène pour les moins de 26 ans et les plus de 55 ans : les plus de 55 ans sont plus nombreux dans l'entreprise que les moins de 26 ans.



88% des salariés sont non cadres et 12 % cadres



73 % du personnel fait partie des catégories éducatif-pédagogique ou psychologique – paramédical, qui sont notre cœur de métier.

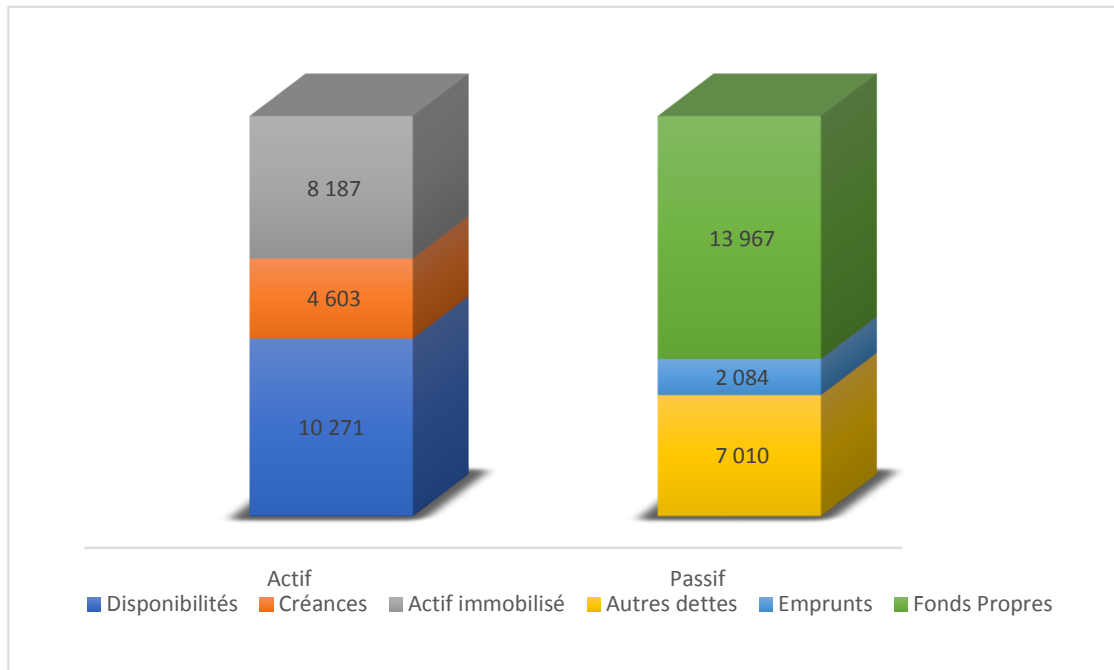
Perspectives : Le GAPAS entame en 2018 la mise en place d'outils pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de répondre à la transmission des savoirs, le développement des compétences des salariés, permettre également la mise en place de parcours professionnels et favoriser la mobilité.

De nombreuses actions sont également poursuivies pour l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail. Pour le GAPAS, cet objectif est important afin d'améliorer l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Est poursuivie également la mise en place du management coopératif notamment avec la prise des décisions stratégiques par consentement, permettant ainsi d'être en corrélation avec l'auto-détermination des personnes accompagnées.

7/

PRÉSENTATION DES COMPTES



RESULTAT CONSOLIDE 2017 (EN K€)

Total des charges	41 237
Total des produits	41 146
Résultat comptable	- 92
Résultat administratif	435 (dont 386 de reprise n-1)
Résultat des activités en gestion propre	140



SIEGE SOCIAL

87 rue du Molinel
Bâtiment D, 2^{ème} étage
59700 MARCQ-EN-BAROEUL

03 20 99 50 80
contact@gapas.org

© Photos :
Couverture, pages 11, 23 : Christophe Verecque
Page 19 : Elisabeth Carecchio
Autres photos : DR