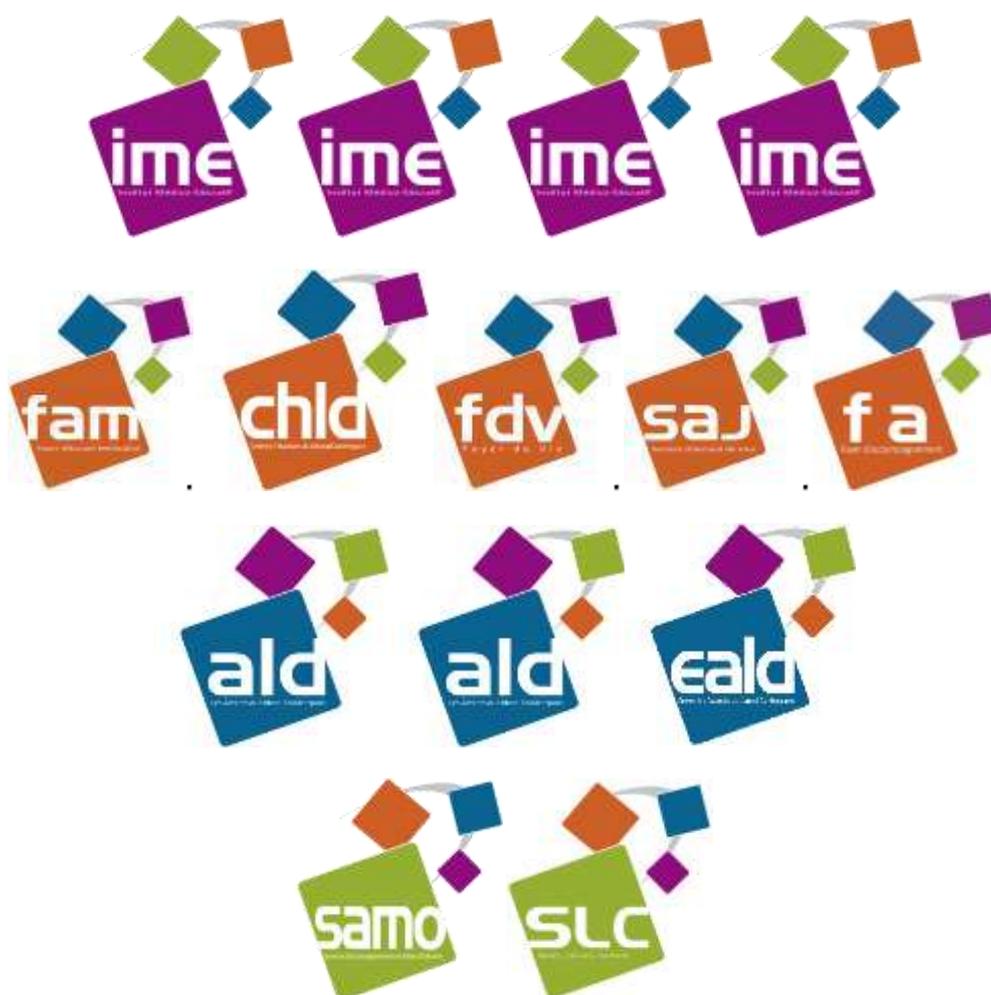




RAPPORT D'ACTIVITES 2019

SIEGE – ETABLISSEMENTS ET SERVICES



Sommaire

1. GENERALITES	4
1. Actualité	4
2. Le travail en réseau sur le territoire	6
3. La communication.....	6
2. LA DIRECTION GENERALE.....	8
1. Le Comité de Direction Générale.....	8
2. La Direction de l'Accompagnement de la Personne Handicapée.....	9
3. La Direction des Ressources Humaines.....	10
4. La Direction Financière	11
1. Secteur Enfance	12
A. IME de Rosendaël et IME du Banc Vert.....	12
B. IME de Coppenaxfort.....	13
C. IMED	14
2. Secteur Habitat et vie sociale.....	15
D. Relais des Moères.....	15
E. Foyer de vie le Rex Meulen	16
F. SAJ Marc Anglade	18
G. CHLD	20
H. Résidence Frédéric Dewulf	26
3. Secteur Travail adapté.....	27
I. Entreprise adaptée	27
J. ESAT de Grande Synthe	28
K. ESAT de Tétéghem	28
4. SAMO.....	29
5. Service Informatique.....	31
6. Groupe Achats.....	31

7. SLC.....	32
8. Sport.....	32
CONCLUSION ET PERSPECTIVES.....	34

1. Généralités

1. Actualité

L'année 2019, comme à l'accoutumé au sein de notre association, fût tournée vers le développement des projets autour des axes du Projet Associatif Global et de l'accompagnement des personnes.

Parallèlement aux axes stratégiques définis dans notre projet, cette année a également été l'objet de discussions avec nos organismes de tarifications que sont l'Agence Régionale de Santé et le Conseil départemental du Nord autour de nos évolutions et des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens.

2019, année de discussions et de négociations mais également année marquée par l'aboutissement de nombreuses initiatives.

Dans la ligne des orientations définies dans les perspectives 2019 du précédent rapport d'activités :

Au niveau association :

- La négociation des CPOM s'est déroulée de manière différente entre l'ARS et le Conseil Départemental. Un CPOM ARS bien avancé en 2019 avec une signature prévue au début de l'année 2020 (pour un CPOM quinquennal) et un démarrage des échanges avec le Conseil Départemental en fin d'année 2019 (pour un CPOM triennal),
- La révision du Règlement Général Associatif (RGA) et sa validation au conseil d'administration d'octobre,
- L'avancée sur le champ de la communication avec le recrutement d'une chargée de communication qui aura la mission de proposer à nos instances une refonte de notre politique de communication,
- La structuration du service TMS n'a pu aboutir cette année avec le départ des personnels composant ce service,
- Le recrutement du poste de médiateur culturel qui faisait l'objet d'une demande de financement complémentaire au conseil départemental du Nord pour le service SLC n'a pu être lancé, faute d'accord de notre financeur.

Sur le champ du travail adapté :

- Le projet de blanchisserie avance de manière très satisfaisante car les travaux ont débuté fin 2019 pour une livraison qui devait se réaliser au dernier trimestre 2020 mais qui sera retardée au 1^{er} semestre 2021 suite au confinement. Le bâtiment, situé à Coudekerque Branche, accueillera également les équipes regroupées de nos ouvriers des espaces verts des ESAT de Grande Synthe et Tétéghem qui sont aujourd'hui sous la direction unique de l'ESAT de Tétéghem.

- Les travaux d'étude autour des structures immobilières de nos ESAT continuent. Sur Grande Synthe, les diagnostics sont réalisés et certains chiffrages posés. Les discussions avec l'ARS sur ce sujet sont en cours afin d'obtenir des financements. Sur Tétéghem, les procédures juridiques sur les bâtiments continuent et avancent. En parallèle, les travaux d'aménagement du self et de la salle de pause ont été lancés et réceptionnés au 1^{er} trimestre 2020.
- Le renforcement de la fonction commerciale au sein des ESAT avec l'arrivée d'un commercial ainsi qu'une période de test sur la ré internalisation de la fonction achat (cuisine centrale) réalisée au préalable par AGS.
- L'ouverture et l'inauguration du site du chapeau rouge incluant des activités initialement sur le site de l'ESAT et toutes les activités de Paléa (auparavant situé boulevard de la république à Dunkerque).
- 2019 a également vu la concrétisation de notre démarche qualité et de maîtrise des risques avec la certification IFS (norme « alimentaire ») au sein de l'ESAT de Tétéghem et la certification RABC (Lingerie) à l'entreprise adaptée.

Au niveau du secteur Enfance :

- Ouverture en septembre d'une Unité d'Enseignement Maternelle pour jeunes autistes (UEMA) qui permet l'accueil à temps plein, au sein des locaux de l'école des Glacis, de 7 enfants âgés de 3 à 4 ans, présentant des troubles autistiques majeurs,
- Après de nombreuses années de discussion et de lutte avec les services de la mairie autour des travaux à réaliser au sein de l'IME de Rosendaël, nous avons acquis les murs de l'IME de Rosendaël fin 2019,
- Les travaux de coopération entre les différents acteurs : éducation nationale, conseil départemental, ARS et l'IME de Copenaxfort n'ont à ce jour pas abouti consécutivement à plusieurs changements au niveau de nos interlocuteurs locaux,
- Le développement des classes externalisées se poursuit.

Au niveau du secteur Habitat Vie Sociale :

- Le promoteur en charge des travaux de construction des logements au niveau du chapeau rouge a pris du retard dans les opérations ; ces logements ont été réceptionnés non sans difficultés au 1^{er} semestre 2020.
- Notre convention avec Flandre Opale Habitat vit bien car nous aurons en 2020 atteint la totalité des logements attribués à des personnes accompagnées au sein des Papillons blancs.
- Inauguration du Site de Loon-Plage des SAJ Marc Anglade.
- Mise en place d'un dispositif d'appartement autonome pour un couple de 2 résidents accompagnés par le foyer du Rex Meulen.

2. Le travail en réseau sur le territoire

2019 sera une année au cours de laquelle nous avons continué à être présent sur le territoire avec nos partenaires puisque nous participons à de nombreuses instances : conseils d'administration (AGUR, Flandre Opale Habitat), commission de relations des usagers de tous les établissements de santé du territoire pour défendre l'accès aux soins pour tous, nombreux CCAS.

Ces différents partenariats se traduisent également par des participations actives sous d'autres formats :

- Le Comité territorial Flandre Maritime (CTFM) a continué son fonctionnement sur des thématiques territoriales, ce qui a permis de faciliter la fluidité des interactions en 2020 lors du confinement
- Le Groupement de Coopération Medico-Social Pass'Âge enregistre une activité croissante avec l'arrivée de nouveaux membres, plus d'une soixantaine d'accompagnement, des interventions dans les EHPAD du territoire ainsi que des actions de formations d'immersion entre des professionnels du champ du handicap, de la personne âgée ou du sanitaire.
- Le Groupe de Coopération Médico-Social DEQUALCO qui continue à être très actif au niveau des actions de valorisation des compétences des ouvriers d'ESAT avec les RAE et la diffusion de nouveaux supports numériques pour les adhérents.
- La convention générale de coopération entre les établissements sanitaires et médico-sociaux à laquelle participent désormais tous les établissements sanitaires dans un but d'échanges de pratiques, d'amélioration d'accès aux soins de tous et de construction de projet commun (ex : Ma Santé ça me regarde)

3. La communication

Ce sujet était une priorité pour l'année 2017/2018, dans le contexte du changement du nom. La priorité a été donnée à la mise à niveau du règlement général associatif, qui a été approuvé par le Conseil d'administration d'octobre 2019.

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 : « **Grâce à l'Europe, les personnes handicapées avancent** », « **les grands projets dans le secteur du travail adapté de l'association** », « **l'accès à la Culture** ». Sans oublier bien sûr la **rétrospective** annuelle.

Le **site internet** www.papillonsblancs-dunkerque.fr qui date maintenant de 7 ans, sera refondu dans le cadre de la politique de communication à définir et permettra de mieux communiquer en utilisant des fonctionnalités inexistantes à l'époque. Il reste actif essentiellement pour les offres d'emploi.

La **page Facebook**, <https://www.facebook.com/PapillonsBlancsDunkerque> continue à progresser. 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**, créé en septembre 2015, est alimenté soit directement, soit automatiquement à partir de la page Facebook.

2. La Direction générale

1. Le Comité de Direction Générale

Au 31/12/2019, l'Association compte 774 Salariés, 239 hommes et 535 femmes (669 CDI et 105 CDD et stagiaires).

L'année a été marquée par de très nombreux mouvements dans les équipes de direction des établissements :

SAJ/REX MEULEN : Yoann CHOQUEL, jusqu'alors chef de service du Rex Meulen a pris la direction des SAJ/REX MEULEN en remplacement de Clémentine DELALONDE, nommée directrice à la résidence F. DEWULF. Thomas MORISS a été promu Chef de service des SAJ, tandis que Marie Pierre HECQUET assure désormais ses missions de directrice adjointe au Rex Meulen.

CHLD : Guillaume COUBEL a été recruté en qualité de Chef de service du Foyer du Comte Jean, des Maisons du Comte Jean et de la résidence Tamboise.

Résidence F. DEWULF : Elisabeth VANDAELE a quitté l'Association, laissant la direction de la résidence à Clémentine DELALONDE qui dirigeait jusqu'alors les SAJ/REX MEULEN.

IMED : Valérie NION a été recrutée au poste de chef de service en remplacement de Kader CHABI affecté à l'IME de Rosendaël.

IME DE ROSENDAEL : Kader CHABI a remplacé Christophe BOUCKENOOGHE au poste de chef de service. Ingrid SARDOU a quitté le poste de Directrice Adjointe pour rejoindre les Papillons Blancs d'Hazebrouck à un poste de directrice.

IME DU BANC VERT : Mathieu BULTEL a remplacé Gaëlle MORVAN au poste de chef de service.

ESAT de Grande Synthe : Christophe MICHAULT a intégré l'ESAT en qualité de responsable de productions.

SAMO : Martine MISSE, chef de service du Sessad, a quitté l'Association.

SIEGE : Yannick MORTAIN a succédé à Dominique WIART au poste de Directeur Général de l'Association.

Brigitte BARBIERI, qui a fait valoir ses droits à la retraite, a été remplacée par Sophie VASSEUR au poste d'Attachée de Direction Générale.

Par ailleurs, une direction technique Qualité-Sécurité-Environnement (QSE) a été créée dans l'Association pour accompagner les établissements sur ces champs de plus en plus techniques (un animateur QSE par secteur). Rattaché à la Direction de l'Accompagnement, ce service est dirigé par Nadège GROSJEAN, jusqu'alors Chargée de Mission Qualité/Evaluation. Angélique DESLYPER a été recrutée au poste d'animateur QSE du secteur travail adapté (ESAT et EALD) et du SAMO et Sylvie MARQUISE, jusqu'alors Educatrice spécialisée aux CHLD a pris les fonctions d'animateur QSE du secteur

Habitat Vie Sociale (Hébergement). L'animateur QSE du secteur enfance a été recruté et intègrera le service en début d'année 2020.

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

Travail sur les directives associatives :

- Portant sur le dossier de la personne accompagnée qui fixe les règles de création, de classement, d'archivage des dossiers des personnes accompagnées ainsi que les différentes modalités d'accès qui leur sont proposées;
- Concernant le traitement d'un événement grave qui comprend en plus la diffusion d'un guide de lutte et de prévention des maltraitances à destination des professionnels, des bénévoles et des stagiaires.

Formation à la VRS, à l'autodétermination et à l'approche constructive pour les salariés du siège :
former les salariés de cet établissement à la philosophie de l'accompagnement, comme pour tous les autres ESMS depuis 2015.

Audits et contrôles des projets personnalisés (PP) :

Conduite des contrôles qualité PP sur tous les ESMS de l'association en incluant le contrôle des PP qui sont sur Imago, et organisation des restitutions physiques par binôme dans chacun des établissements. Finalisation de la grille d'audit « droits des personnes » qui sera proposée aux ESMS en 2020. Formation de 6 auditeurs internes pour 59 auditeurs formés au total.

Imago :

Déploiement et formation de 150 personnes sur les 6 mois de 2019 au volet PP,
Absence de la chargée de mission Viasoft (Noémie Mignien) : remplacement réalisé par Edith Lardeur
Mission : construire de nouvelles éditions et affiner les éditions existantes
Aide et soutien pour les CHLD pour passer leur liste d'attente sur imago

Evaluations Interne et externe :

Lancement du nouveau cycle d'Evaluation Interne avec notre nouveau référentiel.
Sélection des trois cabinets pour EE : élaboration du Cahier des Charges, composition du copil, organisation de la pré-sélection des candidats ; le choix final du cabinet revenant à chaque directeur d'établissement. Ce qui nous amène à avoir trois cabinets différents qui vont se charger de réaliser les évaluations externes des ESMS soumis à cette obligation.

Parcours de vie :

Augmentation du nombre de COI organisées et augmentation du nombre de personnes rencontrées: expérimentation sur 1 année :

- Nombre de personnes invitées à la COI : 70 personnes.
- Nombre de personnes venues à la COI : 62 personnes (32 personnes en 2018).
- Nombre de COI : 18 (10 en 2018).
- Nombre de personnes admises suite à une COI : 30 personnes (les admissions relatives à un transfert ne sont pas incluses). En 2018, 23 personnes ont été admises.

Soit : doublement de nombre de COI et de tout ce qui s'y rapporte, sans que le nombre d'admissions dans les ESAT ne suive la même progression

Animation de la méthodologie d'élaboration des fiches CPOM ARS

Expérimentation du décret sur les nouvelles nomenclatures ESMS /CD

Nouvelles ressources : Création du service QSE

Départ en retraite du chargé de missions Recherche et Développement (avec un 0,5 ETP non pourvu)

L'intégration de Isabelle François, Chargée de Mission Autisme a permis le Soutien à l'Elaboration des réponses aux Appels à Projet pour l'UEMA avec l'équipe de l'IME du Banc Vert, et pour le PCPE, avec 4 autres associations (papillons blancs d'Hazebrouck, Anaji, Afeji, Gapas).

Diffusion des outils de repérage des troubles du développement dans les PMI du territoire.

Découverte et formation à l'utilisation du logiciel « via trajectoire » mis en place par l'ARS et le CD.

Déploiement et formation pour Fusion, notre logiciel permettant la gestion des plans d'actions.

3. La Direction des Ressources Humaines

Dialogue social :

L'année 2019 a vu la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel : les élections des membres des trois Comités Economiques et Sociaux de secteur se sont déroulées en mars-avril. Ces derniers ont ensuite désigné des Représentants de Proximité dans chaque établissement, ainsi que leurs représentants au Comité Central Economique et Social.

Trois accords d'entreprise ont été signés avec les syndicats de salariés en 2019 : un sur le Temps partiel fin de carrière, un sur l'égalité entre les hommes et les femmes et un sur l'adaptation de la périodicité des négociations.

Par ailleurs, par décision unilatérale de l'association, les salariés ont pu bénéficier en mars 2019 d'une prime de pouvoir d'achat d'un montant maximum de 500 euros.

SIRH: après plusieurs années de contribution au développement d'un Système d'Information Ressources Humaines, la DRH a pu enfin débiter le déploiement sur les établissements de l'association de certaines fonctionnalités dont la gestion des formations.

Diagnostic de la fonction administrative : En collaboration avec le Directeur Financier, la DRH a piloté en 2019 la réalisation par le cabinet Deloitte d'un diagnostic de la fonction administrative de l'Association dans le but d'optimiser cette fonction. Une étude complémentaire a été demandée par le bureau du Conseil d'Administration, suite à la présentation de ce diagnostic.

Diagnostic RH: la chargée de mission Formation/GPEC a réalisé un diagnostic des pratiques RH dans l'ensemble des établissements de l'association qui a permis de dégager le plan d'actions RH pour les 5 prochaines années.

Intégration des nouveaux embauchés (PINS) :

Deux sessions d'accueil regroupant les salariés embauchés récemment en CDI dans l'Association ont eu lieu en 2019. Trente et un salariés ont ainsi pu, au-delà de leur propre établissement d'affectation, découvrir l'envergure de l'Association qui les emploie, son histoire, sa gouvernance, la diversité de l'offre de service aux Personnes Handicapées, les services du Siège, etc. Lors de ce regroupement, ils ont également pu visiter 3 des 27 établissements ou services de l'Association. Comme pour les précédentes éditions, les participants ont exprimé une grande satisfaction à l'issue de cette session.

Participation à divers groupes de travail : la DRH a participé en 2019 à plusieurs groupes de travail : associatifs, départementaux ou nationaux :

- Développement du SIRH (groupes départemental et national)
- Métiers en tension (départemental)
- Besoins en formations et en compétences (départemental)
- Révision des chaînes de délégations (associatif)
- Accueil des nouveaux directeurs (associatif)
- Préparation du nouveau CPOM ARS (associatif)

4. La Direction Financière

2019 fut une année de transition et de séparation des CPOM ARS et Conseil Départemental selon des périodicités différentes, 2020/2024 pour le premier, 2019/2021 pour le second. Les Plans Pluriannuels d'Investissements ont en outre été élaborés en 2018, validés début 2019, pour la période 2019/2023.

Ces nouveaux CPOM s'accompagnent, dès 2020 pour les ESMS relevant d'un financement ARS, de la mise en place de l'Etat Prévisionnel de Recettes et de Dépenses (EPRD) en remplacement des comptes administratifs, devenant ainsi l'outil de déclinaison financière du CPOM selon une projection à 6 ans.

Cette évolution réglementaire a nécessité, outre une formation de l'équipe, un développement significatif du système d'information auquel nous avons participé activement avec l'éditeur, pour parvenir à la mise en œuvre dès 2020.

Un autre changement a marqué l'année : un nouveau Plan Comptable 2018-06 est applicable aux Associations à compter du 1er Janvier 2020. Une formation a été suivie auprès de KPMG dans l'attente de la mise en œuvre durant l'année 2020, avec évolution du progiciel MORIO.

L'équipe de la direction administrative et financière a accompagné de nombreux projets et sujets d'actualité dont :

Secteur Travail :

- Poursuite du suivi financier du dossier sinistre de l'ESAT de Tétéghem
- Mise en place administrative et budgétaire du transfert d'activité Espaces Verts à Tétéghem

Secteur Enfance :

- Dispositif UEMA : Elaboration d'un budget dans le cadre d'un appel à projet de l'ARS en juin, pour une ouverture en Septembre 2019

Secteur Habitat et Vie Sociale :

- Etudes financières du 3ème SAJ et du SAJ FAM
- Evaluation financière et loyers Résidence du Chapeau Rouge

Sujets transversaux ou spécifiques :

- Diversification des placements
- Participation à la Commission « dons et recherche de financements »
- Participation au comité de pilotage Evaluation Externe
- Coordination et transmission des données du Tableau de Bord / Indicateurs ANAP
- Après 3 établissements engagés dans l'Etude Nationale de Coûts SERAFIN PH 2018 (SESSAD, IMED et Le Rex Meulen), 4 autres participent à celle de 2019 (FAM, SAVS, SAJ et F. DEWULF). La direction financière a poursuivi sa participation au projet.

L'équipe a accompagné le recrutement et la prise de poste de nouveaux comptables en établissements : Martine BOLLART à l'IME de Rosendaël, et Sandrine DUPONCHEL aux CHLD. Alicia LOTTE a rejoint le service comptable du siège dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, ainsi que Jori MATHURIN et Nicolas VANEESCHOUTTE au service informatique.

1. Secteur Enfance

A. IME de Rosendaël et IME du Banc Vert

L'année 2019 sera marquée par l'ouverture en septembre 2019 d'une Unité d'Enseignement Maternelle pour jeunes autistes UEMA, en collaboration avec l'Education Nationale, la Mairie de Dunkerque (école des glacis) et l'ARS. Ce projet est une réussite pour le territoire de Dunkerque.

Ce dispositif permet l'accueil à temps plein à l'école de 7 enfants âgés de 3 et 4 ans avec des troubles autistiques majeurs.

Une équipe pluridisciplinaire propose un projet d'accompagnement tant sur le plan pédagogique, éducatif que thérapeutique. L'objectif étant la réussite de l'inclusion par le soutien du développement des compétences sociales et de l'autonomie des enfants dans leur environnement de vie : école, domicile et tout environnement de socialisation (centre social, clubs, ...) et le soutien des parents.

Ce dispositif UEMA vient compléter les différents projets d'inclusion scolaire déjà existants proposés à l'IME du Banc Vert et de Rosendaël en réponse aux droits à la scolarisation en école « ordinaire », à savoir les classes externalisées et les scolarités partagées.

De nombreuses conventions ont été renouvelées et initiées dans le cadre des activités de loisirs : activités théâtre avec le Bateau Feu, centre aéré avec l'ADUGES, ... Elles permettent aux enfants de grandir avec leurs pairs.

En 2019, nous confirmons une évolution croissante des demandes d'accompagnement d'enfants avec troubles TSA. Elles concernent des enfants très jeunes (de 3 à 7 ans) bénéficiant de peu ou pas de scolarisation en maternelle et donc peu socialisés. Une réflexion est donc engagée en faveur de la création d'un projet d'accueil spécifique plus conséquent basé principalement sur les pré requis à la socialisation et le développement de l'autonomie au quotidien (propreté, ...) et le soutien aux familles. Cette réflexion amènera à une évolution des projets d'établissement avec l'intensification des interventions au domicile et la coordination de projet entre les partenaires d'accompagnement de l'enfant.

Sur le plan de la poursuite de parcours, les projets d'immersion avec les IME adolescents se sont poursuivis avec l'IME de Coppenaxfort. Ce projet n'a pas pu se mettre en place avec l'IMED, ce que les jeunes ont regretté. Ce projet d'immersion s'est poursuivi également à l'IME de Gravelines et à l'IEM de Zuydcoote et a permis aux jeunes et aux familles d'affirmer leur choix d'orientation.

Les conventions d'immersion destinées aux enfants de l'IME du Banc Vert et de Rosendaël sont des expériences qui permettent aux équipes de mieux se connaître et d'identifier la plus-value d'éventuels accompagnements partagés entre établissements et services d'un territoire en réponse spécifique aux besoins des enfants. En ce sens, une convention a pu se mettre en place avec un IME de Calais avec validation de la MDPH et un co-financement de la CPAM et avec le CMP de l'EPSM de Dunkerque. Une convention a pu être expérimentée avec l'IEM Vancauwenberghe. Ces modalités d'accompagnement sont à développer, notamment en réponse aux situations d'urgence.

Et plus particulièrement, il est à noter l'achat du bâtiment de l'IME de ROSENDAEL par l'association en décembre 2019. Après des années de « bras de fer » avec la mairie pour l'entretien et la mise en conformité de l'IME et ce, sans perspective de réalisation, l'association a pris la décision de devenir propriétaire. Des travaux seront donc réalisés dans les 3 à 5 années à venir.

B. IME de Coppenaxfort

L'année 2019 a été particulière :

Par l'absence au premier semestre de Mme MAHIEU que des raisons médicales ont éloigné de sa fonction de directrice. Cependant, la qualité de la prestation n'en fut pas amoindrie. En effet, l'équipe s'est montrée solidaire, maintenant les modes d'actions, les accompagnements et les admissions. L'intérim de direction a été assuré par le chef de service, Mr DOLLET, en concertation avec Mme MAHIEU et les services ressources du siège afin de conforter l'ensemble. La mise en place d'un poste de coordinateur a permis également de fluidifier l'organisation en soutien aux 2 chefs de service et apportant des réponses rapides aux professionnels.

Et au second semestre avec des métiers en tension qui ne trouvent pas de candidats et dont les recrutements restent en cours : celui du médecin psychiatre suite au départ en retraite en juin 2019 du Dr VILEYN et ceux des psychomotricien(ne)s en congé parental ou recrutés dans d'autres structures (Unité d'Enseignement maternelle Autisme, SESSAD). Cet état de fait complique les admissions des adolescents autant que les départs des jeunes adultes au niveau des dossiers à transmettre à la MDPH, des suivis thérapeutiques, des protocoles à renouveler ou à élaborer ainsi que les prises en charge paramédicales (psychomotricité, ergothérapie, orthophonie, kinésithérapie) qui nécessitent une ordonnance.

Le service TED/TSA, ouvert en 2008, nécessite aujourd'hui une amélioration de la structuration générale de ses espaces au niveau des deux étages du bâtiment principal avec une création et un aménagement hypo sensoriel. Ces adaptations pensées avec la société ANDIBO répondent aux besoins et particularités des jeunes âgés de 12 à 20 ans avec TSA ou TED et autres particularités inhérentes au handicap ainsi qu'au projet éducatif porté par l'équipe. C'est aussi un levier pour améliorer la qualité de l'accueil et renforcer les outils de l'accompagnement collectif et individuel dans le respect des bonnes pratiques professionnelles.

Cette amélioration du service TED, confortée avec la stabilisation de la WIFI pédagogique, est budgétisée sur trois années de 2019 à 2021 pour un coût de 18 000 euros /an soit la somme de 54 000 euros. De fait, 2019 a vu l'installation de ces nouveaux supports éducatifs dans le service TED/TSA au 1^{er} étage et dans les classes des deux enseignantes : tablettes et colonne de chargement, panneaux sensoriels, bureaux spécifiques pour les élèves, salle de détente avec cocon d'isolement, portemanteaux adaptés aux jeunes.

Un dispositif avec l'Education Nationale démarré en 2018 en collaboration et en co-intervention avec des professionnels constituant une équipe pluridisciplinaire de l'IME et du collège public Anne Franck à Grande Synthe s'est renforcé. Ce sont 6 élèves de l'IME qui ont partagé les cours d'éducation civique avec 15 collégiens dans une classe de 6^{ème} SEGPA.

Une scolarisation partagée dans un collège privé à Gravelines pour une élève en 4^{ème} SEGPA s'est poursuivie également.

45 élèves ont été scolarisés dans les classes adaptées des 2 enseignantes de l'IME de Copenaxfort en 2019 soit 19 élèves de 13 à 16 ans et 26 élèves de 17 à 21 ans. La convention avec l'Education Nationale et l'ARS est en attente.

C. IMED

Les 6 premiers mois de l'année ont été marqués par l'absence d'un chef de service en charge des 1^{er} et 2nd cycles ; cela a demandé une adaptation dans l'organisation du travail pour assurer la continuité de service.

Cette année, nous avons pu améliorer la transition IMED / ESAT. En effet, l'outil transition existant déjà depuis plusieurs années s'est développé.

Nous pouvons aujourd'hui proposer un nouveau dispositif appelé "immersion" aux jeunes qui sont près de la sortie ; nouvel outil qui permet une mise au travail 3 jours par semaine.

L'année scolaire est découpée en 3 périodes pendant lesquelles ces jeunes sont accueillis dans un secteur déterminé par l'ESAT. Cette nouvelle organisation où chacun peut s'engager devrait permettre d'affiner et de réajuster l'offre IMED, essentiellement sur les "savoirs-être".

L'utilisation de l'outil IMAGO s'est développé sur le second semestre ; une formation partielle, pour 11 salariés, sur l'onglet "Projet Personnalisé" s'est mise en place. Nous avons ensuite permis, au sein de l'IMED la formation interne par pair-aidance. Les personnes "non formées" n'ont pas encore toutes accès, à ce jour, à cet onglet "Projet Personnalisé". Les formations se poursuivent.

Les horaires de travail ont été réorganisés de façon à permettre la mise en place de temps de coordination pour renforcer un accompagnement spécifique en fonction des besoins individuels (autonomie de transport en commun, participation à la vie sociale, ...). Cette nouvelle dynamique de travail, qui vient démarrer sur le dernier trimestre, met le curseur sur la complémentarité de l'offre de service.

L'IMED s'est proposé comme établissement pilote pour expérimenter l'outil SERAFIN PH. Un travail s'est organisé en 2 phases de recueil permettant à chacun d'interroger le sens des pratiques professionnelles.

La fin d'année 2019 a permis une réflexion sur la mise en place d'un espace santé dans l'établissement. Cet outil d'accueil a pour objectif de sensibiliser les jeunes "à leur santé".

2. Secteur Habitat et vie sociale

D. Relais des Moères

- Nouveau Projet d'Établissement validé en CA en Mars, dont les 14 axes sont :
 - Le développement des capacités cognitives et motrices des personnes ;
 - L'avancée en âge des personnes ;
 - L'accompagnement des personnes autistes ;
 - Le développement des capacités de communication, de participation et l'exercice de la citoyenneté des personnes ;
 - Pour une ouverture durable sur l'environnement ;
 - La démarche d'amélioration continue de la qualité ;
 - La promotion de la bientraitance ;
 - Préoccupation santé ;
 - L'hébergement temporaire et l'accueil en urgence ;
 - Les personnes en attente d'admission ;
 - L'autodétermination : du concept à la pratique ;
 - La valorisation des rôles sociaux : une pratique à mettre en évidence.
 - La vie intime et les relations amoureuses
 - Accompagner jusqu'au bout de la vie

- Remise à plat et impulsion des 17 processus qualité.
- 2 décès de personnes accompagnées. Des décès de parents et d'une professionnelle.
- 2 admissions : 2 personnes auparavant en accueil temporaire sont désormais en accueil pérenne.
- 5 professionnels formés à des techniques d'accompagnement à l'autisme
- Officialisation d'une 1 personne ressource autisme, interlocuteur privilégié avec la chargée autisme.
- Un contrat d'apprentissage d'une psychomotricienne en 2ème année pour de nouvelles perspectives en matière de bilan et de projet thérapeutique.
- Participation à une permanence « ma santé ça me regarde » sur la douleur.
- Rénovation de l'accueil du FAM : présence physique dès l'entrée au Relais, diffusion d'information pour les 4P via écran...
- Insonorisation de 2 unités pour le confort des personnes accompagnées et des équipes.

Projets 2020 :

- Création d'un chemin entre le SAJ et le FAM, en lien avec la CUD
- Conception d'un jardin partagé avec le centre socio-culturel Saint Exupéry du quartier Degroote
- Projet de transformation du logement de fonction en appartements
- Projet d'avoir des infirmières 24h/24 : recrutement d'une équipe de nuit sur le budget de l'accueil de jour

E. Foyer de vie le Rex Meulen

L'année 2019 a été dense en projets menés, entrepris, aboutis et restant à poursuivre...



Adaptation de l'offre

1 SAJ Rex Meulen :

Dans le cadre de l'avenant au CPOM, le Foyer de vie le Rex Meulen ayant obtenu une modification de son agrément avec la possibilité d'accueillir une personne supplémentaire en accompagnement de jour SAJ Rex Meulen.

Depuis, une personne bénéficie d'un accompagnement dans le cadre des activités d'apprentissage du Rex Meulen. Soulignons que le SAJ Rex Meulen l'accompagne dans son projet en partenariat avec la Mission Locale : la personne accompagnée a réalisé des stages à la boucherie du village de Rexpoëde. L'objectif suivant serait de pouvoir passer un CAP et lui permettre ensuite de réaliser des stages au sein d'autres commerces en dehors de la commune Rexpoëdoise.

Un accueil temporaire Rex Meulen :

Une place d'accueil temporaire a été ouverte à titre expérimental à compter de janvier 2019 pour permettre de répondre à des besoins objectivés sur le territoire. Sur l'année, 10 personnes en ont bénéficié. Nous sommes arrivés à un taux d'occupation de 79%, ce qui est un pourcentage très favorable pour une première année d'ouverture.

Deux accompagnements en appartement autonome :

Un couple résidant au foyer depuis quelques années a vu l'aboutissement de son projet début novembre 2019 : il a emménagé dans un appartement au sein de la commune de Rexpoëde, à proximité du foyer et continue à bénéficier d'un accompagnement de l'équipe éducative du foyer quotidiennement. Un soutien du SAVS de l'APAHM a également été apporté.



SERAFIN

La seconde phase de coupe s'est réalisée sur 2019

La démarche a permis aux professionnels de mettre en corrélation les accompagnements proposés et les prestations définies dans la nomenclature SERAFIN PH. Cela a notamment permis de faire émerger la définition de nouvelles prestations en lien avec les projets inclusifs des personnes accompagnées par l'équipe du foyer de vie.

Projet européen “VIVONS SAMEN” ou “Vivre ensemble sans frontières”

A travers ce micro projet, les associations De Lovie vzw (Belgique) et Les Papillons Blancs de Dunkerque ont finalisé 2 beaux projets commencés en 2018 :

- la réalisation d'un guide de bonnes pratiques sur la thématique citoyenne de l'inclusion sociale et solidaire traduit en Facile à Lire et à Comprendre (FALC) dans les deux langues (avec la notion des pratiques et dispositifs innovants)
- la participation du groupe musique transfrontalier (REX'n roll) à des manifestations comme la REX FEEST....

Projet INFUSE

Le second micro projet INTERREG INFUSE qui s'inscrit dans la zone France-Wallonie-Vlaanderen.

Le projet INFUSE s'articule autour de la construction et l'entretien d'un jardin de plantes aromatiques sur la commune de Poperinge plus précisément dans les jardins du château de l'association De lovie. Le projet se veut inclusif et propose divers temps de rencontres et d'échanges à un large public. Le projet de jardinage transfrontalier cherche à faciliter l'inclusion et la valorisation des compétences de chacun. Le micro projet a démarré en octobre 2019 et se déroulera jusqu'en mars 2021 avec pour finalité la réalisation d'un guide sur le thème du jardin numérique.

Projet Maison des rencontres, HUB DE VIE

Un concept novateur

Le Foyer de vie Le Rex Meulen et le SAJ Marc Anglade proposent un projet à finalité inclusive, une Maison des Rencontres « Hub de Vie » sur la CCHF.

A l'origine, Il s'agit d'une rencontre vécue lors d'un projet INTERREG avec l'association De LOVIE en Belgique.

Cette expérience a permis aux personnes de découvrir le concept du « Hub de vie » au « Point Village de Beveren » en Belgique.

Les volontaires souhaitent aujourd'hui reproduire le concept et ont récemment exposé leur projet en instance plénière de la CCHF.

Cette présentation a suscité l'intérêt de certains élus avec qui nous cherchons actuellement un local vacant (commerce, café, restaurant) dans une commune rurale dépourvue de service.

Le projet serait impulsé par Les Papillons Blancs de Dunkerque et idéalement soutenu par la CCHF, la commune d'accueil, les commerçants et les producteurs.

La Maison des rencontres « Hub de Vie » serait animée par les personnes accompagnées par les Papillons Blancs de Dunkerque et proposerait aux villageois :

- Des activités socialisantes (partager un jeu, une émission télé, de la musique...)
- Des activités commerciales (Snack bar, épicerie en dépôt vente sur du circuit court...)

- Des services (Point d'accueil antenne relais CCAS, relais colis, accès internet...)
- Des services d'utilité sociale (livraison de repas au domicile des personnes âgées)
- Un espace de convivialité

La Maison des rencontres « Hub de Vie » permettrait aux habitants de la commune d'y trouver d'abord un intérêt pratique pour ensuite entrevoir un gain dans leurs relations sociales.

Les personnes accompagnées par les Papillons blancs de Dunkerque occuperaient une place prépondérante au service de la commune : service au bar et en salle, tenue de l'épicerie, livraison à domicile pour les personnes âgées.... Sur la base du volontariat dans un esprit d'engagement citoyen et de participation sociale.

Ce projet a obtenu le prix « coup de cœur du jury » dans le cadre d'un appel à initiative lancé par l'UDAPEI sur la thématique des démarches inclusives en établissement. Ce prix a été décerné le 2 Décembre 2019 dans les locaux de l'UDAPEI de Lille.

Fin 2019, le groupe de travail a repéré un local propice au développement du projet au Hameau de LYNCK. Depuis, nous sommes en phase « diagnostic » et les premiers contacts avec les élus de la CCHF se poursuivent sur 2020.

Seconde Rex'Feest

En juin 2019 a eu lieu la seconde « Rex Feest », manifestation co-portée par le centre social de la ville de Rexpoède, le Foyer de vie le Rex Meulen et le comité des fêtes des Papillons blancs de Dunkerque.

Le thème de la journée était « la musique ». La journée a été animée par des interventions musicales diverses et variées et a été appréciée des habitants du village, partenaires, personnes accompagnées et leurs familles.

F. SAJ Marc Anglade

L'année 2019 a été dynamique, source d'innovation s'inscrivant comme chaque année vers l'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement.

Inauguration du SAJ de Loon Plage

Avec l'inauguration du SAJ de Loon Plage en 2019, le service d'accompagnement à l'autonomie SAJ Marc Anglade possède aujourd'hui une capacité d'accueil maximale de 65 places pour les 3 sites de Tétéghem, Grande Synthe et Loon-Plage. L'objectif est de permettre la plus grande souplesse dans la conduite des projets personnalisés des personnes accompagnées.

Le SAJ ouvert sur son territoire

Les projets des différents services sont pensés, réfléchis, construits dans une démarche de réponse aux projets personnalisés des personnes que nous accompagnons. Plusieurs projets sont nés de cette démarche en 2019 :

- Le partenariat conventionné avec le magasin Leroy Merlin, avec l'association sportive DK Pulse,
- la participation aux Chantiers solidaires « en Rue »,
- le projet atelier photo à l'ESAT, le partenariat avec le REZO (bateau feu, musée du Laac, le FRAC, Culture du cœur).
- D'autres projets à vocation inclusive et solidaire continuent à se développer avec les Maisons de quartier et les associations (la galerie Robespierre, maison de quartier Courghain, maison de quartier Degroote, médiathèque de Loon Plage...)

Les personnes accompagnées par le SAJ mises à l'honneur

Les personnes accompagnées par le SAJ ont obtenu un prix au festival international des Pom's D'or pour leur court métrage « Ephémère » (catégorie film d'essai : meilleur scénario). Elles ont participé à la création du livre d'histoire et de cuisine à travers le projet « la Gamelle » avec le musée du LAAC. La démarche de valorisation des rôles des personnes accompagnées s'est également concrétisée lors de la soirée film « la culture, support de mixité sociale » au studio 43 et la diffusion du film dont ils sont les principaux acteurs : « médiateurs d'un jour » au Musée du LAAC.

SERAFIN

Le SAJ a participé à la seconde enquête nationale des coûts SERAFIN PH. La démarche a permis aux professionnels de mettre en corrélation les accompagnements proposés au SAJ et les prestations définies dans la nomenclature SERAFIN PH.

L'enquête a ensuite consisté à évaluer le temps consacré par chaque professionnel dans son accompagnement, tout en identifiant la nature de la prestation.

Une seconde phase dédiée à l'étude comptable sera réalisée au siège de l'association à partir des données recueillies par les professionnels des SAJ.

Projet Yoga du Rire

Le yoga du rire est un exercice qui associe le rire et la respiration. Il permet d'améliorer la santé des participants.

5 co-animateurs du Service d'Accompagnement de Jour SAJ Marc Anglade proposent des séances de yoga du rire d'une heure.

Les participants pratiquent une méthode qui permet de mieux gérer leurs émotions, de réduire leur stress, de renforcer le système immunitaire. Le but du Yoga du rire est de connecter les gens entre eux au niveau du cœur, sans jugement, ce qui est le véritable sens du Yoga.

En 2019, le groupe du SAJ a proposé cette activité à LABEL EPICERIE (épicerie solidaire) de Tétéghem :

Label épicerie propose ses salles gratuitement et les adhérents bénévoles sont invités à montrer leurs compétences. Le YOGA du rire intervient bénévolement une fois par mois le jeudi après-midi, pendant une heure et c'est ouvert à tous. Les personnes qui ont participé ont dit qu'elles avaient senti un bien être, un lâcher prise. Tous ont bien ri pendant la séance et en redemandent.

En 2020, nous cherchons à intervenir dans d'autres structures, en centres de formation par exemple, ou dans des entreprises. Une réflexion autour de la création d'une association auto-représentée est en cours. Cette activité participe à faire connaître les personnes accompagnées par le SAJ et à mettre en valeur leurs capacités.

Projet artothèque

Une artothèque est une bibliothèque qui prête des œuvres d'art. Elle permet d'emprunter des œuvres gratuitement sur une durée déterminée.

Depuis 2019, 18 artistes issus du Service d'Accompagnement de Jour SAJ Marc Anglade de Loon Plage proposent de venir découvrir et emprunter leurs œuvres.

Ils ont pour objectifs de s'intégrer au sein d'une société et de s'autonomiser au cœur du projet qui est le leur.

L'artothèque permet de :

- Rendre visible la créativité des personnes
- Solliciter à la fois une partie travail et une partie créative
- Favoriser l'inclusion, la valorisation et l'autodétermination par l'affirmation de capacités et de choix.
- Créer des partenariats avec les lieux d'accueil de l'artothèque.

Plusieurs permanences sont prévues afin d'accueillir le grand public dans un lieu chaleureux et convivial. En 2019, l'artothèque a été inaugurée à la médiathèque de Loon Plage.

En 2020, l'artothèque tend à se développer : notamment en souhaitant se monter en association auto-représentée, cherchant à aller encore plus loin dans la valorisation et l'autodétermination par l'affirmation de choix des personnes. En créant un lieu d'accueil permanent, et en développant son système de prêt (site internet, communication, développement du numérique).

G. CHLD

Globalement, les CHLD connaissent depuis plus de deux ans un véritable tournant tant dans les pratiques quotidiennes que dans les postures professionnelles mais aussi dans la considération portée aux personnes en situation de handicap. Les restrictions budgétaires ont clairement impacté nos organisations et la ressource des personnes accompagnées et des professionnels nous ont permis, ensemble, de passer ce cap en développant les orientations de la transition inclusive.

2019 fut l'année de l'écriture du projet d'établissement des CHLD. La mobilisation des professionnels, des personnes accompagnées, des parents et des partenaires a fait émerger un projet ambitieux et de qualité pour les cinq prochaines années.

Plusieurs projets ont également et en parallèle vu le jour, le projet MEDIA, ERASMUS+, le projet AUTONOMIA. Ces projets ont pour ambition de promouvoir la qualité de vie des personnes que nous accompagnons dans une dynamique d'autodétermination et de valorisation des rôles sociaux.

L'engagement de tous à faire évoluer les mentalités de la société à l'égard des personnes en situation de handicap transparait quotidiennement tant dans le discours que dans les postures et les accompagnements du quotidien.

Les chefs de service et la direction plus globalement a renforcé sa proximité avec ses équipes afin de rassurer aussi bien les parents que les professionnels dans la prise de risque mesurée pour promouvoir les expériences d'habitat autonome pour les personnes que nous accompagnons.

L'ouverture sur l'extérieur et le développement de partenaires dans le droit commun ont permis à un grand nombre de personnes en situation de handicap d'être dans une dynamique inclusive.

Ces belles expériences de vies professionnelles et personnelles nous permettent de continuer et de nous engager davantage dans cette transition inclusive.

Chaque structure, dispositif avance au rythme des besoins et des attentes des personnes que nous accompagnons, mais aussi au rythme de l'acceptation de la société à considérer la personne en situation de handicap comme une personne source de richesse et de compétences expérientielles. La gestion de la diversité est un combat quotidien que nous menons haut et fort pour que chaque individu ait une place dans notre société en qualité de citoyen à part entière et plus entièrement à part.

Au niveau de la direction des CHLD, nous avons accueilli une nouvelle comptable suite au départ en retraite de la comptable. Une nouvelle répartition des tâches administratives et comptables a émergé au regard de la montée en charge de la gestion locative.

Une stagiaire Master 1 et dans la continuité de son Master 2 est accueillie et apporte toutes ses compétences dans la gestion de projet.

➤ **SERVICE FONCTION SUPPORT ET ECONOMAT**

- Mise en place d'une organisation de repas livrés et d'un travail sur l'autonomie des personnes en vue de leur futur logement autonome
 - Avec la fermeture de la cuisine collective au Bosquet et une mutation pour le cuisinier vers IME de Rosendaël
- Embauche d'un Surveillant de nuit
- Départ une Surveillante de Nuit
- Une salariée en temps partiel invalidité
- Formation d'un agent d'entretien et hygiène des locaux, obtention du diplôme de Maitresse de Maison et d'un poste sur le nouveau dispositif Marengo
- Fin de contrat pour un CDD au Foyer Le Comte Jean et contrat vers EALD
- Absence prolongée de l'agent de maintenance bâtiment (accident du travail) mais remplacé,
- Statistique des demandes intervention des bâtiments
- 13 sinistres assurances
- Au vu des diverses demandes et réclamations des personnes accompagnées et des professionnels : retard dans la date prévisionnelle estimée de travaux pour le site Dessinguez car appel à un AMO pour avoir une liste exhaustive des travaux à effectuer et connaître l'enveloppe financière nécessaire.
- Participation à la formation IE "Accompagner les cadres hiérarchiques dans leur mission managériale" (chef service fonction supports). Participation au séminaire Cap 2020

➤ **FOYER D'HEBERGEMENT COMTE-JEAN / FOYER DE VIE:**

On note une cessation d'activité professionnelle pour quatre personnes accompagnées au Comte Jean ainsi qu'une diminution de temps de travail à l'ESAT pour 3 personnes.

Le travail d'accompagnement aux apprentissages de la vie quotidienne a permis le départ de 3 personnes vers d'autres structures de l'Association.

La diversification de l'offre de service notamment au sein des CHLD ainsi que la restructuration du BOSQUET nous a permis d'accueillir au sein du COMTE JEAN trois personnes pour qui l'accompagnement au quotidien correspond davantage à leurs besoins et attentes.

Nous avons admis une personne à l'issue de son passage en COI.

D'un point de vue des ressources humaines, et suite à la transformation de 7 à 14 places de foyer d'hébergement en foyer de vie, nous avons obtenu des crédits supplémentaires nous permettant une embauche en CDI à temps plein. La perspective étant d'embaucher trois personnes supplémentaires en vue de parfaire l'organisation et d'octroyer un accompagnement de qualité et une diversification des propositions d'activités notamment aux personnes qui n'ont plus d'activité professionnelle.

Cette dynamique d'accompagnement s'inscrit à la fois à l'interne mais également à l'externe de par la contraction de conventions de partenariat avec les maisons de quartiers, les clubs sportifs et autres associations du territoire. Le décroisement et l'ouverture sur l'extérieur de l'établissement s'inscrit dans les pratiques de transition inclusive développée depuis plus de deux ans au sein du Comte Jean.

Des mobilités ont été favorisées afin de développer un partage d'expériences et de savoirs.

➤ **LES MAISONS :**

On note l'arrivée d'une personne accompagnée initialement par le COMTE JEAN sur les MAISONS, l'idée étant qu'elle acquière des apprentissages en lien à la vie quotidienne afin de continuer son parcours à l'accès d'un logement plus autonome.

Certaines absences prolongées au sein des MAISONS associées à une carence de chef de service une partie de l'année 2018 jusque fin février 2019 n'a pas permis en l'état de promouvoir le projet du dispositif et de le faire évoluer vers une structure tremplin d'apprentissage pour les personnes ayant des capacités et potentiels à vivre de façon plus autonome dans un habitat inclusif. Ce projet sera développé durant l'année 2020.

Pour autant, certaines actions axées sur la promotion des libertés et choix des personnes en situation de handicap au sein des MAISONS furent mises en œuvre telles que l'obtention de leur propre clé pour pouvoir aller et venir comme elles le souhaitent, la consultation systématique des personnes accompagnées sur les choix, désirs et attentes concernant leur vie quotidienne, la mise en place de boîtes aux lettres personnalisées. Une grande avancée sur une structure dont le mot d'ordre était protection et sécurité.

Au niveau des ressources humaines : nous avons connu 3 mobilités professionnelles toujours dans la même dynamique que pour le COMTE JEAN, à savoir le partage expérientiel et de savoir.

➤ **RESIDENCE MARIE THERESE TAMBOISE**

La dynamique de la transition inclusive nous a permis de repositionner nos interventions et accompagnements auprès des personnes en situation de handicap, locataire de la résidence Marie Thérèse TAMBOISE.

Les repas en collectivité du soir se sont arrêtés pour privilégier les repas au sein des logements des personnes. Cette action requiert de l'équipe de faire évoluer ses modes d'interventions au domicile des personnes. La démultiplication des accompagnements de proximité des gestes et actes de la vie quotidienne participent à ce que les personnes s'autodéterminent au quotidien, avancent et progressent pour être le plus indépendantes possible des professionnels.

On note le départ de 4 personnes vers d'autres structures de l'Association et deux entrées de personnes accompagnées par les CHLD suite à la restructuration du BOSQUET.

D'un point de vue ressources humaines, deux mobilités, un départ et une arrivée ont permis de développer le principe de l'entreprise apprenante et plus spécifiquement l'ouverture sur l'extérieur et la mise en place de partenariat.

➤ **RESIDENCE DE LA BALANCINE ET RESIDENCE MARENGO**

A l'issue de la diversification de l'offre dans le cadre de la transition inclusive, nous avons fait le choix de restructurer le foyer du BOSQUET en 2017 afin d'offrir des services davantage inclusifs.

Toute l'année 2018 fut consacrée à des accompagnements permettant aux personnes à la fois de faire des expériences d'habitat autonome mais également d'acquérir des habiletés sociales et dans la vie quotidienne.

Ce travail a permis la concrétisation des déménagements des personnes qui résidaient au Bosquet vers les appartements de la Résidence MARENGO, notamment grâce au partenariat avec l'organisme bailleur Flandres Opale Habitat.

Cette réorganisation nous a amené également à repenser l'organisation du travail par la mise en place de nouvelles grilles horaires pour la résidence MARENGO et la Résidence LA BALANCINE ;

L'équipe de MARENGO est en place depuis avril 2019.

Dans l'attente du déménagement des personnes accompagnées sur Tétéghem, l'équipe du Bosquet vient conforter les apprentissages car le retard de la livraison des logements engendre une déperdition des apprentissages ainsi qu'une grande frustration de la part des personnes elles-mêmes, des parents et des professionnels.

Certains enfants de l'IMED ont cohabité avec les personnes locataires au Bosquet suite aux travaux réalisés sur l'internat de l'IMED. Cette cohabitation promeut la prise en considération des individualités et a permis une responsabilisation des plus « âgés ». Une belle solidarité en est née.

Afin de permettre aux personnes accompagnées de développer leur confiance en eux et de favoriser la valorisation de leurs rôles sociaux, l'équipe a mis en place un atelier « Estime de soi » Bosquet/Marengo. L'atelier a débuté mi-novembre 2019.

D'un point de vue des ressources humaines, nous avons fait évoluer les missions de la maitresse de maison afin qu'elle soit davantage investie dans les accompagnements du quotidien notamment les apprentissages à la gestion des repas, des courses, de l'entretien du logement et de l'hygiène.

Nous avons eu 2 longues périodes d'arrêt de travail, un sur Marengo et l'autre sur le Bosquet.

Nous nous sommes impliqués activement dans le projet Interreg « vivons samen », « vivons ensemble ».

Enfin, l'année 2019 a été marquée par le départ des chats du Bosquet, en lien avec la réorganisation du projet Bosquet. Les chats qui apportaient pour certaines personnes accompagnées un réconfort.

➤ LA RESIDENCE NICOLAS BARRE

Pour les personnes accompagnées :

- Modification de l'accompagnement : d'une manière générale, celui-ci est plus individualisé : l'arrêt des activités collectives (repas weekend, sorties...) au profit d'actions ciblées et individualisées au domicile des personnes accompagnées ou dans les dispositifs de droits communs. Notamment à la maison de quartier des Glacis pour des activités ou action conventionnée comme le « Jardin partagé ».
- Augmentation des besoins d'apprentissages dans les gestes domestiques pour quelques personnes plus jeunes.
- Accompagnement d'un couple avec enfant, collaboration avec les partenaires PMI, crèche, SAAP.
- Augmentation du nombre de personnes accompagnées nécessitant d'appréhender davantage les problématiques liées à des troubles psychiques, à des carences affectives ou à la gestion de la solitude... (spécificité du public pour 40% environ) :
 - Hospitalisation pendant plusieurs mois à La Tonnelle (service psychiatrique) pour une personne et adaptation de l'accompagnement en collaboration avec les professionnels du CMP.
- Développement des projets nouvelles technologies (AUTONOMIA, tablette).
- Réorganisation des temps d'accompagnement plus personnalisés : temps d'accueil, action VAD, apprentissage, démarches diverses, au domicile ou au bureau :
 - Constat d'une augmentation des accompagnements santé, consultations chez les médecins spécialistes et besoins d'interventions chirurgicales.
 - Augmentation des communications et entretien téléphonique, besoin de rassurance.
- Constat de difficultés face au travail :
 - Augmentation des arrêts maladies et des absences à l'ESAT non justifiées pour plusieurs personnes (tendance à croître).
 - Augmentation des demandes de temps partiels (mi-temps ou 1 journée/semaine) pour le travail, en forte croissance.
- Apparition de problèmes de voisinage à la Résidence Nicolas Barré, travail en cours sur un règlement élaboré par les locataires.

- Projet d'aménagement du jardin initié. (Convention signée, accès portillon réalisé et intervention de l'équipe du REXMEULEN pour gros œuvre). A poursuivre pour déterminer l'aménagement et l'utilisation par et pour les personnes accompagnées volontaires.

Pour l'équipe :

- Absence pour arrêt maladie de longue durée pour une professionnelle, remplacée depuis novembre 2018.
- Déménagement du bureau de l'équipe éducative Place Robert PRIGENT en janvier 2019, volonté de quitter l'immeuble de La résidence Nicolas Barré pour instaurer une distance avec les personnes accompagnées.
- Projet Bosquet 3 :
 - Augmentation de la capacité d'accueil de 11 personnes à 24 personnes avec le transfert d'un poste à temps plein moniteur éducateur provenant de l'équipe du BOSQUET depuis fin avril 2019.
 - Agrément à 8 + 3 + 11 : (Aucune sortie pour 13 entrées en 2019 soit une montée en charge de 11 à 24 et 22 en fin d'année).
- Nomination d'un coordonnateur depuis Mai 2019.
- Développement de l'accompagnement dans trois autres immeubles proches : la Résidence Racines, La résidence Bergson et la Résidence Charles de Gaulle.
- Montée en compétences dans l'utilisation de l'outil IMAGO (PP, planning, volet santé) : davantage d'écrits et de temps réservé aux tâches administratives.
- Mise en place de séances « Groupe de paroles » avec une psychologue spécialiste des problématiques liées aux troubles psychiques.
- Développement et amélioration de la collaboration avec les partenaires responsables légaux (délégués Tutelles, familles).

Pour remarque générale :

- Adaptation remarquable de l'équipe éducative de La Résidence Nicolas Barré pour :
 - Développer et assurer des accompagnements spécifiques liés à des problématiques de troubles psychiques
 - Pour remettre en question des postures d'accompagnements qui ne seraient pas en respect de « l'autodétermination » et d'une « transition inclusive ». « Faire faire et ne pas faire à la place de », ou comment amener les personnes à prendre leurs décisions et leurs responsabilités en connaissance de leurs droits et devoirs.

➤ LE SERVICE DE LA MARELLE

Pour les personnes accompagnées :

- Modification de l'accompagnement : d'une manière générale, celui-ci est plus individualisé
- L'arrêt des activités collectives à La Marelle (repas weekend, ateliers, sorties...).

- Rajeunissement du public, augmentation des besoins d'apprentissages dans les gestes domestiques.
- Constats et observations nécessitant d'appréhender davantage des problématiques liées à des troubles psychiques ou des carences affectives, ainsi que la gestion de la solitude...
- Hospitalisation longue durée d'une personne en situation de handicap et adaptation de l'accompagnement avec recherche d'un logement de type PMR.
- Développement des projets nouvelles technologies (AUTONOMIA, tablette).
- Développement du FALC et de diverses signalétiques, outils visuels, séquentiel...
- Réorganisation des temps d'accompagnement : action VAD, apprentissage, démarches diverses, au domicile ou au bureau.
- Constat d'une augmentation des accompagnements santé.
- Augmentation des communications et entretien téléphonique, besoin de rassurance.
- Augmentation de la gestion des déménagements.

Pour l'équipe :

- Les arrêts maladies durant quelques mois pour trois professionnels
- Le décès « soudain et brutal » suite à un arrêt cardiaque d'une personne accompagnée :
- Nombreuses entrées et quelques sorties dans l'effectif.
- Emergence de l'utilisation de l'outil IMAGO (PP, planning, volet santé), plus d'écrits, plus de mails, charge administrative plus importante.
- La dimension partenariale est plus complexe pour certaines situations (RL, aide à domicile, travail, dispositif de droit commun).
- Extension de la localisation géographique autre que Grande-Synthe : Rosendaël, Gravelines, Malo, Bergues, Dunkerque.... (Troisième véhicule).
- Plus de demandes d'évaluation (périodes d'essais renouvelées parfois) au domicile des personnes et à l'appartement d'essai.
- Constat d'une difficulté à trouver des logements pour répondre à la demande des personnes accompagnées.

Pour remarque générale :

- Adaptation remarquable de l'équipe éducative de La Marelle pour faire évoluer les pratiques et les postures d'accompagnement en respect de « l'autodétermination » et « d'une « transition inclusive ».
- « Faire faire et ne pas faire à la place de », ou comment amener les personnes à prendre leurs décisions et leur responsabilité en connaissance de leurs droits et devoirs.

H. Résidence Frédéric Dewulf

Projet d'établissement

L'année 2019 a été marquée par l'écriture du **second projet d'établissement** de la Résidence Frédéric DEWULF : projet 2019-2024. Il a été écrit avec les 4 P. Quatre thématiques ressortent dans ce nouveau projet : la société inclusive, l'autodétermination, la santé et l'accompagnement des professionnels au changement : de l'éducatif à l'accompagnement.

Le projet a été validé par le conseil d'administration en juin 2019 et est disponible en FALC.

SERAFIN PH

Les professionnels de la Résidence se sont engagés en fin d'année dans l'expérimentation **SERAFIN PH**. Pour cela, afin de bien s'approprier la démarche, la réunion de rentrée de septembre a été consacrée à la mise en avant de tout le travail réalisé par l'équipe et à les catégoriser dans les prestations SERAFIN.

Résidents :

En 2019, 2 personnes ont quitté la résidence pour s'installer en Famille d'accueil. Une personne est partie en EHPAD. Enfin, l'équipe a également accompagné une personne jusqu'à son dernier souffle, sur la résidence.

Activités

En mars 2019 a eu lieu l'inauguration du **parcours forme** au sein de la Résidence Frederic DEWULF. Nous savons toute l'importance de remettre l'activité physique au cœur du quotidien des personnes que nous accompagnons. Désormais, les couloirs de la Résidence ont trouvé une utilité pour la santé des personnes : basket, musculation, boxe... sont autant d'activités proposées tout au long d'un parcours coloré...

L'équipe a poursuivi l'accompagnement des personnes dans leur rôle de citoyen. Afin de préparer les élections européennes, un groupe s'est mis en place : **le club des européennes**, en lien avec la Maison de l'Europe. Pour mener à bien cette action, les personnes ont travaillé sur les différents programmes. Puis ils ont échangé lors d'ateliers entre eux sur leurs idées, leurs convictions...pour faire un choix et seul.

Plusieurs résidents se sont rendus à Paris, visiter l'Assemblée Nationale, sur invitation de Monsieur Paul CHRISTOPHE.

Partenariats

Les liens avec les structures du secteur personnes âgées du territoire ont continué de se développer cette année, nous ajoutons dans nos partenaires privilégiés, 2 nouveaux EHPAD. Le GCMS Pass'âge joue pleinement son rôle dans le rapprochement des structures. Nous avons également renforcé officiellement nos liens avec le secteur sanitaire, avec l'entrée au sein du groupement de l'Hôpital Maritime de Zuydcoote et le CHD. Fin 2019, le GCMS Pass'âge comptabilise 19 membres.

3. Secteur Travail adapté

I. Entreprise adaptée

Pour la troisième année consécutive, l'EALD confirme ses bons résultats : chiffre d'affaires supérieur au million d'euros et très bonne rentabilité qui permettra une nouvelle fois de verser une prime aux salariés.

Grace à l'important travail des équipes et des formations engagées depuis plusieurs années, nous avons obtenu en décembre 2019 la certification RABC (NF EN 14065) délivrée par l'AFNOR. Seules 102 blanchisseries en France ont réussi à obtenir cette certification.

Nous espérons que cet engagement nous permettra d'accroître notre chiffre d'affaires de façon très significative.

En 2019, l'EALD a également développé sa nouvelle activité dite du Dernier Kilomètre. Nous réalisons actuellement un chiffre d'affaires mensuel de plus de 10K€. Nous avons, suite à un appel à projet, intégré le programme REV3, initié par la région Haut de France. Nous sommes, de ce fait, accompagnés dans le développement de cette nouvelle activité.

Cette année, 22 salariés ont obtenu une ou plusieurs RAE : 24 RAE en nettoyage de locaux et 22 en blanchisserie.

Nous avons décidé de participer à l'expérimentation initiée par le ministère du travail, en demandant et en obtenant l'agrément pour 3 CDD dit tremplin. 3 personnes supplémentaires ont donc été embauchées.

Mais nous restons très vigilants à la suite qui sera donnée par le gouvernement à la refonte du statut des EA.

J. ESAT de Grande Synthe

Nous avons lancé en septembre 2018 une modification de l'organisation qui vise à adapter l'établissement à notre environnement économique. En 2019, nous avons poursuivi la mise en œuvre de cette nouvelle organisation. Tout d'abord en recrutant courant avril, un responsable production pour le secteur industriel (conditionnement, menuiserie, mécanique). Ensuite en déployant progressivement les fonctions Achats/maintenance/Travaux neufs et commerciale. Nous avons ensuite épaulé les responsables production avec des moniteurs principaux.

Cette nouvelle organisation se met donc en place progressivement et nous en évaluerons le fonctionnement au premier semestre 2020.

La restauration a quant à elle poursuivi la mise œuvre du projet rédigé avec les équipes en 2018 par l'achat d'un logiciel de gestion de la traçabilité et de gestion de production.

Nous avons terminé l'enquête sur les habitudes alimentaires en début d'année. 70 personnes y ont participé. La restitution réalisée par l'association PREVAL, nous donne un aperçu des comportements alimentaires des personnes travaillant à l'ESAT. Ce travail a débouché sur la mise en place d'un accompagnement à la prise de petit déjeuner pour les personnes intéressées.

Enfin Le dossier de présentation du projet de restructuration de l'ESAT a été finalisé en février. Il a été présenté à l'Agence Régionale de Santé début mars. Nous avons eu une écoute favorable à notre demande et nous devons poursuivre notre travail pour définir plus précisément notre projet.

K. ESAT de Tétéghem

L'année 2019 pour l'ESAT de Tétéghem a été marquée par deux événements majeurs. Après avoir investi dans une salle alimentaire et à l'issue d'une procédure de certification, l'ESAT de Tétéghem a obtenu la certification IFS, lui permettant de conquérir de nouveaux marchés dans le domaine du conditionnement alimentaire.

L'autre événement majeur est l'ouverture et l'inauguration du site du Chapeau Rouge à Tétéghem. L'ESAT de Tétéghem devient peu à peu un ESAT multi-sites. Cette nouvelle configuration contribue à développer les activités économiques de l'ESAT, et favorise l'inclusion professionnelle des ouvriers de l'ESAT.

L'autre point marquant pour l'ESAT de Tétéghem est le regroupement des équipes d'Espaces Verts de Grande-Synthe avec celles de Tétéghem, l'ensemble placé sous la direction de la direction de l'ESAT de Tétéghem.

L'activité du maraîchage bio a entamé sa mue en vue de devenir une activité de pointe, capable de répondre aux besoins du marché, et valorisante humainement et économiquement.

Une nouvelle activité a vu le jour en 2019, l'activité « Petits travaux de second œuvre ». Cette activité élargit l'éventail des métiers proposés aux ouvriers accueillis et participe au développement économique de l'ESAT.

Enfin, nous pouvons signaler l'embauche en CDI d'un ouvrier de l'ESAT chez CETALOG et la mise à disposition de deux autres ouvriers en entreprise dite ordinaire. L'ESAT remplit ainsi sa mission d'insertion professionnelle en entreprise, en partenariat avec le SAMO.

4. SAMO

Personnel – management :

Depuis le courant de l'année 2018 et fin 2018, le Samo a vu beaucoup de changements au sein du personnel ce qui a eu un impact non négligeable sur l'année 2019 dans le cadre de son management :

- Arrivée durant l'été d'un nouveau chef de service au SESSAD,
- Arrivée en fin d'année d'une nouvelle cheffe de service pour le secteur Adulte
- Arrivée d'un nouveau directeur en novembre 2018
- Une nouvelle comptable RH courant d'année,
- Des départs à la retraite.

L'année 2019 a été consacrée à cette mise en place et assurer le lien avec les membres de l'équipe en place.

Il est à noter le passage à mi-temps d'un cadre (accord sénior) pour occuper une fonction de chargé de mission qualité.

Une cheffe de service (Madame François) est partie au siège en début année 2019 pour occuper un poste de chargée de mission Autisme.

En collaboration avec le siège, de nombreux dossiers ont dû être réétudiés. Les outils de la démarche qualité ainsi que son animateur ont été revus.

Les dossiers RH de l'ensemble du personnel ont été étudiés et organisés.

A l'interne :

Réorganisation des bureaux des professionnels et validation en équipe.

Travaux :

Des projets décidés antérieurement et réalisés ; Réfection total du parking intérieur et un bout de clôture en grillage, réfection des volets de la façade avant du Samo.

Peinture murale et portes sur un ensemble de salles (salle d'entretien, salle de réunion, salle de pause et revêtement de sol y compris de l'accueil

Nettoyage de l'ensemble des garages en fond de parking et mise au rebus et déchetterie de bric à brac.

Achat à l'ESAT de Grande Synthe de tables de jardin et bancs pour la terrasse du Sessad (repas l'été de certains professionnels le midi).

Matériel :

L'ensemble du matériel téléphonique et informatique a été délivré à tous, permettant ainsi un travail et une organisation à distance.

Deux véhicules de service ont été changés, remplacés par des neufs.

Activités :

Participation du SAAP à l'organisation et présence des professionnels à la journée départementale des SAAP du Nord en novembre, à Lille ;

Mise en place, à partir d'un dossier de demande de financement à la CAF, d'un projet sur « l'image de soi et comment se présenter ». 15 personnes ont été concernées.

Participation du SESSAD à des journées pêche l'été et à des activités en partenariat avec les maisons de quartiers de Dunkerque St Pol.

Participation à un colloque à Gravelines sur l'emploi pour SISEP.

Différentes rencontres avec les municipalités concernant l'accès à l'emploi et l'insertion pro des personnes.

Différentes réunions avec l'inspection de l'Education Nationale, concernant des situations d'enfants scolarisés, suivi par le SESSAD.

Expérimentation :

Le SESSAD et le SAVS ont été sélectionnés pour participer à l'étude SERAFIN – PH, en cours jusque 2020. L'ensemble des professionnels s'est mobilisé.

5. Service Informatique

Les actions menées en 2019, première année de déploiement du SDSI 2019/2021, ont été :

- ⇒ Renouvellement intégral du parc matériel (PC, clients légers, impression) avec :
 - Mise en place d'un « contrat de service » des postes de travail auprès d'un prestataire local
 - Déploiement du badge dans le cadre de la politique d'impression

- ⇒ Renouvellement des contrats opérateurs :
 - Economie sur abonnements lignes fixes
 - Renouvellement du parc de téléphonie mobile
 - Augmentation des liaisons réseaux établissements
 - Première phase de déploiement du réseau internet

- ⇒ Participation aux projets transversaux et d'établissements :
 - Outil de gestion des achats alimentaires et des distributeurs de plateaux repas en ESAT
 - Bornes interactives à destination des personnes accompagnées dans le cadre du projet numérique
 - IMED connecté
 - Indicateurs de pilotage d'activité à destination des établissements

- ⇒ Outils de service :
 - Gestion de sessions informatiques
 - Recherche d'équipements complémentaires au parc actuel liés à l'évolution des besoins (Chromebook)

6. Groupe Achats

Créé en 2016, et complété par l'arrivée en Février 2018 d'une coordinatrice à hauteur de 0,20 ETP, le projet Achats a poursuivi l'étape intermédiaire de développement en phase 2018/2019 (fluidité du suivi entre réunions, communication de l'avancement des travaux, référencements, évaluations, etc). 2019 est marquée par l'engagement d'une veille Achats et par des partenariats avec l'Association APOGEES (adhésion), l'UNAPEI et HELPEVIA.

Quelques données chiffrées d'activité :

- 9 réunions du Groupe Achats,
- 1 rencontre UNAPEI Paris (Journée Achats),
- 4 réunions avec les fournisseurs : cadrage contrat ou point intermédiaire suite à évaluation (Dalkia, Socoldis, Fiducial, Apave)
- 6 évaluations fournisseurs (Gras Savoye, Socoldis, Fiducial, Cyrano, Apave, Nord Extincteurs)
- 33 fournisseurs référencés

Le logiciel KIOSC (gestion du parc de véhicules) a été mis en place au périmètre associatif (avec formation à l'usage du programme).

7. SLC

Nous avons organisé deux interventions avec la Police de Dunkerque : Intervention effectuée le 21 janvier 2019 et le 3 juin 2019 à la maison de quartier St Exupéry à Tétéghem avec les personnes accompagnées. Les thématiques suivantes ont été abordées : les achats en ligne, les réseaux sociaux, les sites de rencontre... et ce qu'il faut faire pour se sécuriser.

De janvier à Juillet 2019 nous avons co-animé avec l'animateur informatique un atelier débutant, à la maison de quartier des Glacis de l'ADUGES, pour 4 personnes du groupe autonome. Suite à cet atelier, 3 personnes se sont inscrites en maison de quartier pour poursuivre leur apprentissage.

En Juin pilotage du projet AUTONOMIA avec Audrey ALAZARD, Doriane BARBIER et Caroline MARCHEAU sur les 3 axes suivants :

- Ateliers informatiques débutant pour les personnes des CHLD et du groupe autonome dans 5 maisons de quartier pour 18 personnes.
- Développement des technologies capacitantes : société Auticiel tablettes AMIKEO
- Développement d'outils domotiques

En novembre dans le cadre du projet AUTONOMIA, nous avons co-animé avec l'animateur informatique deux ateliers débutants. 5 personnes à la maison de quartier des Glacis et 5 personnes à la maison de quartier Pasteur de l'ADUGES.

De janvier à ce jour nous avons mis en place un atelier montage vidéo « quoi faire ce week-end » au cyber centre de la maison de quartier des glacis avec 3 personnes du groupe autonome. Ce groupe participe également aux réunions du projet bornes interactives pour la partie loisirs.

Formation Bes@fe pour les professionnels « Comment accompagner des personnes avec un handicap intellectuel victimes de la cybercriminalité; Prévention et accompagnement" au Portugal, et pour les personnes accompagnées « Le potentiel danger sur Internet et comment l'éviter ou le résoudre" en Pologne. Intervention « mon expérience sur internet » des 3 personnes accompagnées qui ont été formées auprès des personnes intéressées par les ateliers informatiques en maison de quartiers. Préparation des futurs interventions (par exemple : « Mot de passe sécurisé »).

8. Sport

A la demande des membres de l'équipe éducative de la Résidence Dewulf, mise en place d'un atelier yoga pour 10 résidents à la maison de Quartier de la tente Verte.

Organisation de deux manifestations.

Une journée d'initiation sport avec de nouveaux clubs et le service des sports de la ville de Grande-Synthe en partenariat avec des étudiants de l'IRTS

Organisation d'une journée multisports « Décathlon Gourmand » avec le comité de la vie associative des Papillons Blancs de Dunkerque.

Partenariat avec la maison de Quartier Pasteur à Petite-Synthe sur la mise en place d'un après-midi d'activités pour les adhérents de la maison de quartier avec des résidents du foyer du Comte Jean et des jeunes de l'IMED.

Aboutissement de la section natation avec le club de Dunkerque Natation pour 8 nageurs.

Fin du contrat CAE du service des sports le 31 décembre 2019 qui implique la fin de 3 sections sportives.

Le service des sports a touché 362 personnes dans le cadre des manifestations sportives et 534 personnes en compétitions sur l'ensemble de la région.

Participation à 3 championnats de France avec la FFSA et 2 rencontres Nationales avec Spécial Olympics France

Conclusion et perspectives

L'année 2019, toujours tournée vers une dynamique de développement de projets autour des orientations du Projet Associatif Global, fut une année riche comme énoncé dans ce rapport d'activités. Avec l'arrivée du nouveau directeur général, M. Yannick Mortain en octobre 2019, l'année 2020 sera axée sur le renfort des dynamiques de suivi des projets en proximité.

Au moment où nous faisons la synthèse 2019 et les orientations 2020, le confinement du pays est terminé et nos activités ont repris avec des précautions sanitaires. Nous vous présentons cependant les orientations 2020 que nous nous étions fixées.

Les échanges avec nos organismes financeurs continuent avec la renégociation des Contrats d'Objectifs et de Moyens pour lesquels la position du Conseil Départemental et de l'Agence régionale de Santé n'a pas évolué et nous avons à discuter deux contrats de durées différentes :

- **Pour ce qui concerne l'ARS** : contrat de 5 ans : 2019-2024 (l'ARS avait établi un avenant de prorogation du précédent CPOM pour l'année 2019). Les discussions autour des orientations se sont finalisées autour de 9 fiches stratégiques au cours du 1^{er} semestre 2020.
- **Pour ce qui concerne le Conseil Départemental** : contrat de 3 ans (2019-2021) pour lequel les premiers éléments sont parvenus fin 2019, soit près d'un an après le début d'un contrat triennal.

Nos discussions sur les évolutions au sein de nos établissements ont permis d'avancer sur de nombreux points :

- Autorisation d'une création d'un service d'accueil de jour sur le FAM Le Relais des Moères
- Redéploiement des 32 places du FH Le Bosquet vers 3 dispositifs d'appartements dans le diffus avec accompagnement de l'Association (12 appartements sur 2 bâtiments dans un nouveau lotissement sur Tétéghem, 12 sur la résidence Marengo, sur Dunkerque, 12 en diffus à proximité des résidences gérées par l'association
- Transformation du Foyer d'Accompagnement F. Dewulf de 43 places en Foyer de Vie
- Transformation de 7 places du Foyer d'hébergement Le Comte Jean en Foyer de Vie

En revanche, les propositions suivantes n'ont pas reçu d'écho favorable pour le moment et devront faire l'objet de renégociation :

- Extension du FAM de 8 logements : 3 dans l'actuel logement de fonction du chef de service, 5 dans le futur quartier Degroote
- Fusion des agréments des CHLD pour fluidifier les parcours, à envisager dans le contexte de la nouvelle nomenclature
- Expérimentation de la nouvelle nomenclature
- Travail sur le retour de Belgique dans le contexte de l'extension du FAM
- Extension du service SLC, toujours géré par l'association, mais au bénéfice de tout le territoire

2020 sera donc une année de finalisation des CPOM et de poursuite des discussions et de projets.

Au niveau de l'association :

- Engager la structuration et la création d'une direction de l'immobilier (en remplacement du service Travaux Maintenance Sécurité), dont les principales missions seront de structurer les opérations de maintenance préventives et curatives, suivre les travaux de construction / rénovation d'ampleur, établir les priorités sur les 5 prochaines années, relatives au parc immobilier de l'association
- Poursuivre / diversifier les politiques d'achats groupés
- Elaborer une stratégie de communication suite à l'arrivée de la chargée de communication
- Poursuivre l'étude concernant l'organisation et les pistes d'amélioration des fonctions administratives
- Poursuivre et structurer le suivi de la forte dynamique de réponse aux appels à projets
- Poursuivre l'implication des équipes dans les groupes de travail nationaux : Sérafin, étude nationale de coûts ou plus locales, expérimentation des nouvelles nomenclatures

Au niveau du secteur travail adapté :

- Réceptionner les locaux de la blanchisserie de l'Entreprise Adaptée, des espaces verts regroupés de l'ESAT de Tétéghem et Grande Synthe et du GCMS Déqualco.
- Continuer les réflexions autour des orientations stratégiques des 2 ESAT afin d'en découler les besoins immobiliers et par conséquent la définition des programmes de travaux pour les années à venir sur les 2 sites
- Rechercher des subventions et financements pour la réhabilitation de l'ESAT de Grande Synthe (concomitamment au point précédent)
- Rechercher et développer de nouvelles activités (notamment sur le conditionnement alimentaire avec la perte, en 2019, de notre client historique)
- Poursuite des discussions avec la CUD, la Mairie de Tétéghem, autour de l'intégration de l'ESAT de Tétéghem et du FAM Le Relais des Moères, dans le projet NPNRU de rénovation du quartier Degroote

Au niveau du secteur enfance :

- Poursuivre les relations avec nos partenaires de l'Education Nationale, en particulier sur les classes externées et l'UEMA ;
- Envisager les discussions avec l'ARS autour d'une UEA
- Définir, financer et démarrer les opérations de travaux au sein de l'IME de Rosendaël
- Finaliser et réceptionner les travaux de l'internat de l'IMED
- Relancer les discussions avec nos partenaires (Education Nationale, Conseil Départemental ??)
- Poursuivre et entretenir les multiples partenariats : Aduges, Bateau Feu...
- Engager une démarche d'étude autour des besoins professionnels médicaux : recrutements futurs, besoins actuels

Au niveau du secteur Habitat Vie Sociale

- Mettre en œuvre l'autorisation d'ouverture de 6 places d'accueil de jour sur le FAM Le Relais des Moères

- Réceptionner les 12 logements au Chapeau Rouge, finalisant les opérations de transformation du Foyer Le Bosquet
- Poursuivre les études quant au devenir du bâtiment Le Bosquet
- Se positionner sur les prochaines manifestations d'intérêt ou AMI concernant la prévention des départs de personnes en Belgique, point pouvant avoir une influence sur les capacités d'accueil du FAM (3 places refusées fin 2019)
- Poursuivre les travaux autour de la création d'un Hub de Vie (maison des rencontres), avec les personnes accompagnées par les SAJ Marc Anglade