



# RAPPORT D'ACTIVITE

## 2023

APEI de la Région Dieppoise

## RAPPORT DE L'ACTION ASSOCIATIVE

<b>A. les adhérents de l'APEI .....</b>	<b>4</b>
<b>B. La composition du conseil d'administration .....</b>	<b>4</b>
<b>C. Les activités du conseil d'administration .....</b>	<b>5</b>
<b>D. Les commissions .....</b>	<b>5</b>
<b>F. Les dons reçus.....</b>	<b>9</b>
<b>G. La communication – La médias et Réseaux sociaux .....</b>	<b>9</b>

## RAPPORT DE L'ACTION ASSOCIATIVE

<b>A. Contexte et faits marquants 2023.....</b>	<b>13</b>
<b>B. Des subventions pour soutenir les actions.....</b>	<b>24</b>
<b>C. Activités des établissements, services et dispositifs .....</b>	<b>27</b>
<b>D. Bilan social de l'association.....</b>	<b>35</b>
<b>E. PERSPECTIVES – NOUVEAUX PROJETS .....</b>	<b>45</b>



sons

**RAPPORT DE L'ACTION  
ASSOCIATIVE**

## A. les adhérents de l'APEI

Le nombre d'adhérents à l'APEI est relativement stable (2 membres supplémentaires en 2023) et les remercions de leur fidélité. Nous déplorons toutefois que seulement 20% des familles de personnes accompagnées par l'APEI soient membres de l'association.

Nous comptons 116 adhérents en 2023 :

- 91 parents (parent, frère, sœur ou oncle/tante),
- 8 personnes en situation de handicap,
- 17 amis (amis, famille d'accueil...).

Ils se répartissent en 51% de femmes, 38 % d'hommes et 11% de couples.

Sept nouveaux membres ont rejoint l'association cette année.

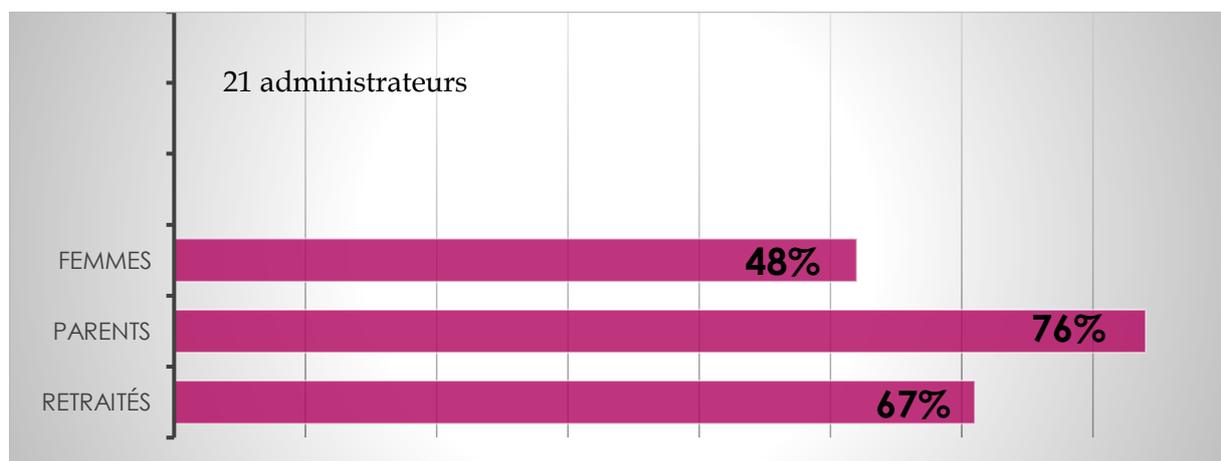
## B. La composition du conseil d'administration

Au 31 décembre 2023 ; le conseil est composé de 21 membres avec le départ de Monsieur Thomas Varenne qui a souhaité mettre un terme à sa mission considérant qu'il avait atteint la limite d'âge qu'il s'était fixé.

Deux futurs administrateurs sont en période d'observation mutuelle et

2 membres du CSE participent aux séances avec voix consultative.

Les parents sont représentés à plus de 75% ; la parité homme-femme est parfaite. Un tiers des administrateurs sont toujours en activité et la moyenne d'âge est de 64 ans.



## C. Les activités du conseil d'administration

Le conseil s'est réuni à 6 reprises avec un taux moyen de participation de 76%.

Onze réunions de Bureau ont été organisées, une fois par mois sauf en août.

Trois séminaires ont été programmés : administrateurs et membres du CODIR en mai, juin et octobre.

De ces derniers séminaires, des informations importantes ont été données sur l'évolution du secteur et la nécessité de renforcer la communication

Ils ont également permis une réflexion sur l'ancrage territorial de l'association et sur un éventuel nouveau nom de l'association à trouver ; le lancement d'une campagne de communication et le

démarrage des réflexions sur le prochain projet associatif qui prend la suite de Cap'2024.

C'est ainsi qu'un chantier a permis le démarrage d'une réflexion sur l'évolution de notre projet associatif pour se projeter vers 2030 en identifiant 4 axes principaux :

- Ouvrir le champ des possibles,
- Valoriser les richesses humaines,
- Soutenir tous les parcours de vie,
- Réaliser l'APEI de demain.

Ce chantier permettra de disposer d'un seul support de pilotage regroupant projet associatif et projet stratégique.

Sur l'engagement des bénévoles, environ deux mille heures de bénévolat ont été recensés.

## D. Les commissions

**Trois Commissions d'appel d'offres** ont été réunies et ont permis de retenir les prestataires pour l'installation de l'atelier biscuiterie et la rénovation de la blanchisserie industrielle à l'ESAT et pour les travaux de renouvellement de la voirie du château blanc à Arques la Bataille.

**Une Commission de contrôle** a permis de proposer l'arrêté des comptes au conseil d'administration et une commission finances a examiné nos capacités de financement des futurs projets.

## E. Le bilan de l'année

Le bilan reprend les 5 orientations de notre projet associatif CAP'2024

### 1. Offrir une place pour chacun :

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) a fait l'objet de nombreux échanges et réunions avec les correspondants des financeurs. Il est validé par les financeurs pour la période 2023-2027. Pour mémoire, un CPOM est un contrat tripartite entre notre Association et nos financeurs : l'Agence Régionale de Santé de Normandie et le Département de la Seine Maritime. Ce contrat fixe les obligations respectives des parties signataires à la réalisation des objectifs poursuivis. Le détail des mesures nouvelles est précisé dans la suite du document.

Pour nous permettre de disposer d'un état des lieux exhaustif, arrêter la vision stratégique d'évolution de nos sites, et favoriser le juste investissement, nous avons lancé notre schéma directeur immobilier. Le SDI permet de synthétiser la stratégie immobilière de notre association en fonction des orientations que nous nous fixons sur le moyen / long terme 5 à 10 ans. Il précise également les opérations et les financements nécessaires à la mise en œuvre de nos orientations. Ce chantier après la première phase de diagnostic réalisée sera poursuivi en 2024.

C'est dans ce cadre que nous étudions un projet de construction pour l'internat du pôle enfance à la suite de la vente du Manoir qui a très vite été inadapté au profil des jeunes accueillis. Ce projet mené avec les PEP 76 permettrait d'agrandir leur bâtiment partiellement utilisé par leur ITEP pour nos besoins.

De plus ; sans les détailler on peut évoquer :

- la 2ème édition de la semaine de sensibilisation « Tous en bleu pour l'Autisme » en avril ;
- La 2ème édition de la semaine positive en septembre, 
- Le développement du dispositif à la parentalité,
- La mise en place de l'Equipe Mobile Handicap ASE en lien avec l'UTAS.

### 2. Favoriser toujours l'inclusion

L'association réaffirme sa volonté de favoriser l'inclusion sous tous ses aspects et notamment en créant l'école inclusive des Arts de la scène avec Cinétheact représenté par Alexis Desseaux et Bénédicte Ouvry.

Cette école ouverte à tous (issu de notre secteur ou du milieu ordinaire) propose des classes de danse, chant, comédie musicale, et théâtre. Cela nécessite pour les volontaires un engagement et une implication dans la durée.

Le calendrier des répétitions a été établi et tous les participants sont très motivés pour les séances prévues au Casino, au Centre Jacques Prévert, à l'hôpital de jour du Pollet... Une restitution d'atelier se prépare pour 2024.

**Renforcer le lien avec les personnes accueillies** dans nos établissements et services s'est poursuivi en organisant des rencontres entre administrateurs et les élus des Conseils de la Vie Sociale.

Deux administratrices sont allées à la rencontre des différents CVS et

groupes de parole afin de présenter le Conseil d'administration, son rôle et son fonctionnement dans le but de partager sur la participation des personnes en situation de handicap au sein du Conseil.

Elles font ainsi remonter les réflexions partagées lors de ces rencontres pour avancer sur la possibilité d'accueillir, à terme, des personnes accompagnées volontaires au sein du Conseil.

### 3. Maintenir et développer le lien social

**Le projet famille** qui prend une dimension importante en 2023, à la suite des résultats de l'enquête adressée aux familles précédemment.

La démarche se poursuit de manière tripartite et la méthodologie se construit avec l'équipe de direction et les psychologues en impliquant les professionnels, les familles et les personnes accompagnées.

Son objectif est d'améliorer et d'optimiser les relations, les attentes et devoirs de chacun.

La **boutique solidaire des Ateliers d'Etran** a ouvert ses portes aux travailleurs de l'ESAT en juin 2023.



En amont, chacun avait reçu une carte d'une valeur de 15 navarres offerte par la Direction. Le navarre est une monnaie virtuelle, mise en place pour qu'aucun argent ne circule et permet à chacun de se faire plaisir avec un pouvoir d'achat identique pour tous.

La boutique est ouverte 3 jours par semaine ; 1 heure le matin et 1 heure l'après-midi. Elle est désormais accessible à l'ensemble des

personnes accueillies dans l'association.

### 4. Accompagner l'avancée en âge

Nous envisageons que la négociation du CPOM 23-27 nous donnerait l'occasion de renforcer le personnel d'accompagnement à l'EANM pour les personnes aux situations les plus complexes en transformant des places de foyer en places médicalisées. Cela n'a pas été le cas, nous poursuivrons cette demande dans le cadre des 50 000 solutions présentées par le président de la République dans le cadre de la conférence nationale du handicap.

### 5. Développer la vie associative et l'engagement associatif

**La chambre régionale des comptes de Normandie** a examiné la gestion de notre association pour les exercices 2017 à 2021. Le contrôle a porté sur la présentation et le fonctionnement de l'association, les finances et la gestion des ressources humaines.

Le rapport d'observations provisoires nous a été transmis en avril. Nous y avons répondu en mai et été auditionnés par la Chambre en juin. Le rapport d'observations définitives nous a été transmis en janvier 2024.

Ce contrôle a mobilisé notamment les cadres du Siège pendant plusieurs mois pour les entretiens, la fourniture de centaines de documents et de synthèses en réponse aux très nombreuses demandes d'explications écrites.

Les 8 recommandations ou obligations de faire formuler par la

Chambre sont mises en œuvre et pour la plupart soldées.

Le lien avec les administrateurs a été largement entretenu tout au long de l'année en organisant 3 séminaires mais aussi 6 réunions du Conseil d'Administration.

Le lien avec les membres est réalisé par une info en continu sur les événements de l'association. Le point d'orgue se situe toujours lors de l'assemblée générale.

Notre **Assemblée Générale** a été organisée le 6 juin, dans la grande salle des fêtes de Martin Eglise, mise gracieusement à disposition par Monsieur Maratra, le Maire de la commune et son Conseil Municipal. Cette assemblée générale a pu se tenir en présence du Commissaire aux comptes, des adhérents, parents, professionnels et élus locaux.

S'en est suivie une assemblée générale extraordinaire où nous avons pu entériner **l'évolution des statuts**.

Pour mémoire, les principales modifications concernaient le transfert du siège social à Martin-Eglise, la mise en cohérence avec les statuts types de l'Unapei, les conditions d'adhésion des salariés (uniquement les parents d'enfants en situation de handicap au sens des statuts), la modification du quorum de l'AG ordinaire (1/3 des membres au lieu de 1/4), la diminution du nombre maximum de membres du conseil d'administration (25 au lieu de 27), les conditions d'admissibilité au conseil (une année d'observation mutuelle avant l'élection, possibilité pour un salarié ou conjoint de salarié parent d'enfant en situation de handicap,...

**Le règlement intérieur** a été revu au regard de l'évolution de l'association et de ses statuts.

**Le document unique de délégation (DUD)** a également été mis à jour en tenant compte de l'évolution de l'organisation et aux remarques faites par la Chambre Régionale des Comptes lors de son récent contrôle.

Les 24, 25 et 26 mai 2023, l'APEI a pu montrer son engagement auprès de l'Unapei en participant au **Congrès de l'Unapei à Nantes**. L'occasion pour Mesdames Couvert, Lefebvre, Reimbeau, Soret. Messieurs Chemin, Hondermarck et Jaspard d'assister aux différentes séquences et interventions sur le thème : **« une société solidaire et inclusive »**. Deux journées très dynamiques, des rencontres enrichissantes, des stands innovants dans une ambiance très conviviale qui se sont clôturées par l'Assemblée Générale à laquelle Monsieur Chemin a pu représenter l'association. Le président quant à lui intervenait dans cette AG en tant que vice-président de l'Unapei.

Les administrateurs ont également eu la possibilité de se former au cours d'une **journée organisée par l'Unapei Normandie**, très intéressante, qui a amené les administrateurs normands à réfléchir collectivement sur le renouvellement des conseils (créer un vivier, susciter des candidats parmi les parents, comment attirer des adhérents « amis » ? ...).

Aussi, de nouvelles perspectives se profilent comme sensibiliser les parents lors des journées portes ouvertes, organiser la galette des rois en conviant les parents...

**Un véritable succès pour l'opération Brioches 2023.**

Du 9 au 15 octobre 2023, la forte mobilisation des équipes de bénévoles, des personnes

accompagnées et des professionnels sur le territoire Dieppois a permis d'amener notre opération de solidarité annuelle au succès.

2 400 brioches vendues cette année, soit une augmentation de plus de 30% par rapport à 2022. Cette opération a permis de dégager un bénéfice de près de 6 000€ pour financer :

pour le pôle non médicalisé :

- 🦋 Un composteur pour l'atelier de jour
- 🦋 Un photo capture pour le parc Guy Weber

pour le pôle médicalisé :

- 🦋 Le matériel nécessaire pour équiper une salle esthétique
- 🦋 Des jeux pour aménager leur ludothèque

pour le pôle enfance :

- 🦋 L'aménagement d'une salle sensorielle
- 🦋 Un voyage pour les élèves de l'UEE collège
- 🦋 Un Atelier de lecture pour l'UEMA

pour le pôle Services :

- 🦋 L'aménagement de la cuisine de l'habitat inclusif.

## F. Les dons reçus

Partenaire ayant fait le don	Montant subvention	Projet soutenu
Club des optimistes normands	7445 €	Vie Associative
Catherine Orseningo	400€	IME
Avec la cotisation de certains adhérents	770€	Vie Associative

## G. La communication – La médias et Réseaux sociaux

### a. Presse :

En 2023, 50 articles parus citant positivement l'action et/ou les projets de l'association.

**Presse locale :** 28 articles « Les Informations Dieppoises », 11 articles « Paris Normandie », 2 articles dans « Le Journal De Bord », publication de la ville de Dieppe, 2 articles dans les publications des PEP76, 1 publication dans « La Cagou » newsletter de l'IFCASS,

**Presse régionale :** 1 parution dans la lettre de l'« Unapei Normandie », 1

article dans « Ouest France », 1 article dans le rapport d'activité de l' « APEI des deux Vallées ».

**Presse nationale :** 1 parution dans le magazine « Lien social » et 1 dans le « Vivre ensemble », 1 parution dans « Réussir Fruits et légumes ».

### b. Vidéo :

1. Un reportage sur « Tous en bleu pour l'autisme » par MCAprod
2. Une vidéo sur la Vie Affective Intime et sexuelle des jeunes accueillis au pôle jeunesse,

c. Audio :

1. Un reportage audio France Bleue - interview Camille LALITTE pour l'ESAT
2. Un reportage audio France Bleue - interview Catherine Fourneaux - Opération Brioches

d. Réseaux sociaux :

Facebook : 3000followers. 

LinkedIn : 1061 abonnés (650 en 2022) 

YouTube :

<https://www.youtube.com/@apeidela-regiondieppoise>





esons



# RAPPORT DE LA POLITIQUE GENERALE

---

# Contexte et faits marquants 2023



A

## A. Contexte et faits marquants 2023

### 1. Contexte externe

#### a. Un nouveau gouvernement

Le 20 juillet 2023, à la suite d'un remaniement, un nouveau gouvernement a été mis en place.

Madame Aurore Berger est nommée à la tête du ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, elle succède à Christophe Combe.



Pour l'accompagner, Madame Fadila Khattabi Ministre déléguée Ministre déléguée chargée des Personnes handicapées.



#### b. Le PRS Normandie 2023-2028

Trois principes d'action :

- Réduire les inégalités sociales de santé
- Adapter notre action aux spécificités des territoires pour répondre aux besoins de santé de la population normande

- Piloter le service rendu par le résultat

Sept enjeux régionaux de santé :

- Le vieillissement de la population : un enjeu d'accompagnement particulièrement fort en Normandie
- L'amélioration de l'état de santé des enfants et des jeunes : un pari pour l'avenir
- L'inclusion des personnes en situation de handicap et la garantie d'accompagnements adaptés aux besoins
- Les problèmes de santé publique prioritaires - prévention et prise en charge santé mentale, conduites addictives, cancers, maladies cardio-vasculaires, surpoids et obésité
- Le défi de la transition écologique
- Prendre soin des professionnels de santé
- Une offre de santé et d'accompagnement résiliente et préparée aux enjeux de demain



#### c. Conférence nationale du handicap 2023

10 engagements pris par le Président de la République :

1. L'école pour tous

2. Un repérage et un accompagnement précoce pour les enfants
3. L'université pleinement accessible
4. L'accès à l'emploi, y compris l'emploi public et l'accompagnement dans le parcours d'insertion et de formation
5. De mêmes droits pour les travailleurs en ESAT que pour l'ensemble des salariés
6. Un accès amélioré à la santé et aux aides techniques
7. Respecter pleinement les obligations d'accessibilité des établissements recevant du public et des transports
8. L'exemplarité des services publics pour l'accessibilité physique et numérique
9. Une effectivité des droits et des solutions renforcées
10. Un égal accès au sport, à la culture et aux loisirs

d'organisation des services d'aide et d'accompagnement à domicile des familles. [Cf Décret n°2023-608 du 13 juillet 2023.](#)

- ✓ ESMS numérique : Une matrice d'habilitations pour l'accès au DMP par chaque catégorie de professionnels. Cf Arrêté du 26 octobre 2023 [Cf arrêté du 26 octobre 2023](#)



Suite à la Conférence Nationale du Handicap du 26 avril 2023, d'importantes mesures ont été annoncées avec le slogan 50 000 solutions qui devraient voir le jour à partir de 2024.

#### d. Veille médico-sociale

- ✓ Décret organisant le fonctionnement des services autonomie à domicile et conditions techniques minimales

## 2. Contexte interne

### a. Signature d'un accord pour l'harmonisation des conditions et de l'organisation du travail

Fruit d'un travail collaboratif qui s'est étalé sur une année, cet accord permet de mettre en œuvre une organisation du travail qui correspond de manière plus adaptée à l'accueil et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap, et à l'équilibre entre les besoins de l'association et les attentes des salariés.

Applicable aux personnels de l'ensemble des établissements et services de l'A.P.E.I. de la Région Dieppoise, il a pour objet de mettre en œuvre un dispositif d'aménagement de la durée du travail sur l'année et d'en formaliser les règles applicables.

Il permettra également d'harmoniser les conditions de travail des salariés des différents établissements.

### b. Election du CSE

En juin 2023 a eu lieu les nouvelles élections des membres du CSE.



### c. CPOM 2023-2027

Dans le cadre de la négociation du deuxième CPOM 2023-2027 :

1. Les mesures nouvelles retenues par l'ARS Normandie :
  - Validation de la création des 3 places d'ATJM supplémentaires au 1<sup>er</sup> décembre 2023 à l'EAM la Margotière,
  - Validation du financement d'1 ETP d'éducateur spécialisé sur l'IME le Château Blanc.
2. Les mesures nouvelles retenues par le Conseil Départemental de la Seine Maritime :
  - Validation de la création des 3 places d'ATJM supplémentaires au 1<sup>er</sup> décembre 2023 à l'EAM la Margotière,
  - Validation du financement d'1 ETP secrétaire comptable,
  - Validation du financement d'1 ETP assistante RH,
  - Validation du financement d'une partie du loyer des nouveaux locaux,
  - Abondement des frais de transport des Ateliers de jour,
  - Validation du financement de 0.2 ETP de renfort de maitresse de maison à l'EANM Quai de l'Yser,
  - Validation du financement de 0.2 ETP de renfort de maitresse de maison à l'EAM La Margotière,
  - Validation du financement d'1 ETP aide-soignant à l'EAM La Margotière,
  - Validation du financement de 0.5 ETP de travailleur social au CLLUB.

#### d. Bilan du Projet stratégique 2018-2022

L'année 2023 a permis de faire le point sur le projet stratégique 2018 – 2022.

Un séminaire en présence du Président et de la vice-présidente de l'association, du CODIR élargi et des salariés du siège s'est déroulé le 5 mai 2023 afin de faire le point sur le projet stratégique échu. À l'issue, le CODIR élargi s'est réuni à nouveau le 8 mai 2023 afin de s'arrêter sur les objectifs que s'était fixé l'association pour 2018 et 2022, et d'évaluer leur mise en œuvre en 4 groupes.

Les groupes ont formalisé le bilan des thématiques qui leur ont été attribuées. Le bilan consolidé a ensuite été présenté lors d'un second séminaire qui a eu lieu le 2 octobre 2023 en présence du CODIR élargi, des cadres du siège et des administrateurs de l'association.

Ce séminaire a permis de fixer les grandes lignes et le projet de construction du nouveau Projet Associatif.

#### e. Stratégie de communication

De façon concomitante avec le renouvellement de son projet associatif en mai 2023, l'association s'est lancée dans une démarche de refonte de sa communication.

Aussi, l'association s'empare d'une nouvelle identité qu'elle déclinera sur son projet associatif et sur l'ensemble des actions mises en œuvre dans le cadre de ses missions.

# sons

#### f. Schéma directeur Immobilier

L'association a souhaité se doter en 2023 d'un schéma directeur Immobilier et de porter une réflexion transversale sur les enjeux actuels et de demain de l'APEI de la Région Dieppoise. Le virage inclusif, le décret tertiaire, l'insertion professionnelle, les enjeux RH ...

L'objectif étant :

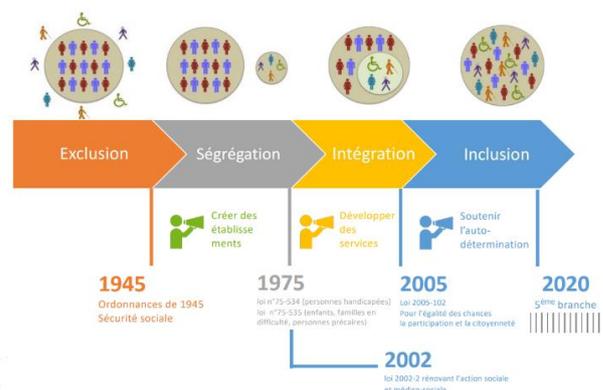
- De disposer d'une vision stratégique immobilière globale alignée sur le projet associatif et les besoins du territoire,
- Disposer d'un état des lieux exhaustif du patrimoine existant
- Arrêter la vision stratégique d'évolution des sites
- Favoriser le juste investissement

Accompagner par KPMG et A2MO, cette démarche a débuté en juillet 2023 et devrait aboutir fin mars 2024.

#### g. Transformation du pôle enfance en DIME

Un séminaire conviant administrateurs et professionnels s'est tenu le 21 juin 2023 en présence de Gatien BEAUMONT, universitaire et consultant. Une journée organisée dans le but de comprendre les évolutions du secteur pour mieux les anticiper, se les approprier et y inscrire la vision et le projet de l'APEI de la Région Dieppoise.

Ce moment était notamment l'occasion d'enclencher le travail de



transformation de l'IME.

Dès septembre 2023 l'IME le château blanc a démarré le travail d'évolution transformation de son offre à destination des jeunes pour fonctionner en Dispositif Intégré Médico-Educatif. Un Chef de Service supplémentaire promu en interne permet l'accompagnement de cette structuration déterminante pour un meilleur service apporté aux jeunes et à leurs familles.

### 3. Faits marquants 2023

#### a. Tous en Bleu pour l'autisme



Tout au long de cette semaine qui a eu lieu du 1<sup>er</sup> au 7 avril 2023.

Avec 2 temps phare le 7 avril :

- Une conférence de Julie Dachez (Julie's academy) au Casino de Dieppe, qui a abordé le thème de l'autisme au féminin
- Un concert du groupe "PERCUJAM", ce groupe d'artistes autistes a enregistré trois albums et a tourné partout en France et à l'étranger. Le groupe s'est également produit avec les musiciens de renom tels M, Caloggero ou Grand Corps Malade, et a joué dans des grandes salles parisiennes, dont le Zénith ou l'Olympia. Ils apparaissent régulièrement dans l'émission « le petit papotin » sur France 2.

#### b. La semaine positive

La semaine positive a pour but de valoriser les actions qui contribuent à l'épanouissement de chacun dans la vie professionnelle et personnelle.

La semaine positive c'est aussi la promotion des déplacements doux à l'APEI.



Marie s'est lancée le défi de venir à la Margotière en vélo (sans assistance électrique) en partant de Dieppe

➡ 28km aller/retour.

Une dizaine de professionnels de l'EAM ont participé durant cette semaine.

Sur l'ensemble des établissements, la sensibilisation porte ses fruits. Certains sont venus à pied, d'autres ont covoituré, certains ont fait le choix d'un véhicule hybride, d'autres en trottinette.

## La semaine positive c'est aussi la promotion de l'éco-citoyenneté



Plus de 40 personnes ont pu participer à un ramassage éco citoyen sur la zone d'activité Eurochannel en partenariat avec l'AEE.

L'occasion de faire rencontrer les salariés de ces entreprises et les personnes accueillies à l'APEI.

## La semaine positive ce sont aussi les foulées partagées.

Le 24 juin 2023 a eu lieu la 10<sup>ème</sup> édition des foulées partagées au Parc Guy Weber.

### c. La semaine du goût du 16 au 22 octobre 2023

Cette année, lors de la Semaine du Goût, le caramel de pomme a été mis à l'honneur dans les établissements et services de l'APEI !

Au programme :

- Dessert au caramel de pomme réalisé par la Sogeres
- Dégustation de « La pomme dans tous ses états »
- Inauguration du laboratoire Jean Pierre Roussel
- Food Art
- L'Appel à Tartes
- Réalisation de soupe

- Réalisation de desserts
- Ateliers de goûts et saveurs

### d. Inauguration laboratoire Jean Pierre Roussel

Le laboratoire du caramel de Pomme des Ateliers d'Etran porte désormais le nom de Jean Pierre Roussel.

Maitre chocolatier Dieppois, Jean Pierre Roussel est l'inventeur de la recette du Caramel de Pomme Dieppois dont il avait permis la fabrication par l'APEI.

Une plaque a donc été accrochée dans le laboratoire en son hommage.

### e. Conférence « Soutien des parentalités vulnérables au regard de la théorie de l'attachement »

Mis en place par le Département de la Seine-Maritime, les Dispositifs de Soutien à la Parentalité (DSP) accompagnent les parents en situation de handicap. L'APEI porte le DSP sur le territoire dieppois.

Les missions du DSP sont les suivantes :

- Accompagnement des parents en situation de handicap,
- Fonction de ressources, d'appui, d'écoute et de conseils auprès des professionnels,
- Développement de l'interconnaissance et des compétences des acteurs du territoire.

Convaincus de l'importance de pouvoir proposer un socle de connaissances partagées autour de préoccupations communes, les Dispositifs de Soutien à la Parentalité ont organisé trois conférences sur le thème du « Soutien des parentalités vulnérables au regard de la théorie de

l'attachement », une dans chaque territoire couvert par les DSP.

La conférence à Dieppe a eu lieu le jeudi 7 décembre 2023.

#### f. 30 ans du SAVS

Professionnels, bénévoles, partenaires et personnes accompagnées ont fêté ensemble les 30 ans du SAVS le 19 octobre 2023. Ce pot de l'amitié a permis de faire le point sur l'accompagnement proposé par le SAVS et de son évolution. Il était aussi le moment de se remémorer de nombreux souvenirs et parcours.

Aussi, l'équipe du SAVS a conçu pour l'occasion un Escape Game qui a été disponible en réservation tout au long de la semaine, à l'ensemble des salariés et des personnes accompagnées.



#### g. Centre Ressources d'Accompagnement à la Périnatalité et Parentalité des personnes en situation de handicap

Porté juridiquement par l'APEI de la région Dieppoise, avec à ses côtés 3 autres co-porteurs : Unapei Normandie, APF France Handicap Normandie, RSVA Normandie.

Réponse à un appel à projet au cours de l'été 2023, le projet a été validé par

l'Agence Régionale de Santé le 12 octobre 2023.

Les missions ambitieuses du Centre Ressources, fixées par l'Agence Régionale de Santé Normandie :

- La mise en place d'un parcours permettant à tous les parents et futurs parents en situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement adapté afin d'offrir un environnement propice à la santé physique, psychique et sociale de leur enfant
- Un accompagnement souple et personnalisé par la mise en place de prestations directes (interventions individuelles ou collectives) dans différents lieux d'accueil (à domicile, en établissement) ou indirectes (relais vers des professionnels spécialisés).
- Un accompagnement subsidiaire au droit commun, prenant appui sur les ressources locales existantes dans une logique de réponse de proximité

#### h. Renouvellement du projet d'établissement de l'ESAT en lien avec la transformation des ESAT

Dans le contexte du plan de transformation des ESAT, les ateliers d'Etran ont entamé la réflexion sur le renouvellement du projet d'établissement, en se focalisant sur les axes du plan de transformation des ESAT, formulés de la manière suivante :

- Favoriser une dynamique de parcours.
- Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des personnes en ESAT.
- Accompagner le développement des ESAT.

- Assurer l'attractivité des métiers des professionnels d'ESAT.

Le lancement du renouvellement du projet d'établissement c'est fait en novembre 2023, professionnels et travailleurs des Ateliers d'Etran se sont réunis toute la journée pour écrire le PATH (planning alternative tomorrow with hope) de l'Esat : quels rêves pour notre établissement dans 5 ans !



i. Recherche d'un logiciel de pilotage de la qualité des établissements

En prévision de l'évaluation unique prévue en janvier 2027 au sein des établissements et services de l'association et dans le but d'améliorer le pilotage de l'amélioration continue de la qualité des établissements, l'association a souhaitée se doter d'un logiciel qualité.

Pour cela, l'association a fait appel à 3 éditeurs conseillés par d'autres associations partenaires pour présenter au CODIR, au responsable qualité et à la responsable développement leur solution.

L'association s'est ensuite tournée vers les associations partenaires afin que celles-ci puissent faire un retour d'expérience d'utilisation. Enfin une comparaison coût et fonctionnalités a pu être établi.

Les trois éditeurs comparés ont été :



Au regard de la possibilité du logiciel « fusion » de paramétrer les plans d'action de façon transversale, celui-ci a été choisi et sera déployé en 2024.

j. Refonte complète du site internet



En lien avec la stratégie de communication de l'association, le site internet de l'association a fait peau neuve. Il se veut plus moderne, et plus accessible aux personnes en fonction de leur profil et de leur recherche <https://www.apeidieppe.fr/>.

#### k. Déménagement du siège social

Le fonctionnement en siège date de 2018. Les fonctions supports auparavant éclatées dans les structures, avaient été regroupées à Martin Eglise à proximité de la Direction Générale. Les locaux étant inadaptés et trop étroits, le siège social de l'APEI a déménagé en juin 2023 au centre-ville de Dieppe, 5 quai du Tonkin.



Depuis la cohésion entre les membres de cette équipe, pilotée par la Directrice Générale, continue de s'améliorer.

---

# Des subventions pour soutenir les actions



**B**

---

## B. Des subventions pour soutenir les actions

### 1. Aide aux travaux et petits équipements du CD76

Pour la troisième année consécutive, l'APEI a répondu à l'appel à projet « Aide aux travaux et Petits équipements ». Nous avons présenté cinq projets

- Pour l'Atelier de jour du Ravelin et du Parc Guy Weber
- Pour l'EANM Quai de l'Yser
- Pour le SAVS de Dieppe
- Pour le FAM La Margotière
- Pour l'ATJM La Margotière

### 2. Aide Aux Aidants

Face à plusieurs constats ;

- La connaissance partielle des dispositifs existants pouvant accompagner, soutenir, orienter les aidants,
- Le sentiment d'isolement post-diagnostic des aidants,
- Le besoin d'un soutien psychologique,
- Le besoin d'un soutien spécifique pour les fratries,
- La volonté des aidants de se rencontrer et d'échanger,
- Le repérage des aidants éloignés géographiquement et non mobiles,
- Le sentiment d'illégitimité en tant qu'aidant, ...

L'APEI de la région Dieppoise accompagnée le PRH 76 a souhaité répondre à un appel à projet lancé par le Département 76 pour proposer la mise en place de journées des aidants sur le territoire de l'UTAS Dieppe/Neufchatel.

Ce projet a la volonté de pouvoir s'adresser à des aidants qui n'ont pas accès aux informations concernant le répit, en accentuant la communication auprès des partenaires ; sociaux, médico-sociaux, sanitaires et du droit commun pour qu'ils se fassent le relais.

Le projet a été retenu, accompagné d'une subvention de 7 290 €.

Ces journées se dérouleront au cours du troisième trimestre 2024, un programme est co-construit avec les acteurs du territoire.



### 3. Habitat inclusif

L'APEI de la Région Dieppoise a déposé deux projets de souhaits de création de deux nouveaux habitats inclusifs.

Un premier projet réparti sur deux sites : Dieppe Centre-ville et Saint-Nicolas-d'Alhiermont, avec une capacité de 6 places pour chaque site.

Ainsi qu'un deuxième projet réparti sur deux sites en zone dite « blanche » : Eu-Le Tréport et Blangy-sur-Bresle, avec une capacité de 6 places pour chaque site.

### 4. Le Centre Ressources d'Accompagnement à la périnatalité et à la parentalité des personnes en situation de handicap

Réponse à un appel à projet au cours de l'été 2023 avec 3 partenaires : RSVA Normandie, Unapei Normandie, APF France handicap Normandie. Le projet a été validé par l'Agence Régionale de Santé le 12 octobre 2023, pour une durée de 15 ans à partir du 1er novembre 2023.

Le chef de projet du Centre de Ressources, Yohann Persil, a été recruté en décembre 2023 et démarrera officiellement le déploiement du centre ressources, avec une période de préfiguration le 13 mai 2024.

### 5. Amélioration des conditions de travail et promotion de la qualité de vie au travail au sein des établissements médico-sociaux

L'APEI a manifesté son intérêt en participant à cet appel à projets dans le but de mettre en place une démarche globale d'accompagnement en matière de qualité de vie et de conditions de travail pour l'ensemble des salariés. Malgré notre engagement profond dans cette démarche, l'APEI n'a malheureusement pas été

sélectionnée pour ce projet en raison de contraintes budgétaires.

Cependant, l'association espère pouvoir représenter ce projet à nouveau, compte tenu des enjeux liés aux risques psycho-sociaux, au turnover des professionnels, à l'absentéisme, ainsi qu'à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

---

# Activités des établissements, services et dispositifs



D

## C. Activités des établissements, services et dispositifs

### 6. Effectif des personnes accueillies au sein de l'APEI de la région dieppoise

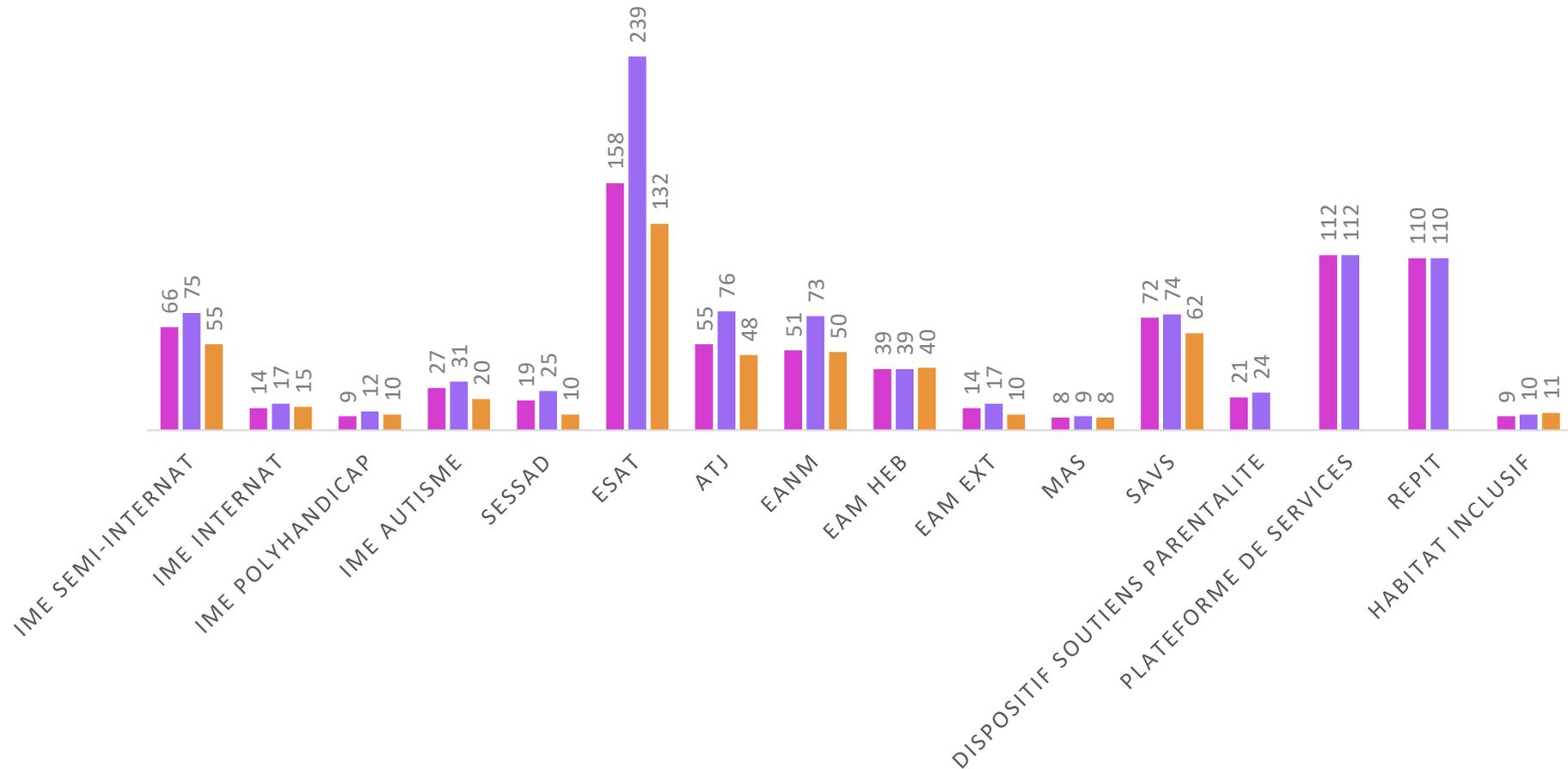
#### a. L'activité 2023 des établissements et services

	IME					SESSAD	ESAT	ATJ	EANM	FAM		MAS		SAVS	Dispositif soutien parentalité	PT Services	PT Répît	Habitat inclusif
	SEMI-INTERN AT	INTERN AT	POLY HANDIC AP	AUTIS ME	Dont UEM A					HEB	ATJM	HEB	EXT					
Agrément	55	15	10	20	7	10	132	48	50	40	13	6	2	62	-	-	-	11
									Dont 2 HT	Dont 1 HT	Extension 3 places en décembre 2023							
Nbre de Personnes présentes au 31/12	66	14	9	27	7	19	158	55	51	39	14	6	2	72	21	112	110	9
(en ETP)	62	11,8	6,6	26,6	7	19	134,14			39	12,2	6	1,8	72	-	-	-	-
Ratio pour 1 place agréée	1	1	1	1	1	2	1,20	1	1	0,98	1,08	1,00	1,00	1,16	-	-	-	-
Nombre de sorties	9	3	3	4	4	6	5	1	1	2	1	0	1	2	3			1
Nbre de personnes admises en Accueil Temporaire (n'ayant pas été admises en accueil permanent dans l'année)	0	0	0	0	0	0	76	20	21	11	2	0	0	0			0	
FILE ACTIVE*	75	17	12	31	11	25	239	76	73	52	17	6	3	74	24	112	110	10
Ratio file active pour 1 place agréée	1,36	1,13	1,20	1,55	1,57	2,50	1,81	1,58	1,46	1,30	1,31	1,00	1,50	1,19	-	-	-	-
Ratio cible dans le CPOM	1,20	1,07	1,00	1,15		2,30	1,40	-	-	1,30	1,00	1,00	1,00	1,20	-	-	-	-

\* **FILE ACTIVE** = nombre de personnes présentes au 31/12/N + sorties définitives + nombre de personnes admises en accueil temporaire. Nous pouvons constater que l'ensemble des cibles CPOM sont atteintes

# ACTIVITÉ 2023 DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

■ Nombre de personnes accueillies au 31/12   ■ File active   ■ Agrément



b. Répartition des personnes accueillies au 31/12/2023 par âge

	IME					SESSAD	ESAT	ATJ	EANM	EAM		MAS		SAVS	DSP	Plateforme de service	Plateforme de répit
	SEMI-INTERNAT	INTERNAT	POLY-HANDICAP	AUTISME	Dont UEMA					HEB	ATJM	HEB	EXT				
4 -< 5 ans	0	0	0	7	7	0								0		0	12
5 -< 6 ans	0	0	0	0		0								0		0	0
6 - 10 ans	7	3	4	5		5								0		4	41
11 - 15 ans	30	5	2	7		8								0		3	26
16 - 17 ans	10	3	3	3		6								0	0	4	5
18 - 19 ans	14	2	0	5		0		1						0	0	11	7
20 - 24 ans	5	1	0	0		0	16	7	8	1	4	0	1	2	2	20	6
25 - 29 ans							16	6	2	6	5	1	0	8	3	4	0
30 - 34 ans							25	7	3	1	0	0	0	10	9	3	1
35 - 39 ans							26	9	4	12	2	3	0	11	4	12	1
40 - 44 ans							14	4	3	2	2	1	1	6	1	6	2
45 - 49 ans							16	4	7	1	1	0	0	5	3	2	0
50 - 54 ans							19	9	4	4	0	1	0	4	2	8	3
55 - 59 ans							18	7	10	2	0	0	0	15	0	10	1
60 - 74 ans							8	1	10	8	0	0	0	11	0	11	4
75 - 92 ans								0	0	2	0	0	0	0	0	1	1
Age inconnu								0	0	0	0	0	0	0	0	13	0
TOTAL	66	14	9	27	7	19	158	55	51	39	14	6	2	72	24	112	110

c. Répartition des personnes accueillies au 31/12/2023 par type de déficience principale

	IME					SESSAD	ESAT	ATJ	EANM	FAM		MAS		SAVS	Dispositif soutiens parentalité	Plateforme de Services	Plateforme de Répét
	SEMI-	INTER	POLY-	AUTISME	<i>Dont</i>					HEB	ATJM	HEB	EXT				
	INTERNAT	NAT	HANDICAP		<i>UEMA</i>												
Déficience intellectuelle	51	10	1	0	0		147	51	48	24	9	1	0	69	24	44	0
Autisme et autres TED	12	2	1	27	7	19	4	3	1	6	1	0	2	1	0	11	93
Troubles psychiques	2	1	0	0	0		2	1	2	2	0	0	0	2	0	11	4
Troubles du langage et des apprentissages		1	0	0	0		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déficiences auditives		0	0	0	0		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déficiences visuelles		0	0	0	0		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déficiences motrices		0	0	0	0		1	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0
Déficiences métaboliques		0	0	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnes cérébrolésées		0	0	0	0			0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Polyhandicap		0	6	0	0			0	0	2	2	3	0	0	0	6	4
Troubles du comportement et de la communication (TCC)		0	0	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Diagnostic en cours ou non connu	1	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	10	0
Autres déficiences		0	1	0	0		1	0	0	5	2	1	0	0	0	21	9
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>158</b>	<b>55</b>	<b>51</b>	<b>39</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>72</b>	<b>24</b>	<b>112</b>	<b>110</b>

#### d. DUREE MOYENNE DE SEJOUR ET TAUX DE ROTATION

	IME				SESSAD	ESAT	ATJ	EANM	FAM		MAS		SAVS
	<u>SEMI-INTERNAT</u>	<u>INTERNAT</u>	<u>POLY-HANDICAP</u>	<u>AUTISME</u>					<u>HEB</u>	<u>ATJM</u>	<u>HEB</u>	<u>EXT</u>	
Nombre de sorties	9	3	3	4	6	5	1	1	2	1	0	1	2
Somme des durées d'accompagnement pour les personnes sorties définitivement dans l'année (en jours)	30323	11564	5085	3741	9532	22953	2265	6451	9739	508		554	3249
Durée moyenne de séjour (en jours)	3369,22	3854,67	1695,00	935,25	1588,67	4590,6	2265	6451	4869,50	508,00	NR	554,00	1624,5
Nombre d'admission	8	2	0	11	5	10	3	1	2	4	0	0	5
Taux d'admission	14,55%	13,33%	0,00%	55,00%	50,00%	7,58%	6,25%	2,00%	5,13%	30,77%	0,00%	0,00%	8,06%
Taux de rotation	15,45%	16,67%	15,00%	37,50%	55,00%	5,68%	4,17%	2,08%	5,13%	19,23%	0,00%	25,00%	5,65%

89 mouvements enregistrés en 2023 (*Hors Plateforme de services et de répit*) – contre 82 en 2022 et 142 mouvements en 2021.

51 **ADMISSIONS** dont 26 concernent les ESMS pour enfants et 25 concernent les ESMS pour adultes.

38 **SORTIES** dont 25 concernent les ESMS pour enfants et 13 concernent les ESMS pour adultes.

e. TAUX D'OCCUPATION DES ETABLISSEMENTS

		IME					ESAT	ATJ	EANM	FAM		MAS	
		SEMI-INTERNAT	INTERNAT	POLY HANDICAP	AUTISME	Dont UEMA				HEBERGEM <sup>†</sup>	ATJM	HEBERGEM <sup>†</sup>	EXTERNAT
Nombre de jours théorique		11605	3165	2110	4220		29832	10 800	18 250	14 600	2 345	2 190	450
Nombre de journée à réaliser		11251	2912	1836	3671		29832	10500	17261	13980	2218	2060	423
Nombre de jours réalisés		11695	2414	1237	4482	1308	31418	11206	17301	14316	2183	1902	448
Dont	Accueil permanent	11442	2061	1229	4482	1308	30055	10912	17048	14052	2129	1902	448
	Accueil temporaire						1363	294	253	264	54		
	Creton Département	253	353	8									
Taux d'occupation 2023		100,78%	76,27%	58,63%	106,21%		100,75%	103,76%	94,80%	98,05%	93,09%	86,85%	99,56%
Taux d'occupation Cible dans le CPOM		96,95%	92,00%	87,00%	87,00%		100,00%	97,22%	94,58%	95,75%	94,58%	94,06%	94,04%
Nombre de jours d'absence		1529	165	264	460		5220	3 164	3 304	1 677	162	288	97
Nombre de personnes ayant été absentes au moins 1 fois		66	14	9	27		103	55	45	24	14	3	3
Nombre moyen de jours d'absence		23,17	11,79	29,33	17,04	0,00	50,68	57,53	73,42	69,88	11,57	96,00	32,33
Nombre d'hospitalisation complète		84,00	11,00	14,00	9,00		134,00	60,00	288,00	135,00	0,00	0,00	17,00
Taux d'hospitalisation complète		0,72%	0,46%	1,13%	0,20%		0,43%	0,54%	1,66%	0,94%	0,00%	0,00%	3,79%

f. LISTES D'ATTENTE AU 31/12/2023 :

		IME	SESSAD	ESAT	ATJ	EANM	EAM		MAS		SAVS
							HEBERGEMT	EXTERNAT	HEBERGEMT	EXTERNAT	
Nombre total de personnes en stade contacts effectués		18	8	43	4	23	2	0	0	0	29
Nombre total de personnes inscrits en liste d'attente (tous stades confondus)		60	33	21	16	41	36	2	25	2	21
Dont	En cours d'analyse, demande d'admission reçue	17	18		6	25	11	0	9	1	0
	Admissible	43	15	21	8	15	25	2	16	1	21
	Admis	0	0		2	1	0	0	0	0	0

---

# Bilan social de l'association

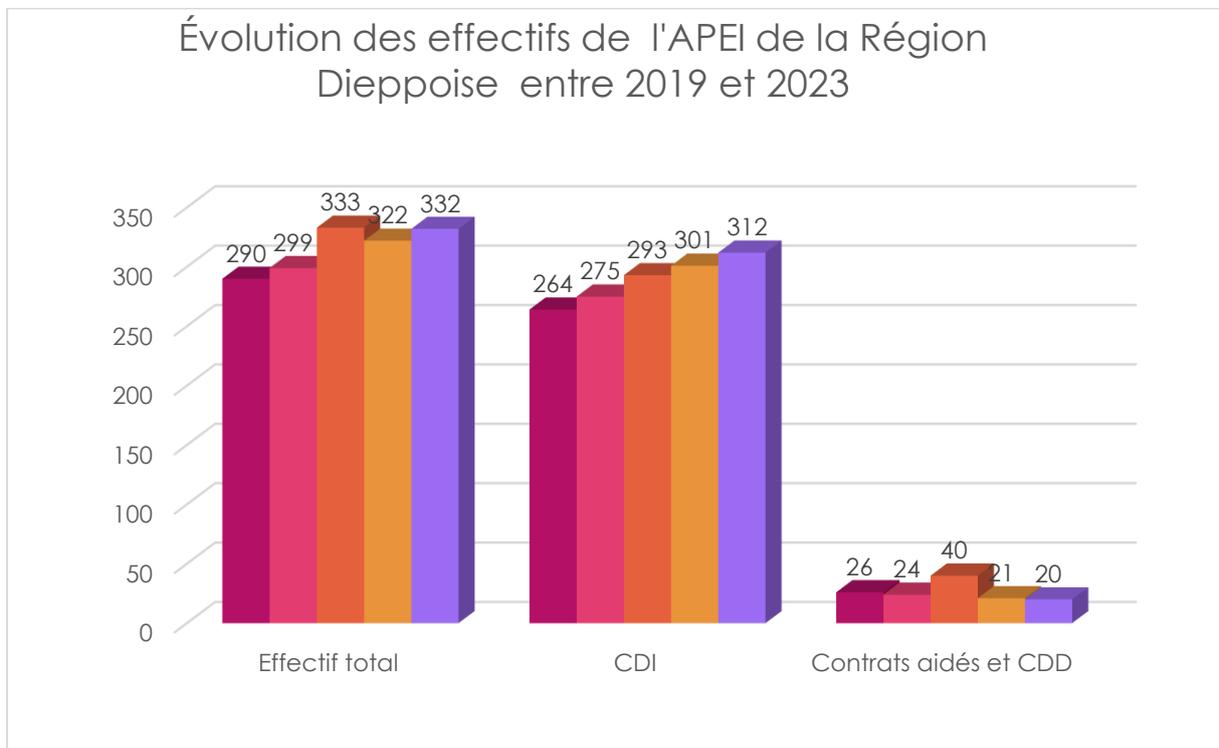


E

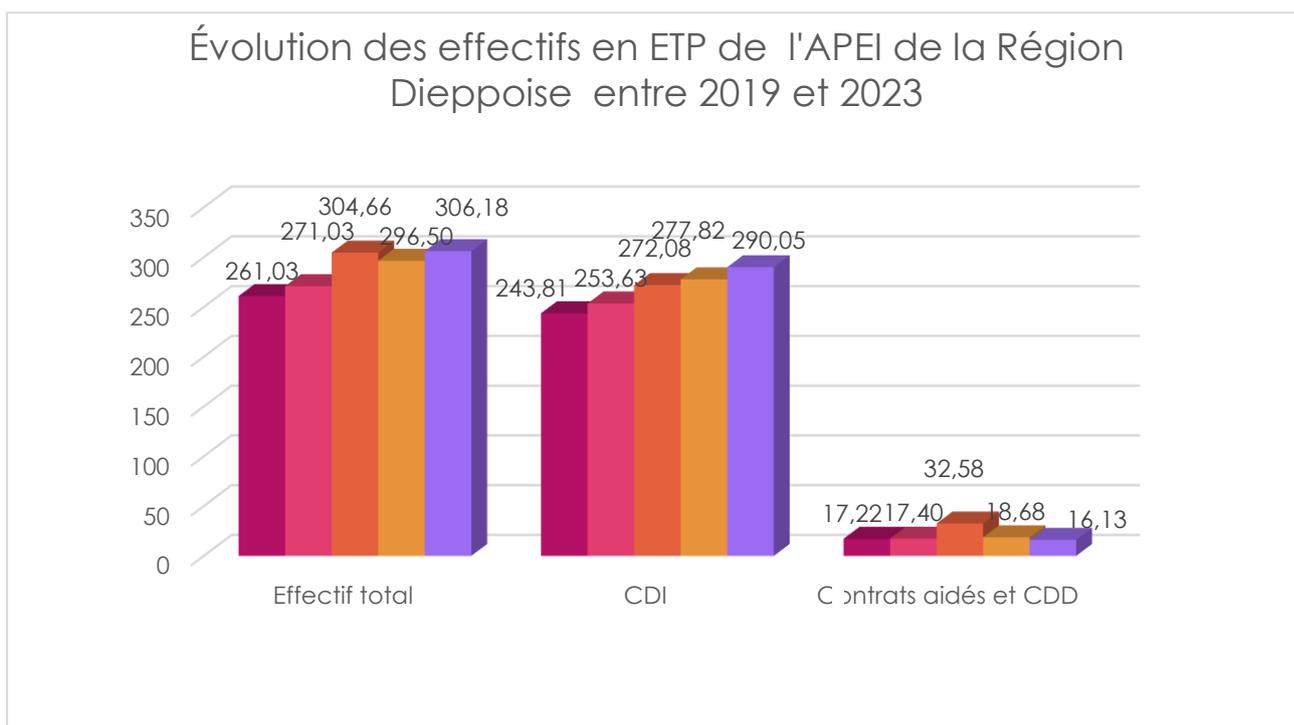
## D. Bilan social de l'association

### 1. Effectif total :

**332 salariés** (306.18 ETP)



L'association compte au 31/12/2023, 332 salariés, un effectif en hausse (+3.11%) par rapport à 2022 (322 salariés (296.50 ETP)). Les CDI ont augmenté de 3.65 %. Les contrats aidés et CDD sont stables.



- IME : 6 salariés : 1 poste d'éducateur spécialisé, 1 poste d'Aide-Médico-Psychologique, 1 poste de surveillant de nuit, 3 postes de professeur des écoles.

- Pôle Services : 2 salariés : 1 poste de pilote de la communauté 360, 1 poste de conseiller en économie sociale et familiale.

- ESAT : 1 salarié : 1 poste de moniteur éducateur.

- EANM : 2 salariés : 2 postes d'Aide-Médico-Psychologique.

- Ateliers de jour : /

- Siège : 1 salarié : 1 poste de responsable médico-sociale.

- Entreprise Adaptée : 8 salariés : 8 opérateurs

1 poste de Neuropsychologue (EAM-MAS : 0.6 ETP, SAVS : 0.4 ETP)

### **Dont CDD et CAE transformés en CDI :**

- EANM : 1 salarié : 1 poste de Maîtresse de maison,

- IME : 1 salarié : 1 poste d'aide éducateur à l'internat,

- ESAT : 1 salarié : 1 poste de Moniteur d'atelier.

- Atelier de jour : 1 salarié : 1 poste d'agent de services

### **Départs en CDI : 21**

- EAM-MAS : 4 salariés : 1 licenciement pour inaptitude (1 poste d'Aide-Médico-Psychologique), 3 ruptures conventionnelles (2 postes d'Aide-Médico-Psychologique, 1 poste de coordinateur).

- IME : 8 salariés : 1 départ à la retraite (1 poste de moniteur éducateur), 2 démissions (1 poste d'éducateur spécialisé, 1 poste d'Aide-Médico-Psychologique), 3 postes de professeur des écoles, 1 licenciement pour inaptitude (1 poste d'Aide-Médico-Psychologique), 1 rupture conventionnelle (1 poste d'éducateur spécialisé),

- Pôle Services : 1 démission (1 poste de conseiller en économie sociale et familiale),

- ESAT : 3 salariés : 1 départ à la retraite (1 poste d'éducateur sportif), 2 ruptures conventionnelles (1 poste de moniteur d'atelier, 1 poste d'agent de service)

- EANM : 2 salariés : 2 ruptures conventionnelles (2 postes d'Aide-Médico-Psychologique),

• Entreprise Adaptée : 3 salariés : 1 départ à la retraite (1 poste de comptable), 1 démission (1 poste d'ouvrier), 1 rupture conventionnelle (1 poste d'ouvrier)

**La mobilité interne :**

1 poste de moniteur éducateur du FAM vers l'IME

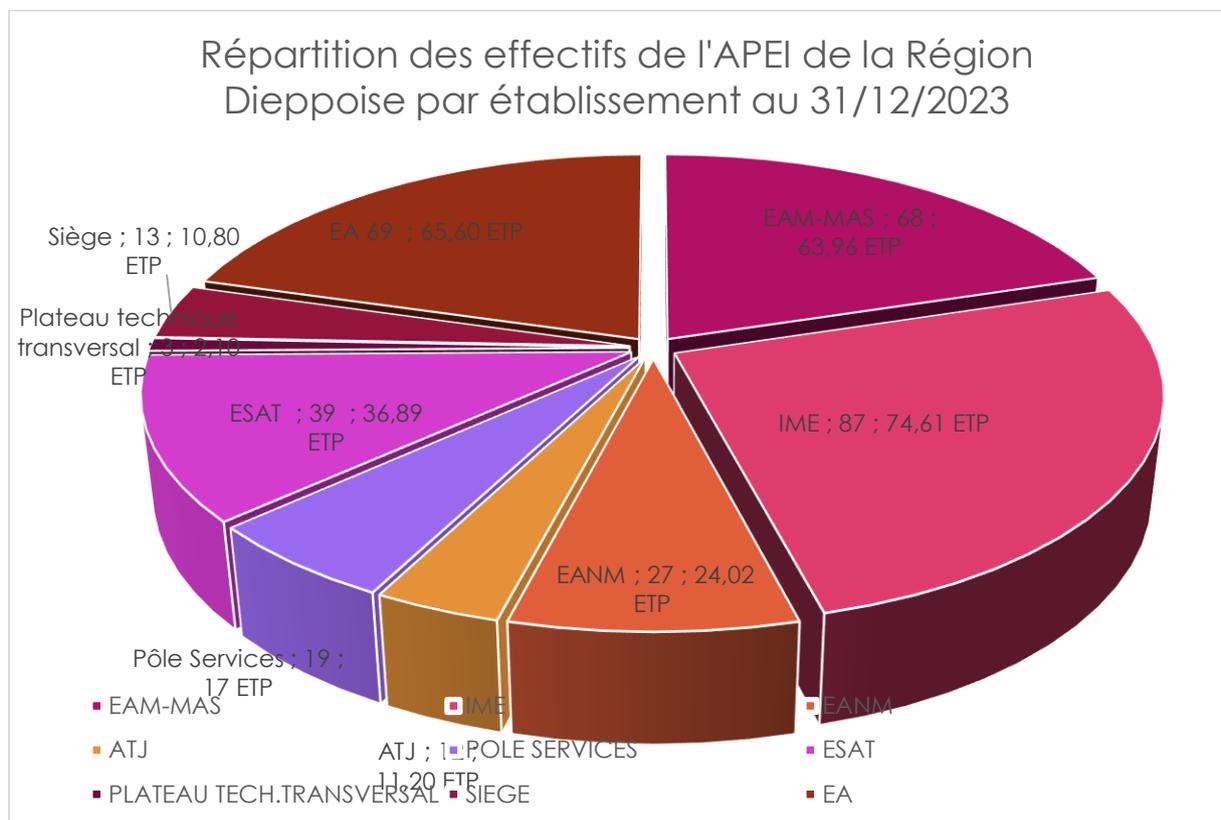
**Taux de rotation du personnel : 8.49%**

**CDD de remplacement :**

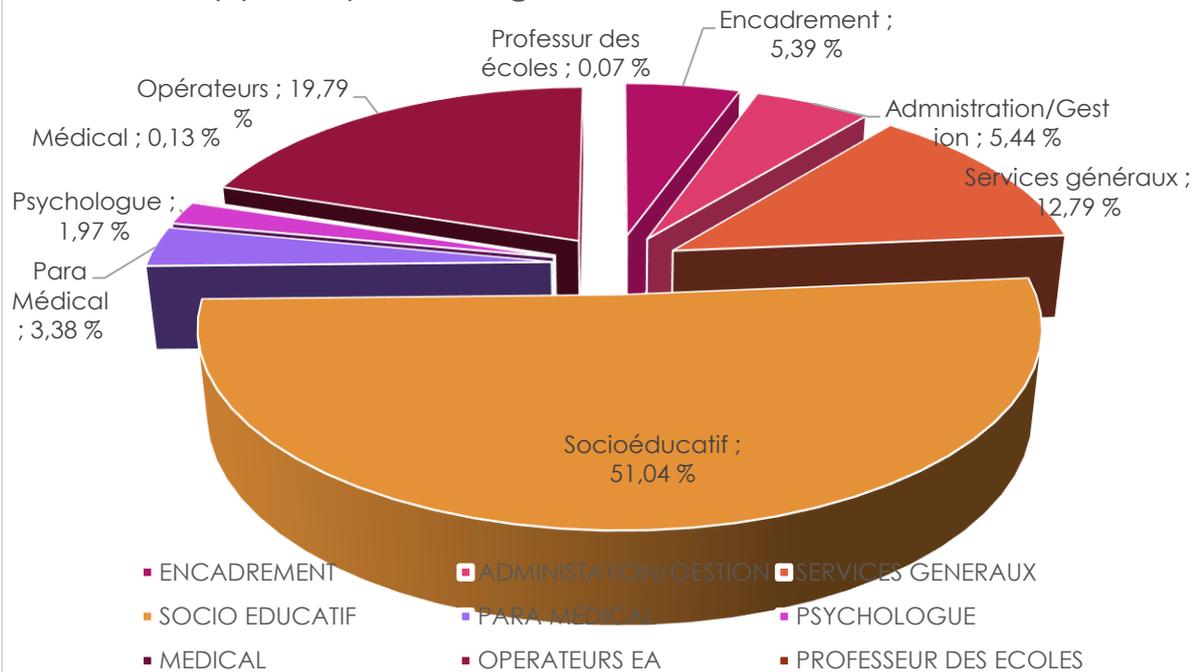
Nombre de CDD en 2023 : 1480

Nombre de salariés concernés : 265

**2. Répartition par établissement**

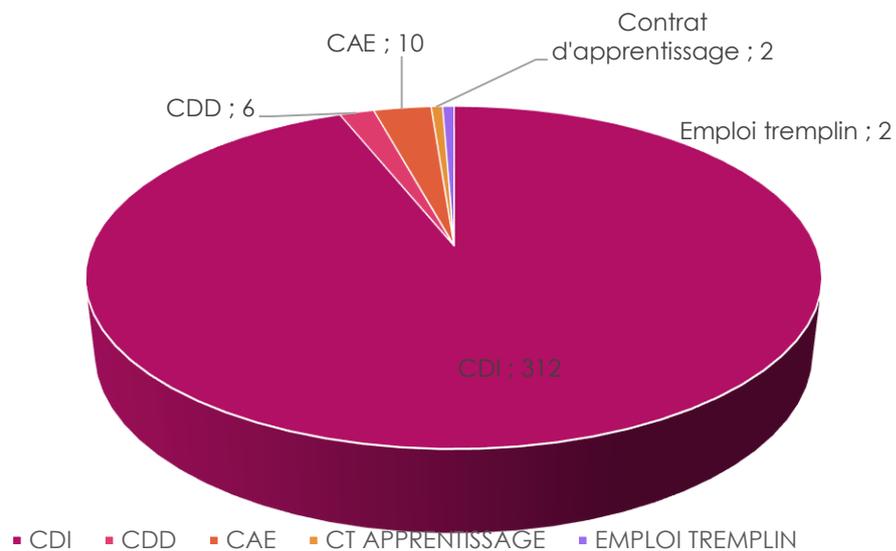


### Répartition des effectifs de l'APEI de la Région Dieppoise par catégorie de métier au 31/12/2023

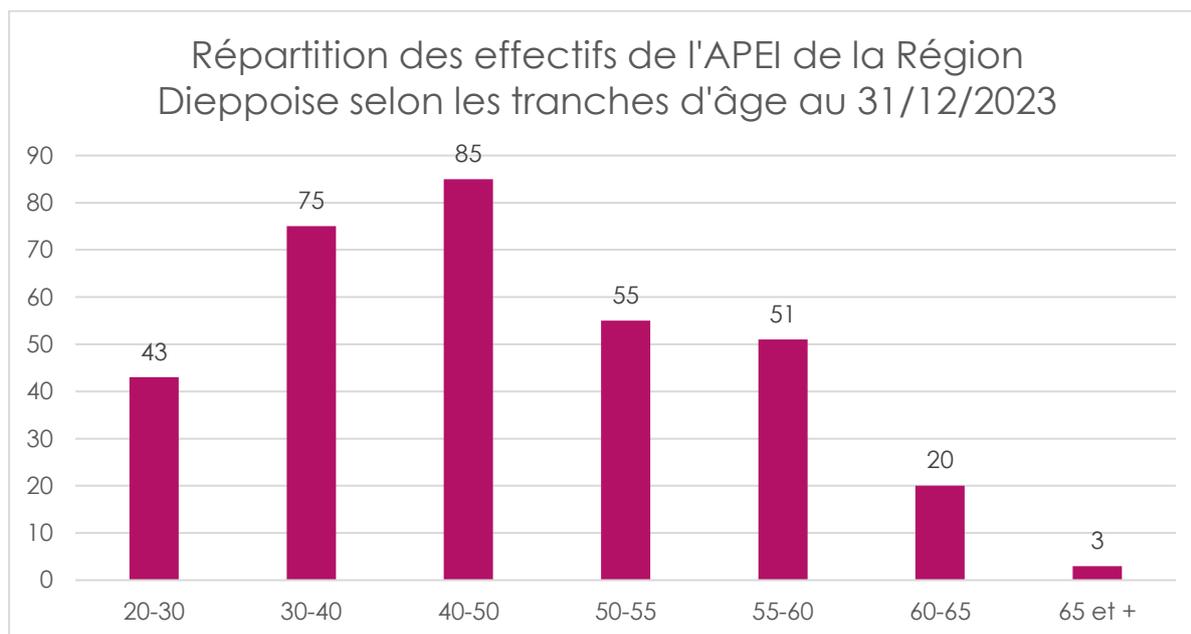


### 3. Répartition des effectifs selon le type de contrat

#### Répartition des effectifs de l'APEI de la Région Dieppoise selon le type de contrat de travail au 31/12/2023



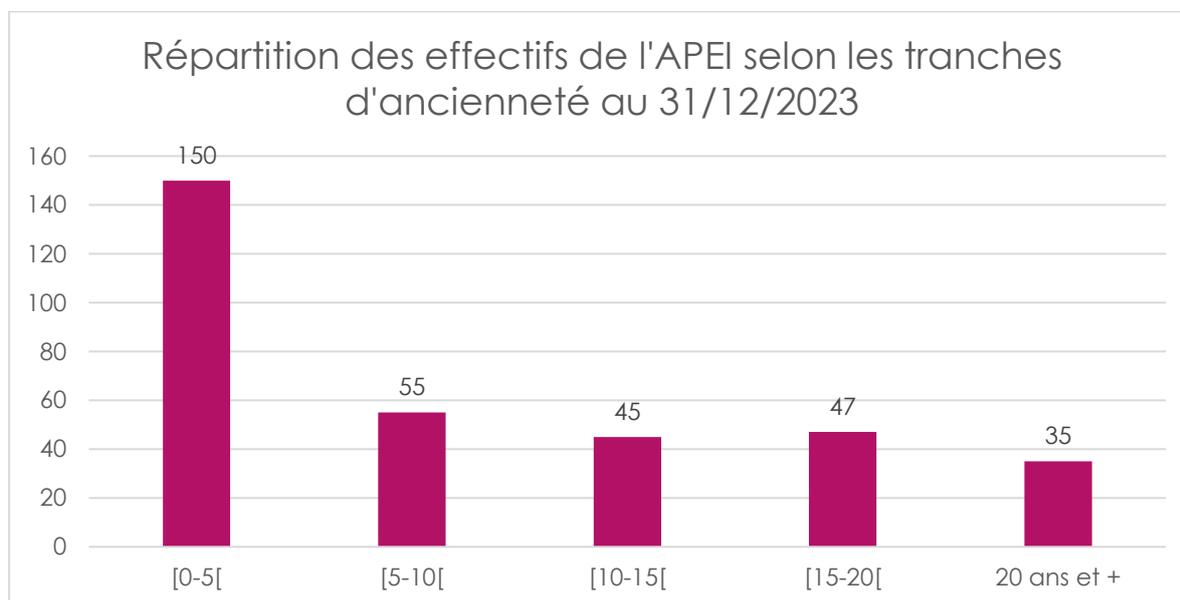
#### 4. Répartition des effectifs selon les classes d'âge



**Age moyen CDI : 45.2 ans**

**Age moyen CDD/CAE/Contrat d'apprentissage/Emploi Tremplin : 34.1 ans**

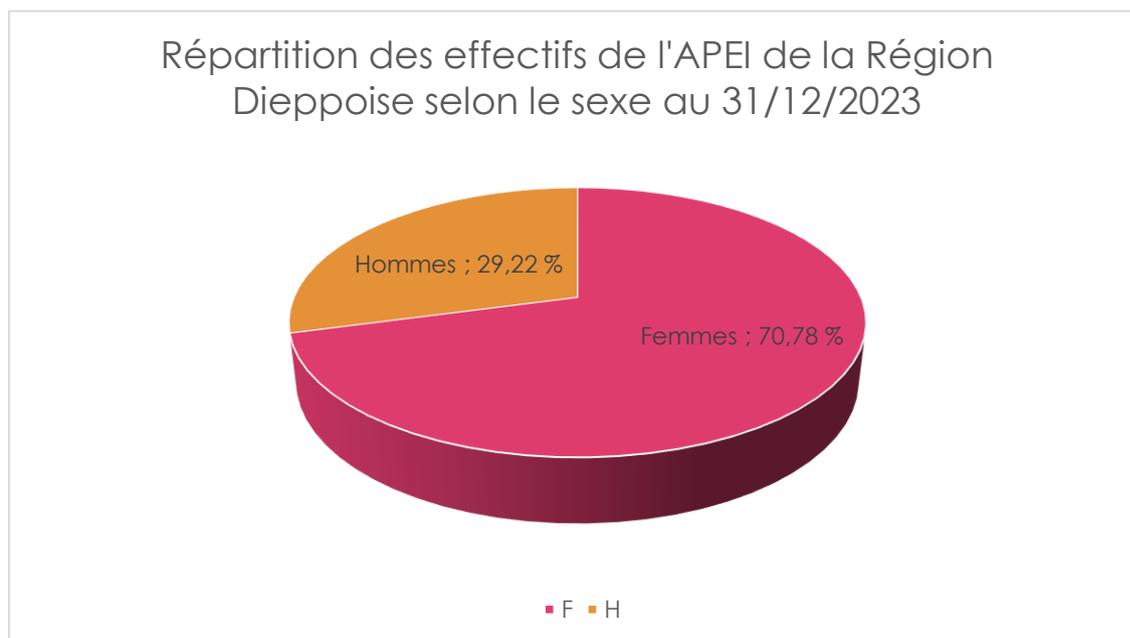
#### 5. Répartition des effectifs selon l'ancienneté



**Ancienneté moyenne CDI : 9.7 ans**

**Ancienneté moyenne CDD/CAE/Contrat d'apprentissage/Emploi Tremplin : 0.8 an**

## 6. Répartition des effectifs selon le sexe



## 7. Index égalité professionnelle

L'Index global Egalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2023 est de 85, décliné par indicateurs comme suit :

L'écart de rémunération femmes-hommes : 40

L'écart de répartition des augmentations individuelles : 20

L'écart de répartition des promotions : 15

Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : 0

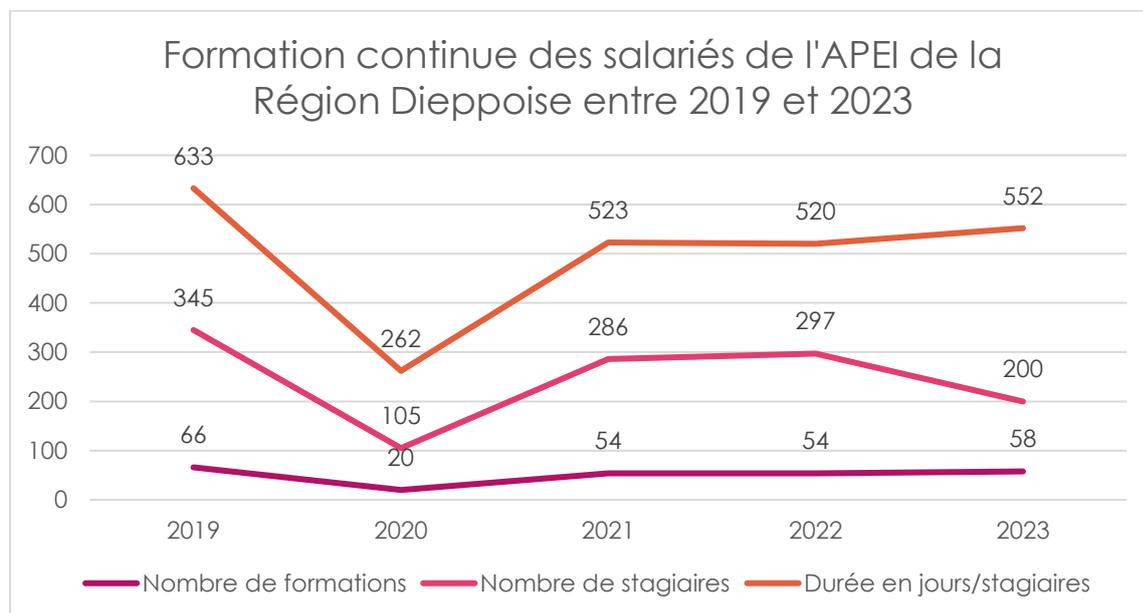
La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 10

## 8. Formation continue

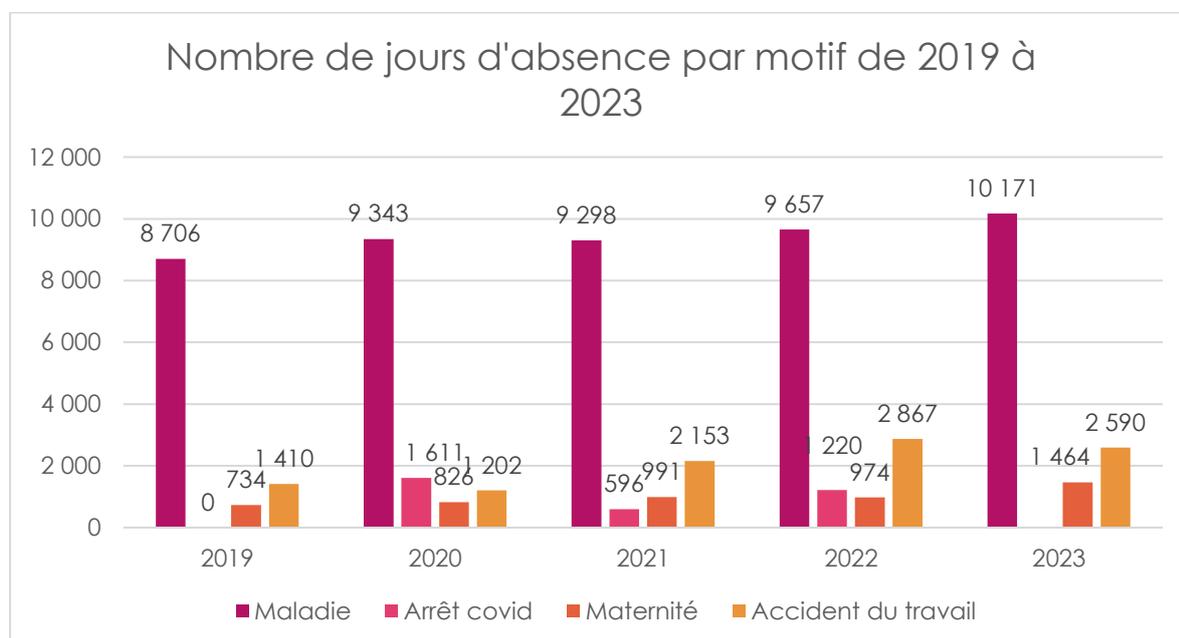
Les formations ont porté principalement sur les thématiques suivantes :

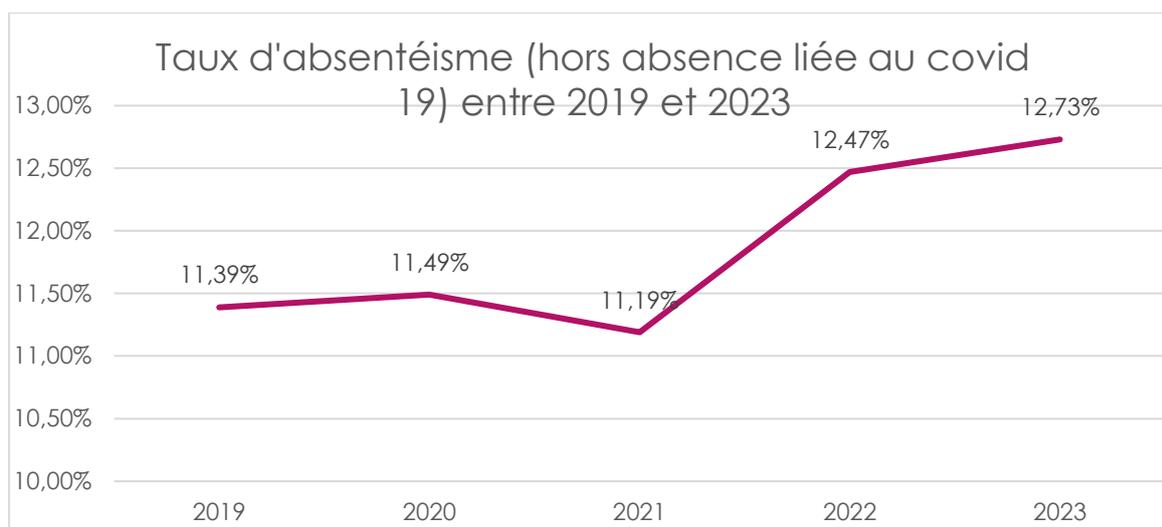
- Formation sur les stratégies et moyens pour une communication concrète,
- Formation sur les Pratiques Narratives,
- Formation sur l'accompagnement de parcours à la RAE,
- Formation Coordonnateur de parcours,
- Formation sur l'Accompagnement des personnes présentant des troubles psychiques,
- Formation Journées Nationales « Ecoles inclusive ? Ecole pour tous ! »,
- Formation Du collectif de travail à la bienveillance,

- Formation sur la sécurité : Premiers secours, recyclage et maintien des connaissances Sauveteur Secouriste du Travail.



## 9. L'absentéisme





Taux d'absentéisme = Nombre de jours d'absences / (Total des ETP\*365) \* 100

	2020	2021	2022	2023	Evolution
<b>Nombre de jours d'arrêts maladie</b>	<b>9343</b>	<b>9298</b>	<b>9657</b>	<b>10171</b>	
Dont < 6 jours	421	394	592	560	-5.41%
Dont >7 jours et < 6 mois	4217	4376	5235	4645	-11.27%
Dont > 6 mois	4705	4528	3830	4966	+29.66%
<b>Arrêt en lien avec la Covid 19</b>	1611	596	1220	-	-
<b>Maternité - Paternité</b>	826	991	974	1464	+50.31%
<b>Accidents du travail</b>	1202	2153	2867	2590	-9.66%
<b>Taux d'absentéisme global</b>	13.12 %	11.72 %	13.60%	12.73%	
<b>Taux d'absentéisme hors absence liée à la Covid 19</b>	11.49 %	11.19 %	12.47%	12.73%	
<b>Pourcentage des salariés arrêtés au moins une fois dans l'année pour maladie</b>	56.52 % (169 salariés)	48.65 % (162 salariés)	76.52% (251 salariés)	62.35% (207 salariés)	

Globalement le nombre de jours d'absences (maladie, maternité, accident du travail, hors arrêts liés à la Covid 19) a augmenté de 727 jours soit 5.39% entre 2022 et 2023.

Les jours d'absences pour arrêt maladie ont augmenté de 5.32 %. Cette évolution est liée à la forte augmentation des arrêts maladie de longue durée (+29.66%). Les arrêts maladie de courte durée ont en revanche diminué (-5.41%). Les arrêts maladie de moyenne durée ont également diminué (-11.27%).

Une diminution importante du nombre de jours d'arrêts pour accident du travail est constatée. (-9.66%).

Une augmentation très importante des absences liées au congé maternité est notée (+50.31%)

## 10. Départs à la retraite prévus dans les 5 années à venir

	IME	ESAT	EA	ATJ	FAM & ATJM	EANM	Siège	Total
<b>2024</b>		1 Responsable qualité	1 Ouvrier					2
<b>2025</b>			1 Ouvrier	1 Agent de service				2
<b>2026</b>	1 AMP	1 Moniteur d'atelier 1 Directeur Adjoint	3 Ouvriers		1 Maîtresse de Maison 1 Agent de service		1 Responsable paie	9
<b>2027</b>	1 Chef de service 1 Educateur spécialisé	1 Animatrice 1 <sup>ère</sup> catégorie	1 Ouvrier			1 Directeur Adjoint 1 Agent de service		6
<b>2028</b>	1 Psychomotricien 1 Agent de service		4 Ouvriers	1 AMP	1 Maîtresse de Maison 1 AMP			9
<b>Total</b>	5	4	10	2	4	2	1	28

---

# Perspectives – Nouveaux Projets



F

## É. PERSPECTIVES – NOUVEAUX PROJETS

### 1. Travaux blanchisserie de l'ESAT

Un appel d'offre a été lancé en septembre 2023 pour un chantier de remplacement et mise en service d'un tunnel de lavage dans la blanchisserie de l'ESAT Les Ateliers d'Etran.

Pour cela nous avons sollicité 3 fournisseurs : LAVATEC, KANNEGIESSER et JENSEN.

JENSEN a rendu son offre trop tard, LAVATEC propose un coût de 1 317

990€ et KANNEGIESSER un coût de 1 644 040€.

La commission d'appel d'offres qui s'est réuni le 30/10/2023 a retenu la Société LAVATEC, pour son prix et son engagement à terminer le chantier dans les dates imparties soit fin mai 2024 sans interruption de l'activité.

### 2. Déploiement du logiciel de pilotage de la qualité

Calendrier du déploiement du logiciel :

TÂCHE	ATTRIBUÉE À	DÉBUT	FIN
<b>Déploiement logiciel FUSION</b>			
<b>Paramétrage - PACQ</b>	FF + MK	22/4/24	22/4/24
<b>Validation du PACQ - CODIR</b>	CODIR	6/5/24	6/5/24
<b>Création des accès - GRADE</b>	FF + MK	13/5/24	17/5/24
<b>Paramétrage - module enquête et indicateur</b>	CODIR élargi + Secrétaires	31/5/24	31/5/24
<b>Paramétrage - module DUERP - accident de travail - astreinte</b>	CODIR élargi + Laurent S	4/11/24	30/11/24
<b>Paramétrage - vérification périodique</b>		1/12/24	31/12/24
<b>Paramétrage - EIG</b>		A définir	A définir

### 3. Les auto-évaluations

En parallèle du déploiement des différents modules du logiciel de pilotage de la qualité, l'association souhaite se préparer à l'évaluation unique par le biais d'auto-évaluation. Pour cela le calendrier ci-dessous est prévu pour préparer les

auto-évaluations, qui débiteront à l'issue de la formation des auditeurs internes.

Préparation auto-évaluation	5/5/24	30/9/24
<b>Préparation du contenu des autoévaluations</b>	3/6/24	21/6/24
<b>Sensibilisations des professionnels par pole</b>	25/6/24	25/6/24
<b>Fiche mission des référents qualité</b>	1/7/24	31/7/24
<b>Formation auditeurs internes</b>	16/9/24	27/9/24

### 4. Finalisation du projet associatif CAP'2030

L'objectif du projet associatif CAP'2030 est qu'il soit coconstruit avec les familles, les professionnelles et les personnes accompagnées.

Le cadre du projet associatif sera donc fixé au cours du premier mois de janvier par les membres du conseil d'administration (CA) et le comité de direction (CODIR), en concertation.

S'ensuivra un appel à candidatures à destination des personnes accompagnées, des professionnels et des familles de l'APEI pour s'emparer des thématiques des axes du projet associatif et co-construire le livrable du projet.

Le déploiement du calendrier est le suivant :

Ecriture du projet associatif		11/1/24	20/6/24
<b>Définition des axes du projet associatif CAP' 2030</b>	CA+CODIR	11/1/24	29/1/24
<b>Appel à candidatures - Comités de pilotage</b>	TOUS	21/2/24	8/3/24
<b>Temps d'échanges participatif dans les établissements</b>	Salariés + personnes accompagnées	26/2/24	14/3/24
<b>Déploiement des comités de pilotage</b>		18/3/24	17/5/24
<b>Finalisation du projet associatif</b>	CA+CODIR	17/5/24	20/6/24
<b>Mise en œuvre et suivi des objectifs opérationnels</b>	PILOTE DES ACTIONS	2024	2029

## 5. Schéma directeur immobilier

Poursuite de l'élaboration du Schéma Directeur Immobilier, accompagné par le cabinet KPMG et A2MO.

Les deux premières phases étant terminées, le premier semestre

permettra la mise en place de la phase 3 et 4: La proposition de scénarios et le plan d'actions.

Par la suite il conviendra de mettre en œuvre ce plan d'action.

