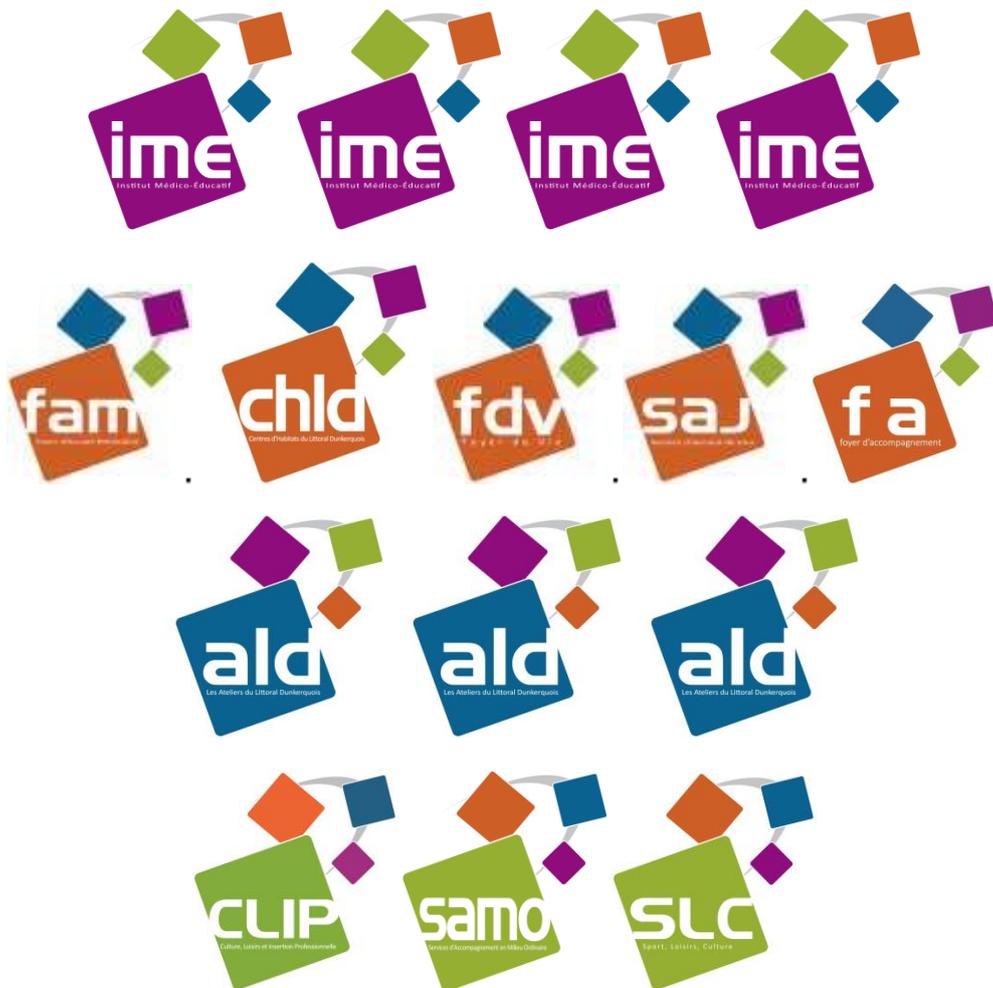




RAPPORT D'ACTIVITES 2017

SIEGE - ETABLISSEMENTS ET SERVICES



Sommaire

1. GENERALITES	3
2. LA DIRECTION GENERALE.....	5
1. Le Comité de Direction Générale.....	5
2. La Direction de l'Accompagnement de la Personne Handicapée.....	5
3. La Direction des Ressources Humaines.....	6
4. La Direction Financière	6
3. ETABLISSEMENTS	8
1. Secteur Enfance	8
A. IME de Rosendaël et IME du Banc Vert.....	8
B. IME de Coppenaxfort.....	9
C. IMED	9
2. Secteur Habitat et vie sociale.....	10
D. Relais des Moères.....	10
E. SAJ Marc Anglade	11
F. CHLD	11
G. Résidence Frédéric Dewulf.....	11
3. Secteur Travail adapté.....	12
H. Entreprise adaptée	12
I. ESAT de Grande Synthe	12
J. ESAT de Tétéghem.....	13
4. SAMO.....	13
5. SLC.....	14
6. Sport	14
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	15

1. Généralités

1. Actualité

L'annonce fin 2015 d'une baisse arbitraire, non négociable, sans concertation des dotations budgétaires 2016 à hauteur de 4% pour tous les financements médico-sociaux nous a amenés à mettre les deux pieds sur le frein et à nous concentrer sur la gestion de cette situation de crise.

La décision prise par l'association de Faire ensemble, en associant tous les acteurs de l'association à la réflexion a conduit notre action tout au long de l'année 2016. Des diagnostics ont été lancés, dès l'optimisation de l'organisation mise en œuvre, des appels d'offres lancés. Une réflexion sur l'offre de service des Foyers a été menée.

La construction du Projet associatif, voté en 2017, a également fortement mobilisé les équipes. A la fois dans la phase contributive, mais aussi, ensuite, dans la construction des réponses à apporter pour répondre aux attentes de l'association et mettre en œuvre les orientations.

Au final, un avenant a été négocié durant une grande partie de l'année avec le Département. Il impose au final certes une baisse de 7%¹ de la base budgétaire 2015, mais il nous accorde des financements supplémentaires, en particulier pour Pass'âge, et pour le 3^e Service d'accueil de jour, moyennant l'engagement d'accompagner 50 personnes de plus d'ici la fin de l'année sur l'ensemble des établissements et services de compétence du Département (dont 15 places d'accueil de jour et 10 places de SAVS).

2. Le travail en réseau sur le territoire

Le **Comité territorial Flandres Maritimes**² s'il fonctionne toujours en pointillé, s'est réorganisé, avec deux nouveaux animateurs et de nouveaux groupes de travail.

Le Groupement de Coopération Médicosociale (GCMS) **Pass'Age**³ continue à se développer sur ses trois axes (accompagnement des institutions, des professionnels, des personnes). Le financement est toujours assuré par une dotation du Département du Nord aux Papillons blancs⁴

¹ Un courrier reçu fin 2015 nous annonçait une perspective de -10%

² ADAR, AFEJI, APAHM, APAPAD, APF, ASSAD, Institut Vancauwenbergue, Papillons blancs de Dunkerque

³ Les membres du Comité territorial, plus le réseau de santé AMAVI, la Mutualité Française, la Polyclinique de Grande Synthe, la Fondation Schaddet Vercoustre, l'association Clairefontaine, la Fondation Partage et Vie (ex FNCES) et l'EHPAD Fleur de lin

⁴ rapport d'activités de Pass'Age est disponible sur simple demande auprès de sa directrice, Elisabeth Vandaele, à l'adresse e.vandaele@papillonsblancs-dunkerque.fr

Les ouvriers des ESAT du GCMS **DEQUALCO** continuent à profiter pleinement de la dynamique du Groupement. Tous les ESAT ont décidé de maintenir leur contribution formation à 2,5% de la masse salariale. Si nous avons subi cette année la démission de l'AFEJI, nous avons accueilli avec plaisir l'Apei de Boulogne.

La convention générale de coopération signée le 20 septembre 2016 entre le centre hospitalier de Dunkerque, l'hôpital maritime de Zuydcoote et la polyclinique de Grande-Synthe, d'une part, les Papillons blancs de Dunkerque, l'APAHM, l'APF, l'Institut Vancauwenbergue et l'Afeji d'autre part a entraîné un développement des collaborations intéressant en 2017, avec notamment 2 visites d'hôpitaux (Chartres et Castres) qui ont généré des plans d'actions locaux.

3. La communication

Trois numéros de **Les faits papillons** ont été publiés cette année, avec à chaque fois un dossier spécial. Les thèmes traités ont été cette année le **projet associatif global** et le **sport**, un numéro étant consacré à la **rétrospective** annuelle.

Le **site internet** www.papillonsblancs-dunkerque.fr est actif surtout pour les offres d'emploi. Il est encore trop peu investi par les actualités des établissements. Ce point n'a pas été retravaillé en 2017.

La **page Facebook**, <https://www.facebook.com/PapillonsBlancsDunkerque> continue à progresser. 200 personnes supplémentaires se sont inscrites cette année sur la page, qui dépasse les 1700 amis. Elle est régulièrement alimentée d'informations sur la vie associative ou d'actualités sur l'association ou le handicap.

Le **compte Tweeter**, accessible à l'adresse [@papblancsdunk](https://twitter.com/papblancsdunk), créé en septembre 2015, est alimenté soit directement, soit automatiquement à partir de la page Facebook. Il a autant augmenté son nombre d'abonnés qu'en 2017, puisqu'il est passé de 300 à 460 « followers ».

2. La Direction générale

1. Le Comité de Direction Générale

Anne PETIT a pris la direction de l'IME du Banc Vert le 02 janvier 2017. En Juin 2017, elle a par ailleurs accepté l'intérim de Direction de l'IME de Rosendaël, dans le cadre de la mise en place à titre expérimental pour l'année scolaire 2017/2018, d'une nouvelle organisation directionnelle sur les deux établissements. Elle est secondée en cela par deux nouveaux directeurs adjoints : Jean François CERF à l'IME du Banc Vert et Ingrid SARDOU à l'IME de Rosendaël. Tous deux étaient précédemment et respectivement Chefs de Service à l'IME du Banc Vert et aux Centres d'Habitat du Littoral Dunkerquois (la Marelle/Diapason).

La rentrée scolaire 2017 a par ailleurs été marquée par un certain nombre de mobilités internes au sein des équipes de Direction : Caroline MARCHEAU a succédé à Dominique BECK, qui a pris sa retraite, à la direction des Centres d'Habitat du Littoral Dunkerquois. Elle a été remplacée à la direction du foyer d'accueil médicalisé « le Relais des Moères », par Mehdi LASSUS.

Marc VAMPOUILLE, jusqu'alors Chef de Service à l'IME de Rosendaël a remplacé Ingrid SARDOU sur les centres d'habitat La Marelle et Diapason. Il a lui-même été remplacé par Christophe BOUCKENHOOGHE, venu de l'IME du Banc Vert. Enfin, Bruno LEMAITRE, jusqu'alors Chef de Service au foyer d'accueil médicalisé « le Relais des Moères », a pris le poste de Chef de service de l'IME du Banc Vert. Deux nouveaux Chefs de service ont par ailleurs rejoint l'Association en 2017 : Olivier DOLLET à l'IME de Coppenaxfort et Valérie MOIZAN, au foyer d'Accueil Médicalisé le Relais des Moères.

2. La Direction de l'Accompagnement de la Personne Handicapée

L'arrivée de Peggy LANGLET, coordonnateur Santé Associatif, recrutée dans le cadre du projet national Ma Santé 2.0, a permis de donner corps aux plans d'action associatif dans le champ de l'accès aux soins, à commencer par la réalisation d'un diagnostic associatif « Accès aux soins et prévention ».

Le déploiement du logiciel IMAGO continue : ouverture du volet « tableau de bord » et « Planning » sur IMAGO / Formation des utilisateurs dans les établissements (265 salariés formés). Formation toujours assurée par la Chargée de Mission.

La nouvelle version du référentiel associatif de l'évaluation interne a été développée par l'équipe de la DAPH. Elle sera déployée en 2018, suite à la remise aux autorités de contrôle et de tarification des rapports d'évaluation interne de tous les ESMS, prévue en mai 2018.

Un contrôle de la qualité des Projets personnalisés a été réalisé dans chaque ESMS, la mise en conformité des outils de la loi 2002 (FALC, groupe de travail règlement de fonctionnement) continue, dont la participation à la validation de 3 projets d'établissements.

La DAPH a mis en place FUSION, un logiciel de gestion de plans d'action. 45 utilisateurs sont formés à ce jour.

3. La Direction des Ressources Humaines

Deux accords collectifs ont été conclus avec les organisations syndicales « salariés » représentatives dans l'Association. Un relatif au « contrat de génération », l'autre sur le droit à la déconnexion.

La direction des RH a poursuivi sa contribution aux travaux engagés avec d'autres associations et un prestataire afin de développer un SIRH global qui doit permettre de piloter plus finement et efficacement nos Ressources Humaines. Les deux premiers modules sont en test.

Un outil de suivi associatif des besoins (postes ou compléments d'heures à pourvoir) et ressources en personnel (souhaits de mobilité, demandes d'augmentation du temps de travail, CDD disponibles) a été mis en place. Il a pour objectif de faciliter la mobilité et d'anticiper les mouvements de personnel.

Un groupe de travail paritaire rassemblant des représentants des organisations syndicales de salariés, des directions d'établissements, des chefs de service et de la Direction Générale a élaboré une démarche d'accompagnement des salariés absents pour une durée supérieure à 30 jours.

4. La Direction Financière

L'équipe de la direction administrative et financière a poursuivi le travail d'amélioration continue initié en 2015 avec les comptables d'établissements au titre du dossier comptable et de la communication, par l'utilisation d'une base de données commune contenant l'ensemble des informations utiles au métier (dossier de travail et documents liés) ainsi que les documents utiles au quotidien (échanciers, textes réglementaires, procédures, justificatifs de dépenses, etc).

Dans le cadre de l'adaptation de l'offre de service, les projets du secteur Habitat et Vie Sociale ont été accompagnés, en particulier par la construction du budget du 3^e SAJ et les études financières des acquisitions de la nouvelle résidence DIAPASON et du futur BOSQUET : plans de financement et de trésorerie, calcul des loyers et prévisionnels d'exploitation, premier dossier de convention APL emprunt PLS (Prêt Locatif Social).

Concernant le secteur Travail Adapté, l'étude financière du business plan de la future blanchisserie aura abouti à une validation en CA de Novembre. Suite au premier Comité Stratégique du Travail Adapté, une première évaluation des capacités financières des ESAT, EA et Vie Associative a été travaillée et présentée lors de ce CA (Travaux lourds de l'ESAT de Grande-Synthe suite à audit, salle polyvalente associative...). Malgré un report de mise en place d'un contrôle de gestion, des études spécifiques ont été réalisées, comme les activités « Gestion Electronique de Documents » et « Confection de sachets de bois d'allumage ».

Concernant le secteur enfance, nous avons apporté un accompagnement technique et de transmission d'informations lié aux changements dans les directions. Et quelques évènements particuliers au SAMO avec la fin du CLIP et du dispositif de financement FSE et la mise en place de prestations d'accompagnement à l'emploi facturées aux collectivités locales.

La direction financière a participé à l'élaboration du nouveau questionnaire d'évaluation interne avec 9 thèmes spécifiques au métier comptable et financier, et coordonné et traité la collecte des informations liées aux tableaux de bord de l'ANAP.

Nous avons réalisé avec notre commissaire aux comptes une étude de la situation financière de l'association apportant une vue globale des capacités de la gestion propre ou contrôlée, ceci en prévision des projets et des contraintes économiques.

Le groupe achats a vécu avec motivation sa seconde année d'existence, et permis de dégager près de 500 K€ d'économies. Les appels d'offres se sont poursuivis : Systèmes de Sécurité Incendie, Produits d'entretien et lessiviels, Logiciel de flotte automobile. Enfin, le diagnostic de la fonction travaux maintenance au périmètre associatif a abouti fin 2017.

3. Etablissements

1. Secteur Enfance

A. IME de Rosendaël et IME du Banc Vert

L'année 2017 sera marquée par la nomination d'une direction unique pour les deux IME. Cette proposition s'expérimente sur une année scolaire avec la mise en place de directions adjointes sur chaque site. L'objectif est d'assurer une présence permanente auprès des enfants, des familles et des professionnels.

La direction unique a, elle, pour vocation de répondre avec souplesse, réactivité et adaptation aux projets des enfants âgés de 5 à 14 ans présentant une déficience intellectuelle en favorisant le partage de pratiques professionnelles et le développement des transversalités. Concrètement, cela se traduit par des rencontres régulières des correspondants qualité et des équipes lors de formation (VRS, MAKATON, IMAGO, ...) et des collaborations autour des documents de la loi 2002-02 et des projets personnalisés d'enfants accueillis à l'IME de Rosendaël et à l'internat de l'IME du Banc Vert.

Les familles formalisant une demande de visite des deux IME sont reçues par la direction. Selon leur souhait, les visites des établissements sont alors assurées par les directions adjointes. Les listes de premier contact et d'admission sont donc partagées. Force est de constater que les demandes d'admission sont en forte hausse cette année (environ 60 au 31/12/17).

Trois fiches actions stratégiques sont formalisées afin de poursuivre le diagnostic des besoins du territoire, la mise en place de projets transversaux et les réflexions sur l'évolution des projets d'établissements. Les thématiques sont donc : l'hébergement (internat), l'accompagnement des jeunes adolescents de 12 à 14 ans (en attente de poursuivre leur parcours), et le projet ambitieux de la société inclusive avec cette conviction que les enfants en sont les auteurs principaux, les ambassadeurs. Une réflexion sur l'évolution du projet de l'unité Petit Navire, accueillant les enfants présentant un polyhandicap, est également engagée au regard de la baisse d'activité depuis quelques années, due à une orientation privilégiée vers l'IOEM de Zuydcoote par la MDPH.

En 2017, 12 enfants sont en scolarité partagée sur des dispositifs ULIS avec accompagnement des IME et 41 enfants bénéficient de temps de scolarisation en classes externées primaires et 10 jeunes en collège (en moyenne à mi-temps). Au-delà du chiffre, l'important est de noter l'évolution des collaborations avec les professionnels de l'Education Nationale, à savoir : la participation aux conseils des écoles, le partage de projets et de pratiques entre professionnels, la participation aux portes ouvertes du collège... qui viennent garantir le passage progressif de l'intégration à l'inclusion. Les services jeunesse de la mairie de Dunkerque s'impliquent également avec l'accès à la restauration pour ces jeunes.

L'accompagnement des enfants Autistes est un point essentiel de l'évolution de nos projets : l'équipe de l'IME de Rosendaël s'engage dans des formations spécifiques suite à l'évaluation sur

l'accompagnement des enfants présentant des troubles autistiques et l'équipe du Banc Vert poursuit le développement de nouvelles méthodes en participant notamment à l'expérimentation nationale du robot LEKA... Au vu de l'évolution des profils des enfants accueillis, une expertise spécifique dans la gestion des troubles du comportement (agressivité, violences, ...) s'avère aujourd'hui indispensable.

2017 est une année qui marquera l'évolution dans les pratiques professionnelles souhaitées par l'association au travers du projet associatif global. Nos fonctionnements, nos organisations doivent évoluer afin de s'adapter aux impératifs de la Réponse Accompagnée Pour Tous, dans le respect des contraintes imposées par les autorités de tarification. Dans ce contexte de changement, les équipes sont à soutenir et accompagner pour préserver le sens de l'accompagnement tout en intégrant ses évolutions et le management par projet.

B. IME de Coppenaxfort

L'ouverture du 3^{ème} accueil de jour a été une réelle opportunité pour les jeunes adultes bénéficiant de l'amendement CRETON dans l'établissement, même si l'annonce fin juin de cette ouverture et l'orientation effective en septembre ont parfois déstabilisé certaines familles.

Des contacts avec le service de la Direction de l'Accompagnement des Personnes Handicapées (DAPH) des Papillons Blancs de Dunkerque, le CRA, l'EDAP, en 2016 avec l'Agence Régionale de Santé (ARS), et depuis 2017 avec l'équipe mobile psychiatrique du littoral sur des situations spécifiques, compliquées sinon complexes ont permis de mettre en place des actions concertées avec la famille, le médecin psychiatre de l'IME, les personnels éducatifs afin de poursuivre des objectifs du projet personnalisé de deux jeunes nécessitant un accompagnement renforcé.

Pour les personnes accompagnées par l'IME aux interfaces des secteurs sociaux, médico-sociaux, sanitaires et psychiatriques (situations complexes ou « publics frontières ») une organisation territoriale concertée coordonnée se pose pour éviter à certains jeunes et à l'établissement des situations « d'impasse », de « filières » ou de « ruptures » : c'est ce que nous sommes en train de construire.

La mobilité a pris tout son sens à l'IME de Coppenaxfort : en 2017, avec 5 professionnels qui ont sollicité une mobilité soit interne à l'IME (passage de l'internat vers le semi-internat et inversement) et associative (passage du secteur adulte et du secteur enfance vers l'IME de Coppenaxfort, notamment dans l'unité TED).

L'installation de la fibre optique démarrée fin 2016, s'est poursuivie en 2017. Nous aurons, enfin !, au 1^{er} trimestre 2018, des bornes WIFI sur les ateliers et unités éducatives afin de développer l'usage des nouvelles technologies (accès à l'information, gain en autonomie, utilisation du logiciel IMAGO pour le dossier unique de l'utilisateur ...).

C. IMED

Le projet d'établissement a été finalisé, le comité de relecture composé des professionnels et partenaires et des familles a contribué aux améliorations ; sa validation est attendue début 2018.

Le contrat de séjour (DIPC) a été adapté en facile à lire et une étude des projets personnalisés a été réalisée en collaboration avec la direction de l'accompagnement de la personne handicapée ; ce travail nous a invités à porter des améliorations.

Les temps forts de cette année ont été marqués par la scolarisation inclusive qui se développe à travers notre projet IMAC « IMed Au Collège », une seconde classe externée s'est ouverte en 2017 et une troisième en 2018 est en construction. Nous relevons les difficultés pour les élèves à se maintenir dans les dispositifs ULIS collège, et notons que tout reste à construire avec les lycées professionnels qui ne répondent pas encore aux besoins identifiés.

L'IMED a accueilli des artistes et aidé les jeunes et leur famille à participer à des spectacles en ville ; notons l'édition du livre « le Fantôme de Canterville » en Facile à lire. Cette démarche inclusive menée par les jeunes de l'Imed et d'un collège et des professionnels autour d'un projet d'accessibilité à la littérature laisse augurer des possibles en matière d'inclusion.

L'internat a développé l'offre modulable pour répondre aux demandes des jeunes et des familles ; ceci n'est pas sans incidence sur le taux d'occupation. L'offre d'un « retour accompagné à la maison » plus fréquent s'accompagne de réflexions et actions plus orientées vers le soutien aux familles et devrait modifier notre approche.

2. Secteur Habitat et vie sociale

D. Relais des Moères

Le Relais des Moères a traversé l'année 2017 dans l'écriture de son projet d'établissement. La démarche a concerné les 4 P : personnes accompagnées, parents, professionnels et partenaires. La richesse des échanges et des réflexions a permis de mettre en exergue des axes prioritaires de travail à mener. Les grands objectifs du projet se déclineront tout au long du quinquennat 2018 à 2022.

L'équipe de direction s'est renouvelée en quasi-totalité. La mobilité interne associative nous a amenés au recrutement d'un nouveau directeur et d'une nouvelle chef de service hébergement qui s'associent à la chef de service paramédicale déjà présente pour générer une nouvelle dynamique managériale.

Une formation a particulièrement marqué cette année, il s'agit de la méthodologie de soin Gineste-Marescotti. Communément appelée *Humanitude*, cette formation privilégie un « prendre soin » bienveillant en reprenant les recommandations des bonnes pratiques professionnelles de ANESM.

Inspirés par l'amélioration de la qualité de l'accompagnement, nous avons élaboré une nouvelle organisation des interventions des équipes d'hébergement du FAM. Conjuguant la rigueur budgétaire et le respect des conditions de vie au travail, nous avons réussi à garantir un meilleur accompagnement des personnes par des professionnels que nous avons fidélisés. L'évolution des métiers dans notre secteur est également au centre de cette démarche que nous devons poursuivre en fonction de l'évolution des besoins et des attentes des personnes.

E. SAJ Marc Anglade

En Juillet 2017, le Département du Nord a autorisé la création d'un accueil de 15 personnes sur les modalités accueil de jour, accueil temporaire et accueil d'urgence. Ces 15 places sont exclusivement réservées à des jeunes adultes sortant des IME (maintenus au titre de l'amendement Creton). Après Grande Synthe et Tétéghem, ce 3^{ème} site d'accueil de jour se situe à Loon Plage. L'ouverture s'est alors réalisée le 4 Septembre. Actuellement le bâtiment peut accueillir 11 personnes. Ensuite nous nous engagerons dans plusieurs mois de travaux afin d'agrandir le bâtiment existant et de pouvoir accueillir, en fin d'année 2018, une vingtaine de personnes.

Une première rencontre avec l'ensemble des familles avait été un succès en 2015. Nous avons réitéré cet évènement. Le thème de la rencontre était de présenter le projet d'établissement du SAJ et mettre à l'honneur le travail des personnes accompagnées au SAJ et des professionnels. C'était aussi l'occasion de remercier les familles de leur contribution à ce nouveau projet

F. CHLD

L'absence de Mr Dominique Beck, pour raison de santé, au cours du 1^{er} semestre 2017, a généré la mise en suspens d'un certain nombre de dossiers et certainement un climat d'incertitude, jusqu'à son départ en retraite et l'arrivée en septembre de Mme Caroline MARCHEAU.

Au cours de l'année, les travaux sur l'adaptation de l'offre de service du secteur HVS, et des CHLD tout particulièrement, prennent forme. Un avenant au CPOM a été signé, qui acte notamment, pour les CHLD, la transformation du « Bosquet » en nouveaux dispositifs qui viseront un habitat plus inclusif pour les personnes accompagnées.

Au cours du 3^{ème} trimestre 2017, le nouveau Diapason a été inauguré, et permis l'emménagement de 11 personnes dans 9 appartements.

Les formations « Adaptation de l'offre de Service » visant à renforcer une vision environnementale du handicap et à favoriser la diffusion du concept d'autodétermination se sont poursuivies au cours de cette année. Celles-ci ont été suivies d'une formation des équipes éducatives à l'analyse des situations et des pratiques professionnelles, qui se poursuivra en 2018.

Au second semestre 2017, une nouvelle maquette « projets personnalisés », a été présentée aux équipes éducatives, elle intègre et prend en compte la nouvelle dynamique d'accompagnement.

G. Résidence Frédéric Dewulf

De tous les évènements qui ont ponctué l'année 2017 à la Résidence Frédéric Dewulf, la formation Valorisation des Rôles Sociaux / Autodétermination, est sans conteste celui qui aura marqué le plus les esprits. Si le changement s'opère progressivement dans les pratiques des professionnels, le tournant est amorcé vers un accompagnement où la personne a toute latitude pour exercer ses choix librement, avec l'éclairage et l'aide nécessaires et suffisants. « *C'est l'effet papillon, petites causes, grandes conséquences* » !

Dans le même sens en matière « *d'effet papillon* », une grande démarche d'écocitoyenneté a débuté associant professionnels et personnes accompagnées qui ont bénéficié de l'expertise des professionnels de la Maison de l'Environnement. La dynamique ainsi impulsée a trouvé sa continuité

dans le cadre des missions des volontaires du Service Civique. Un nouveau tournant est amorcé dans les comportements quotidiens de chacun.

« *Les années nous viennent sans bruit* », c'est ce que pourraient dire les habitants de la résidence. Quatre ouvriers d'ESAT ont pris une retraite bien méritée en 2017. Si nombre d'entre elles profitent de ce temps qui leur est désormais accordé pour la détente en plein épanouissement, d'autres subissent les effets de l'avancée en âge et les professionnels adaptent en conséquence leur accompagnement. Nous avons lancé une grande première en 2017 : la Journée Thématique. S'adressant à toutes les branches professionnelles, des partenaires du territoire, spécialistes de la maladie d'Alzheimer ont partagé compétences et expériences dans ce domaine. Une première étape qui se poursuivra dans le cadre d'une formation à la méthode Montessori.

3. Secteur Travail adapté

H. Entreprise adaptée

L'entreprise adaptée a passé la barre symbolique du million d'Euros de chiffre d'affaires.

La signature, fin décembre, du compromis de vente en vue de l'achat de l'ancien bâtiment de la société MOST LOCATION lance très concrètement le projet de modernisation de l'EA. Une nouvelle blanchisserie d'une capacité de 2t/jour y sera construite. La fin des travaux est prévue en 2019.

Dans la suite du diagnostic associatif de la fonction traitement du linge, une collaboration s'est mise en place avec la résidence F. Dewulf. Début de collaboration également avec l'ESAT de Grande Synthe pour la livraison de plateaux repas.

I. ESAT de Grande Synthe

Après des travaux d'écriture en 2016-2017, le projet d'établissement a été validé.

Deux thématiques ont été lancées lors de la journée des salariés en janvier 2017 : la participation sociale par le lancement de la formation « Valorisation des Rôles Sociaux », la révision du règlement de fonctionnement par l'intervention de la juriste de l'UDAPEI.

Les groupes de travail autour du règlement de fonctionnement ont réuni une trentaine de personnes : professionnels et travailleurs. Cet écrit, directement réalisé en Facile A Lire et à Comprendre sera validé au cours du premier semestre 2018.

Le diagnostic réalisé dans le projet d'établissement montre une augmentation du nombre de temps partiels et la nécessité d'en évaluer les raisons. L'atelier multi-activités a été créé pour servir d'outils d'évaluation. Les personnes y effectuent un stage sur une activité sans contrainte de temps et y évaluent leur projet professionnel.

Une étude sur la faisabilité de la restructuration des ESAT de Grande-Synthe et de Tétéghem a été présentée au Conseil d'Administration. Du vote, en résulte une poursuite de l'étude pour en affiner le coût et mettre en place une recherche de financement.

J. ESAT de Tétéghem

Le nouveau projet d'Établissement de l'ESAT de Tétéghem a été validé cette année.

L'année a vu poser les propositions de redéploiement des activités au regard du sinistre. Un travail important a été fait avec les architectes et le personnel : relocalisation de l'atelier textile et du magasin Paléa sur un bâtiment en location Route du Chapeau Rouge (ex Kiddy Squat) à Tétéghem ; relocalisation future du self de l'ESAT vers la phase 2, regroupement des équipes des espaces verts de Grande-Synthe et de Tétéghem sur un seul site ; aboutissement et programmation de l'ensemble de ces actions, validés en C.A. après présentation du rétro-planning.

Un travail a été mené avec le conseil AMEXIA sur une étude de scénarii possibles pour l'avenir des ESAT. Plusieurs propositions ont été présentées aux directions des établissements, du siège, et également au C.A. suite à l'ensemble des enquêtes, rencontres avec les professionnels, temps d'échanges multiples, et étude structurelle. Il s'agira d'ouvrir à la réflexion autour des constats réalisés, vers une stratégie de redéploiement des activités d'ESAT, adaptée aux contextes économiques nouveaux, aux nécessités liées au public accueilli en ESAT pour les prochaines années.

Des travaux ont été réalisés : enrobés, signalétique, zonage des emplacements de stationnement, nouvelles canalisations des eaux de pluies, mise aux normes du parking de l'entrée de l'ESAT, emplacement de parking pour le magasin « maraîcher flamand », nouveau bloc sanitaires pour les équipes agricoles et création d'un nouveau magasin « Maraîcher Flamand ».

Au plan économique, la production des colis EPICUR est passée de 30 000 à 50 000 colis sur la saison. Nous avons mené un travail sur la certification IFS du conditionnement alimentaire, à finaliser en 2018. Un outil informatique de suivi des devis et réponses faites aux clients a été mis en œuvre. L'achat d'un matériel d'aérogommage permet le sablage de meubles (expérimenté sur le chantier ville de Dunkerque – remise en état de l'autel et salle des mariages de la mairie). Un site internet est testé pour le FALC (devis, présentation commerciale).

Hors les murs, une équipe est présente sur le site de TRANSALLIANCE pour faire du repacking de cannettes de boissons. Une seconde équipe pourrait se mettre en place en 2018. L'activité avec ce client génère également une forte activité sur le site de l'ESAT, et devrait se développer en 2018.

L'accroissement de l'absentéisme au travail, population vieillissante, accroissement de la fatigabilité et des temps partiels (fin 2017 – 110 personnes) nous préoccupent de plus en plus, de même que l'accroissement des départs sans autorisation ni indications aux professionnels.

L'ESAT développe des échanges avec l'IMED pour découvrir les métiers de l'ESAT, par des interventions de l'ESAT au sein de l'IMED. Un autre objectif est d'anticiper les arrivées à l'ESAT des jeunes adultes sortant de l'IME de Copenaxfort par des échanges accrus entre professionnels.

4. SAMO

Le projet Erasmus continue, avec la mise en place d'une méthodologie suédoise du théâtre interactif : Un film réalisé en collaboration du collègue Anne Franck et les jeunes de la section SEGPA a été présenté

lors de l'AG de l'association. Un événement final pour Trail, regroupant professionnels, familles et partenaires du territoire a eu lieu en décembre à l'IRTS de Loos, une centaine de personnes ont participé. Enfin le SAMO a reçu un prix spécial de l'association pour l'événement 2016 SAMOBILISE.

Suite à l'arrêt du financement FSE, le SAMO a développé des Prestations Ponctuelles Spécifiques financées par l'AGEFIPH, via une convention avec l'UDAPEI (augmentation de 25%) et mise en place des activités facturables permettant d'accompagner les salariés en situation de handicap dans les collectivités (Chiffre d'Affaires facturé 42 K€ pour environ 70 jours d'accompagnement).

Sur le plan de l'autisme, des outils de repérage ont été mis en œuvre, l'auto-évaluation des établissements de l'association sur la capacité d'accompagnement des jeunes autistes a continué, nous avons participé à la réflexion nationale sur le quatrième Plan autisme.

Le SAMO a mis en place des ateliers collectifs sur le secteur adulte (thèmes : rupture numérique, santé, recherche d'emploi, autonomie, code de la route, vie quotidienne ...) ; participé activement à l'enquête (SAAP) UDAPEI « que sont-ils devenus ? ». Mise en place de l'atelier « Ado j'écoute » financé par le REAAP, mettant en scène la relation parents / enfants de plus de 6 ans via le théâtre de marionnettes (8 séances regroupant 5 familles).

5. SLC

En 2017, afin de répondre à la demande croissante d'activités, orientées vers les personnes accompagnées par l'association, le service SLC a recruté une nouvelle salariée en CDI et a développé son réseau de 6 nouveaux bénévoles.

L'année 2017, a été marquée par l'organisation de sorties en discothèque à la « Dream Team » à Wormhout, la réalisation d'un film documentaire, en partenariat avec la section audiovisuelle du Lycée du Noordover de Grande Synthe et un groupe sur les habiletés sociales qui se réunit une fois par trimestre.

6. Sport

Le « service des sports » a proposé aux jeunes du SESSAD la découverte, au cours des mois de Mai et Juin 2017, des activités sportives proposées dans les clubs du Dunkerquois. La dynamique partenariale s'est développée par des actions telles que « Handirect du Stade » et « Sport'pass Unifié ». On retiendra également cette année, une forte participation aux Jeux Nationaux d'été Spécial Olympics à Nantes (57 participants et 19 accompagnants).

En partenariat direct avec l'Union Sportive Adaptée du Littoral (USAL), affiliée à la FFSA, deux nouvelles sections ont été créées, marche nordique avec l'OGSA et tennis de table avec le club de Tennis de Table de Tétéghem. Pour la saison 2016/2017, l'association recensait 122 licenciés.

Conclusion et perspectives

Globalement, nous ne sommes pas tirés d'affaire, mais nous savons aujourd'hui que, avec quelques efforts encore nécessaires cette année, nous terminerons le CPOM 2014-2018 à l'équilibre budgétaire, mais c'est compte-tenu des excédents des premières années. Il nous faut donc travailler d'arrache-pied cette année pour que l'association engage le prochain CPOM dans des conditions d'équilibre financier lui permettant de garantir sa pérennité.

2018 va être une année de transition pour le secteur habitat, qui doit, pour l'essentiel :

- Préparer la transformation du foyer du Bosquet en 3 résidences accompagnées, chacune dans une configuration plus autonome (12 appartements sur 2 bâtiments en vis-à-vis, 12 appartements dans une résidence, 12 appartements dans un espace résidentiel),
- Déterminer l'avenir du bâtiment actuel,
- Conduire les travaux de l'accueil de jour de Loon-Plage pour lui permettre d'accueillir 20 personnes,
- Rechercher et trouver les appartements satellites permettant l'extension de capacité de La Marelle

Mais c'est surtout une année durant laquelle nous devons nous préparer (professionnels, mais aussi parents et personnes accompagnées) à mettre en œuvre les attendus de notre projet associatif, qui nous demande de passer du **faire ensemble** au **vivre ensemble**, dans une société qui évolue, certes, mais qui n'est pas encore, loin s'en faut, aussi bienveillante et accueillante qu'elle le devrait.

Passer de nos fondamentaux historiques « confort, sécurité et bien-être » à « autonomie, autodétermination et prise de risque » ne se décrète pas. Au-delà de la volonté du Conseil d'administration et de l'engagement du Comité de direction générale, c'est toute une culture du médicosocial que nous devons réinterroger, pour nous certes, mais aussi avec les acteurs de la société civile que nous devons aider à devenir plus accueillants, plus bienveillants pour les personnes plus vulnérables.

- Formation des personnels à la valorisation des rôles sociaux,
- Révision des projets d'établissements pour les faire évoluer d'une logique de lieu de vie, de travail, d'apprentissage, à une logique d'école de l'autonomie aussi petite soit-elle,
- Formation des personnes accompagnées à l'autodétermination, et ce dès l'enfance,
- Développement de la scolarité inclusive, de l'emploi, de l'habitat accompagné,

Sont les chantiers qu'il va nous falloir mener dans les prochaines années, dans le contexte d'un contrat pluriannuel d'objectif et de moyens à renégocier d'ici la fin de l'année 2018.